

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В. ЛОМОНОСОВА  
Социологический факультет**



**XIV Международная научная конференция  
«СОРОКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ»**

**«ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ  
СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ  
В XXI ВЕКЕ»**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ**

**МОСКВА  
МАКС Пресс  
2020**

**ISBN 978-5-317-06450-1**

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В. ЛОМОНОСОВА  
Социологический факультет

**XIV Международная научная конференция  
«СОРОКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ»**

**«ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ  
СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В XXI ВЕКЕ»**

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

*Электронное издание комплексного распространения*



---

МОСКВА – 2020

УДК 316  
ББК 60.5  
Т65

**Традиционные и новые социальные конфликты в XXI веке : XIV Между-**  
Т65 народная научная конференция «Сорокинские чтения - 2020». Сборник материа-  
лов / – Москва : МАКС Пресс, 2020. – 1516 с (Электронное издание комплексно-  
го распространения).

e-ISBN 978-5-317-06450-1

<https://doi.org/10.29003/m1402.978-5-317-06450-1>

Сборник тезисов составлен на основе материалов, присланных российскими и иностранными учеными в Оргкомитет XIV Международной научной конференции «Сорокинские чтения – 2020». Тезисы публикуются в авторской редакции. Материалы цензуре не подвергались; мнение Оргкомитета может не совпадать с позицией авторов.

Издание предназначено для преподавателей и научных сотрудников, аспирантов, магистрантов и студентов, интересующихся актуальными проблемами и разработками социологической науки.

*Ключевые слова:* социология, социальные конфликты, цифровизация, Сорокинские чтения, международная конференция.

УДК 316  
ББК 60.5

Все материалы публикуются в авторской редакции

**Traditional and new social conflicts in the XXIst century: the XIVth International**  
Scientific Conference “Sorokinskie Readings – 2020”. The materials’ book / - Moscow:  
MAKS Press, 2020. – 1516 p. (Electronic publication of complex distribution).

e-ISBN 978-5-317-06450-1

<https://doi.org/10.29003/m1402.978-5-317-06450-1>

The current book includes materials by Russian and international scientists who participated in the XIV International Scientific Conference «Sorokinskie Readings – 2019». Materials are published in authors' edition. Materials have not been censored; organizing committee's opinion may not match with authors' opinions. The book is aimed at professors and scholars, aspirants, masters and bachelors, who are interested in current problems and trends in sociology.

*Keywords:* sociology, social conflicts, digitalization, Soroking readings, international conference.

*Электронное издание комплексного распространения*

Данное издание доступно:

<https://www.socio.msu.ru/documents/science/SorokinskieSbornik2020.pdf>

Издательство ООО “МАКС Пресс”  
Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г.

119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ имени М.В. Ломоносова,  
2-й учебный корпус, 527 к.  
Тел. 8(495)939-3890/93. Тел./Факс 8(495)939-3891.

ISBN 978-5-317-06450-1

© Коллектив авторов, 2020  
© Социологический факультет МГУ имени  
М.В. Ломоносова, 2020

- 3) Прончев Г.Б., Муравьев В.И. Социальные сети как фактор перехода России к инновационному развитию // Социология. — 2011. — № 3. — С. 36–56.
- 4) Прончев Г.Б., Муравьев В.И. Социальные сети в условиях перехода России к инновационному развитию // Труд и социальные отношения. — 2012. — № 2. — С. 64–73.
- 5) Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. — 2018. - № 10. — С. 46–63.
- 6) Прончев Г.Б., Монахов Д.Н., Прончева Н.Г. Информационно-коммуникационные технологии как причина социального неравенства // Политика и общество. — 2018. — № 2. — С. 1–10.
- 7) Reinse D., Gantz J., Rydning J. The Digitization of the World – From Edge to Core. IDC White Paper. Doc# US44413318. November 2018. 28 p.
- 8) Прончев Г.Б., Прончева Н.Г., Гончарова И.В., Прончев К.Г. Медиаглобализация: информационные угрозы // Образование и право. — 2019. — № 7. — С. 11–18.
- 9) Кораблев М.Н., Лонцов В.В., Прончев Г.Б. Защита конфиденциальной информации в социальных сетях Интернета // Социология. — 2010. — № 4. — С. 33–45.
- 10) Васенина И.В., Прончев Г.Б. Речевая агрессия в социальных сетях Интернета // Образование и право. — 2018. — № 2. — С. 170–177.

***Прошкина Ольга Владимировна***

*Набережночелнинский институт (филиал) Казанского  
(Приволжского) федерального университета, Набережные Челны,  
Татарстан*

**Методические аспекты анализа организационных  
конфликтов: причины, факторы, управление**

В статье в краткой форме систематизирован расширенный спектр основных положений формирования и профилактики организационных конфликтов (причины, механизм возникновения, формы проявления и последствия конфликтов, основные факторы силового воздействия, стратегии поведения в конфликтных ситуациях, методы управления

и профилактики); показана управляемость природы организационного конфликта.

*Ключевые слова: конфликт, конструктивность, деструктивность, организация, управление, компромисс, сотрудничество.*

Проблема внутрифирменных конфликтов является одной из наиболее острых в менеджменте предприятия. Конфликт - частое явление в организациях, независимо от целей, размера, формы собственности, способов управления или условий функционирования. Сложная система внутриорганизационных отношений неизбежно приводит к столкновениям, специфичным по мотивам, содержанию, уровню, динамике и т.д.

Конфликт (от лат. «столкновение») - отсутствие согласия между двумя и более сторонами [1].

В большинстве случаев основными причинами организационных конфликтов являются:

1. Несоответствие прав и обязанностей, зарплаты и ответственности.
2. Распределение ресурсов.
3. Разные установки по целям и средствам их достижения.
4. Взаимозависимость задач (например, жалобы на низкую производительность - жалобы на ремонтную службу - жалобы на нехватку специалистов).
5. Нарушения в коммуникациях (неполная, неточная, несвоевременная информация).
6. Манера и стиль руководства, превышение полномочий.
7. Социальные причины (возраст, различные уровни образования, культуры, воспитания и др.).
8. Психологическая несовместимость (темперамент, характер, ценности, привычки и т.д.), и др.

Механизм возникновения организационных конфликтов:

$$\text{Конфликт} = У1 + У2 + КС + И,$$

где У1 - непосредственные участники конфликта,  
У2 - заинтересованные в том или ином исходе конфликта стороны,  
КС - конфликтная ситуация - накопившееся противоречие между людьми,

И - инцидент - действия или слова, которые символизируют начало силового воздействия.

Конфликты могут быть не только разрушительными, но и положительными. Последствиями конструктивных конфликтов для организации являются:

- 1) нахождение решения, удовлетворяющего все стороны;
- 2) быстрота и легкость воплощения совместно принятого решения;
- 3) развитие опыта сотрудничества при решении спорных вопросов;
- 4) улучшение взаимоотношений между людьми;
- 5) нахождение причин проблемы;
- 6) активизация деятельности;
- 7) нахождение новых методов решения;
- 8) разработка плана действий;
- 9) эмоциональная разрядка и моральное удовлетворение;
- 10) экономия времени и ресурсов;
- 11) развитие организации и др.

Следует отметить, что компромисс не является конструктивным последствием конфликта, так как в полной мере не удовлетворяет ни одну из сторон. Компромисс может оказаться началом нового конфликта.

Деструктивные (разрушительные) конфликты препятствуют эффективному взаимодействию и принятию решений. Последствия деструктивных конфликтов:

- 1) непродуктивные, конкурентные отношения между людьми;
- 2) прекращение сотрудничества;
- 3) чувство обиды, неудовлетворенность, низкая самооценка, депрессия;
- 4) снижение производительности и эффективности труда;
- 5) текучесть кадров;
- 6) остановка производства, убытки, банкротство;
- 7) усугубление ситуации и накопление проблем.

Формы проявления конфликтов в организации:

- 1) открытые (забастовка, саботаж (преднамеренный срыв работы при соблюдении видимости ее выполнения, скрытое противодействие), общественный протест (митинг, демонстрация), бойкот, словесная агрессия, физическая агрессия и др.);
- 2) скрытые (увольнение по собственному желанию; пьянство; плохое здоровье; постоянные опоздания; скрывающееся поведение (невозможность застать человека на рабочем месте) и др.).

Формами силового воздействия (факторами силы) индивида в организации являются:

- 1) должностное положение,
- 2) обладание финансовыми ресурсами,

- 3) психологические качества личности,
- 4) владение информацией,
- 5) количество сторонников (поддержка),
- 6) физическая сила,
- 7) фаворитизм,
- 8) профессионализм.

Наиболее перспективной и надежной формой (фактором) силы для личности в организации является профессионализм. Именно он обеспечивает стабильно устойчивое положение индивида в организации.

Выделяют пять основных стратегий поведения в конфликтных ситуациях:

1. Принуждение, обычно приводит к ухудшению отношений между сторонами; правомерно в критической для организации ситуации.
2. Уклонение (уход), если предмет спора не существенен или нет времени или условий для разрешения проблемы.
3. Приспособление (уступка), если предмет спора для индивида имеет меньшую значимость, чем мирные взаимоотношения.
4. Компромисс (взаимные уступки). Как отмечалось, не является выходом из ситуации, так как из-за своей неполноты может стать причиной нового конфликта.
5. Сотрудничество. «Не ты против меня, а мы вместе - против проблемы» [1].

Методы управления конфликтами на предприятии:

1. Четкое обозначение границ прав и обязанностей, полномочий и ответственности.
2. Следование принципу единоначалия.
3. Формулировка единых целей и ценностей.
4. Система поощрений, основанная на эффективности деятельности всей организации.
5. Приказы, распоряжения, директивы и прочие административные меры (вплоть до увольнения).
6. Изолирование участников конфликта.
7. Создание резервов.
8. Привлечение третьего лица (юриста, психолога, эксперта).
9. Индивидуальные беседы.
10. Коллективное обсуждение.
11. Личный пример.

Методы профилактики конфликтов:

- 1) рациональное распределение ресурсов;
- 2) соблюдение законодательства;

- 3) взаимодействие с профсоюзом;
- 4) планирование социального развития коллектива;
- 5) соблюдение служебной этики;
- 6) налаживание коммуникаций внутри коллектива и др.

Таким образом, из обозначенных методических аспектов и основных положений формирования внутрифирменных столкновений вырисовывается управляемая природа организационных конфликтов. Знание причин, механизма возникновения и последствий конфликтов, форм их проявления и силового воздействия, стратегий поведения и способов разрешения и профилактики позволит предприятию не только снизить деструктивность их влияния, но и сделать организационные конфликты одной из детерминант развития фирмы.

### **Источники и литература**

- 1) Конфликт (психология). Материал из Википедии — свободной энциклопедии. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Конфликт\\_\(психология\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Конфликт_(психология)) (дата обращения: 14.12.2019).

*Самойлов Никита Георгиевич<sup>1</sup>, Герштейн Илья Захарьевич<sup>2</sup>*  
*1 - ННГУ им. Н.И. Лобачевского, ИМОМИ, Нижний Новгород, Россия; 2 - ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия*

### **Пенсионная реформа во Франции в контексте раскола протестного движения**

Пенсионная реформа во Франции вызвала серьёзное недовольство во французском обществе. Этот факт подтверждают результаты соцопроса, опубликованные в середине января 2020 г. агентством Harris Interactive, согласно которым, 67% французов обеспокоены желанием правительства перейти к универсальному пенсионному режиму, в то же время 60% граждан Франции поддерживают забастовочное движение [1]. Причём если сравнить эти данные с результатами декабрьского соцопроса, проведённого тем же агентством, то выяснится, что общественное мнение практически не изменилось: 67% французов выразили обеспокоенность в связи с попытками исполнительной власти привести 42 пенсионных режима к одному универсальному, 62% граждан высказались в поддержку забастовок против реформы. Примечательно, что несмотря на не состоявшееся «рождественское перемирие» между бастующими и правительством, которое ожидалось 69% опрошенных [2], уровень поддержки протеста обществом значительно не снизился.

Сборник материалов

XIV МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
«СОРОКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ»

«ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ  
В XXI ВЕКЕ»

Электронное издание комплексного распространения

Издательство ООО «МАКС Пресс» Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г.  
119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2-й  
учебный корпус, 527 к. Тел. 8(495)939-3890/91. Тел./Факс 8(495)939-3891