

УДК 378.091.064:316.48

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ СУЩНОСТНЫХ ОСНОВАНИЙ КОНФЛИКТОВ В ВУЗАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ИХ КЛАССИФИКАЦИИ

О.В. Осокина

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», г. Тула

DOI: 10.26456/vtphilos/2021.4.128

Работа посвящена социально-философскому анализу конфликтов в организациях высшего образования России и их дальнейшей систематизации. Целью данной работы является определение базовых оснований конфликтов в вузах и создание на этой основе их классификации. В работе использовались дискурсивные методы сравнительного анализа, позволяющие с помощью философской рефлексии выделить в объектах существенные признаки, и метод синтеза, на основе которого создана новая модель фрагмента социальной реальности. Определены природа, сущность конфликтов в вузах различных типов, на основе которых создана классификация этих явлений. Создана классификация конфликтов на основе анализа их природы, сущности и структуры организации, где они происходят. На основе такого критерия, как природа этого явления выделены следующие типы конфликтов: а) возникающие из-за различного восприятия мира, б) определенные временным взаимодействием их участников, в) появляющиеся в процессе развития организации. Использование критерия «сущность конфликта» позволяет разделить их по уровню воздействия и выделить следующие группы этих явлений: а) с минимальной степенью насилия, б) с уровнем насилия на уровне вызова, в) на уровне угрозы. Применение такого критерия, как роль внутренней структуры организации в создании конфликтов позволило выделить такие типы этих явлений: а) обусловленные иерархией соподчиненных структур, б) взаимодействие элементов структуры. Построение классификаций, исходя из сущности и природы конфликтов в вузах, позволяет проводить дальнейшую классификацию конфликтов по более узким основаниям и выявлять конкретные причины их появления, что позволит более эффективно управлять данными явлениями.

Ключевые понятия: конфликт, вуз, классификация, образование, группировка.

Администрации вузов должна постоянно повышать эффективность обучения и воспитания студентов. Одной из основных задач является управление конфликтами, возникающими в рамках этих организаций. Для достижения данной цели необходимо понимать природу этих феноменов, определять онтологические основания, на базе которых они возникают, и создавать на этой основе классификацию конфликтов.

© Осокина О.В., 2021

Для того чтобы достичь поставленной цели и определить глубинные причины возникновения конфликтов в организациях высшего образования недостаточно методов социологии, которые дают в первую очередь количественные оценки изучаемым явлениям в рамках уже существующих научных парадигм. В данном случае необходимо использовать философию, методология и методы которой позволяют формировать общую систему взглядов на социальную среду.

Классификация конфликтов в западной философской мысли

В рамках социальной философии и теоретической социологии было проведено большое количество исследований, посвященных конфликтам как в обществе в целом, так и в организациях. Их сравнительный анализ показал, что классификации, систематизирующие данные явления, основываются на различных критериях.

Вуз является организацией, которая формирует внутри себя определенную социальную общность. Вследствие этого необходимо провести анализ тех теорий, которые описывают конфликты внутри различных групп, а также анализируют взаимосвязи между участниками, входящими в их состав, которые определяются определенной иерархической структурой. Теорий, рассматривающих данные явления, существует большое количество, т. к. природа конфликтов разнообразна. Соответственно, существует большое количество их классификаций.

Так, Р. Дарендорф осуществлял их типологию на основе такого критерия, как «условия их происхождения и развития» [5, с. 29, 439]. Вследствие этого конфликты, исходя из условий их происхождения, приобрели в его классификации следующие обозначения: а) эндогенные – это так называемые внутренние, т. е. обусловленные самой социальной общностью; б) экзогенные, т. е. внешние по отношению к конкретной социальной общности.

Н. Смелзер для объединения конфликтов в различные группы использовал такие критерии, как сфера жизнедеятельности людей, субъекты конфликтов, культура общности. По уровню развития культуры общности он выделял три вида конфликтов: а) аномию – понятие, введенное в исследования Э. Дюркгеймом; по своему содержанию оно отражает при характеристике конфликта нарушение единства культуры общности, происходящее вследствие отсутствия четко сформулированных социальных норм; б) культурное запаздывание – понятие, введенное в исследования У. Осборном; оно отражает ситуацию, когда изменения в материальной жизни социальной общности опережают преобразования в духовной культуре общности; в) чуждое влияние – это такие конфликты, которые происходят в условиях наличия в общности множества противоположных элементов культуры, тормозящих процесс единения ее участников [22, с. 58].

По характеристике субъектов общности он выделяет следующие виды конфликтов: а) межличностные – это конфликты, возникающие между отдельными участниками общности; б) конфликты между микрогруппами – они возникают внутри общности, когда она фрагментируется на небольшие подгруппы со своими ценностями и установками; в) межинституциональные конфликты – это конфликты, которые возникают между социальными институтами в обществе; г) конфликты между структурными элементами производственных организаций; д) конфликты между государственными учреждениями; е) конфликты между субъектами, носителями определенной культуры; это может быть конфликт поколений, конфликт разных общностей, придерживающихся определенных духовных ценностей, которые антагонистичны [22, с. 58].

М. Вебер использовал для классификации социальных конфликтов две формы рациональности, которые обуславливают в том числе и процессы, идущие в вузах: а) «ценностную рациональность», касающуюся сознательной оценки целей или основных ценностей; б) «целевую рациональность», относящуюся к средствам достижения поставленных целей [4, с. 348].

Д. Белл также для классификации конфликтов использовал в качестве критериев «ценностную» и «целевую» рациональность. По его утверждениям, именно в рамках данных критериев конфликтные ситуации проявляются среди творческой интеллигенции и работников культуры. По сути, они отражают их желание сократить или устранить ограничения, которые мешают реализации творческих устремлений [6]. Он считал, что именно эти рациональности находятся в резкой оппозиции эффективности трудовой деятельности, которая основана на «принципах расчета, рационализации труда и времени и на идее прямолинейного развития прогресса» [6].

Т. Парсонс при анализе и классификации конфликтов пришел к выводу, что предпосылки возникновения конфликтов и видов их проявления коренятся в отношениях между теми участниками социальных общностей, которые привержены «плюрализму легитимных путей достижения ценностей» [13; 14]. По его убеждению, конфликтная ситуация и конфликты детерминируются интересами тех участников общности, которые ориентируют свою деятельность на какую-либо специфическую область, сферу своей жизни. Ведь именно направленность для них является высшей, абсолютной ценностью. Следовательно, все остальные потенциальные ценности рассматриваются лишь как средства достижения основной [13; 14].

Таким образом, в западной науке исследователи рассматривали конфликты, возникающие в социальных общностях и организациях, исходя из общих закономерностей развития социальной системы, а также возникающих, вследствие этого отношений между людьми.

Конфликт и его анализ в отечественной философской мысли

Отечественные ученые, изучавшие конфликты, рассматривали их с других позиций. К примеру, большинство работ ученых в советский период развития конфликтологии было посвящено конфликтам между различными политическими системами [23]. Так, Э.А. Поздняков рассматривал внутрисистемный конфликт как столкновение различных политических, экономических, военно-стратегических и иных интересов государств [15, с. 89].

Тем не менее в ряде работ отечественные исследователи при создании классификации конфликтов использовали такие показатели, как ценности, которые преследовали субъекты конфликтов, а также содержательные характеристики субъектов [8, с. 33].

Например, Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк, положившие в основу классификации конфликтов две пары противоположных параметров: объективная целесообразность – объективная нецелесообразность; субъективная целесообразность – субъективная нецелесообразность; выделяют четыре вида конфликтных ситуаций по характеру их возникновения: 1) объективно целесообразны; 2) объективно нецелесообразны; 3) субъективно целесообразны; 4) субъективно нецелесообразны [2, с. 75].

А.Г. Здравомыслов, исследуя социальные конфликты на макроуровне, закладывая в основу классификации сферы жизнедеятельности политику, социально-экономическую сферу, национально-этнические отношения, производственную и непроизводственную сферы, выделял две группы видов конфликтов:

1) между новыми и старыми порядками (в коллективе такие конфликты обычно возникают при значительной возрастной разнице между коллегами, при появлении новых работников, не согласных с порядками, которые были установлены ранее);

2) конфликты, возникающие вследствие способов формирования новых отношений и их реального наполнения (данный тип возможен в процессе образования коллектива, определения основных статусно-ролевых взаимодействий) [7, с. 67].

Далее, в рамках обозначенных конфликтов, он выделяет следующие их виды: политический; национально-этнический; социально-экономический [7, с. 67].

В.А. Ядов предлагает выделять виды конфликтов по следующим критериям:

- по интересам, которые послужили условиям создания в общностях конфликтных ситуаций;
- по уровню напряженности протекания конфликтов в общности;
- по охвату участников общности в конфликте;
- по времени протекания конфликтов в общности;

- по ресурсам, которые используют участники конфликта для разрешения противоречий, являющихся основой создания в общности конфликтов [24].

Как видим, при выборе критериев для классификации конфликтов ученый использовал разные качественно-количественные показатели.

Система взглядов, созданная отечественными исследователями, дает возможность продуктивно их использовать при анализе конфликтов в организациях.

Принципы классификации конфликтов в вузах

Конфликт представляет собой разрешение противоречий с помощью способов, находящихся вне правил и норм поведения, сложившихся в обществе. Создание классификации этих процессов должно опираться на принципы, позволяющие распределить объекты по существенным признакам. Такие характерные черты конфликтов в современную эпоху определяются несколькими факторами. Одним из них являются социальные процессы, которые идут в период глобализации [16; 17; 19; 21]. Другие тенденции развития социума приводят к этнокультурной фрагментации общества [18; 20], что вызывает рост этнокультурных конфликтов.

Еще одним фактором, который приводит к увеличению противоречий между людьми, является то, что современное общество требует переподготовки и повышения квалификации пожилых людей [9]. Вследствие этого в процессе обучения начинают контактировать индивидуумы различных возрастов, с разными взглядами на жизнь [10]. Эти процессы также могут привести к росту межличностных конфликтов в вузах. Кроме этого, на рост конфликтности в вузах оказывает существенное влияние «...неравенство, более всего выраженное в распределении материальных ресурсов, что обуславливает и другие виды неравенства» [3].

Сравнительный анализ социально-философских концепций, рассматривающих конфликты в организациях и социальных общностях, показывает то, что они возникают под действием самых разных причин. Тем не менее не все причины и атрибуты данного явления свойственны конфликтам в вузах. Конфликты в них в первую очередь имеют эндогенное происхождение. Поэтому классификация должна учитывать такие факторы, как уровень, на котором происходят конфликты, его степень, время, интенсивность, а также причины, вызвавшие данное явление.

Социально-философское исследование конфликтов в организациях высшего образования предполагает то, что их классификацию следует осуществлять, в первую очередь, по критериям, имеющим онтологические основания. К таким критериям относятся природа конфликта,

а также его сущность, которая устанавливается и уточняется в процессе его изучения.

Классификация конфликтов значима для выработки «механизма» управления конфликтами в организациях высшего образования страны. К тому же применительно к этим структурам данной классификации пока не производилось.

Если использовать такой критерий, как совокупность свойств конфликта (природа конфликта), то можно выделить следующие классы данного явления, которые раскрывают структурно-функциональное, причинно-следственное, уровнево-направленное содержание взаимодействия-взаимовлияния:

- конфликты восприятия мира, к которым относятся мировоззренческие, культурные, ценностные (для первых характерными являются мировоззренческие противоречия участников организаций; для вторых – культурные противоречия; для третьих – ценностные противоречия участников организаций);

- конфликты временного взаимодействия, которые происходят в течение определенного промежутка времени: учебного года, семестра, нескольких недель, нескольких дней;

- конфликты развития, состоящие из двух групп: конструктивные, деструктивные (для первой из них характерным является то, что конфликт способствует позитивному развитию организации; для второй главным признаком является создание в организации социальной напряженности, дестабилизация управленческого и учебно-воспитательного процесса в вузе).

Если взять такой критерий, как сущность конфликта, то можно выделить конфликты, которые обусловлены уровнем экспансии одних субъектов организации на других субъектов:

- уровень насилия минимальный и конфликт разрешается на основе межличностного уточнения позиций сторон, а также определенных видов компромиссов между субъектами конфликта (конфликты корректировки позиций);

- уровень насилия на уровне вызова, что приводит к изменению социальных функций участников конфликта при сохранении их имиджа (конфликты вызова);

- уровень насилия на уровне угрозы, что вызывает изменение статусного положения участников конфликта и их социальных ролей (конфликты угрозы).

Кроме этого, может быть использована и классификация конфликтов в организациях высшего образования страны по их видам и типам. Такая классификация позволит выделить некоторые черты, относящиеся к формам организаций и конфликтов.

По такому критерию, как виды организаций, которые существуют в вузах страны, а также по функциям, которые вызывают конфликты в этих организациях, можно выделить следующие виды конфликтов:

- конфликты иерархически соподчиненных структур, представляющие собой конфликты организаций администрации вуза; конфликты студенческих групп; конфликты в преподавательских коллективах; конфликты в профсоюзных организациях; конфликты в научных и «технических подразделениях» вуза;

- конфликты элементов структуры, представляющие собой конфликты между субъектами организаций: коллективом преподавателей и студенческими организациями, различными коллективами преподавателей, а также коллективами студентов; организацией администрации вуза – коллективом преподавателей; организацией администрации вуза – организацией студентов; общественными организациями (как вариант – профсоюзными) – коллективом преподавателей; научным подразделением вуза – администрацией вуза; администрацией вуза – «техническим подразделением вуза»; коллективом преподавателей – издательским коллективом; администрацией вуза – издательским коллективом вуза; преподавателем – преподавателем; преподавателем – администратором; преподавателем – студентом; преподавателем – научным сотрудником; преподавателем – редактором издательства; сотрудником издательства – администратором; студентом – преподавателем; студентом – администратором; техническим работником – администратором.

Дальнейшая цепочка видов конфликтов такая же, как и для других социальных общностей, но с отличительными признаками, свойственными организациям образования [1].

Например, по функциям, по той роли, которые вызывают конфликты в организациях высшего образования страны, можно выделить следующие:

- конфликты, которые помогают развиваться отношениям внутри организации, совершенствуют структуру организации, способствуют развитию динамики внутри нее;

- конфликты, которые «разрушают» отношения внутри организации, делают структуру организации неустойчивой, исключают позитивную динамику организации;

- конфликты, которые обеспечивают «снятие» напряженных отношений с другими организациями, интегрируют отношения с ними;

- конфликты, которые «усиливают» разобщенность между организациями, дестабилизируют образовательный процесс в вузе.

Если рассматривать классификацию конфликтов по проявлению субъективных факторов, которые представляют собой выражение социально-психологического потенциала субъектов конфликтов, то можно выделить следующие их виды:

- конфликты социального неравенства, которые предопределяются тем субъективным фактом, что студенты происходят из разных социальных классов и слоев и придерживаются различных ценностей; конфликты социального неравенства – это конфликты, обусловленные уровнем социальных притязаний студентов, проявляющихся через сопоставление себя друг с другом.

- этнические конфликты как разновидность организационных; они потенциально заключены в идеологеме «свой – чужой»; так как палитра этносов и наций в организациях высшего образования реально присутствует, то данный вид конфликта реально сопровождает все студенческие, да и преподавательские организации высшего образования страны.

- конфликты, обусловленные разным уровнем мировоззренческой, социальной и психологической зрелости участников организаций.

Так как в любой организации высшего образования не будет однородного состава ее участников по возрасту и уровню квалификации, то всегда познавательная, аксиологическая и другие ситуации будут по-разному восприниматься и инициировать конфликтные ситуации. Так, в процессе исследований в ТулГУ, который является типичным вузом, выяснилось, «что 70 % преподавателей считают своих коллег некомпетентными людьми, и в то же время самооценка самих опрошенных довольно высока» [11, с. 36].

Конфликты и их классификация

Конфликты, существующие в образовательных организациях, исходя из типов противоречий можно разделить на следующие классы:

- конфликты формирования квалификации, обусловленные противоречиями между системой образования и обществом, т. к. заказ на специалистов и потенциал выпускников никогда между собой не совпали и не будут совпадать;

- конфликты субъектов среднего уровня, которые обусловлены противоречиями интересов субъектов организаций, а также качеством исполнения социальных ролей участников организаций в соответствии с занимаемыми ими социальными статусами: 1) между администрацией (разного уровня руководством в структуре образования) с одной стороны и преподавателями с другой; 2) между администрацией вуза и студентами данного вуза; 3) между преподавателями данного вуза и студентами данного вуза; 4) между научными сотрудниками вуза и преподавателями вуза; 5) между администрацией вуза и научными сотрудниками вуза.

В качестве примера можно привести конфликты, которые возникают на уровне кафедр. Так, в результате исследования, проведенного в ТулГУ, «...плохую организацию труда отметили 20 % респондентов,

несправедливое распределение нагрузки — 18 %, недовольство проводимой на кафедрах кадровой политикой — 15 %» [11, с. 36].

Постоянно воспроизводимые противоречия образовательного процесса, которые проявляются в «формуле» «чему учить и как учить», также непрерывно детерминируют конфликты. Особенно они обострились в XXI в. Смысл данного обострения заключен в следующем суждении: сложившаяся в высшей школе нашей страны в XVIII–XX вв. модель образования и воспитания не вполне соответствует динамично развивающейся профессиональной деятельности выпускников.

Все это детерминирует появление и проявление «организационных» конфликтов. В их основе находятся следующие факторы: а) «неудобное» из-за дополнительных работ расписание занятий для преподавателей; б) непродуманные по цели образования нововведения в вузе; в) неравномерное между преподавателями на кафедре распределение учебной, учебно-методической нагрузки; г) административные и финансовые злоупотребления по отношению к преподавателям [12].

Следует отметить и такие типы конфликтов в организациях высшего образования, как конфликты интересов, конфликты ценностей, конфликты идентификации, этические конфликты и др.

Разный уровень общей культуры участников организаций в вузе детерминирует конфликты, обусловленные разным отношением к дуально-моральным положениям: «добро – зло»; правовым: «разрешено – запрещено»; эстетическим: «прекрасно – безобразно»; религиозным: «богоугодно – безбожно»; политическим: «свобода – угнетение»; гносеологическим: «истина – ложь». Так, к появлению конфликтов может приводить различный уровень профессиональной подготовки преподавателей различных возрастов. Это утверждение в результате проведенного в типичном вузе России – ТулГУ – исследования отметили «15 % респондентов, нетерпимость, бестактность в общении друг с другом 8 %» [11, с. 36].

Значимыми только для организаций высшего образования будут конфликты, которые обусловлены незащищенностью деятельности преподавателя от следующих фактов: несправедливых обвинений со стороны участников студенческих организаций вуза; превышения полномочий администрации вуза по отношению к преподавателям; работодателей, если они напрямую связаны с заказом на подготовку выпускников по конкретной профессии; учредителей, т. к. сейчас в стране непрерывно осуществляется модернизация образования.

Данные конфликты могут инициировать повышение уровня квалификации и компетенций преподавателей и административных работников вуза, а могут исключить их творческий, профессиональный, человеческий ресурсы из процессов обучения студентов.

Выводы

Обобщение результатов исследования, проведенного в данной работе, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, наиболее точной, с позиций социально-философского исследования конфликтов в организациях высшего образования, будет их классификация по таким критериям, как природа и сущность конфликта.

Такого рода классификация не только позволяет выделить основные черты и свойства конфликтов в организациях высшего образования страны, но и предоставляет исходный материал для выработки «механизма» управления конфликтами в этом виде организаций.

Во-вторых, продолжить классификацию конфликтов в организациях высшего образования страны можно по видам и типам организаций, которые существуют в вузах страны. Такая классификация принимает во внимание отдельные черты, относящиеся к формам организаций и конфликтов;

В-третьих, так как в организациях высшего образования страны отражается все многообразие противоречий крупных социальных общностей, то, с отличительными свойствами данных организаций, в них может проявляться вся палитра их социальных конфликтов.

Проведенное исследование дает возможность сформулировать следующее обобщение.

Во-первых, организации высшего образования страны – это вид социальных организаций, которые сформированы в соответствии с уставом высшего учебного учреждения, имеют определенные задачи, установленные федеральным законом, обуславливающим процесс образования в конкретных вузах страны, проявляют себя как коллектив и существуют в определенных формах со своими видами и способами взаимодействия участников.

Во-вторых, по своей природе конфликт – это процесс диалектического взаимоотношения-взаимовлияния субъектов социальной организации.

Сущность социального конфликта состоит в том, что он представляет собой процесс разрешения противоречий между субъектами общностей посредством использования ограниченного количества различных видов экспансии по отношению друг к другу на уровне угрозы или агрессии.

В-третьих, конфликт в организации высшего образования страны – это процесс и состояние диалектического взаимоотношения-взаимовлияния участников образовательной организации во время учебно-воспитательного цикла, разновидность их социального столкновения ограниченного масштаба, направленного на разрешение имеющихся между ними противоречий с помощью различных форм насилия на уровне угроз и агрессии, но в рамках относительно ограниченных способов и средств их использования.

В-четвертых, социально-философское исследование конфликтов в организациях высшего образования позволяет осуществить их классификацию по таким критериям, как природа и сущность конфликта.

В-пятых, учитывая, что скорость трансформации общества в эпоху глобализации резко возросла, то количество конфликтов в вузах всех типов будут увеличиваться, однако можно предположить, что основную роль в современный период будут играть конфликты формирования квалификации, обусловленные противоречиями между системой образования и обществом, этнические конфликты, и конфликты иерархически соподчиненных структур, вызванные трансформацией системы образования.

Таким образом, создание классификации на основе группировки объектов по их общим, значимым признакам позволяет объединить их в различные классы, исходя из сущности и природы конфликтов. Решение данной задачи дает возможность выделять и объединять эти явления внутри классов исходя из определенных свойств, созданных в рамках других моделей. Данная типологизация конфликтов по более узким основаниям даст возможность выявлять их конкретные причины, что позволит более эффективно управлять конфликтами в вузах.

Список литературы

1. Бадмацыренова С.Б. Конфликты в социально-педагогическом процессе. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.spf.bsu.ru/main.php?go=pubs.php&stat=0036> (дата обращения 18.12.2020).
2. Бородин Ф.М., Коряк Р.М. Внимание: конфликт. Новосибирск: Наука, 1998. 217 с.
3. Бутенко Н.А. Социальное неравенство и социальные конфликты: основные теоретические подходы к исследованию проблемы // Дискуссия. КиберЛенинка. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-neravenstvo-i-sotsialnye-konflikty-osnovnye-teoreticheskie-podhody-k-issledovaniyu-problemy/viewer> (дата обращения 25.12.2020)
4. Вебер М. История хозяйства. Город. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. 574 с.
5. Дарендорф Р. [Электронный ресурс]. Современный социальный конфликт. М.: РОССПЭН, 2002. 284 с.
6. Дэниел Белл. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения 04.01.2021)
7. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. Исследование конфликта на макроуровне. Теоретические предпосылки. Н. Новгород: Волго-Вятский кадровый центр, 2003. 317 с.
8. Иванов В.П., Смолянский В.Г. Конфликты и конфликтология. М.: Феникс, 2003. 257 с.
9. Касьянова Т.И., Воронина Л.И. Занятость и обучение граждан пожилого возраста в условиях цифровизации: состояние, проблемы, перспективы // Социум и власть. 2020. № 6 (86). С. 7–17.

10. Кемалова Л.И. Конфликт поколений в обществе постмодерна // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2017. № 6 (19). С. 8–10.
11. Медведева О.В. Социальный конфликт в системе высшего образования в пространстве гражданского общества // Гражданское общество. Взгляд студенчества. Тула: Изд-во ТулГУ, 2009. С. 34–38.
12. Мельниченко Т.Ю., Горбачева Е.И., Губина Е.И. Партнерские отношения в вузе: основные подходы к проблеме, личность, семья и общество, вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXI междунар. науч.-практ. конф., часть II. Новосибирск: СибАК, 2012. С. 114–122.
13. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения. М.: Весна. 2003. [Электронный ресурс]. URL: <https://socioline.ru/pages/tparsons-ponyatie-obschestva-komponenty-i-ih-vzaimootnosheniya> (дата обращения 04.01.2021)
14. Парсонс Т. Современная западная теоретическая социология. М.: Эксмо, 2004. 270 с.
15. Поздняков Э.А. Системный подход и международные отношения. М.: Аспект Пресс, 2004. 159 с.
16. Сафонов А.Л. Глобализация: структура, сущность и атрибуты. М.: Московский государственный индустриальный университет, 2014. 100 с.
17. Сафонов А.Л. Нация и этнос: социальные группы в “плавленном котле” глобализации // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 1. С. 273–288.
18. Сафонов А.Л. Нация и этнос как сущностно различные социальные феномены: новая парадигма социогенеза // Философия и культура. 2014. № 7 (79). С. 1006–1012.
19. Сафонов А.Л., Орлов А. Д. Глобализация: кризис мировой системы как система кризисов // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 2. С. 114–124.
20. Сафонов А.Л., Орлов А. Д. Нация и этнос в едином мире // Век глобализации. 2013. № 2 (12). С. 155–166.
21. Сафонов А.Л., Орлов А. Д. Социальный регресс как атрибут глобализации // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 4. С. 80–94.
22. Смелзер Н. Социология / науч. ред. В.А. Ядов. М.: Феникс, 2000. 687 с.
23. Скотт Д.Г. Способы разрешения конфликтов / пер. с англ. Киев: Внешторгиздат, 2009. 190 с.
24. Ядов В.А. Два рассуждения о теоретических предпочтениях // Социологический журнал. 1995. № 2. С. 70–72.

**SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF THE ESSENTIAL
FOUNDATIONS OF CONFLICTS IN UNIVERSITIES OF THE
RUSSIAN FEDERATION AND THE DEFINITION OF THE
PRINCIPLES OF THEIR CLASSIFICATION**

O.V. Osokina

Tula State University, Tula

The work is devoted to the socio-philosophical analysis of conflicts in higher education institutions in Russia and their further systematization. The purpose

of this work is to determine the basic bases of conflicts in universities and to create on this basis their classification. The work used the discursive methods of comparative analysis, which make it possible, with the help of philosophical reflection, to highlight essential features in objects, and the synthesis method, on the basis of which a new model of a fragment of social reality was created. The nature and essence of conflicts in universities of various types have been determined, on the basis of which a classification of these phenomena has been created. A typology of conflicts has been created based on an analysis of their nature, essence and structure of the organization, where they occur. On the basis of such a criterion as the nature of this phenomenon, the following types of conflicts have been identified: a) arising from different perceptions of the world, b) determined by the temporary interaction of their participants, c) appearing in the process of development of the organization. The use of the criterion of the essence of the conflict will allow us to divide them according to the level of impact and distinguish the following groups of these phenomena: a) with a minimum degree of violence, b) with the level of violence at the level of challenge, and c) at the level of threat. The use of such a criterion as the role of the internal structure of an organization in the creation of conflicts made it possible to single out the following types of these phenomena: a) due to the hierarchy of subordinate structures, b) the interaction of structural elements. The construction of classifications, based on the essence and nature of conflicts in universities, allows for further typology of conflicts on narrower grounds and identifying specific reasons for their occurrence, which will make it possible to more effectively manage these phenomena.

Keywords: *conflict, the university, the classification, the typology, the grouping.*

Об авторе:

ОСОКИНА Ольга Владимировна – инженер международного отдела Интернет-института, ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», г. Тула. E-mail: 10m12o84v@mail.ru.

Author information:

OSOKINA Olga Vladimirovna – Engineer of international department of Internet-institute, Federal State Budgetary Educational Establishment of Higher Education «Tula State University», Tula. E-mail: 10m12o84v@mail.ru.