

вень знаний, организаторские способности, способности к руководству системой управления, способность поддерживать передовое). Как о главном факторе успеха менеджера специалисты говорят о реализации программы трех "З": знание, здоровье, забота о ближнем.

Учет влияния объективных и субъективных факторов, знание типологии карьеры менеджера позволяют предвидеть поведение руководителей, а самим менеджерам дают возможность планировать свою карьеру.

Литература

1. Блинов А. Современный руководитель: личные и профессиональные качества // Образование и рынок. 1997. № 1.
2. Водолазская Н., Гуров Ю. Трудовой коллектив: социологическое исследование. Чебоксары, 1990.
3. Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Социол. исслед. 1995. № 3.
4. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. М., 1995.
5. Молл Е. Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 6.
6. Менеджмент организации: Учеб. пособие / Под ред. З.П.Румянцевой, Н.А.Соломатиной. М., 1995.
7. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность // Человек. Цивилизация. Общество: Сб. М., 1992.

Н.И.Липина

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Проблема социального конфликта в настоящее время является очень актуальной. На данном этапе развития наше общество испытывает множество потрясений. Одно из наиболее частых - конфликты, которые зачастую выливаются в забастовки и другие формы протеста.

Забастовки на предприятии в советский период рассматривались как абстрактная возможность, а точнее, как невозможность.

Любой конфликт объявлялся случайностью или результатом происков, саботажа, диверсии подрывных сил. Поэтому сама проблема трудового конфликта ставилась и решалась как чисто внутриорганизационный вопрос, представляющий собой столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей, норм поведения. Реальность последних лет оказалась, однако, богаче стереотипов.

Методологические основы анализа социальных конфликтов были заложены еще в XIX в. Так Г.Спенсер, рассматривая социальный конфликт, считал его неизбежным явлением в истории человеческого общества и стимулом социального развития. Г.Зиммель, называя социальный конфликт “спором”, считал его психологически обусловленным явлением и одной из форм социализации личности [1].

На рубеже XIX - XX вв. понятие конфликта разрабатывалось внутри органического и биологического направлений в социологии, которые рассматривали конфликт как неизбежное явление в общественной жизни, связанное со свойственным человеческой природе проявлением инстинкта агрессивности.

Американский социолог Л.Козер определяет конфликт как идеологическое явление, отражающее устремления, чувства социальных групп или индивидов в борьбе за объективные цели: власть, изменение статуса [1]. Каждое общество, по мнению Л.Козера, содержит некоторые элементы напряжения и потенциального конфликта. Социолог рассматривает конфликт как важнейший элемент социального взаимодействия, который способствует разрушению или укреплению социальных связей. Ценность конфликтов состоит в том, что они предотвращают окостенение социальной системы, открывают дорогу нововведениям [1].

Р.Дарендорф считает социальный конфликт результатом сопротивления существующим во всяком обществе отношениям господства и подчинения [1]. Подавление конфликта ведет к его обострению, а “рациональная регуляция” - к “контролируемой эволюции”. Хотя причины конфликтов неустранимы, “либеральное” общество может улаживать их на уровне конкуренции между индивидами, группами, классами. По Л.Крайсбергу социальный конфликт заключается в противоборстве групп, преследующих несовместимые цели [1].

В отечественной социологии советского периода конфликты практически не изучались. Общественное мнение квалифицировало конфликт как аномалию, а важнейшим действием по отношению к нему считалось недопущение или подавление его. Был принят за норму тот факт, что при социализме отсутствуют антагонистические противоречия и, стало быть, серьезных социальных конфликтов нет и быть не может.

В постперестроечное время социальные конфликты начали активно привлекать к себе внимание ученых. Одним из ведущих теоретиков социального конфликта является сегодня академик А.Г.Здравомыслов. Он трактует социальный конфликт как “нормальное явление общественной жизни”, выявление и развитие которого - полезное и нужное дело. Он выделяет следующие сферы конфликтов [2, с. 148]:

- ценности культуры;
- ценностные ориентации личности;
- религиозное сознание;
- ценности идеологического порядка.

Социальный конфликт – это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями. Существенная сторона социального конфликта состоит в том, что эти субъекты действуют в рамках более широкой системы связей, которая модифицируется (укрепляется или разрушается) под воздействием конфликта. Опираясь на сложившуюся в мировой конфликтологической теории традицию построения динамической шкалы конфликта, А.Г.Здравомыслов строит свою шкалу: исходное положение дел – иницилирующая сторона – ответные меры – отсутствие взаимопонимания – мобилизация ресурсов – использование силы или ее угрозы – мобилизация контрресурсов – тупиковая ситуация – ее осознание – переформулирование интересов – новый этап социального взаимодействия.

Любой жизненный акт, а тем более конфликт, так или иначе затрагивает отношения человека с другими людьми, с обществом, с со-

циальными группами. Для российского общества в целом характерны ценностные конфликты и кризисы, где конфликты на макро - и микроуровне накладываются один на другой и взаимно стимулируют друг друга.

Рассматривая соотношение конфликта и власти, А.Г.Здравомыслов вводит понятие социального пространства. Власть выступает в качестве определенной совокупности средств организации социального пространства через соответствующие точки напряженности. Главное отличие наших конфликтов от аналогичных конфликтов, происходящих во властных структурах европейских государств, заключается в том, что там политическая борьба ведется по правилам, отчасти предусмотренным в законах, отчасти признанным общественным мнением. У нас же такие правила не сложились, что усугубляет остроту конфликтных ситуаций и повышает эффект непредсказуемого исхода. Политические конфликты, в свою очередь, являются питательной средой для развития национально - этнических конфликтов.

Одной из наиболее актуальных проблем в условиях нарастания социальной напряженности в российском обществе является проблема управления конфликтными ситуациями. Рациональное управление придает конфликту формы, способные обеспечить минимизацию неизбежных экономических, политических, нравственных потерь и, наоборот, максимизацию такого же рода приобретений.

Первым действием по управлению конфликтом следует считать его институциализацию. При институциализированном конфликте, протекающем в пределах установленных норм и правил, конфликт становится предсказуемым. Неинституциализированный конфликт характеризуется отсутствием каких-либо принципов или правил и чаще всего представляет собой стихийный, неподдающийся контролю взрыв недовольства.

В качестве следующего этапа управления конфликтом может быть названа его легитимизация. Ведь проблема институциональной процедуры, с точки зрения конфликтологии, сводится к наличию добровольного согласия, готовности людей соблюдать тот или иной порядок. Если какой - то закон больше не отвечает некоторым реалиям, а другой, отвечающий новым условиям, не принят, то роль эффективной институциональной процедуры может выполнять акт со-

вершенно незаконный с точки зрения юриспруденции. Чем сильнее поддержка, тем эффективнее социальный субъект сможет управлять конфликтом и тем выше его способность в случае необходимости принять принудительные меры для выполнения поставленных целей.

Важная ступень управления конфликтом - структурирование конфликтующих групп. Если группы сформировались как некая целостность, появляется возможность измерения их силового потенциала. Количественные и качественные характеристики участников рано или поздно выявляются сами собой. Но умелое управление конфликтом может активизировать данный процесс и тем самым ускорить достижение конечного позитивного результата.

Завершающий этап конфликта - редукция, т.е. последовательное ослабление его за счет перевода на другой уровень [3]. В качестве исходного инструмента для осуществления данной процедуры целесообразно использовать шкалу, охватывающую возможные уровни напряженности в конфликте. Например, французский исследователь Ж.Фовэ выделяет такие уровни как "отношение сотрудничества – отношение противоречия – непримиримые отношения" [1, с. 114]. Американский политолог М. Амстутц, рассматривая динамику конфликта как движение от незначительных несовместимостей к значительным, включает в пространство конфликта следующие элементы: напряженность – несогласие – соперничество – спор – враждебность – агрессивность – насилие – войну. Принимаются и другие варианты, самым простым из которых является примерно такой: друг – союзник – партнер – сотрудник – соперник – противник.

Таким образом, можно сказать, что управленческое действие во многих вариациях необходимо воспринимать в качестве конфликтного, особенно с учетом того фактора, что оптимизация конфликта лишь в научных дискуссиях рассматривается в абстрактно - позитивном русле, а в реальной жизни она производится, как правило, в интересах одного конкретного социального субъекта. Значит, управление конфликтом в заданном ракурсе становится управлением, имеющим в основе инициирование одного конфликта в целях редукции другого. Однако несколько маленьких конфликтов могут в значительной степени нейтрализовать один большой. Иницируя маленькие конфликты, мы "распыляем", "растворяем" в них большой конфликт, как имеющийся так и потенциальный. Частые маленькие кон-

фликты снимают давление в некоторой части общества, а блокирование конфликта, напротив, усиливает его.

Конфликт, понимаемый как конкуренция, способствует творчеству, инновации и, в конечном счете, содействует прогрессивному развитию, в ходе которого не ставится задача удовлетворения интересов всех конфликтующих сторон, но имеется в виду подавление или же уничтожение части не способствующих развитию интересов.

Конфликт может изменить в нужную сторону характер общественных связей. Даже самый разрушительный конфликт, как считают отечественные исследователи, завершается чьей-то победой, к моменту которой четко выявляется силовой потенциал враждующих формирований. В результате устанавливается новая иерархия общественного влияния, сдерживающая в течение более или менее длительного времени другие серьезные конфликты.

Нужно отметить то, что западная конфликтология в значительной мере построена на разборе конкретных реальных примеров, причем ни столько в виде глобальных процессов, сколько на уровне приземленных ситуаций, а у нас преобладает тенденция теоретизирования. Но такой подход не всегда позволяет правильно определить мотивы, структуру, непосредственные результаты и долгосрочные последствия того или иного конфликта. И это подтверждает уже сложившаяся у нас традиция забастовок.

Трудовые конфликты возникают прежде всего на основе недовольства экономическими интересами различных социальных групп: уровня заработной платы, использования профессионального и интеллектуального потенциала, уровня цен на различные товары и услуги, реального доступа к социальным благам (особенно таким, как престижное образование и медицинское обслуживание), снижения качества жизни. В силу этого их можно отнести к социально-экономическим конфликтам.

Трудовые конфликты в условиях перехода к рыночной экономике возникают по объективным причинам. Они стимулируются структурной перестройкой экономики, социальным расслоением, обнищанием широких слоев населения, скрытой и открытой безработицей. Кроме того, значительную роль в конфликтах по поводу средств обеспечения (к которым относятся трудовые конфликты) играет субъективный компонент: ощущение недовольства существ-

вующим положением дел, ухудшение социального самочувствия, потеря социальных ориентиров. Процесс накопления неудовлетворенности идет медленно, и если экономические интересы социальных субъектов игнорируются, то социально-экономические конфликты могут перерасти в политические, более сложные конфликты, связанные с перераспределением власти на микро- и макроуровне.

Литература

1. Современная западная социология: Слов. / Сост. Ю.Н. Давыдов и др. М., 1990.
2. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М., 1996.
3. Чумиков А.Н. Управление конфликтом и конфликтное управление как новые парадигмы мышления и действия // Социол. исслед. 1995 . №3.

А.В.Костина

ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Проблема жизненного пути является достаточно актуальной, поскольку она раскрывает динамический аспект жизни различных социальных общностей, выступающих основным объектом социологического анализа. До сих пор в социологии преобладает статический подход к их изучению, направленный на выявление структуры и функционирования социальных общностей. Однако в тени остается исторический аспект, который мы связываем с исследованием их жизненного пути.

Нужно отметить, что применительно к социальной общности понятие жизненного пути является теоретически не разработанным. В основном такое изучение имеет место на эмпирическом уровне и представлено лишь рядом лонгитюдных исследований. В связи с этим возникает необходимость поиска методов решения данной проблемы. Одним из таких методов является метод экстраполяции, т.е. переноса идей, разработанных в одной области, на другие области. Поскольку понятие жизненного пути достаточно полно разработано