

Научная статья
УДК 378+316.6+13
DOI: 10.15372/PNE20210408

Социальные конфликты в организациях высшего образования и способы их разрешения (социально-философский аспект)

Осокина Ольга Владимировна¹

¹Тульский государственный университет, Тула, Россия, 10m12o84v@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-5985-9288>

Аннотация. *Введение.* Подготовка специалистов, обладающих систематизированными знаниями и практическими навыками, реализуется в организациях высшего образования. Для того чтобы уменьшить воздействие конфликтов на образовательный процесс, следует определить их сущность и содержание. С этой целью необходимо выявить формы проявления и глубинные основания конфликтов, решаемые с помощью методологии социальной философии, позволяющей предельно обобщить процессы, идущие в образовательных организациях. *Методология.* В работе использовались дискурсивные методы сравнительного анализа и философская рефлексия, способная выделить в объектах исследования существенные признаки. Метод синтеза, на основе которого создана новая модель фрагмента образовательной реальности, позволяет определить глубинные причины проявления конфликтов в вузах и влиять на эффективные способы управления этим явлением. *Обсуждение.* Исследование конфликта как целостного явления в обществе дает возможность сделать вывод о том, что способы управления конфликтами должны основываться на учете взаимодействий субъектов, а также применительно к внутренней культуре и идеологемам функционирования общественной организации, степени социальной ответственности, регулятивов отношений и профессиональных различий участников организации. Для управления конфликтами в организациях высшего образования предложено воздействовать одновременно на культурную среду, участников и потенциальных организаторов конфликта, на содержание отношений между участниками организации. На основе идеалистической, реалистической, материалистической, прагматической, антропоцентристской, гуманистической и технократической моделей предложена система методов управления конфликтами. *Заключение.* Проведенное исследование показало, что для создания «культуры доверия» в организациях, готовящих специалистов высшей квалификации, необходимо стимулировать развитие у ее участников ценностных ориентиров, которые были бы нацелены на достижение общезначимых целей.

Ключевые слова: конфликт, содержание и структура конфликта, культура конфликта, конфликт в вузе, способы управления конфликтами, регулятивы конфликтов, участники конфликтов

Для цитирования: Осокина О. В. Социальные конфликты в организациях высшего образования и способы их разрешения (социально-философский аспект) // Философия образования. 2021. Т. 21, № 4. С. 177–192. DOI: <https://doi.org/10.15372/PNE20210408>

Scientific article

Social conflicts in institutions of higher education and ways to resolve them (socio-philosophical aspect)

Olga V. Osokina¹

¹Tula State University, Tula, Russia, 10m12o84v@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5985-9288>

Abstract. *Introduction.* Training of specialists with systematized knowledge and practical skills is implemented in higher education organizations. In order to reduce the impact of conflicts on the educational process, it is necessary to determine their essence and content. To this end, it is necessary to identify the forms of manifestation and the underlying causes of conflicts that can be solved using the methodology of social philosophy, which allows generalizing the processes going on in educational organizations. *Methodology.* The work used discursive methods of comparative analysis and philosophical reflection, which is able to identify essential features in the objects of research. The synthesis method, on the basis of which a new model of a fragment of educational reality has been created, allows us to determine the underlying causes of conflicts in universities and influence effective ways of managing this phenomenon. *Discussion.* The study of conflict as an integral phenomenon in society makes it possible to conclude that conflict management methods should be based on taking into account the interactions of subjects, as well as in relation to the internal culture and ideologies of the functioning of a public organization, the degree of social responsibility, regulatory relations and professional differences of the participants of the organization. To manage conflicts in the organization of higher education, it is proposed to influence simultaneously the cultural environment, participants and potential organizers of the conflict, the content of relations between the participants of the organization. On the basis of idealistic, realistic, materialistic, pragmatic, anthropocentric, humanistic and technocratic models, a system of conflict management methods is proposed. *Conclusion.* The conducted research has shown that in order to create a "culture of trust" in organizations that train highly qualified specialists, it is necessary to stimulate the development of value orientations among its participants that would be aimed at achieving generally significant goals.

Keywords: conflict, content and structure of conflict, culture of conflict, conflict in higher education, conflict management methods, conflict regulators, conflict participants

For citation: Osokina O. V. Social conflicts in institutions of higher education and ways to resolve them (socio-philosophical aspect). *Philosophy of Education*, 2021, vol. 21, no. 4, pp. 177–192. DOI: <https://doi.org/10.15372/PHE20210408>

Введение. Общество наряду с уровнем развития техники и технологий, характеризуется своими «...социальными институтами и типовыми, массовыми организациями, которые определяют эпоху и служат для удовлетворения не только личных, но и институализированных потребностей» [1, с. 97]. В настоящее время устойчивым является институциональный запрос на подготовку квалифицированных кадров. Вузы являются типовыми

ми организациями современной эпохи, которая, как и любая другая эпоха, «...характеризуется типовыми социальными организациями, которые имеют свои собственные цели и решают свои задачи» [2, с. 48]. Эти организации, реализуя институализированные запросы на обучение людей, являются типовыми организациями, нацеленными на подготовку специалистов высшей квалификации. В то же время, как и любая организация, вузы в процессе своего развития постоянно генерируют внутренние конфликты, которые не дают им в полной мере выполнять задачи, стоящие перед ними. По этой причине для улучшения подготовки специалистов необходимо эффективнее управлять этими явлениями.

Теоретические основания конфликтов исследуются в различных работах. Так, Р. Дарендорф рассматривает это явление, опираясь на «условия их происхождения и развития» [3, с. 29]. Он считает, что конфликты в общности вызваны как внутренними, так и внешними причинами. Н. Смелзер изучал конфликты, основываясь на процессах, обусловленных жизнедеятельностью людей, субъектами конфликтов и культурой общества, в котором они находятся [4, с. 58]. М. Вебер исследовал конфликты, опираясь на ценностную и целевую рациональность в действиях человека [5, с. 348]. Т. Парсон считает, что конфликты возникают между индивидуальными и групповыми участниками общностей, которые способствуют «плюрализму легитимных путей достижения ценностей» [6; 7].

В отечественной научной традиции такое явление, как конфликт рассматривалось с несколько других точек зрения. Так, Д. Г. Скотт считает, что с позиции конфликтологии это конфликт между различными политическими системами [8]. В качестве примера такого подхода можно привести работу Э. А. Позднякова, в которой он рассматривает конфликт в виде столкновения различных интересов различных государств [9, с. 89].

Тем не менее в отечественной науке конфликты рассматривались исходя из других принципов. Так, в работе Ф. М. Бородкина и Н. М. Коряк конфликт появлялся вследствие существования пар противоположных интересов¹. А. Д. Здравомыслов описывает конфликт как результат столкновения старых и новых порядков, а также возникновения новых отношений в различных общностях [10, с. 67]. В. А. Ядов предлагает выделять конфликты исходя из интересов их участников, а также времени их развития, охвата членов общности, где они развиваются, и уровня их напряженности [11, с. 71].

Анализ работ, в которых изучается конфликт, показывает, что существует большое количество исследований, посвященных его изучению. Тем не менее появление и развитие этого феномена в университетах и ор-

¹ Бородин Ф. М., Коряк Р. М. Внимание: конфликт: учеб. пособие. Новосибирск: Наука, 1998. С. 75.

ганизациях, готовящих специалистов высшей квалификации практически не рассматриваются.

В последнее время в немногочисленных работах конфликты в вузах часто исследуются на основе их субъективного восприятия. Так, опираясь на эту парадигму, исходя из «...мотивации конфликта и субъективных восприятий ситуации выделяют следующие виды конфликта: а) ложный конфликт; б) потенциальный конфликт; в) истинный конфликт» [12, с. 4]. Цель этой работы – разработать методику преподавания в вузе такой дисциплины, как конфликтология, для студентов различной ментальности, обусловленной их этнической и национальной принадлежностью.

В ряде работ рассматриваются конфликты между различными группами в университете. Так, М. Веграй исследует взаимодействие и конфликты между студентами, живущими в университетском кампусе, и сотрудниками библиотеки [13]. Существуют работы, в которых анализируются отношения студентов к противоправным действиям, характерным для вузов, приводящим к конфликту с законом. Так, в работе А. С. Магранова, А. В. Понеделкова и В. И. Филоненко, в частности, исследуется отношение студентов к такому явлению, как коррупция в вузе [14].

Современные исследования рассматривают частные конфликты между различными группами преподавателей, сотрудников и студентов и являются типичными для исследований конфликтов в вузах. Следует отметить, что, несмотря на важность исследований такого рода, в них не рассматриваются основные причины конфликтов в этих организациях. Тем не менее для того чтобы управлять такими процессами, необходимо понимать природу и сущность этих феноменов и на этой основе создавать эффективные методы управления ими.

Методология. Для того чтобы определить глубинные основания процессов, которые приводят к появлению конфликтов в вузах, необходимо выделить в объектах существенные признаки. Для этого в работе использовались дискурсивные методы сравнительного анализа, которые с помощью философской рефлексии позволяют решить эту задачу. Кроме этого, для решения поставленной задачи использовались методы социальной философии, в частности метод синтеза, который позволил на основе результатов проведенного анализа конфликтов в вузах создать новые представления о фрагменте социальной реальности. В результате использования этих методов сформированы новые представления о конфликте, на основе которых созданы рекомендации эффективного управления конфликтами в вузах.

Обсуждение. Задача социальной философии состоит в том, чтобы предельно обобщив процессы, идущие в вузах, определить эффективные способы предупреждения и разрешения конфликтов в таком типе организаций. Эту задачу необходимо решать с учетом следующих глубинных оснований этого явления:

- содержание и структура такого феномена, как конфликт в организациях высшего образования;
- определение методологии, дидактических процедур воздействия на те субъекты организации, которые постоянно взаимодействуют в процессе функционирования вуза и тем самым оказывают влияние друг на друга;
- характерных черт функционирования организаций высшего образования в РФ.

Другими словами, способы предупреждения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны должны основываться на учете взаимодействия между связанными друг с другом структурными компонентами конфликта, а также следующих факторов:

- общей культуры отношений участников конкретных организаций в конкретном вузе;
- содержания основной идеологии функционирования организации, которая обуславливает направленность проявления активности ее участников;
- места и роли моральных, правовых и других видов регулятивов в организации, в их действенности при использовании в процессе предотвращения и разрешения конфликтов;
- нравственной зрелости и социальной ответственности представителей различных групп и структур конкретного вуза;
- отношений к конкретному вузу, сформировавшихся в различных органах государственной власти;
- отличий в личностных характеристиках и уровне профессиональной подготовки участников организации.

Под способом в этом случае понимается регулятив, позволяющий предотвращать и разрешать конфликты в организации: «способ – это вариант сочетания имеющихся у человека средств, приемов, правил, форм достижения познавательно-преобразовательной или иных целей, но обусловленных его интеллектом, опытом, компетенциями, реальной культурой его бытия»².

По своему содержанию способы предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны – это определенные сочетания правил, приемов и форм, поведения и деятельности участников и руководителей, их последователей. Они зависят от характера деятельности сотрудников и культуры взаимоотношений между ними. Их применение позволяет оперативно и эффективно минимизировать уровень конфликтной ситуации в организации. Кроме этого, они дают возможность своевременно выявлять и исключать из жизнедеятельности

² Михалкин Н. В. Методология и методика научных исследований: учеб. пособие. М.: Изд-во Рос. гос. ун-та правосудия, 2017. С. 103.

организации виды противоречий, которые возможно устранять только силовыми средствами.

Из сказанного следует, что способы предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны определяются культурой всех субъектов, обеспечивающих бытие этих организаций. Кроме этого, они возникают под действием своеобразных личных качеств лидера-руководителя и его последователей, их нацеленности на создание в конкретном вузе системы эффективного научения и воспитания подрастающего поколения граждан. Способы, позволяющие предотвращать и разрешать конфликты в организации, можно разделить, используя такой классификационный признак, как направленность воздействия:

а) на культурную среду, на основе которой формируются и проявляют себя конфликты;

б) участников организации как потенциальных субъектов конфликта;

в) потенциальных организаторов конфликта;

г) содержание отношений в самих организациях высшего образования страны.

На развитие конфликтных ситуаций и конфликтов в организациях оказывает культурная, понимаемая в самом широком смысле, среда образовательного учреждения и организаций высшего образования³. Этот вид культуры получил название «конфликтная культура». Под этим термином понимаются социальные установки и паттерны. В это понятие также включается совокупность ценностей, которые складываются в организации и обуславливают процесс возникновения и проявления конфликтных ситуаций и конфликтов, разных по форме и содержанию.

Сегодня культура отношений в коллективе складывается таким образом, что в некоторых организациях она приобретает содержание «конфликтной». Во многих организациях, относящихся к образованию, стали проявляться следующие типичные черты:

а) приоритет личных устремлений участников организации над необходимостью выполнять функциональные обязанности, которые обусловлены их статусом. Это, с одной стороны, приводит к тому, что личные устремления участников организаций становятся основой для развития у них творческих способностей. С другой стороны, подобное явление приводит к «снижению» в организации ответственности за общее дело и, значит, становится предпосылкой для появления конфликтных ситуаций;

б) практически повсеместно утрачены устремления на формирование коллективистских отношений в организациях высшего образования

³ Студенческие объединения: создание, становление, функционирование: методические рекомендации для студентов / сост. Т. Б. Крюкова, Т. В. Королева. Иваново: Ивановск. гос. энергетический ун-т им. В. И. Ленина, 2012. 92 с.

страны. Как отмечают исследователи, формирование коллективистской сплоченности, которая была бы атрибутом бытия любых социальных организаций, сейчас пока не актуализировано [15];

в) существует только минимальный контроль за деятельностью сотрудников организаций, которые минимальную личную ответственность за свою деятельность в организации из-за нечеткого распределения обязанностей между ними;

В то же время известно, если есть в организации позитивная культурная атмосфера, там формируется сплоченный коллектив, который достигает в своей деятельности значительных успехов. Там, где нет такой культурной атмосферы, возникают конфликты и отсутствует позитивное развитие и организаций, и личностей⁴. Для того чтобы преодолеть такую ситуацию, сформировать необходимую культуру отношений в организациях и исключить появление в них «конфликтной культуры», необходимо использовать способ «мировоззренчески-методологического обеспечения и сопровождения» процесса функционирования организаций в вузах страны. Этот способ даст возможность обеспечить высокий уровень культурной среды бытия организаций в вузах страны. Несмотря на то что он является духовным, он актуализирует возможности всех субъектов организации, которые помогают достигнуть заявленных целей. В функциональном аспекте этот способ придает моральным, эстетическим, правовым и даже религиозным нормам реальную силу, определяет необходимость их исполнения. Все это реализуется с помощью общественного мнения и требований государственных структур [8; 14].

Таким образом, мировоззренчески-методологическое обоснование работы организаций в различных вузах является культурными «требованиями» общества к сотрудникам организаций, которые нормативно обусловлены, системно организованы и упорядочивают отношения субъектов между собой⁵. Они создают в организациях структуру взаимодействия-взаимовлияния, которая минимизирует возникновение в них конфликтов [17]. Этот способ включает процедуры распределения между сотрудниками обязанностей, правомочий и ответственности, обуславливает конкретные отношения субъектов организации, регламентирует активность сотрудников организаций, устанавливает для них соответствующие меры ответственности, защиты, поощрения. Мировоззренчески-методологический способ духовно мотивирует субъекты организации на выполнение ими своих

⁴ Мысливская Г. Конкурс управленцев «Лидеры России» станет ежегодным // Российская газета. 2018. 13 января.

⁵ Студенческие объединения: создание, становление, функционирование: методические рекомендации для студентов / сост. Т. Б. Крюкова, Т. В. Королева. Иваново: Ивановск. гос. энергетический ун-т им. В. И. Ленина, 2012. 92 с.; Энциклопедия студента. М.: Книжный дом, 2018. 576 с.

статусных ролей, своих обязательств перед коллегами, на ответственное отношение к образовательному процессу в вузе, к его совершенствованию.

Мировоззренчески-методологический способ предполагает формирование у сотрудников научного мировоззрения и методологической культуры познавательной-преобразовательной деятельности, развивает их педагогическую инициативу и творческое управленческое мышление, которые в дальнейшем исключают причины возникновения конфликтных ситуаций, способных разрушить цельность и функциональность организации. Использование этого метода предполагает формирование у разных сотрудников, включенных в разные виды организаций высшего образования страны, необходимых черт и свойств, которые исключали бы развитие у них конфликтности. Формировать у сотрудников способы мировоззренчески-методологического обеспечения и сопровождения процесса функционирования организаций необходимо так, чтобы теоретические этапы обучения совмещались с практическими, а также сочетались с самосовершенствованием и самовоспитанием сотрудника и с его саморазвитием. Для того чтобы появились необходимые качества у сотрудников, позволяющие формировать бесконфликтную культуру в организации, необходимо пройти несколько этапов.

Первый из них является диагностическим. На этом этапе выявляются критерии и показатели готовности каждого участника организации к бесконфликтному взаимодействию с другими участниками, руководством вуза и его подразделений, а также степень мотивации конкретных сотрудников к такой деятельности; определяются их конкретные знания и умения; анализируется уровень их компетентности в данном виде деятельности; сравнивается реальный уровень их компетентности с квалификационными требованиями, которым они обязаны соответствовать.

Второй этап организационный. На этом этапе каждый участник организации активно формирует программы развития личностных качеств, соответствующих статусному уровню их деятельности в организации.

Третий этап является наиболее важным, практическим этапом. Здесь реализуется полученная и обоснованная модель формирования необходимых качеств и свойств конкретного участника организации. При этом не только фиксируются появившиеся качества и новые личностные характеристики участника, но и создается система мероприятий для саморазвития и самовоспитания.

Четвертый – обобщающий этап создания бесконфликтной культуры, здесь завершается процесс формирования необходимых качеств у сотрудников. На этом этапе проводятся анализ и оценка полученных у обучаемых методических и педагогических навыков и умений, производится соотнесение результатов с целями, которые были поставлены в процессе подготовки.

Для достижения этих целей применимы следующие способы:

– способ создания в организациях «воспитывающих ситуаций» на основе включения во взаимодействие-взаимовлияние субъектов организаций бесед, диспутов, дискуссий;

– способ создания в организациях «ситуаций успеха» посредством соревновательных процедур, поощрения всех участников без критики неуспевающих, выявления у них неиспользованных возможностей, подтвержденных экспертными оценками;

– способ создания в организациях «ситуаций доверия» посредством использования познавательных игр, различных видов диалогов между участниками организаций, поощрения инициаторов диалогов;

– способы, развивающие способности творческой, активной личности на основе поощрений, соревнований;

– способы, развивающие у участника организации качества исследователя посредством использования приемов: личное мнение – оценки коллег, экспертной оценки, мысленного эксперимента [15; 16].

Выделенные способы, приемы и средства формирования у сотрудников организаций качеств, которые исключали бы проявление ими конфликтности, можно включить в уже разработанные модели осуществления этого процесса с учетом возрастных параметров и уровня сформированных у них в процессе подготовки компетенций. Это следующие модели.

1. Идеалистическая модель создания у сотрудников качеств и свойств, необходимых для формирования лидера. В этой модели процесс создания свойств и различных качеств личности у сотрудников идет под действием «идеальной среды», в которой они существуют. Под ее влиянием способности обучающихся достигают необходимого уровня развития. В этом и заключается процесс формирования личности, обладающей нужными качествами и свойствами. В этой модели предполагается, что идет процесс формирования личности на базе природной сущности человека высшего из его начал – духовности, а также необходимых компетенций.

2. Реалистическая модель создания у обучаемых компетенций, свойств и качеств, которые необходимы ему как участнику организации. Эта модель предусматривает, что знания и опыт передаются им в уже «подготовленном» виде. Организовывать этот процесс следует предметно и последовательно, а также с учетом личностных возможностей участников организации. Создание этих свойств и качеств реализуется в виде «помощи обучаемому». Такая модель предполагает, что обучаемый будет осознанно включаться в процесс формирования у него навыков и умений, которые дадут возможность создать у него свойства и качества, которые определяют его бесконфликтность.

3. Материалистическая модель создания бесконфликтных свойств и качеств у участников организации. Эта модель предусматривает, что процесс

развития у них определенных свойств, качеств происходит в процессе обучения с учетом как субъективных факторов, так и объективных условий. Все это осуществляется в совместной «познавательной-преобразовательной деятельности». Эта модель основывается на материалистическом подходе к анализу сущности человека, а также на реально существующих алгоритмах его социализации.

4. Прагматическая модель развития у участников организации бесконфликтных качеств, свойств и черт. Определяющим признаком этой модели развития у участников организации бесконфликтных качеств и свойств является ориентация на формирование глубоких и разнообразных компетенций исключительно для определенной организации или определенного вида ее деятельности.

5. Антропоцентристская модель предполагает то, чтобы формировать качества и свойства у индивидуума, обеспечивающих его бесконфликтное восприятие мира, необходимо создать среду, которая наилучшим образом обеспечит саморазвитие человека.

6. Гуманистическая модель предусматривает создание бесконфликтных качеств и свойств у всех участников организации. В этой модели процесс формирования у участников организации бесконфликтных свойств личности возникает под действием сконструированной окружающей среды, которая позволяет реализовывать максимальное развитие задатков человека без «ущемления» его интересов. Реализация этой модели на практике затруднительна. Она требует поиска приемов и форм взаимодействия с человеком, которые мотивируют обучаемого и воспитуемого на самосовершенствование, упорную работу над своими знаниями, умениями, навыками с целью достичь необходимых результатов.

7. Технократическая модель характеризуется тем, что она предполагает создавать бесконфликтные качества и свойства на основе применения рационально сформированной методологии, обладающей характерными признаками «образовательной технологии», дающей возможность рационально организовать процесс обучения и воспитания.

В целом рассмотренные нами способы и модели развития у участников организации свойств и качеств, которые формируют у них качества и свойства бесконфликтных личностей, взаимообусловлены и взаимосвязаны. Если их применять диалектически взаимосвязанно, то путь к достижению заявленных целей будет наиболее эффективным.

При обосновании способов создания в организациях высшего образования минимума конфликтности следует учитывать тот факт, что в организации могут находиться «деструктивные участники», которые могут оказать сильное негативное влияние на отношения внутри нее. Такими участниками организации могут быть «консерваторы», являющиеся противниками различных нововведений, участники, нацеленные на достиже-

ние своих личных интересов, а также те, кто не согласен с направлением развития организации [18].

Для того чтобы устранить негативные воздействия субъектов такого рода, способных привести к конфликту в организации, возможно применение многих способов, позволяющих воздействовать на подобные личности. Например, позитивным способом воздействия на потенциально готовых инициировать конфликт в организации может быть ряд мероприятий, нацеленных на формирование в организациях отношений, аналогичных отношениям в «патриархальной семье». Это позволит создать в организации атмосферу взаимовыручки и справедливости, а также поддержать тех, кто действительно собирается достичь успехов в избранной профессии и «защитить» тех, кто становится объектом социальной изоляции. Отношения, подобные отношениям в патриархальной семье, дают возможность реализовать обстановку в организации, которая обеспечит комфортное взаимодействие между ее участниками, позволят создать атмосферу взаимовыручки и четко выделить различные социальные роли [19].

В этом случае появляется возможность менять направления действий «конфликтующих участников организации», используя их способности и качества для развития организации. С этой целью рекомендуется проведение индивидуальных бесед, «приближение» «конфликтующих участников» к практической деятельности структурных подразделений организации и даже вуза в целом, проявление к ним особого внимания, назначение их на значимые для них должности.

Такие процедуры взаимодействия и взаимовлияния с непозитивными сотрудниками организации, «потенциально конфликтующими» не будут вызывать негативной реакции у сотрудников организации. Тем не менее следует отметить, что такие процедуры эффективны только в том случае, когда «конфликтующий участник» готов направить свою активность на достижение целей организации [15]. Кроме этого, можно использовать и способ, который предполагает разрушение системы «руководитель – конфликтующий участник» в конкретной организации. Этот способ реализуется с помощью различных процедур. К примеру, можно уволить деструктивного лидера или переместить на другое рабочее место, изменить статус и социальную роль «конфликтующего участника», перевести «конфликтующего участника» в другую организацию.

Вполне приемлемым является и такой способ противодействия «конфликтующим участникам организации», как «перехват» их «основополагающих функций» другими участниками организации. Для достижения результата в этом случае от руководителя организации и его сторонников потребуется изменить свои взгляды на процессы, происходящие в организации. Им необходимо понять намерения, которые готовы осуществить «конфликтующие участники», а потом этим намерениям противопоставить

более значимые для участников организации цели. Эти цели можно реализовать с помощью неформального общения сотрудников организации с ее руководителем, своевременного информирования сотрудников о тех мероприятиях, которые будут осуществляться в организации.

Способом снижения негативного действия «конфликтующего участника» организации может быть «подрыв» его репутации, компрометация перед лицом его последователей. Эта цель может быть достигнута посредством вежливой, но непрерывной демонстрации его сторонникам невысокой профессиональной компетентности «конфликтующего участника», которая не соответствует его статусному положению или опасности его действий для всех участников организации.

Одним из способов, снижающих негативное действие «конфликтующего участника» на организацию и ее деятельность, может быть формирование в организации коллективистских отношений. Он дает возможность сформировать «нейтрально-универсальные» взаимодействия в организации и дать возможность для всех ее участников всесторонне проявить свои профессиональные и личностные позитивные качества [12]. Одновременно такой способ позволяет организовать процесс выработки общей цели и достижения ее всеми членами организации.

Коллективизм формирует в организации связи взаимодействия-взаимовлияния, которые утверждают в человеке следующие установки: каждая личность использует созданные ею блага в интересах всей организации, вовлекает всех сотрудников в общее дело, которому они служат, к которому они готовились. Он основан на готовности сотрудников и студентов вузов достигать поставленных целей, добиваться ее, вере в себя и желании творить [19]. Такой способ предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования ориентирован на создание таких отношений, которые будут объективно формировать социально-значимые, надежные отношения между ними.

Заключение. Проведенное исследование конфликтов и обоснование способов их предотвращения и разрешения в организациях высшего образования страны дает возможность утверждать, что их комплексное и взаимодополняемое применение позволяет исключить или минимизировать конфликтность в рассматриваемых организациях. На основе проведенного исследования, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, способы предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны представляют собой определенные варианты сочетания приемов и правил поведения и деятельности студентов и преподавателей, которые объективно детерминированы уровнем культуры, определяющие отношения между сотрудниками и характером их деятельности. Такие формы разрешения конфликтов позволяют оперативно и эффективно минимизировать их уровень в организации, своев-

ременно выявлять и исключать из жизнедеятельности организации виды противоречий, которые возможно устранять только силовыми средствами.

Во-вторых, важнейшим способом, позволяющим сформировать необходимую культуру отношений в организациях с целью исключить появление в них «конфликтной культуры», является способ «мировоззренчески-методологического обеспечения и сопровождения» процесса функционирования организаций в вузах страны.

В-третьих, к способам, позволяющим развивать у сотрудников организаций черты характера и свойства личности, которые дали бы возможность участникам достигать общезначимых для них целей, а также действенно и эффективно и предотвращали бы возникновение конфликтов в организации, относятся:

- способ создания в организациях «воспитывающих ситуаций» на основе включения во взаимодействие-взаимовлияние субъектов организаций бесед, диспутов, дискуссий;

- способ создания в организациях «ситуаций успеха» посредством соревновательных процедур, поощрения всех участников без критики неуспевающих, а выявления у них неиспользованных возможностей, подтвержденных экспертными оценками;

- способ создания в организациях «ситуаций доверия» посредством использования познавательных игр, различных видов диалогов между участниками организаций, поощрения инициаторов диалогов;

- способы, развивающие способности творческой, активной личности на основе поощрений, соревнований;

- способы, развивающие у участника организации качества исследователя посредством использования приемов, когда личное мнение оценивается коллегами и экспертами, а также проверяется мысленным экспериментом.

В-четвертых, для того чтобы эффективно воздействовать на «конфликтотогенных участников» для сокращения негативного влияния на процесс предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны, следует использовать следующие способы: создание атмосферы «патриархальной семьи», разрушение системы «руководитель – конфликтотогенный участник», «подрыв» репутации конфликтотогенного участника, компрометацию его в его же собственных глазах и особенно в глазах его последователей, а также способ создания условий для «формирования в организации коллективистских отношений».

В-пятых, в исключительных ситуациях необходимо снижать авторитет и изолировать таких участников организации, которые создают конфликты. Все эти способы необходимо использовать в комплексе, что даст возможность создать «культуру доверия», которая позволит эффективно готовить специалистов высшей квалификации для различных отраслей экономики и управления обществом.

Все выделенные и обоснованные способы предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны необходимо использовать в комплексе. Использование этих способов дает возможность обеспечить их системное воздействие на процесс предотвращения и разрешения конфликтов в организациях высшего образования страны.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Сафонов А. Л., Орлов А. Д.** Новая социальная теория и принципы ее построения (глобализация и основные механизмы развития общества): монография. Екатеринбург: Издательские решения, 2020. 112 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44110900>
2. **Сафонов А. Л., Орлов А. Д.** Институционально-формационная теория и принципы ее построения // Вестник тверского университета. Серия: Философия. 2020. № 4 (54). С. 37–51. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44524554>
3. **Дарендорф Р.** Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / пер. с нем. Л. Ю. Панфиной. М.: РОССПЭН, 2002. 284 с.
4. **Смелзер Н.** Социология / пер. с англ.; науч. ред. В. А. Ядов. М.: Феникс, 1994. 687 с.
5. **Вебер М.** История хозяйства. Город. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. 574 с.
6. **Парсонс Т.** Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // Thesis. 1993. Вып. 2. С. 94–122.
7. **Парсонс Т.** Современная западная теоретическая социология. М.: Эксмо, 2004. 270 с.
8. **Скотт Д. Г.** Способы разрешения конфликтов / пер. с англ. Д. Г. Скотт. СПб.: ВИС, 1994. 209 с.
9. **Поздняков Э. А.** Системный подход и международные отношения. М.: Аспект Пресс, 1976. 157 с.
10. **Здравомыслов А. Г.** Исследование конфликта на макроуровне. Теоретические предпосылки. Н. Новгород: Волго-Вятский кадровый центр, 1994. 79 с.
11. **Ядов В. А.** Два рассуждения о теоретических предпочтениях // Социологический журнал. 1995. № 2. С. 70–72. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23733865>
12. **Гусева Н. И.** Эффективное функционирование персонала мультикультурных организаций: методологический и прикладной аспекты. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. 256 с.
13. **Веггау М.** Campus partnerships for promoting equity, diversity and inclusion: A case study of the NCBI Model for reducing prejudice and intergroup conflict at Florida State University Libraries // The Journal of Academic Librarianship. 2019. Vol. 45, Issue 5. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.03.002>
14. **Магранов А. С., Понеделков А. В., Филоненко В. И.** Общественно-политическая активность студентов вузов Ростовской области // Власть. 2017. Т. 25, № 6. С. 24–32. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29449538>
15. **Клюева И. Б.** Развитие социального лидерства в профессиональных образовательных организациях // Социальное лидерство в образовательной среде: материалы всерос. науч.-практ. заочной интернет-конференции (Ярославль, 20–25 апреля 2017 г.). Ярославль: Изд-во Ярославск. гос. пед. ун-та им. К. Д. Ушинского, 2017. С. 99–103. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30011326>
16. **Шпак Т. К.** Условия эффективности развития лидерских качеств обучающихся // Социальное лидерство в образовательной среде: материалы всерос. науч.-практ. заочной интернет-конференции (Ярославль, 20–25 апреля 2017 г.). Ярославль: ЯГПУ им. Ушинского, 2017. С. 178–184. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30011326>
17. **Черникова Е. Г.** Состояние студенческого самоуправления в вузе (на материалах социологических исследований) // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2014. № 4. С. 165–176. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21578481>

18. **Медведь Т. И.** Актуальные проблемы развития образования // Научно-методологический электронный журнал Концепт. 2015. Т33. С. 36–40. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25049320>
19. **Пожарский С. О.** Методы и формы развития лидерских качеств менеджеров гостиничного сервиса в системе СПО // Проблемы и перспективы развития образования: материалы VII Междунар. науч. конференции (Краснодар, сентябрь 2015 г.). Краснодар: Изд-во Инновация, 2015. С. 110–112. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24149532>

REFERENCES

1. Safonov A. L., Orlov A. D. *New social theory and principles of its construction (globalization and the main mechanisms of society development)*: a monograph. Yekaterinburg: Izdatelskije resh-enija Publ., 2020, 112 p. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44110900> (In Russian)
2. Safonov A. L., Orlov A. D. Institutional-formation theory and principles of its construction. *Bulletin of Tver University. Series: Philosophy*, 2020, no. 4 (54), pp. 37–51. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44524554> (In Russian)
3. Darendorf R. *Modern social conflict*. Moscow: ROSSPEN Publ., 2002, 284 p. (In Russian)
4. Smelzer N. *Sociology*. Transl. from English, scientific. ed. V. A. Yadov. Moscow: Phoenix Publ., 1994, 687 p. (In Russian)
5. Weber M. *History of the economy. City*. Moscow: Canon-Press-Ts Publ., 2001, 574 p. (in Russian)
6. Parsons T. The concept of society: components and their relationships. *Thesis*, 1993, vol. 2. pp. 94–122. (In Russian)
7. Parsons T. *Modern Western theoretical sociology*. Moscow: Eksmo Publ., 2004, 270 p. (In Russian)
8. Scott D. G. *Ways of conflict resolution*. Transl. from English. St. Petersburg: VIS Publ., 1994, 209 p. (In Russian)
9. Pozdnyakov E. A. *System approach and international relations*. Moscow: Aspect Press Publ., 2004, 159 p. (In Russian)
10. Zdravomyslov A. G. *Sociology of conflict. Investigation of the conflict at the macro level. Theoretical prerequisites*. Niznij Novgorod: Volgo-Vyatka Personnel Center Publ., 1994, 79 p. (In Russian)
11. Yadov V. A. Two reasoning about theoretical preferences. *Sociological Journal*, 1995, no. 2, pp. 70–72. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23733865> (In Russian)
12. Guseva N. I. *Effective functioning of personnel of multicultural organizations*. Irkutsk: BSUEP Publishing House, 2004, 256 p. (in Russian)
13. Berray M. Campus partnerships for promoting equity, diversity and inclusion: A case study of the NCBI Model for reducing prejudice and intergroup conflict at Florida State University Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 2019, vol. 45, Issue 5. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.03.002>
14. Magranov A. S., Ponedelkov A. V., Filonenko V. I. Socio-political activity of university students in the Rostov region. *Power*, 2017, vol. 25, no. 6, pp. 24–32. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29449538> (In Russian)
15. Klyueva I. B. Development of social leadership in professional educational organizations. *Social Leadership in the Educational Environment: proc. of All-Russian scientific and practical correspondence internet conference (Yaroslavl, April 20–25, 2017)*. Yaroslavl: Publishing house of the Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, 2017, pp. 99–103. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30011326> (In Russian)
16. Shpak T. K. Conditions for the effectiveness of the development of leadership qualities of students. *Social leadership in the educational environment: proc. of All-Russian scientific and practical correspondence Internet conference (Yaroslavl, April 20–25, 2017)*. Yaroslavl: YaGPU

- named after Ushinsky, 2017, pp. 178–184. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30011326> (In Russian)
17. Chernikova E. G. State of student self-government in the university (based on the materials of sociological research). *Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University*, 2014, no. 4, pp. 165–176. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21578481> (In Russian)
 18. Medved T. I. Topical problems of education development. *Concept*, 2015, vol. 33, pp. 36–40. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25049320> (In Russian)
 19. Pozharsky S. O. Methods and forms of development of leadership qualities of hotel service managers in the SPO system. *Problems and prospects of education development: materials of the VII International Scientific Conference* (Krasnodar, September 2015). Krasnodar: Innovation Publishing House, 2015, pp. 110–112. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24149532> (In Russian)

Информация об авторе

О. В. Осокина, начальник международного отдела Интернет-института, Тульский государственный университет (Россия, 300012, Тула, ул. Ленина, 92).

Information about the author

Olga V. Osokina, Head of the International Department of the Internet Institute, Tula State University (Russia, 300012, Tula, Lenin Street, 92).

Поступила: 26.05.2021

Received: May 26, 2021

Одобрена после рецензирования: 30.07.2021

Approved after review: July 30, 2021

Принята к публикации: 27.09.2021

Accepted for publication: September 27, 2021