

Шаленко Валентин Николаевич
Российский государственный социальный
университет (РГСУ), Москва, Россия

УДК 316.7:316.48(497)
Прегледни научни рад

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ МИРА НА СОВРЕМЕННЫХ БАЛКАНАХ: ВКЛАД СОЦИОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

Резюме: Радикальный переход от «культуры войны» к «культуре мира» предполагает ценностное переориентирование человечества на ненасилие и солидарность, признание и уважение культурного многообразия современного мира, диалог и толерантность. Такого рода всемирный проект выглядел бы неосуществимой мечтой, если бы в его основе лежала цель достижения бесконфликтных отношений между целыми народами и отдельными людьми. В данном документе заявляется о том, что конфликты всегда будут возникать на всех уровнях и во всех сферах общественной жизни, но люди овладеют мирными средствами их регулирования и научатся распознавать их на ранних стадиях. А это позволит создать непреодолимый заслон насилию и жестокости, агрессии и нетерпимости, нормальной формой социальной жизни станут переговоры и посредничество, примирение и компромиссы в решении самых сложных общественных и личных проблем. И этого вполне можно добиться посредством систематического выращивания новой культуры *миросозидания* и *миростроительства*.

Ключевые слова: культура мира, сотрудничество между народами Балкан, вклад, социологии и конфликтологии, сохранение и развитие мира

I

Согласно диалектико-созидательной модели (Г. Гегель, К. Маркс, Г. Зиммель, М. Вебер, Р. Дарендорф, Л. Козера и др.) конфликт *функционален* для всех социальных систем. Это означает, что он неизбежен и далеко не всегда разрушителен. Более того, он созидателен, поэтому насилие есть следствие неумения людей управлять конфликтами. Наряду с этим конфликт это - форма изменений и его вклад в развитие культуры мира трудно переоценить, особенно при стимулировании творческого соперничества. Тогда отрицание полезности конфликта есть отрицание развития общества и его социальных групп. Таким образом, ненормальным является не наличие, а отсутствие конфликта в их жизнедеятельности.

Широкому распространению идеи культуры мира способствовало бурное развитие конфликтологии в послевоенный период. Один из самых продуктивных этапов развития конфликтологии (1980-1990-е годы) связан с именами Й. Галтунга, создателя школы «исследования мира», и Дж. Бертон, автора общей теории предупреждения и разрешения социальных конфликтов. Благодаря их исследованиям конструктивное решение проблемы мира и сопротивления насилию ученые и политики увидели в модернизации социальных систем, ответственных за обеспечение достойной жизни и фундаментальных потребностей людей. Понятие «культура мира» встало в один ряд с такими базовыми понятиями современности, как «социальный прогресс», «реформы», «демократия».

В рамках «управления конфликтом» существенное место занимает так называемый «ситуационный» подход американского социолога Л. Крисберга.

Продолжение поиска новых объяснений природы социального конфликта и в первую очередь новых методов его разрешения объясняется тем, что непрерывно нарастающее число реформ и перемен поставило фундаментальную проблему существования и развития внутри непрерывно трансформирующегося общества. Поэтому в общественное сознание следует внедрять в качестве неоспоримой идеи, что сохранение общественной стабильности и порядка в наше время не исключает, а требует непрерывных преобразований, ибо социальная среда становится в условиях глобализации все более *турбулентной*.

Резкое увеличение числа социальных конфликтов вызывает девальвацию многих традиционных методов разрешения конфликтов, возникших из противоречий интересов и ценностей. Профилактика конфликтов перестает быть самым эффективным методом управления конфликтами, и основной фокус внимания исследователей (политологов, социологов, конфликтологов и др.) и практиков смещается на принципиально новую проблему «Как регулировать и разрешить уже развившийся конфликт с тем, чтобы использовать его созидательную энергию для развития организации, группы или другой структуры?». Таким образом, вектор деятельности субъекта разрешения конфликта меняет направление, переходит из прошлого в будущее.

Созидательная диалектика конфликта и заключается именно в том, что целостность государства, социального института, предприятия, лишенная возможности внутренних конфликтов, теряет шансы на повышение адаптации к изменяющейся среде и обречена на разложение. Вот почему не «бесконфликтность», а гибкое искусство преодоления внутренних и внешних противоречий, использование их в интересах сплоченности организованного целого, выступает одним из фундаментальных признаков современной эффективной организации.

Таким образом, с позиций современной конфликтологии, диалектико-созидательная парадигма конфликта, не отрицая его негативных последствий, раскрывает позитивную роль различных конфликтов в жизни современного общества.:

И тем не менее в большинстве своем представители наших народов, и россияне и сербы, в большинстве своем не чувствуют позитивности конфлик-

тов. Отчасти это объясняется тем, что на индивидуальном уровне люди более болезненно воспринимают неудачи и потери под воздействием негативных для них конфликтов, в то время как организационные структуры при конструктивном разрешении конфликтов извлекают большую пользу для своего обновления и адаптации к окружающей их социальной среде.

Теоретической основой конструктивно-созидательной модели конфликта является современная методология «управления конфликтом», согласно которой сторонам следует сосредоточиться, прежде всего, на задачах регулирования взаимосвязанных и противоположных интересов оппонентов взаимовыгодным для них способом. Поэтому магистральный путь их решения это переговоры, посредничество и медиация.

В научном сообществе обществоведов все более привлекательной становится идея *согласования интересов* сторон до этапа их реализации, когда потенциальные противоречия обсуждаются участниками конфликтного процесса заранее и в результате этой взаимной деятельности принимаются как наиболее эффективные взвешенные решения типа «выигрыш-выигрыш». Получает все большее распространение «кооперативная теория» конфликта американского социолога Я. Тисволда, согласно которой, если оппоненты убеждены, что их цели согласуемы, объединяемы, то они помогают друг другу и стремятся к взаимовыгодному решению конфликтных споров. Они конструктивно используют конфликтное взаимодействие для эффективного выполнения совместной работы и усиления сплоченности своей группы.

Как и любую другую культуру, культуру мира нельзя «спроектировать» или навязать сверху, она должна прорасти снизу. Но ее нельзя превращать в спонтанное, неуправляемое социальное явление, так же как и массовое мифотворческое движение. Но для этого необходимо оптимальное сочетание государственного и общественного, регулируемого и самодеятельного, планируемого и инициативного факторов управления.

II

Гуманистический потенциал Программы культуры мира, разработанной под эгидой ЮНЕСКО и утвержденной Организацией Объединенных Наций, заключается в радикальном переходе от культуры войны к культуре мира, ценностное переориентирование человечества на ненасилие и солидарность, признание и уважение культурного многообразия современного мира, диалог и толерантность. Конечно, россияне и сербы, могли бы расценить твердую волю мирового сообщества добиться торжества ценностей миролюбия и терпимости в масштабах всего человечества как бессильную утопию. И в самом деле, такого рода всемирный проект выглядел бы неосуществимой мечтой, если бы в его основе лежала цель достижения бесконфликтных отношений между целыми народами и отдельными людьми.

Но в данном документе четко заявляется о том, что конфликты всегда будут возникать на всех уровнях и во всех сферах общественной жизни, но люди овладеют мирными средствами их регулирования и научатся распознавать их на ранних стадиях. А это позволит создать непреодолимый заслон насилию и жестокости, агрессии и нетерпимости, нормальной формой социальной жизни станут переговоры и посредничество, примирение и компромиссы в решении самых сложных общественных и личных проблем.

И этого вполне можно добиться посредством систематического выращивания новой культуры *миросозидания* и *миростроительства*.

Суть этой модели заключается в том, что конфликт *функционален* для всех социальных систем. Это означает, что он неизбежен и далеко не всегда разрушителен. Более того, он созидателен, поэтому насилие есть следствие неумения людей управлять конфликтами. Наряду с этим конфликт это - форма изменений и его вклад в развитие культуры мира трудно переоценить, особенно при стимулировании творческого соперничества. Тогда отрицание полезности конфликта есть отрицание развития общества и его социальных групп. Таким образом, ненормальным является не наличие, а отсутствие конфликта в их жизнедеятельности.

Конфликт присущ всем уровням жизни и структурам социальных систем и не должен рассматриваться как *девиантное поведение*, *дефектное поведение* или *патология*. Конфликт является фактом жизни. И в этом плане конфликт не является противоположностью порядку. Мир не есть отсутствие конфликта. Конфликт есть неизбежная часть повседневной жизни. Мир состоит в созидательном общении с конфликтом. Мир есть рабочий процесс разрешения конфликтов таким образом, что обе стороны побеждают; исходом конфликта и его разрешения является *увеличивающаяся гармония*. Так, разрешение межнациональных конфликтов является мирным, если участники желают более полной кооперации и способны ее осуществлять.

Диалектическая модель конфликта опирается на теоретические положения Г. Гегеля, К. Маркса, Г. Зиммеля, Р. Дарендорфа, М. Вебера, Л. Козера и других выдающихся исследователей.

В трудах Г. Зиммеля и Л. Козера выделены следующие функции социального конфликта. И среди них на первом месте стоит:

- а) установление *единства и сплоченности групп*, являющихся объектом нападения внешней враждебной группы;
- б) производство стабилизирующих и интегративных элементов;
- в) выявление относительной силы оппонентов, преследующих антагонистические интересы в данной структуре;
- г) создание механизма поддержки или справедливости баланса сил;
- д) создание ассоциаций и коалиций;
- е) помощь в уменьшении социальной изоляции и объединении индивидов;
- ж) поддержка границ между новыми объединениями и коалициями;
- з) выполнение функции «спускного клапана» для уменьшения фрустрации и агрессии;
- и) создание почвы для консенсуса.

Широкому распространению идеи культуры мира способствовало бурное развитие конфликтологии в послевоенный период. Один из самых продуктивных этапов развития конфликтологии (1980-1990-е годы) связан с именами Й. Галтунга, создателя школы «исследования мира», и Дж. Бертона, автора общей теории предупреждения и разрешения социальных конфликтов. Благодаря их исследованиям конструктивное решение проблемы мира и сопротивления насилию ученые и политики увидели в модернизации социальных систем, ответственных за обеспечение достойной жизни и фундаментальных потребностей людей. Понятие «культура мира» встало в один ряд с такими базовыми понятиями современности, как «социальный прогресс», «реформы», «демократия».

В рамках «управления конфликтом» существенное место занимает так называемый «ситуационный» подход американского социолога Л. Крисберга. Во-первых, случайности позволяют варьировать параметры управляющего воздействия на конфликтные процессы. Во-вторых, они благоприятствуют разделению конфликтных проблем на главные и ситуационные. В-третьих, после того как субъект управления понял причины действующих случайностей, их анализ и описание он использует как диагностический инструмент для определения приоритетных управленческих воздействий на конфликты.

Так, например, понятие «трудовой конфликт» в России часто является синонимом забастовки, но социологи и конфликтологи используют его в гораздо более широком смысле. Речь идет о том, что главным объектом изучения не является трудовой спор, забастовка или локаут, а общее социальное пространство (П. Бурдьё) форм и структур поведения и отношений, в которых выражаются противостояние и расходящиеся ориентации между владельцами промышленных предприятий и управляющими, с одной стороны, и рабочими и их профсоюзами, с другой стороны (Л. Корнхаузер, Р. Дабин, У. Росс). Наряду с акциями классической забастовки социально - трудовой конфликт с работодателем может принимать форму переговоров и регулирования жалоб, сокращения производства, саботажа, уклонений от работы или текучести персонала.

Продолжение поиска новых объяснений природы социального конфликта и в первую очередь новых методов его разрешения объясняется тем, что непрерывно нарастающее число реформ и перемен поставило фундаментальную проблему существования и развития внутри непрерывно трансформирующегося общества. Поэтому в общественное сознание следует внедрять в качестве неоспоримой идеи, что сохранение общественной стабильности и порядка в наше время не исключает, а требует непрерывных преобразований, ибо социальная среда становится в условиях глобализации все более *турбулентной*.

Резко увеличивается число социальных конфликтов, либо вызванных общественными изменениями, либо порождающих существенные перемены.

А это приводит к девальвации многих традиционных методов разрешения конфликтов, возникших из противоречий интересов и ценностей. Профилактика конфликтов перестает быть самым эффективным методом управления

конфликтами, и основной фокус внимания исследователей (политологов, социологов, конфликтологов и др.) и практиков смещается на принципиально новую проблему «Как регулировать и разрешить уже развившийся конфликт с тем, чтобы использовать его созидательную энергию для развития организации, группы или другой структуры?». Таким образом, вектор деятельности субъекта разрешения конфликта меняет направление, переходит из прошлого в будущее.

Согласно конструктивно-созидательной теории конфликта, общество, которое всеми силами стремится искоренить конфликт, не сможет выжить. Для социальной организации конфликт – это объективная форма ее существования, необходимое условие ее развития. Каждой организации иногда нужен серьезный кризис, ибо очищающая гроза еще никому не вредила. Однако вопрос о том, кому конфликты вредят, а кому – нет, остается открытым.

Созидательная диалектика конфликта и заключается именно в том, что целостность государства, социального института, предприятия, лишенная возможности внутренних конфликтов, теряет шансы на повышение адаптации к изменяющейся среде и обречена на разложение. Вот почему не «бесконфликтность», а гибкое искусство преодоления внутренних и внешних противоречий, использование их в интересах сплоченности организованного целого, выступает одним из фундаментальных признаков современной эффективной организации.

Таким образом, с позиций современной конфликтологии, диалектико-созидательная парадигма конфликта, не отрицая его негативных последствий, раскрывает позитивную роль различных конфликтов в жизни современного общества. Ибо конфликты:

- высвобождают творческое напряжение и повышают способность социальных общностей и групп (культурных, этнических, территориальных), к объективно обусловленным переменам;
- способствуют обогащению трудовых отношений нравственными элементами, очищают их от раздражений, возмущений и враждебности, проявлять позитивные чувства работников;
- укрепляют взаимоотношения в группах, повышают сплоченность организаций за счет уменьшения эмоциональных конфликтов и стычек в ходе труда, ускоряют групповое объединение;
- стимулируют творчество людей, создавая возможность для выдвижения самых различных идей и подходов к решению сложных, нестандартных проблем новыми способами;
- помогают членам организации лучше понять свои слабые «места», выявить для себя скрытые и неосознаваемые недостатки, по-новому увидеть себя как личность.

И тем не менее в большинстве своем представители наших народов, и россияне и сербы, в большинстве своем не чувствуют позитивности конфликтов. Отчасти это объясняется тем, что на индивидуальном уровне люди более

болезненно воспринимают неудачи и потери под воздействием негативных для них конфликтов, в то время как организационные структуры при конструктивном разрешении конфликтов извлекают большую пользу для своего обновления и адаптации к окружающей их социальной среде.

В свою очередь заслугой российской конфликтологической науки является обоснование и раскрытие познавательных возможностей *субъектно-деятельностного подхода* к новому пониманию сущности, причин и механизмов развертывания социальных конфликтов. Речь идет об обосновании необходимости переноса внимания ученых из хорошо изученной сферы противоречий, детерминирующих объективную природу конфликта, на малоизученную субъективную сферу социального взаимодействия оппонентов как носителей этих противоречий. Человек рассматривается не как пассивный безвольный объект окружающих условий, а самостоятельный *активный субъект* конфликтной борьбы, от которого во многом зависит, по конструктивному или деструктивному сценарию пойдет ее развитие.

Теоретической основой конструктивно-созидательной модели конфликта является современная методология «управления конфликтом», согласно которой сторонам следует сосредоточиться, прежде всего, на задачах регулирования взаимосвязанных и противоположных интересов оппонентов взаимовыгодным для них способом. Поэтому магистральный путь их решения это переговоры, посредничество и медиация.

Благодаря дальнейшему развитию научного знания о конфликтах повысилась роль прикладной, практически ориентированной конфликтологии. Эта тенденция усиливается вследствие разработки «ресурсной теории и практики управления» актуальными социальными конфликтами. В частности, автор статьи построил такого рода теоретическую модель применительно к изучению трудовых конфликтов на предприятиях современной России.¹ В данное время усилиями 800 кандидатов и около 200 докторов – специалистов в 23-х отраслях отечественной конфликтологии – создан мощный комплекс технологий прогнозирования, предупреждения, диагностики, регулирования и разрешения конфликтов, посредничества и переговоров, консультирования и примирения. Но самое главное - в нашей стране крепнет уверенность граждан в том, что практически можно научиться разрешать самые острые и непримиримые противоречия без войны, крови, насилия.

В научном сообществе обществоведов все более привлекательной становится идея *согласования интересов* сторон до этапа их реализации, когда потенциальные противоречия обсуждаются участниками конфликтного процесса заранее и в результате этой взаимной деятельности принимаются как наиболее эффективные взвешенные решения типа «выигрыш-выигрыш». Получает все большее распространение «кооперативная теория» конфликта американского социолога Я. Тисволда, согласно которой, если оппоненты убеждены, что их

¹ См. Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление : Монография. – Academia, 2008. – 32

цели согласуемы, объединяемы, то они помогают друг другу и стремятся к взаимовыгодному решению конфликтных споров. Они конструктивно используют конфликтное взаимодействие для эффективного выполнения совместной работы и усиления сплоченности своей группы.

Основные методы реализации данной парадигмы, применяемые в разных странах мира, это – фокус-группы, поисковые конференции, стратегические (организационно-деятельностные) игры. Специфические техники общения («полилог-матилог»), интенсивность внутригрупповых дискуссий острых проблем обеспечивают коллективные прорывы («мозговой штурм») при разрешении самых затяжных социальных конфликтов.

Однако, как бы ни был велик инновационный потенциал концепции культуры мира, нуждается в дальнейшей разработке проблема ее *источников и механизмов* развития. Во-первых, необходимо творчески осваивать богатство общечеловеческих ценностей культуры, испытанных временем. В социальном образовании не обойтись без таких цивилизационных ценностей, как уважение личности и закона, плюрализм мнений и оценок, религиозная и политическая толерантность, приоритет ненасилия, сотрудничества и компромисса в регулировании конфликтов.

Во-вторых, ценный опыт предшествующих поколений сербского и российского общества, где получили широкое развитие ценности коллективизма, приоритеты общественного над личным, духовного над материальным, сознательного отношения к труду. Именно большинство граждан стран социалистического лагеря с огромным энтузиазмом участвовало в период «холодной войны» в борьбе за мир и разрядку международной напряженности, подготавливая благоприятные условия для формирования современной культуры мира на всей планете. Наконец, в-третьих, следует научиться рационально и бережно использовать огромное духовно-нравственное богатство национальных культур наших народов. Они на своем многовековом опыте доказывают нынешним поколениям молодежи возможность достижения согласия на базе совместных интересов, взаимного уважения и здравого смысла каждого народа.

В свете вышесказанного встает вопрос. Почему же российские политические элиты в центре и регионах так долго «осторожничают» с реальной материальной и организационной поддержкой идеи и программы культура мира? По-видимому, немалую роль в этом торможении играют недемократический характер политической власти с тенденцией к авторитарности, который мешает открыто признать идеи толерантности, уважения прав и свобод личности вплоть до права на протестное (конфликтное) поведение гражданина при ущемлении его фундаментальных потребностей. Может быть, поэтому не получила повсеместного признания на местах федеральная президентская программа «Формирование толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе», быстро превратившись в продукт кабинетного чиновничьего творчества? (См. : Шайхелисламов Р.Ф., Тагиров Э.Р. 2007).

После того, как в России развернулась реализация мероприятий в рамках проекта «Культура мира в России. Год 2000», словосочетание «культура мира»

стало вполне распространенным. В 2008-м году в Российском социальном университете (г. Москва) впервые была открыта новая специальность «Конфликтология», которая приобретает все большую популярность в среде студенческой молодежи. Для дальнейшего развития ее гуманитарно ориентированного потенциала необходимо, на мой взгляд, расширить возможности ее просветительского влияния на умы и сердца сербского и российского студенчества, в частности, посредством введения новой учебной дисциплины «Культура мира в системе современной конфликтологии». Как и любую другую культуру, культуру мира нельзя «спроектировать» или навязать сверху, она должна прорасти снизу. Но в то же время ее нельзя превращать в спонтанное, неуправляемое социальное явление, так же как и массовое миротворческое движение. Но для этого необходимо оптимальное сочетание государственного и общественного, регулируемого и самодеятельного, планируемого и инициативного факторов управления.

Этому способствует также увеличение числа современных организаций, функционирующих на основе принципов «самообучающейся организации».

Так как в турбулентных социальных условиях организации нуждаются в частых трансформациях, для этого они должны развивать свою способность «учиться как учиться». Речь идет о коллективном метаобучении, когда много групп учатся вместе, как понимать и обучать самих себя, формировать совместные решения и потенциально новые действия.

Список литературы

- Зайцев А. К. (2000) *Социальный конфликт*. Москва: Academia.
- Шаленко В. Н. (2008) *Трудовые конфликты. Методология, теория и управление*. Монография. Москва: Academia.
- Шайхелисламов Р. Ф., Тагиров Э. Р. (2007) *Гражданское образование: гуманитарный вектор*. Казань.

Шаленко Валентин Николаевич

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЕ РАЗВОЈА КУЛТУРЕ МИРА НА САВРЕМЕНОМ БАЛКАНУ: ДОПРИНОС СОЦИОЛОГИЈЕ И КОНФЛИКТОЛОГИЈЕ

Резиме: Радикални прелаз од «културе рата» ка «култури мира» претпоставља вредносну преоријентацију човечанства на ненасиље и солидарност, прихватање и уважавање културне разноврсности савременог света, дијалог и толерантност. Чинило би се да је овакав светски пројекат неоствари-

ва машта ако би се заснивао на циљу достигања бесконфликтних односа међу читавим народима и појединачним људима. У овом документу се даје саопштење о томе да ће се конфликти увек појављивати на свим нивоима и у свим сферама друштвеног живота, али да људи треба да овладају мирним средствима за њихово решавање као и да науче да их препознају у раним стадијумима. А то ће помоћи стварању несавладиве препреке насиљу и окрутности, агресији и нетолеранцији, нормалан облик друштвеног живота постаће преговори и посредништво, помирење и компромиси у решавању најсложенијих друштвених и личних проблема. И ово се у потпуности може постићи систематичним стварањем нове културе *стварања мира* и *унапређивања мира*.

Кључне речи: култура мира, сарадња међу народима Балкана, допринос социологије и конфликтологије, очување и развој мира.