

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

кафедра социологии регионов

**МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЕ И ВНУТРИПОКОЛЕНЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛУБНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОГО КЛУБА СГУ
ИМ.Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО)**

(Автореферат магистерской работы)

студентки 2 курса 264 группы

направления 39.04.01 – «Социология» профиль «Социология конфликта»

Социологического факультета

Храмковой Надежды Николаевны

Научный руководитель

Доктор соц.наук,

профессор

Я.А. Никифоров

подпись, дата

Зав. кафедрой,

профессор

И.А. Бегина

подпись, дата

Саратов 2020

Актуальность темы исследования.

Конфликты являют собой важную значимость в жизнедеятельности человека, потому как последствия их зачастую очень ощутимы еще долгие годы. Человеческие мысли о конфликте, как правило, связывают его с враждебностью, агрессией, спорами, войной, угрозами. В итоге, существует мнение, что конфликт - это бесценно нежелательное явление, потому по возможности, нужно его обходить и безотлагательно разрешать, при малейшем его проявлении. Между тем, конфликт также имеет и положительные аспекты. Например, в клубных и других организациях, противоборство способствует обнаружению существующих проблем, созданию более эффективных методов воздействия и сплоченности в коллективе, созданию новых идей, альтернатив решения многих проблем, связанных с организацией. На протяжении многих веков существование человека всегда сопровождалось социальными конфликтами, которые впоследствии развивались, приобретая всё новые формы и проблемы, которые его затрагивают. Однако, объясняющей их природу, воздействие на развитие общества, коллективов, общепризнанной парадигмы конфликтов не существует, хотя есть множество исследований по вопросам из образования, функционирования и управления ими.

Межпоколенческие конфликты существовали всегда, поэтому проблема взаимопонимания молодого и старшего поколений будет актуальна и сегодня, так как культура воспитания одного поколения кажется непонятной другому поколению.

Актуальность проблемы обусловлена, прежде всего, тем, что факт конфликта, как неотъемлемой части жизнедеятельности организации на сегодняшний день является общепризнанным. Сегодня многие руководители либо стремятся подавлять конфликты, либо не хотят вмешиваться в них. Обе позиции ошибочны, ибо они приводят к значительным издержкам в деятельности организации. Первая позиция может препятствовать развитию нужных, полезных для организации конфликтов. Вторая - дает возможность

свободно развиваться тем конфликтам, которые наносят вред организации в целом и работающим в ней людям.

Явление межпоколенческих и внутриспоколенческих конфликтов - очень важная составляющая сегодняшнего мира и организации в целом, потому как они способны развивать то или иное общество, так и деструктивно влиять на его развитие. Рассматривая поколения, не стоит забывать, что у них существуют различия по разным понятиям, в том числе на опыт, кругозор, ценности, взгляды на жизнь в целом.

Таким образом, можно понять, что проблема управления межпоколенческими конфликтами очень актуальна для эффективной работы клубной организации, и она требует более детального изучения.

Степень изученности литературы: в настоящее время, на основе анализа публикаций и научной литературы, межпоколенческие и внутриспоколенческие конфликты в деятельности клубных организаций не получили широкого освещения. Но опираясь на труды таких авторов, как Гребенюк Т. А., Бусоедов И. А.¹, Большаков А. Г., Несмелова М.Ю.². мы можем рассмотреть конфликтные ситуации в организациях, влияние конфликтов на психологический климат в организации. В работе также анализируется теория поколений, выдвинутая американскими учеными В. Штраусом и Н. Хоувом³, в основе которой лежит мнение о циклической смене поколений с повторяющимися ценностями и настроениями, и предпринимается попытка рассмотреть ее применительно к молодежным субкультурам СССР и России.

Цель исследования заключается в рассмотрении особенностей социального конфликта в рамках функционирования клубной организации, направленной на развитие творческого потенциала студенческой молодёжи.

¹ Гребенюк Т. А., Бусоедов И. А. Конфликтные ситуации в организации // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 675-678. — URL <https://moluch.ru/archive/114/30202/> (дата обращения: 15.05.2019).

² Большаков, А.Г. Конфликтология организаций: Учебное пособие / А.Г. Большаков, М.Ю. Несмелова. – М.: МЗ Пресс, 2001. – 182 с.

³ Валерий Чумаков, журнал «Коммерческий директор», 2008

К основным задачам, решаемым для достижения данной цели, можно отнести:

- 1) определение понятия конфликтов и их классификация;
- 2) рассмотрение межпоколенческих и внутрипоколенческих конфликтов, их развитие, способы урегулирования;
- 3) изучение деятельности клубной организации, направленной на развитие творческого потенциала молодёжи;
- 4) рассмотрение межпоколенческих и внутрипоколенческих конфликтов в деятельности клубной организации на примере студенческого клуба СГУ им.Н.Г. Чернышевского.

Объект исследования: межпоколенческие и внутрипоколенческие конфликты в клубных организациях.

Предмет исследования: психологические проблемы взаимоотношений между представителями поколений в клубной организации.

Эмпирическая база. Для детального рассмотрения проблематики межпоколенческих и внутрипоколенческих конфликтов в клубной организации (на примере СГУ им. Н.Г. Чернышевского) были проведены: глубинное интервью с участием экспертов в данной тематике; проведение анкетирования для представителей младшего поколения (действующих участников клубной организации). Также был проведен сравнительный анализ относительно данной проблематики между мнениями экспертов и действующих участников деятельности студенческого клуба СГУ им. Н.Г. Чернышевского.

В качестве экспертов выступили руководители коллективов, в прошлом активные участники творческой жизни университета. Глубинное интервью проводилось методом телефонного опроса. В качестве респондентов выступили также представители младшего поколения, действующие участники клубной деятельности университета. Анкетирование проводилось в сети Интернет. Для сравнительного анализа применялись данные экспертного опроса и анкетирования.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Социальный конфликт в теории социологии и других социологических наук» дается теоретическое обоснование понятию «социальный конфликт», его функции и динамика, а также существование его в организациях.

Конфликт (лат. *conflictus* - столкновение) - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Социальные конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому конфликт - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами - лицами или группами.

Свое теоретическое обоснование проблема социального конфликта получила в конце XIX - начале XX в. Английский социолог Герберт Спенсер (1820-1903 гг.), рассматривая социальный конфликт с позиций социал-дарвинизма, считал его неизбежным явлением в истории общества и стимулом общественного развития.

В Европе в 60-е годы также возродился интерес к конфликту (его изучали такие ученые как Козер, Дарендорф и Боулдинг). Л. Козер в своем классическом произведении «Функции социального конфликта», вышедшем в свет в 1956 год, дал глубокое обоснование позитивной роли конфликтного взаимодействия в жизни общества. Козер обосновал позитивную роль конфликтного взаимодействия, построил позитивно-функциональную теорию конфликта – конфликтный функционализм.

Конфликт носит двойственный характер: как позитивный, так и негативный. Негативная функция характеризуется деструктивным влиянием на общественное развитие, разрушая тем самым сформированный общественный строй, социальные институты. Позитивная функция

способствует эффективному развитию и дальнейшей социальной деятельности, институционализации новых норм, ценностей, традиций; помогает человеку адаптироваться в социальной среде.

В жизни человека конфликты неизбежны, даже если он стремится к гармоничному сосуществованию с другими членами общества. В связи с этим очень важно, чтобы конфликты не препятствовали выстраиванию взаимоотношений, а, наоборот, помогали находить общие интересы и согласованные подходы к разрешению проблемных ситуаций. Каждый руководитель в своем арсенале должен иметь различные варианты решения напряженных вопросов, уметь выходить за рамки привычных действий, развивать способность мыслить нестандартно, разбивая сформировавшиеся шаблоны. Развитие организации невозможно без конфликтных ситуаций, обусловленных борьбой противоположностей. В жизни производственного коллектива конфликты – это отражение борьбы противоположностей на уровне личности, социальных групп и коллектива в целом. Поэтому правильнее было бы считать конфликт нормой производственных отношений.

Руководитель сумеет успешно управлять конфликтом и, как следствие, достигнуть его разрешения, если будет учитывать индивидуальные особенности каждого члена коллектива: его темперамент, характер, интересы. Результатом данной работы может стать дружный коллектив, объединенный общей идеей, в котором ссоры уже не имеют значения и не несут с собой разрушающей силы, так как не затрагивают личностных качеств человека.

Во второй главе «Влияние социальных конфликтов на социально-духовную сферу общества» проанализирована деятельность культурных организаций, сфера культуры, а также особенности социальных конфликтов, обусловленных поколенческим аспектом.

Организации различаются размерами и структурой, количественным составом и характером преследуемых целей, особенностями поведения в

процессе достижения целей и т. п.

Конфликты в духовной сфере весьма многообразны. Наиболее распространенными и острыми из них являются религиозные конфликты, конфликты в сфере искусства, а также идеологические конфликты. Основными формами проявления таких конфликтов являются: дискуссии, критика, преследование инакомыслящих и др. Наиболее распространенной и острой формой духовных конфликтов является идеологическая борьба.

В процессе управления духовными конфликтами следует учитывать тот факт, что такие конфликты зачастую затрагивают культуру народов, их традиции и обычаи, что придает им особую остроту и затяжной характер. Разрешение таких конфликтов возможно лишь на основе взаимного уважения культурных и национальных ценностей, признания права каждого народа на свою культуру.

Сфера культуры (сфера искусства и культуры) – это тот механизм, который сохраняет, производит и транслирует поколениям ценности, законы морали, религиозные принципы, культурные нормы, творческие достижения и прочие культурные элементы. Сфера культуры имеет много общего с другими сферами жизнедеятельности людей (например, сфера здравоохранения или сфера образования). Однако данная сфера обладает особенностями, которые делают ее непохожей ни на какую-либо другую.

Теория поколений играет огромную роль при формировании и развитии конфликтов, тем самым создавая межпоколенческий и внутрипоколенческий конфликт. Знание характеристик поколений может помочь предотвратить ухудшение конфликтных ситуаций, так и усугубить её. Эти конфликты служат дополнением при определении источника противоборства сторон. Как правило, такие конфликты имеют место быть в творческих организациях, где встречаются представители различным поколений со своим мировоззрением, ценностями, взглядами, которые зачастую являются источниками конфликтных ситуаций.

Исходя из вышесказанного, межпоколенческие и внутрипоколенческие

конфликты – это сложные и неоднозначные явления, протекающие в организации. Они могут помочь в разрешении противоречивой ситуации, или же наоборот – усугубить положение противоборствующих сторон. Этот параметр необходим при определении конфликтной ситуации и способа её решения, так как по теории поколений Хоува и Штрауса – все поколения обладают определенными навыками и качествами, ценностями и мировоззрением.

В третьей главе «Межпоколенческий и внутрипоколенческий конфликты в деятельности организации клубного типа» подробно рассматривается студенческий клуб СГУ им. Н.Г. Чернышевского, а также отражение межпоколенческих и внутрипоколенческих конфликтов в данной организации.

В современном обществе для развития потенциала студенческой молодёжи большую роль играет клубная деятельность. Большинство студентов, когда приходят учиться в ВУЗ, начинают сразу приобщаться к студенческой деятельности, выбирая занятие по душе. В каждом молодом человеке развит потенциал, который он получил благодаря школе, секциям, кружкам или воспитанию со стороны родителей.

Студенческий клуб обладает такими функциями, как создание и организация работы творческих коллективов; проведение мастер-классов, фестивалей, мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала студентов высшего учебного заведения, а также организация досуга. Организация мероприятий, проектов способствует развитию творческого потенциала студента, тем самым формируя общекультурные ценности, необходимые для дальнейшего трудоустройства и успешной карьеры. Но развитие студенческого клуба было бы не возможным без межпоколенческих и внутрипоколенческих конфликтов, которые играли огромную роль, при формировании этой организации.

Интерес к данной проблематике обусловлен тем, что межличностные конфликты в ВУЗе могут быть причиной ухудшения

самочувствия учащихся, формирования чувства неудовлетворенности учебной деятельностью, а также могут негативно сказываться на успеваемости и эффективности обучения дальнейшей профессии.

Эмпирической базой на тему «Межпоколенческие и внутрипоколенческие конфликты в деятельности клубной организации (на примере студенческого клуба СГУ им. Н.Г. Чернышевского)» стало авторское социологическое исследование, проведенное в 2020 году. Респондентами исследования являлись творческая активная молодёжь города Саратова, возрастные рамки которых от 18 до 30 лет, а также эксперты старшего поколения, возрастная категория которого составляет от 31 до 78 лет.

Таким образом, глубинное интервью экспертов и опрос в виде анкетирования молодого творческого поколения позволяет сделать вывод: социальный конфликт неизбежно возникает в организациях клубного типа и чаще всего представляет собой межпоколенческий конфликт. Большинство опрошенных – холостые/незамужние представители молодого поколения, студенты 1-4 курсов ВУЗа, имеющие основное общее образование. Для многих участников творческих коллективов в студклубе важна личная заинтересованность и самореализация, но и постоянно участвуют в деятельности клуба не многие – чаще всего принимают участие время от времени. В общем и целом, опрошенные скорее удовлетворены деятельностью творческой организации и считают, что участие в большей степени нейтрально или положительно влияют на семейные отношения и учебный процесс.

Больше половины опрошенных скорее не считают себя конфликтной личностью, но в то же время также больше половины опрошенных наблюдали лично или даже участвовали в конфликтных ситуациях. Совершенно определено, около 70% участников опроса считают, что конфликт ведёт к ухудшению социально-психологического климата, и только 15% опрошенных говорят о положительном влиянии конфликта на

организацию.

Межпоколенческий и внутриличностный конфликты лидируют в вопросе о популярности среди конфликтов в студклубе, но так или иначе, до крайней стадии конфликт не доходит, обычно находится в скрытой стадии.

Все эти конфликты возникают вследствие различия ценностных ориентаций и вследствие тотального контроля со стороны руководства, что в очередной раз доказывает, что межпоколенческий конфликт особенно актуален в творческих организациях. Разрешать подобные конфликты представляется возможным путём метода переговоров, такой метод, исходя из результатов исследования, чаще всего используется в студенческом клубе.

Эксперты, опрошенные при помощи телефонного интервью, так или иначе, связаны со студенческим клубом, кто-то посвятил организации большую часть всей своей жизни. Старшее поколение, в общем и целом считает, что конфликты в клубе возникают, но они не имеют глобальный характер и «зачастую, все конфликты решаются как-то спокойно, демократично, директор исполняет роль третейского судьи». Также, исходя из анализа проведённых интервью, большинство экспертов приходят к мнению о том, что степень влияния конфликта на развитие творческой организации зависит от характера конкретной ситуации. По мнению одного из экспертов «конфликт – он очень разнообразен в своём воздействии, зависит от ситуации. Бывает, что конфликт локальный, а бывает так, что в него втягивается большое количество людей невинных, только потому что они являются членами того или иного коллектива, и в этом смысле конфликт может иметь затяжной и разрушительный характер». Мнения двух поколений определенно сошлись в вопросе о предотвращении возникновения межпоколенческих конфликтов - общение и уважение друг к другу сформируют благоприятную среду для развития творческой организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, социальный конфликт - это динамично развивающийся процесс, в основе которого всегда лежит борьба, противостояние сторон,

мнений и взглядов. Конфликт занимает очень важное место не только в личных взаимоотношениях, но и при деловом общении и построении рабочего процесса. В любом обществе существует хоть одна действующая конфликтная ситуация, требующая анализа и решения. Конфликт носит двойственный характер: как позитивный, так и негативный. Негативная функция характеризуется деструктивным влиянием на общественное развитие, разрушая тем самым сформированный общественный строй, социальные институты. Позитивная функция способствует эффективному развитию и дальнейшей социальной деятельности, институционализации новых норм, ценностей, традиций; помогает человеку адаптироваться в социальной среде. Эта биполярность развивается во всех видах социального конфликта, в том числе как в межпоколенческом, так и во внутрипоколенческом конфликтах.

Конфликт поколений это весьма сложное и неоднозначное социальное явление, в основе которого лежит огромное множество причин (проблем), которые поддаются рассмотрению с точки зрения теории поколений Хоува и Штрауса. Прикладные аспекты теории поколений находят широкое применение во всех сферах жизнедеятельности общества и могут эффективно использоваться для формирования социальной, корпоративной и государственной политики, в том числе для предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций.

Поскольку креативные личности более подвержены выражению эмоций и отстаиванию личных интересов по поводу новых собственных идей, то вопросы управления конфликтами становятся достаточно важной составляющей менеджмента творческой организации.

На основании исследования можно сказать, что представители молодого поколения чаще всего не считают себя конфликтными личностями, но конфликты рождаются в ходе таких причин, как: «недостоверность переданной информации или её отсутствие» и «несовместимость характеров, ценностных ориентаций». Характер конфликта, по мнению молодёжи, чаще

является деструктивным, когда старшее поколение всё же оставляет версию, которая подразумевает под собой путь к развитию творческой организации. Если конфликт в организации существует – значит людям, находящимся в клубе, безразлична ситуация, безразлична организация, нахождение и пребывание в ней. По результатам исследования, опрошенное молодое поколение студенческого клуба считает самым популярным межличностный тип конфликта, тогда как эксперты старшего поколения ставят данный тип конфликта на второе место по частоте возникновения, признавая, что межпоколенческого конфликта невозможно избежать в творческой организации.