

Причины возникновения конфликтных ситуаций в межвозрастных группах

Causes of conflict in age groups

Черниковская М.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры Менеджмент Института экономики и менеджмента, Пензенского государственного университета

Chernikovskaya M.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of department of Management of the Institute of Economics and Management, Penza State University of Architecture and Construction

Моисеева С.А.

студент Института экономики и менеджмента, ПГУАС

Moiseeva S. A.

Student of the Institute of Economics and Management

Аннотация

Рассмотрены актуальные проблемы взаимоотношений между старшим и младшим поколениями, высокая интенсивность и масштабность которых ведут к неправильному функционированию социальной системы общества. Проанализированы причины возникновения конфликтных ситуаций между поколениями. Определены методы регулирования конфликта. Разработана модель поведения в конфликтной ситуации.

Ключевые слова: конфликт, конфликт поколений, причины конфликтов, конфликтная ситуация, модель поведения.

Abstract

The actual problems of the relationship between the older and younger generations, the high intensity and scale of which lead to the wrong functioning of the social system are considered. The causes of conflict situations between generations are analyzed. Methods of conflict regulation are defined. The model of behavior in a conflict situation is developed.

Keywords: conflict; generational conflict; causes of conflict; conflict situation; behavior model.

Конфликты возникают во всех сферах жизнедеятельности человека – экономика, политика, культура, социальная жизнь. Это неотделимый процесс всего социума. Одной из наиболее остро ощущаемых проблем в современном мире является проблема отношений старшего поколения и молодежи. Высокая интенсивность и масштабность конфликтов поколений могут повлечь за собой неправильное функционирование социальной системы общества.

Многие отечественные и зарубежные ученые занимались изучением проблемы межвозрастных конфликтов. Так, немецкий философ, социолог и культуролог Г. Зиммель отметил, что конфликт поколений способствует прогрессу общества и разрядке напряжения, «очищает воздух»¹. Американский социолог Л. Фойер писал, что «конфликт поколений является универсальной темой человеческой истории. Он основывается на самых изначальных чертах человеческой природы и является, может быть, даже более важной движущей силой истории, чем классовая борьба»².

¹Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии. – М.: Центр гуманитарных инициатив, 2017. – 416 с.

²Цой Л.Н. Социальная организация и самоорганизация: конфликты и развитие личности/Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики. – 2011, с. 103

Конфликт – не одномоментный акт, а всегда процесс, происходящий в определенных границах. Он имеет внешние пределы в пространстве и во времени, а также относительно той социальной системы, в которой возникает и развивается.

В настоящее время усиливается внимание к конфликтам в межвозрастных группах, так как они являются неотъемлемой и вечной проблемой социума, которые ведут к расслоению общества в целом.

Конфликт поколений определяется в конфликтологии как столкновение интересов, взглядов, потребностей и ценностей представителей разных возрастных категорий населения в целях осуществления своей воли³.

Высокая интенсивность и масштабность конфликта поколений могут создавать угрозу жизнедеятельности социальной системы. Его дисфункциональность особенно отчетливо проявляется в ситуациях массовых организованных и стихийных социальных протестов и других акций. Не случайно еще Т. Парсонс любые выражения недовольства со стороны молодого поколения рассматривал как проявления девиантного поведения, которые не могут быть одобрены обществом. Основными конфликтогенными социальными факторами для молодежи являются следующие:⁴

- молодежь стремится занять значимые социальные позиции и раздражается, если пожилые их не уступают;
- готовность старшего поколения контролировать, делать замечания, не всегда в тактичной форме.

Факторы, вызывающие недовольство и напряжение, инициирующие конфликт со стороны старшего поколения:⁵

- игнорирующее или даже подчеркнуто пренебрежительное отношение молодежи к старшим;
- некоторые элементы молодежной субкультуры, такие как молодежный сленг, манера одеваться, прически, отдельные формы поведения, музыкальные предпочтения, формы досуга, способы развлечения и т.д. При этом не учитывается тот факт, что принадлежность к молодежной субкультуре – это явление возрастное, временное и переходное.

При анализе причин возникновения межвозрастных конфликтов было выявлено, что люди старшего поколения чаще попадают в подобные конфликты, нежели молодое поколение.

³ Цой Л.Н. Конфликт поколений: устойчивость и развитие/Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики. – 2011, С. 23

⁴Кильмашкина Т.Н. Устранение причин социального конфликта как лучший способ его предупреждения // Труды академии управления МВД России. – 2015.

⁵ Сыроед Н.С. Конфликт поколений как социальная проблема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/konflikt-pokoleniy-kak-sotsialnaya-problema> (дата обращения 16.11.2018)

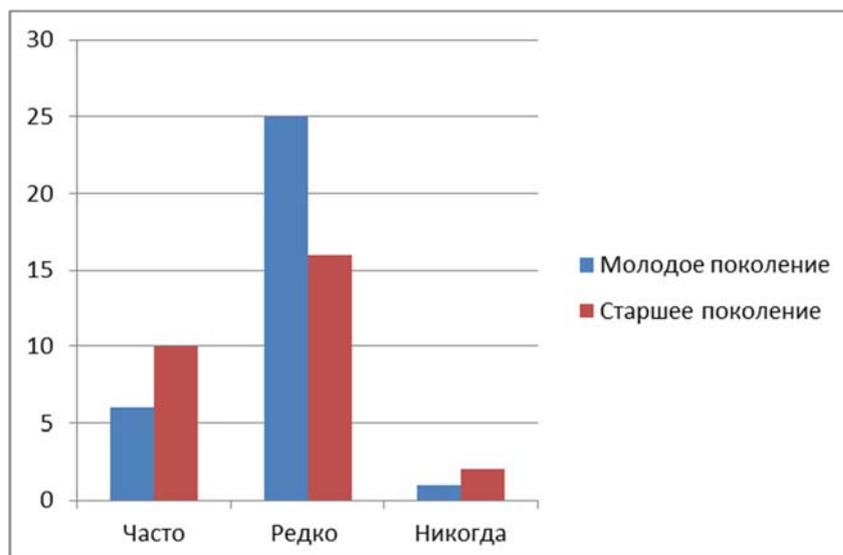


Рис. 1. Периодичность возникновения конфликтов с людьми другого поколения

Исходя из полученных данных, представленных на диаграмме, следует, что старшее поколение наиболее часто вступает в конфликт с младшим поколением, 36% респондентов среди старшего поколения отмечают, что часто вступают в конфликты, еще 57% утверждают, что редко вступают в конфликты с людьми другого поколения. В свою очередь, молодое поколение отмечает, что реже вступает в конфликтные ситуации с людьми другого поколения (лишь 19% отмечают, что часто вступают в конфликтные ситуации). Доля тех, кто никогда не вступает в конфликтные ситуации с людьми другого поколения мала и у старшего, и у младшего поколения.

Так же в ходе анализа устанавливались причины возникновения межвозрастных конфликтов.

На рис. 2 представлено процентное соотношение ответов старшего (внутренний круг ответов) и младшего (наружный круг ответов) поколений.

Так, одной из главных причин возникновения межвозрастных конфликтов молодое поколение считает материальные конфликты (23%), в то время как среди старшего поколения этот вариант наименее популярный (6%). Наиболее популярной причиной возникновения конфликта и среди старшего (17%), и среди молодого (23%) поколений является конфликт интересов. Старшее поколение отмечает, что частой причиной возникновения межвозрастного конфликта является отсутствие взаимоуважения (17%), среди молодого поколения этот ответ непопулярен (3%). Также молодое поколение выделяет такой вариант ответа, как вторжение в личную жизнь (12%). Старшее поколение этот ответ выбрало лишь 4%.

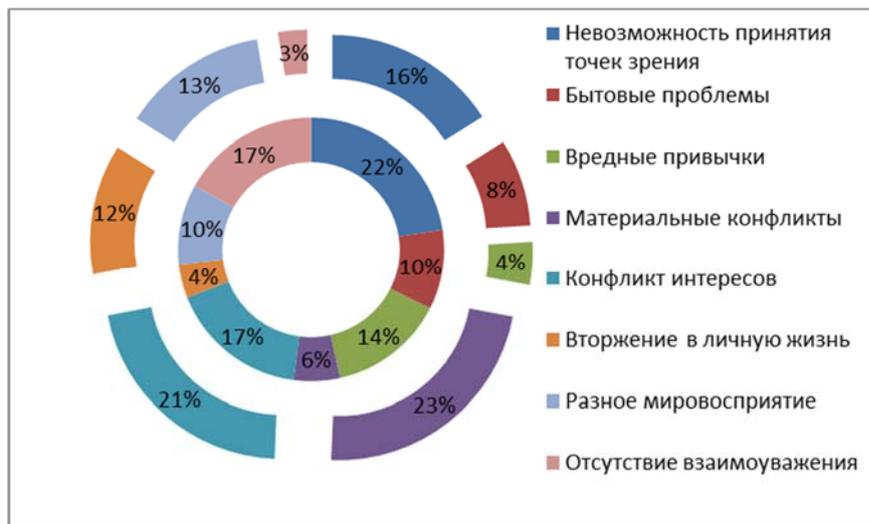


Рис. 2. Причины возникновения межвозрастных конфликтов

Таким образом, анализируя причины возникновения межвозрастных конфликтов, следует, что у молодого поколения – это причины, связанные с разным мировосприятием, материальным положением, невозможность принятия разных точек зрения, конфликт интересов. У старшего же поколения причины конфликтов связаны, прежде всего, с отсутствием уважения со стороны молодого поколения, вредные привычки молодого поколения, бытовые проблемы. И так же, как у молодого поколения – невозможность принятия разных точек зрения, конфликт интересов.

В ходе исследования так же было выявлено мнение респондентов о наличии связи между поколениями, о том, меняется ли отношение поколений, теряется ли связь (рис. 3).

На внешнем круге диаграммы представлены ответы в процентном соотношении людей старшего поколения, на внутреннем – молодого поколения.

Как видно из рис. 3, люди старшего поколения считают, что между поколениями утрачивается связь (25%), возникает больше проблем при общении (39%). Лишь 22% старшего поколения считают, что общение с младшим поколением никак не изменилось. Молодое же поколение в большей мере считает, что в общении между поколениями ничего не изменилось (34%) или же не задумывались над этим вопросом (28%).

Данные результаты позволяют сделать вывод о том, что между поколениями происходят разногласия по поводу межвозрастных взаимоотношений. Зачастую, как было выяснено ранее, это является причиной недопонимания, а далее и конфликтных ситуаций.

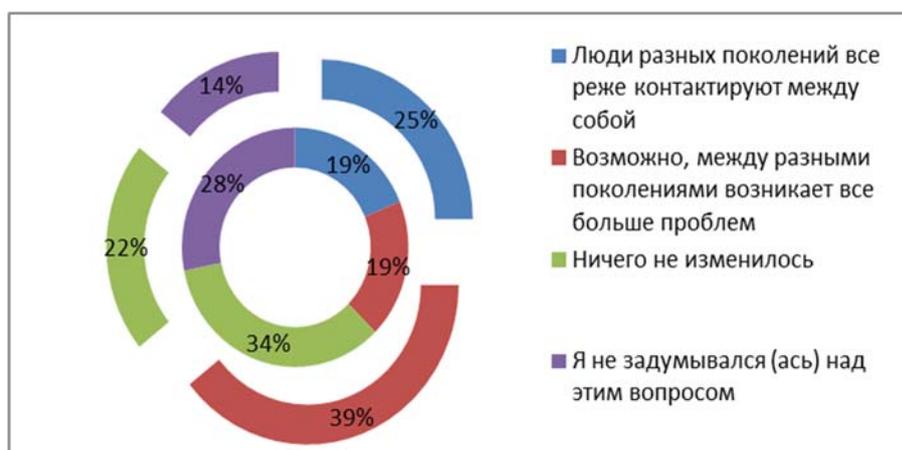


Рис. 3. Связь между старшим и младшим поколениями

Проанализировав периодичность возникновения межвозрастных конфликтов, а так же их причины, следует, что и молодому, и старшему поколению необходимо придерживаться

определенной модели поведения в конфликтных ситуациях для разрешения конфликта без негативных последствий, которая изображена на рис. 5. Для построения модели поведения необходимо рассмотреть методы выхода из конфликтной ситуации.

Оперативные или межличностные методы регулирования конфликта представлены в схеме, предложенной К. Томасом (рис. 4). Одним из наиболее популярных оперативных методов разрешения конфликтов является уклонение или уход от конфликта. Суть данного метода заключается в том, что та или иная социальная группа намеренно не вступает в конфронтацию, избегает, таким образом, конфликтную ситуацию⁶.

Следующий метод – сглаживание. Этот метод используется тогда, когда потребность в солидарности перевешивает проблему, вызвавшую конфликт.

Метод принуждения используется, как правило, в ситуациях, когда одна конфликтующая сторона господствует над другой. Предполагается, что конфликт можно взять под контроль, если обладаешь самой сильной властью, подавляя своего противника, вырывая у него уступку.

Метод компромисса является своеобразным соглашением, в котором конфликтующие стороны занимают средние позиции в рамках проблематического поля. Метод компромисса доказывает свою эффективность только на определенной стадии развертывания конфликта, когда проблема в достаточной степени проявлена. Иначе компромисс может привести не к разрешению, а затушевыванию проблемы и преждевременному ее снятию.

Метод разрешения конфликта через решение проблемы предполагает признание различия позиций и интересов конфликтующих сторон. Данный метод можно отнести к конструктивным, поскольку инициирует тщательное исследование всех точек зрения и формулировку оптимального решения в модусе проблематического поля.

Таким образом, существуют различные методы выхода из конфликтной ситуации, при построении модели поведения в конфликте необходимо учитывать рассмотренные методы и выбрать наиболее подходящий.



Рис. 4. Межличностные методы разрешения конфликта

⁶ Резник, С.Д. Управление трудовыми конфликтами на предприятии: моногр. / С.Д. Резник, Т.И. Копякова, А.Е. Черников; под общ.ред. д.э.н., проф. С.Д.Резника. – Пенза: ПГУАС, 2013. – С.118-119.

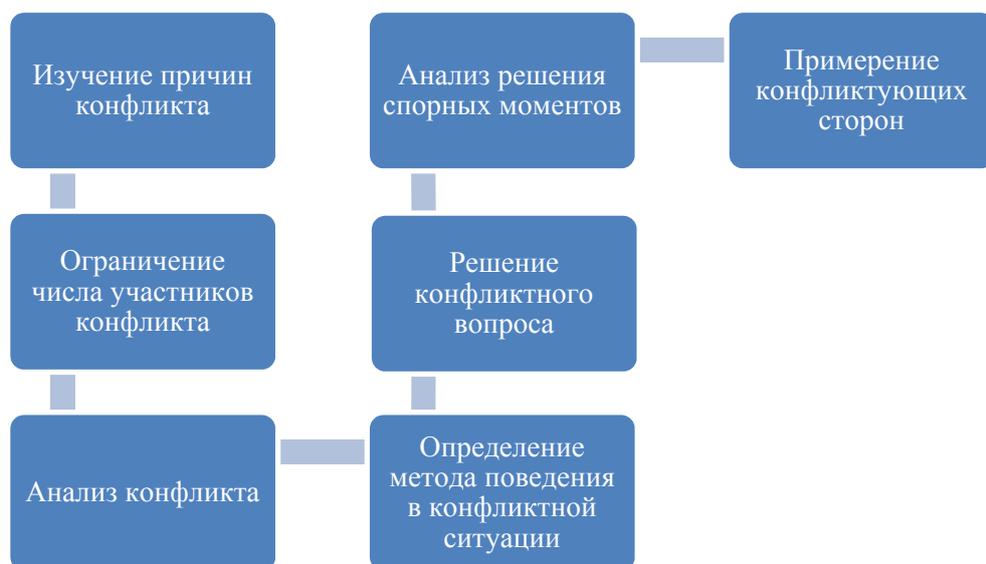


Рис. 5. Модель поведения в конфликтной ситуации

Предложенная модель включает в себя 7 шагов к разрешению конфликтной ситуации без негативных последствий.

На 1 шаге необходимо изучить и проанализировать причины возникновения конфликтной ситуации. Это необходимо для выбора метода поведения в конфликтной ситуации.

На 2 шаге необходимо позаботиться о том, чтобы в конфликте участвовало как можно меньшее число людей, так как конфликтной ситуацией, в которую вовлечено 2 человека, управлять гораздо проще, нежели группой людей.

На 3 шаге необходимо провести анализ конфликта, то есть проанализировать, на какой стадии находится конфликт, возможные пути его разрешения и т.д.

На 4 шаге важно правильно определить методы поведения в конфликтной ситуации, которые были рассмотрены ранее.

После правильно определенного метода поведения, на шаге 5, происходит разрешение конфликтной ситуации с учетом интересов всех сторон.

Однако после разрешения конфликтной ситуации необходимо проанализировать решение конфликтного вопроса, учесть какие интересы были ущемлены или за счет чего разрешился конфликт.

На этапе 7 важно, чтобы между конфликтующими сторонами не осталось спорных моментов или иных недоговоренностей для предотвращения последующих конфликтов и сохранения доброжелательных отношений между людьми.

Применение данной модели позволит выйти из конфликта без негативных последствий.

Литература

1. *Зиммель Г.* Избранное. Проблемы социологии. – М.: Центр гуманитарных инициатив, 2017. – 416 с.
2. *Кильмашкина Т.Н.* Устранение причин социального конфликта как лучший способ его предупреждения // Труды академии управления МВД России. – 2015. – С. 34–40.
3. *Резник, С.Д.* Управление трудовыми конфликтами на предприятии: моногр. / С.Д. Резник, Т.И. Копякова, А.Е. Черницов; под общ.ред. д.э.н., проф. С.Д.Резника. – Пенза: ПГУАС, 2013. – С. 160.
4. *Сыроед Н.С.* Конфликт поколений как социальная проблема [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/konflikt-pokoleniy-kak-sotsialnaya-problema>
5. *Цой Л.Н.* Конфликт поколений: устойчивость и развитие/Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики. – 2011. – С. 23.

6. Цой Л.Н. Социальная организация и самоорганизация: конфликты и развитие личности/Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики. – 2014. – 103 с.