

МЕЖЭТНИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ И КОНСТРУКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

В статье анализируются наиболее значимые социологические парадигмы по проблемам конфликта в западной и американской литературе. А также даются рекомендации конструктивного управления конфликтом в полиэтничном обществе.

Конфликт – наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих между людьми в процессе их взаимодействия, обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

В конфликте, как правило, сталкиваются интересы или идеи, представляющие важное значение для какой-либо одной или для обеих конфликтующих сторон. По определению президента американской ассоциации конфликтологов Уильяма Линкольна, "конфликт – это опасение (понимание) хотя бы одной из сторон, что её интересы нарушает, ущемляет, игнорирует другая сторона или стороны".

Традиции изучения социальных конфликтов восходят к таким именам, как К. Маркс, Ф. Энгельс, Г. Зиммель, М. Вебер. Понятие "социальный конфликт" введено в научный оборот Г. Зиммелем - немецким философом и социологом, который именно так назвал свою работу, изданную в первой четверти XX в.

Основные понятия, используемые западными социологами для обозначения социального конфликта, - "индустриальный конфликт", "социальная напряженность", "управление конфликтом", "забастовка", русский синоним - "стачка".

Методологической основой для объяснения социального конфликта является несколько научных парадигм.

Социально-биологическая парадигма исходит из того, что конфликт и борьба свойственны всему живому. Сторонники этого направления опираются на учение Ч. Дарвина о естественном отборе и выводят из него идею естественной агрессивности человека и отдельных групп, которая и находит выражение в социальных конфликтах.

- При этом выделяют следующие виды агрессивности:
 - территориальная агрессия (например, группы подростков, казанские моталки);
 - агрессия доминирования;
 - сексуальная агрессия и т.п.

Аналоги в живой природе - охотничий район хищника, утверждение сильнейшей особи в иерархии стаи приматов и т.п.

Социально-психологическая парадигма объясняет социальные конфликты социально-психологическими мотивами посредством теории напряженности.

Типичные черты урбанизированного общества: перенаселенность, скученность, социальная несправедливость, неравенство, нестабильность, сложность социальных организаций - ведут к возникновению социально-психологического напряжения у многих людей. Постепенно накапливаясь, оно выливается в групповые взрывы агрессии. Это особенно характерно для межнациональных конфликтов.

Представители марксистского подхода считают, что социальные конфликты воспроизводятся определенной *социальной структурой* общества. Существование различных классов, их неравное положение - основа перманентного социального конфликта, проявляющегося в различных формах борьбы. Следуя этой логике, необходимо создать бесклассовое общество. Значит, само развитие общества осуществляется через конфликты, которые становятся "повивальной бабкой истории". К. Маркс, В.И. Ленин, Мао Цзэдун, Г. Маркузе - соавторы этой точки зрения.

Диалектическая теория конфликта восходит к работам Г. Гегеля, Г. Зиммеля. Социальный конфликт функционален для любой общественной системы, он продукт ее

функционирования. В противовес теории насилия здесь конфликт представляется созидательным.

Г. Зиммель считал, что конфликт очищает, он присущ всем уровням социальной системы и не может считаться отклонением. Исход социальных конфликтов - растущая гармония в обществе. Любой социальный конфликт высвечивает проблемы, показывает пути их решения, создает условия для изменений, является тем парником, где они вырастают.

Конфликты самого различного уровня повышают энергию социальных групп, усиливают мотивацию, установки на разрешение причин конфликта, сплоченность социальных групп, коллективов, делают жизнь более интересной, интригующей. И, наконец, конфликты повышают качество принимаемых решений, потому что при разногласиях, острых конфликтных отношениях решения продумываются более тщательно.

Особое место среди методологических подходов к разрешению социальных конфликтов занимают взгляды Л. Толстого с его теорией ненасильственных действий и совпадающие с ними воззрения индийского общественного деятеля М. Ганди. Основная идея Ганди - переориентация фокуса борьбы от личностей к принципам.

Он предложил десять основных принципов ведения борьбы, или разрешения социального конфликта, которые заключаются в следующем:

- не избегай конфронтации;
- будь открыт к общению;
- находи решение и быстро двигайся к нему;
- относись к своему оппоненту, противнику как потенциальному союзнику;
- не сжигай мосты;
- выбирай тактику, соответствующую целям;
- будь гибок;
- умей выигрывать время;
- принимай взвешенные решения;
- будь дисциплинированным.

В социологическом исследовании социального конфликта можно выделить следующие сферы:

- Межличностные конфликты в процессе совместной деятельности. Их источник - неадекватная самооценка личности и межличностных отношений.
- Трудовые конфликты. Они могут быть межличностными, групповыми, организационными. Базируются трудовые конфликты на противоположности интересов и целей, связанных с профессиональной деятельностью. Трудовые конфликты либо содействуют сохранению существующей социально-экономической системы, либо способствуют ее разрушению.
- Конфликты среди разных социальных слоев. Они связаны с нарастающей социальной дифференциацией общества, социальным неравенством.
- Межнациональные конфликты. Вызваны причинами, связанными с социально-экономическим развитием, уровнем жизни в разных регионах России, особенностями политической обстановки в них.

Таким образом, различают конфликты разных уровней: личностный, институциональный и системный. Хотя управление конфликтом важно на всех уровнях, сотрудники органов власти, в первую очередь, несут ответственность за создание условий для управления конфликтом на институциональном и на системном уровне. Это означает, что в государстве **должны работать институты, которые пользуются у населения доверием, и которые могут обеспечить действующие механизмы для согласования сталкивающихся интересов.**

Эффективная демократия предусматривает возможность конструктивно управлять конфликтом, в который вовлечены различные действующие лица (включая этнические группы). Важность конфликта в контексте демократического управления определяется

следующим образом: конфликт означает, что

- в процессе принятия решения участвуют различные заинтересованные стороны;
- обнаруживаются новые перспективы, которые позволяют найти новые решения;
- по мере определения проблем растет понимание, а более ограниченные взгляды уступают место более широким.

В функции государства входит поддержание порядка и законности, а значит и обеспечение структур для управления конкурирующими интересами. Следовательно, власть должна обеспечить демократические и пользующиеся доверием механизмы урегулирования споров и конфликтов. Адекватные и надежные механизмы не только предотвращают открытые столкновения и применение силы. Они дают стимул для появления новых подходов к разрешению конфликтов и новых перспектив сотрудничества различных групп. Чем более гибкими являются эти механизмы, чем большее они вызывают доверие, тем меньше вероятность перерастания социальной напряженности в конфликт, цена которого очень высока.

Демократические механизмы урегулирования позволяют людям выражать свои потребности и отстаивать свои интересы в условиях предсказуемости и относительной беспристрастности. Они должны базироваться на признании и уважении нужд всех граждан. Особенно важно, чтобы механизмы урегулирования споров и конфликтов работали на местном уровне. Для этого органам местного самоуправления необходимо создать следующие условия:

- обеспечить возможность постоянного диалога с гражданами и между различными группами местного сообщества, в ходе которого каждый может выдвинуть свою собственную позицию в отстаивании своих интересов;
- быть открытыми для широкого вовлечения в этот диалог представителей всех групп, проживающих на территории муниципалитета;
- повысить уровень административной культуры и компетентности, а также чувствительность в вопросах многообразия и межэтнических отношений;
- установить стабильные и открыты отношения со всеми общинами так, чтобы местная власть стала восприниматься в качестве беспристрастных и заслуживающих доверия арбитров при распределении общественных ресурсов, а также могла использовать это доверие в период роста социальной напряженности и при угрозе конфликта;
- добиться того, чтобы на местном уровне возможность разрешать межэтнические конфликты была институционализирована, а в случае необходимости обеспечить доступ к помощи надежных внешних структур и специалистов.

Подходы к мирному разрешению конфликта требуют времени, терпения, гибкости, творческой фантазии, способности справляться со сложными и неоднозначными ситуациями, а также критического мышления и скептического отношения к заранее сформированным предвзятым представлениям. Все эти способности, а также доверие, сочувствие и готовность к сотрудничеству должны развиваться в органах местного самоуправления еще до возникновения конфликта. Структуры и люди, обладающие соответствующим потенциалом, являются важнейшей составляющей процесса местного самоуправления.

ВОСЕМЬ ВЕСКИХ ПРИЧИН, по которым представители власти должны совершенствовать свои навыки в области конструктивного управления конфликтом:

1. Потому что конфликты, споры, разногласия, различия и демократия неразделимы.

Демократия предусматривает нормы и правила использования конфликта для развития и достижения изменений. Демократические процессы должны представлять собой среду, которая позволяет высветить конфликт и найти для него мирное решение. Таким образом, качество диалога в процессе управления позволяет превратить конфликт в движущую силу положительных социальных перемен.

2. Потому что представители власти должны служить арбитрами при согласовании интересов и устанавливать справедливые правила межэтнического взаимодействия.

Государственный или местный чиновник является арбитром в ситуации

конкурирующих интересов и претензий на ограниченные общественные ресурсы со стороны различных общин. Фактически, представители власти устанавливают нормы и задают образцы для межэтнического взаимодействия, и эти нормы должны быть эффективными и справедливыми.

3. Потому что адекватная государственная политика, может стать эффективным, прозрачным и демократичным способом установления мира и предупреждения конфликтов.

Государственная политика – это часть процессов, которые обеспечивают условия для цивилизованного и конструктивного разрешения конфликтов в многоэтнических обществах. Однако государственные чиновники и институты далеко не всегда представляют все общины и, реализуя «свою» политику, они могут отдать предпочтение интересам определенной группы. Такая пристрастная политика увеличивает напряженность и риск возникновения конфликта между этническими группами.

Если та или иная группа чувствует, что государство и его институты не откликаются на ее нужды, она может перестать их поддерживать. Другие группы могут усмотреть в этом потенциальную угрозу общественному порядку и даже целостности государства, что ведет к дальнейшему усилению напряженности. Поэтому так важно, чтобы группы не вступали в конфронтацию. Для этого необходимы: 1) признание и учет потребностей, связанных с сохранением и развитием различных идентичностей в многоэтническом обществе; 2) содействие формированию перекрестных связей между общинами с помощью государственной политики.

4. Потому что меры, которые будут принимать конфликтующие стороны, зависят от восприятия конфликта и культуры управления конфликтом.

Постокоммунистическим государствам в наследство от авторитарного режима досталось представление о конфликте и несогласии с властями как о непременно отрицательном явлении. Конфликт часто ассоциируется с неправильным поведением и беспорядками. Такое негативное восприятие приводит к стигматизации действующих лиц, и власти могут использовать стигму, чтобы игнорировать требования определенных групп. В частности, это можно сделать, называя претензии меньшинств деструктивными, чрезмерными, нечестными, корыстными, подрывными и т.д. по отношению к доминирующей группе. Такие действия могут породить так называемую *спираль эскалации конфликта* и таким образом еще больше закрепить негативный стереотип о конфликте как о разрушительном явлении, а на группу, не обладающую властью, навесить ярлык подстрекателя. В таких случаях этничность и идентичность могут быть легко мобилизованы и использованы для конфронтации лидерами групп. Так как этничность всегда связана с высоким уровнем эмоций, с ее помощью можно не только способствовать эскалации конфликта, но и отвлечь внимание сторон от первопричин конфликта. Когда конфликт воспринимается и определяется как этнический, в дополнение к стандартным механизмам разрешения конфликта потребуются и особые подходы, в рамках которых будет возможно альтернативное переопределение конфликта всеми сторонами.

5. Потому что непонимание того, что означает «этнический конфликт», может стать препятствием для выбора эффективных средств его разрешения.

Важно понять, что подразумевается под этнической составляющей в термине «этнический конфликт». Хотя этнические различия могут повлиять на формулировку претензий и предмета споров, а также на развитие динамики конфликта, они редко бывают причиной того, что называют этническим конфликтом (и никогда – единственной причиной). Даже если стороны ссылаются на несовместимые ценности и интересы, корни которых уходят в историческое соперничество, этничность и конфликт представляют собой изменчивые явления, которые ВСЕГДА зависят от социально-политического контекста и не связаны с «неизменными» качествами различных групп. Государственные чиновники, которые отвечают за управление этническим многообразием, должны понимать процессы, связанные с идентичностью, которые могут внести свою лепту в поддержание конфликта (например, логику процессов поляризации). Они должны осознавать свое влияние на эти процессы, чтобы не дать возможности сторонам закрепить и институционализировать конфликт через законы, политику и обычаи.

6. Потому что институциональный потенциал для конструктивного

управления конфликтом отсутствует.

В результате распада или утраты легитимности государства в бывших коммунистических странах возникли слабые политические институты, которые не пользуются доверием и зачастую не способны служить арбитром сталкивающихся интересов. Слабые институты не способны также сыграть свою роль в создании честных и прозрачных условий для политического участия и распределения власти. В отсутствие заслуживающих доверия институтов и процедур, а также механизмов и норм управления конфликтом, конфликты трудно разрешать мирным путем, и персональная компетентность чиновника в этой сфере приобретает особое значение.

7. Потому что власть между спорящими сторонами распределена неравномерно, и это неравенство влияет на динамику конфликта.

Для того, чтобы успешно решать проблемы конфликтов с этнической составляющей, государственные чиновники должны понимать, как неравномерное распределения власти влияет на возникновение конфликта. Например, в случае недоминирующих этнических групп неравный доступ к политической власти может стать причиной ограниченного доступа к услугам или к недостатку символического признания. Любая попытка меньшинств исправить это положение может вызвать изменение существующей ситуации и повлечь за собой более широкий социальный конфликт. Во многих случаях их поведение начинает трактоваться как «провокация». Представители власти должны знать, как справляться с подобной ситуацией, какие инструменты и набор аргументов могут им помочь, а также владеть стратегиями согласования интересов различных заинтересованных сторон. Они должны понимать значение *согласования* потребностей разных этнических групп и отстаивать его, обращая внимание на то, во что обойдется отсутствие этого согласования. Государственная политика сама по себе может вовремя реагировать и предотвращать конфликты только тогда, когда она владеет стратегиями, в которых с самого начала учитываются многообразие и дисбаланс власти.

8. Потому что при отсутствии адекватной политики в полиэтничных сообществах возрастают РИСКИ, связанные с созданием конфликтной среды.

Эти риски состоят в следующем:

- государственная политика усиливает значимость этничности и выраженность межгрупповых границ и может оказать отрицательное влияние на межэтнические отношения;

- государственные чиновники могут идти на поводу своего собственного отношения и предвзятости, принимая решения, которые могут привести к неприемлемым и несправедливым результатам в многоэтнических сообществах;

- представители власти, государственные чиновники могут руководствоваться своими собственными пристрастиями и стереотипами и тем самым способствовать углублению социального, экономического или символического неравенства между этническими группами;

- стереотипы и предвзятое отношение могут быть институционализированы;

- отдельные группы могут отвернуться от правительства и лишиться его своей поддержки, что существенно ослабит его легитимность.

Приоритетным является понимание более широкого контекста и необходимости управления в сфере межэтнических отношений.

Конструктивное управление конфликтом с этнической составляющей является более эффективным, когда оно входит в более широкую ***систему управления многообразием***. Следовательно, компетентность власти в сфере управления многообразием подразумевает:

• способность государственных чиновников решать вопросы многообразия и устанавливать перекрестные связи между общинами путем реализации специфической политики многообразия;

• «монокультурная норма» управления должна быть заменена поликультурной управленческой компетентностью;

• способность институтов реагировать на различные потребности и интересы и согласовывать их на справедливой основе;

• определение вопросов и приоритетов с участием всех этнических групп становится

повседневной практикой;

- представители всех этнических групп должны работать в официальных структурах для предоставления населению качественных услуг;

- способность как институтов, так и индивидов, работающих в них, конструктивно разрешать межкультурные конфликты;

- потенциал для конструктивного управления конфликтом на межличностном, межгрупповом, структурном и системном уровнях в государственных институтах разного уровня.

Литература:

1. Шульгина Л, Багдасарова Н., Глушкова М. Управление многообразием и этнические отношения. - Б., 2010, 48 с.

2. Нартов М.С. Социология. - М., 2005. 97 с.