## Введение

Возможно, XXI век поставит человечество перед альтернативой: либо он станет веком конфликтологии, либо он будет последним веком в истории цивилизации. Конфликты в XX в. стали основной причиной гибели людей. Две мировые войны, более 200 крупномасшабных войн, локальные военные конфликты, террор тоталитарных режимов, вооруженная борьба за власть, убийства, самоубийства - все эти виды конфликтов по самой приближенной оценке унесли в нынешнем столетии до 300 млн. человеческих жизней. Медленное, но неудержимое совершенствование и распространение оружия массового поражения, испытание ядерного оружия Индией и Пакистаном свидетельствуют о возрастании опасности войны с применением этого оружия. Внутриполитическая борьба - один из решающих факторов развития большинства государств. Конфликты в организациях нередко оказывают определяющее влияние на качество их деятельности. Согласие в семье и с самим собой выступает важнейшим условием счастливой жизни каждого человека. Все это говорит о решающей роли конфликтов в жизни отдельного человека, семьи, организации, государства, общества и человечества в целом.

По итогам XX в. Россия, скорее всего, является бесспорным и недосягаемым мировым лидером не только по людским потерям в конфликтах, но и по другим их разрушительным последствиям: материальным и моральным. Конец столетия поставил Россию перед альтернативой: либо власть и народ смогут если не управлять, то хотя бы удерживать социальные конфликты в каких-то регулируемых рамках, либо конфликты будут управлять народом и властью, диктуя «бессмысленные и беспощадные» сценарии в истории всех и биографии каждого. Наше незнание законов возникновения, развития и разрешения конфликтов только за последнее десятилетие оплачено жизнями сотен тысяч людей, разрушенными судьбами десятков миллионов человек, развалом пусть во многом несовершенной, но все же великой державой. Восемь лет назад СССР прошел одну точку бифуркации, повернув на традиционный для нас путь насильственного разрешения противоречий между борющимися за власть социальными группами. Сегодня, похоже, страна вновь стоит перед выбором: революция или эволюция, насилие или ненасилие, согласие, компромисс.

Межгрупповыми принято называть взаимодействия как между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации, в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении, воспринимая друг друга и себя как членов разных групп. В межгрупповом конфликте противоборствующими сторонами выступают группы (малые, средние или микрогруппы). В основе такого противоборства лежит столкновение противоположно направленных групповых мотивов (интересов, ценностей, целей). В этом состоит одна из существенных особенностей таких конфликтов.

В процессе управления межгрупповыми конфликтами важно учитывать и некоторые другие их особенности. Во-первых, следует определять специфику межгруппового конфликта по содержанию некоторых его структурных элементов. В частности, при анализе такого конфликта важно учитывать субъективное содержание образа конфликтной ситуации, который носит характер групповых взглядов, мнений, оценок.

Характеристика типичного субъективного содержания конфликтной ситуации межгруппового конфликта сводится к трем явлениям:

. Деиндивидуализация взаимного восприятия. Члены конфликтующих групп воспринимают друг друга по схеме Мы - Они. Каждая из сторон видит другую обезличенной, т.е. рассматривает ее как представителя какой-либо категории или группы, а не как отдельных индивидов. Такое восприятие способствует эскалации конфликта, ослабляя факторы, которые удерживают от агрессивных действий. Обезличивание людей приводит к их дегуманизации. Они кажется менее человечными, чем индивидуальности. Кроме обезличивания другого происходит и самообезличивание, т.е. утрата осознания собственной идентичности. К числу факторов, облегчающих самообезличивание, относятся совместные действия, унифицированная одежда, эмоциональное возбуждение и т.д. (Дж. Рубин).

. Неадекватное социальное, групповое сравнение. В групповых мнениях своя группа оценивается выше, а достоинства противоборствующей группы занижаются. Ирвинг Янис выделил восемь симптомов синдрома группового мышления:

иллюзия неуязвимости, что порождает сверхоптимизм членов группы, ответственных за принятие решений;

коллективную рационализацию, которая приводит к избеганию пересмотра основ политики;

поза самоправоты, которая приводит к избеганию рассмотрения возможных этических проблем принимаемых ими решений;

стереотипизированное видение врага, которое преграждает реалистическое восприятие противоположной стороны;

давление в сторону группового конформизма, когда становится совершенно ясным, что разногласия не приветствуются;

самоцензура, которая минимизирует сомнения и сопротивление индивидуальных членов; · разделяемая иллюзия единодушия, которая порождается вышеозначенными факторами и ведет к чувству консенсуса;

появление самоназначенных охранителей умов, которые защищают группу от информации, способной разрушить консенсус.

. Групповая атрибуция. В этом случае позитивное поведение своей группы и негативное поведение чужой группы объясняется внутренними причинами. А, соответственно, негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой объясняется внешними обстоятельствами. Во-вторых, специфика межгрупповых конфликтов отражается и в их классификации:

руководство организации - персонал (неудовлетворительные коммуникации; нарушение правовых норм; невыносимые условия труда; низкая заработная плата);

администрация - профсоюзы (нарушение трудового законодательства со стороны администрации; неудовлетворительные условия труда4 низкая заработная плата);

между подразделениями внутри организации (взаимная зависимость по выполняемым задачам, распределение ресурсов, неудовлетворительные коммуникации, структурная перестройка);

конфликт между организациями (нарушение договорных обязательств, борьба за ресурсы, сферы влияния, рынки сбыта и т.п.)

между микрогруппами внутри коллектива (противоположность интересов, ценностей, целей, амбиции лидеров);

между неформальными группами в обществе (противоположность духовных интересов, ценностей, групповой экстремизм). В-третьих, межгрупповые конфликты отличаются и по формам, в которых они протекают.

Такими формами являются:

собрания, совещания, митинги групп;

забастовки;

встречи лидеров;

дискуссии;

переговоры.

Существует несколько подходов к изучению межгрупповых конфликтов: мотивационный, ситуационный и когнитивистский.

Мотивационный подход. С точки зрения мотивационного подхода, поведение группы и ее отношение к другим группам рассматривается как отражение ее внутренних проблем. Так, аутгрупповая враждебность следствием внутренних напряжений. Впервые стройная теория, касающаяся области межгрупповых отношений, была выдвинута в поздних работах З. Фрейда.

Она характеризуется следующими моментами:

неизбежность аутгрупповой враждебности в любом межгрупповом взаимодействии;

враждебность есть функция поддержания сплоченности и стабильности группы;

механизмом формирования враждебности к чужим и привязанности к своим является врожденная агрессивность, эдипов комплекс, эмоциональная идентификация с лидером - отцом.

Ситуационный подход. М. Шериф усматривал причины межгрупповых конфликтов в факторах непосредственного взаимодействия между группами. Тем самым он наметил принципиально иной путь анализа этой области в целом. Была создана искусственная конкурентная ситуация, в результате чего конкурирующие группы сформировали отрицательный образ группы оппонента. Резко возросла неприязнь между членами разных групп. Врагу стали приписываться некрасивые замыслы, все неясные ситуации истолковывались в свою пользу и в ущерб достоинству чужих. Прошлый индивидуальный опыт доброго отношения с человеком, оказавшимся в стане чужих, отметался.

Торжествовала солидарность в общей враждебности к соперничающей группе. В условиях ограниченного ресурса конкуренция обостряла негативные процессы в оценке, восприятии противника и во взаимодействии с ним. Опыт же сотрудничества во имя общих целей снижал накал враждебности и располагал участников к сочувствию и взаимопониманию.

В наиболее обобщенном виде результаты психологических экспериментов можно представить следующим образом:

. Осознание человеком своей принадлежности к группе вызывает групповой фаворитизм (предпочтение своей группе даже в тех случаях, когда на то нет достаточных оснований).

. Структурные изменения в группах:

наличие внешнего врага ведет к усилению сплоченности группы;

в группах возникают новые нормы, поддерживающие дух соперничества и конфронтации, появляющиеся в процессе группового переживания и обсуждения враждебных целей;

в группах появляются более воинственные лидеры: голубей сменяют ястребы;

появление новых целей соперничества, опирающих на синергетический групповой эффект;

поляризация группы, ведущее к смещению личных точек зрения в предпочитаемом группой направлении.

. Структурные изменения в сообществах по типу все большей поляризации. Зиммель впервые высказал предположение, что конфликт нередко вовлекает не две стороны, как принято считать, а три. Третья сторона может принципиально изменить состав противников, выступая союзником одного из них, арбитром, нейтральным или заинтересованным наблюдателем. В наибольшей мере отношения трех сторон проявляются в конкуренции двух из них за завоевание третьей. Конфликт наступает в тех случаях, когда интересы сильных групп противоположны.

В остальных случаях возможны относительно стабильные отношения.

Когнитивистский подход. Когнитивный подход к межгрупповому взаимодействию делает акцент на решающей роли когнитивных установок групп относительно друг друга. По мнению когнитивистов решающим фактором межгруппового взаимодействия является не кооперативный или конкурентный характер ситуации их взаимодействия, а возникающие при этом социальные установки.

В теории социальной идентичности, развиваемой когнитивными теориями, межгрупповые конфликты не рассматриваются как неизбежное и единственное следствие социальной несправедливости. Сталкиваясь с ней, индивиды могут выбирать разные способы реагирования и преодоления не удовлетворяющей их ситуации. Прежде всего, человек может выйти в индивидуальном порядке из низкостатусной группы и войти в более привлекательную для него, высокостатусную группу. Далее это может быть один из вариантов социального творчества: это когнитивная альтернатива, предполагающая возможность изменения критериев сравнения и ведущая к пересмотру не удовлетворяющих результатов этого сравнения.

Можно сменить объект сравнения или найти иной выход. При принятии управленческих решений по межгрупповым конфликтам важно учитывать не только особенности, но и функции этих конфликтов.

В этом плане следует иметь в виду такие функции, как:

сплочение группы, отстаивающей справедливые интересы;

раскол группы, отстаивающей незаконные интересы;

утверждение статуса личности в группе.

Заключение

У Карла Маркса в основе интерпретации роли межгрупповых конфликтов в развитии общества находится теория классовой борьбы, объясняющая их многообразие, в конечном счете, из противоположности классовых интересов, располагающихся по оси владения собственностью. Согласно этой теории, конфликты между различными социальными группами (классами) детерминированы неравенством людей в обладании средствами производства и, следовательно, несправедливостью распределения материальных и духовных благ между большими социальными группами, которые называются классами.

Концепция межгрупповых конфликтов, развиваемая Р. Дарендорфом, внешне напоминает Марксову схему, но детерминантная ось в ней перемещается с вектора собственности на вектор власти. Согласно этой теории, различные социальные группы входят в состав «императивно координированных ассоциаций», в которых правящие комплексы заинтересованы в сохранении существующего распределения власти, а управляемые - в перераспределении ее.

Складывающиеся в обществе отношения господства и подчинения приводят к объективной противоположности интересов, поэтому происходящее постепенное осознание этой противоположности интересов приводит к политизации и поляризации, угнетенных в конфликтную группу, вступающую в конфликт с господствующей группой, удерживающей власть в своих руках.

В учении основателя психоанализа межгрупповые конфликты характеризуются тремя основными моментами. Во-первых, он исходил из неизбежности и универсальности аутгрупповой (т.е. межгрупповой) враждебности в любом межгрупповом взаимодействии.

Во-вторых, он определил функцию этой враждебности, интерпретировав ее как главное средство поддержания сплоченности и стабильности группы.

В-третьих, З. Фрейдом описан психологический механизм формирования враждебности к «чужим» и привязанности к «своим». Известный исследователь конфликтов К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом, возможно стимулировать продуктивное поведение.

За основу здесь берется степень ориентации участников ситуации на свои собственные интересы и интересы партнера, при этом выделяется пять основных тактик или стилей поведения. Это: избегание, уступка, противоборство, компромисс, сотрудничество. К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

конфликт межгрупповой психологический враждебность

Список используемой литературы

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 1999.

. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск: Наука, 1983.

. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000.

. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб.: Питер, 2000г.

. Психология конфликта / Сост. и общ. ред. Н.В. Гришиной. СПб.: Питер, 2001.