

Политконсультант / Political Science and Technology <https://politicjournal.ru>

2025, Том 5, № 1 / 2025, Vol. 5, Iss. 1 <https://politicjournal.ru/issue-1-2025.html>

URL статьи: <https://politicjournal.ru/PDF/01PK125.pdf>

5.4.5. Политическая социология

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шумарин, М. А. Социальные конфликты в студенческих коллективах в российских вузах / М. А. Шумарин, А. А. Передельский // Политконсультант. — 2025. — Т. 5. — № 1. — URL:

<https://politicjournal.ru/PDF/01PK125.pdf>

**For citation:**

Shumarin M.A., Peredelsky A.A. Social conflicts in student groups in Russian universities. *Political Science and Technology*. 2025;5(1): 01PK125. Available at: <https://politicjournal.ru/PDF/01PK125.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

**Шумарин Марк Анатольевич**

Департамент клиентского обслуживания, Москва, Россия

Управление поддержки клиентов

Ведущий специалист отдела по обслуживанию инвестиционных продуктов

E-mail: Mark\_0101@mail.ru

**Передельский Алексей Анатольевич**

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия

Профессор кафедры «Социологии, этнографии и социометрии»

Доктор педагогических наук, кандидат философских наук

E-mail: PeredelsiiAA@rgsu.net

## Социальные конфликты в студенческих коллективах в российских вузах

**Аннотация.** Проблема исследования заключается в том, что для анализа природы социальных конфликтов в вузах рассмотренных в работе теоретических выкладок оказывается недостаточно.

Актуальность исследования состоит в том, чтобы: сделать исследование темы студенческих конфликтов более практически ориентированным; обосновать и доказать целесообразность прежде всего идеи систематизации такого рода социальных конфликтов; выделить наиболее значимые аспекты феномена вузовского конфликта (в частности, в студенческой среде) и понять, как разные его типы (формы, виды) влияют на самих конфликтующих, локальный студенческий коллектив, на студенческую и образовательную среду вуза в целом.

Цель работы состоит в том, чтобы благодаря указанной систематизации не только описать разнообразие конфликтов в студенческой среде, но гораздо более глубоко и полно исследовать их причины, динамику, возможные последствия, а самое главное — выстроить адекватную стратегию и тактику профилактики и благополучного разрешения конфликтных ситуаций в студенческой среде российских вузов.

Организация и методы работы: для решения поставленных задач были проведены два пилотных конкретно-социологических исследования с использованием методов анализа документов и экспертного опроса в фокус-группах, а также основное описательное конкретно-социологическое исследование в формате онлайн-опроса.

На основании обработки разнообразной первичной и вторичной социологической информации, интерпретации полученных социологических данных, корреляции социологических показателей, размещенных в аналитических справках всех запланированных в настоящей

работе и проведенных конкретно-социологических исследований — можно, в частности, сделать выводы, один из них: конфликты, возникающие в учебной среде, могут быть связаны как с личными, так и с социальными факторами, включая различия в культурных ценностях, недостаток коммуникации и стрессовое окружение.

**Ключевые слова:** межличностный конфликт; студенческая среда; социальное неравенство; профессорско-преподавательский состав; администрация вузов; социология; окружение

### Введение

Современные российские вузы имеют дело с принципиально разнородным и многообразным в социально-экономическом смысле контингентом. Поэтому в современных условиях помимо традиционных для образовательного процесса конфликтов, вызванных здоровой учебно-образовательной конкуренцией, возникает целый комплекс дополнительных аспектов конфликтного сосуществования, вызванных социальным неравенством и значительным расхождением полюсов бедности и богатства.

Конкретизируя вышеизложенное, можно выделить две группы основных противоречий, как основания для перманентного возникновения конфликтных ситуаций в российских вузах:

- объективное противоречие: студенческие коллективы в российских вузах объединяют людей с разными социальными, культурными и экономическими условиями жизни, при этом существующие подходы к организации образовательного процесса и внеучебной деятельности часто универсальны и не учитывают это разнообразие и неоднородность;
- субъективное противоречие: указанная ранее неоднородность, вызванная разным социальным положением и уровнем благосостояния студентов и их семей, субъективно отражается в виде разной качественной и количественной характеристики к мотивации учебной деятельности.

Данная ситуация осложняется закономерно возникающей нездоровой социально-экономической конкуренцией по отношению к образовательному процессу как к таковому.

Социальные конфликты — это неотъемлемая часть любой общественной жизни, проявляющая себя в различных сферах взаимодействия между людьми. Изучение данного феномена имеет свои корни даже в области античной философии, где Платон и Аристотель рассматривали конфликты как неизбежный аспект общественного сосуществования, связывая их с различием интересов у конфликтующих [1; 2].

Социальные конфликты — форма проявления противоречий между индивидами или группами, связанных с противоположными интересами за доминирующие социальные статусы в общественной системе, при этом данные противоречия имеют определенную иерархию [3]. Конфликты в данном аспекте выступают в виде своеобразной формы проявления социальных взаимодействий/противодействий, которые могут как дестабилизировать общественный порядок, так и, наоборот, могут способствовать развитию социальных систем.

Основой методологии исследований в данной области является положение о неизбежности социальных конфликтов в процессе социальных взаимодействий в обществе. В качестве компонентов данного процесса выступают определенные факторы: наличие двух и более сторон социального взаимодействия, противодействие между ними, оценка ситуации внешним наблюдателем [4]. Зачастую именно статусно-ролевое положение личности или группы в экономическом, политическом, культурно-идеологическом и социальном плане является тем самым противоречием для формирования конфликтной ситуации [5].

Студенческая среда характеризуется высокой степенью социальной активности, взаимодействием представителей разных социальных групп и культур, в связи с этим исследование конфликтов приобретает особую актуальность. Особенно ярко такие противоречия проявляются в мультикультурных и сильно стратифицированных государствах, к числу которых относится и Россия.

На основании анализа различного рода научной литературы по данной теме, можно констатировать, что по проблеме определения социальных конфликтов выделяются всего шесть основных теоретических подходов.

1. Классический подход представлен работами Карла Маркса и Макса Вебера. Данная концепция рассматривает конфликт как борьбу между классами за ограниченные ресурсы, при этом сам процесс позитивно сказывается на обществе являясь движущей силой прогресса. Если переносить это на реалии студенческого взаимодействия, то речь может идти о каких-то ограниченных выгодах: стипендии, стажировки, путевки и т. д. В качестве противоборствующих групп здесь могут выступать студенты с высоким уровнем академической успеваемости и студенты с высоким вкладом в развитие общественной жизни вуза, а сам конфликт отражает борьбу за ограниченные ресурсы, аналогично классовой борьбе в обществе.

2. Функциональный подход представлен трудами таких авторов, как Льюис Козер или Георг Зиммель [6; 7]. Данная теория отражает идею о позитивной функции социальных конфликтов, способствуя укреплению социальных связей внутри группы и формированию толерантности к изменениям в обществе [8]. В рамках внутригруппового взаимодействия обучающихся такой конфликт может выглядеть следующим образом: студенты начинают спор на почве разнородного распределения задач внутри коллектива, а затем их обсуждение переходит в конструктивную форму, где они пытаются найти эффективные пути решения данной конфликтной ситуации. Иными словами, конфликт приводит к улучшению взаимодействия и укреплению групповой сплоченности, что должно подтверждать его функцию в развитии локальных социальных систем.

3. Структурный подход, например, представленный работами Ральфа Дарендорфа. Этот подход во многом схож с классическим, однако ключевой причиной конфликта в данной концепции выступает социальное неравенство, вызванное устройством соответствующих институтов и систем. Иными словами, речь идет о неравных возможностях властных структур, соответственно, имеющих различный доступ к социальным ресурсам или правам механизмам. В качестве адаптированного к нашей теме примера мы можем рассмотреть конфликтную ситуацию на почве власти в учебной группе, где у одного студента есть возможность влиять на обучение других.

4. Психологический подход таких авторов, как Курт Левин или Флойд Олпорт. Данная концепция отражает в себе идею о том, что социальные конфликты корнями уходят в личностные характеристики конфликтующих, в их ценностные ориентации, мотивы и цели. При этом важно учитывать, что теория не отрицает влияние внешних факторов на формирование конфликтных ситуаций, однако первопричиной возникновения считает именно личностные особенности. Применительно к нашей теме можно предположить следующее. Так как студенты приходят в учебные заведения с совершенно разным социальным опытом, то вполне вероятно возникновение внутреннего или межличностного напряжения, что потенциально может приводить к конфликтам.

5. Когнитивный подход таких авторов, как Мортон Дойч и Гарольд Келли. Эта концепция имеет множество сходств с предыдущей, однако основное их отличие состоит в разности подходов к анализу конфликта: если психологический подход больше опирается на эмоциональную сферу человеческой жизнедеятельности, то когнитивный подход больше

акцентирует внимание на аналитических способностях человека. В качестве причин возникновения социальных конфликтов в данном подходе выделяют: различия в интерпретации событий, их ошибочное восприятие, иные когнитивные искажения. В рамках вузовского обучения такой подход наиболее явно себя проявляет в первые и последний годы учебы. Сначала, когда студенты плохо друг с другом знакомы, а потом, наоборот, когда узнали друг друга в разы лучше. Такие конфликты будут вызваны не реальными различиями в социальных или иных сферах, а субъективным восприятием конкретных ситуаций.

6. Комплексный подход объединяет в себе многообразие всех предыдущих идей, говоря о том, что современные исследования интегрируют социологические, психологические и культурные аспекты в изучение социальных конфликтов как явления. Данная концепция отражает идею о том, что причины для возникновения социального конфликта могут включать сразу несколько различных элементов, отраженных в ранее упомянутых подходах.

Исследование сути подходов к пониманию природы социальных конфликтов диктует необходимость углубления в исследование самого феномена социального конфликта, который характеризуется как имеющий собственную структуру процесс некоего взаимодействия между индивидами. А структура социального конфликта включает объект, субъект, причины, фазы, методы ведения, результаты разрешения конфликтной ситуации.

Нетрудно заметить, что сегодня конфликт как явление изучается не только в психологии и конфликтологии, но и в социологии, а также смежных с ними отраслях. К примеру, тему социальных конфликтов рассматривали: Е.Н. Соломатина, Н.В. Омаленко, Е.В. Пустовалова, которые в своих работах отмечали важность изучения самой структуры социального конфликта [9–13].

Итак, структура социального конфликта рассматриваются как совокупность элементов, которые определяют содержание, динамику и результаты конфликтной ситуации. Сама структура характеризуется несколькими ключевыми элементами:

- субъект конфликта — конфликтующие единицы: индивиды, социальные группы, социальные институты;
- объект — причина, из-за которой возникло противостояние;
- причины — внешние и внутренние факторы, приводящие к началу конфликта;
- фазы — стадии динамического развития конфликта.

Обычно выделяют четыре основные стадии:

- *латентную*, при которой конфликт еще не проявлен, но предпосылки уже существуют, а участники ощущают напряжение, связанное с противоречием интересов или ожиданий;
- *открытую* (конфликт становится очевидным не только для всех участников, напряжение между которыми выходит на поверхность, и сами участники начинают открыто выражать свое недовольство, но и для окружающих);
- фазу *эскалации* — наибольшего обострения противостояния, когда стороны переходят к активным действиям: спорам, обвинениям, оскорблениям и т. д.;
- фазу *разрешения*, на которой определяется исход конфликта (стороны либо приходят к соглашению, либо конфликт сам по себе затухает, оставляя напряжение между участниками и создавая дополнительный фактор для начала нового конфликта).

Помимо указанных фаз может дополнительно выделяться постконфликтная фаза, которая есть далеко не во всех конфликтных ситуациях. По сути, этот феномен можно рассматривать в качестве своеобразного анализа произошедшего, сопровождающегося выбором стратегии последующего поведения.

Еще выделяют методы ведения конфликта, составляющие деятельностную и поведенческую тактику со своим набором инструментов, которые стороны используют для достижения своих целей. Среди таких методов могут быть как конструктивные (переговоры, компромиссы, медиация), так и деструктивные методы (манипуляции, угрозы, применение силы) [14].

И, наконец, обязательно выделяют результаты или итоги конфликта, сопровождающиеся получением или неполучением желаемого.

*Проблема* заключается в том, что для анализа природы социальных конфликтов в вузах рассмотренных в работе теоретических выкладок оказывается недостаточно.

*Актуальность* предлагаемого ниже исследования состоит в том, чтобы:

- сделать исследование темы студенческих конфликтов более практически ориентированным;
- обосновать и доказать целесообразность прежде всего идеи систематизации такого рода социальных конфликтов;
- выделить наиболее значимые аспекты феномена вузовского конфликта (в частности, в студенческой среде) и понять, как разные его типы (формы, виды) влияют на самих конфликтующих, локальный студенческий коллектив, на студенческую и образовательную среду вуза в целом.

*Цель работы* состоит в том, чтобы благодаря указанной систематизации не только описать разнообразие конфликтов в студенческой среде, но гораздо более глубоко и полно исследовать их причины, динамику, возможные последствия, а самое главное — выстроить адекватную стратегию и тактику профилактики и благополучного разрешения конфликтных ситуаций в студенческой среде российских вузов.

### **Организация и методы исследования**

Для решения поставленных задач были проведены два пилотных конкретно-социологических исследования с использованием методов анализа документов и экспертного опроса в фокус-группах, а также основное описательное конкретно-социологическое исследование в формате онлайн-опроса.

### **Обсуждение основных результатов исследования**

*1.* Обобщенные результаты первого пилотного конкретно-социологического исследования, проведенного по методу анализа документов, в роли которых выступали различные научные источники по теме классификации социальных конфликтов в вузовской среде, можно представить следующим образом:

*1)* По такому критерию классификации, как субъект конфликта выделяются, во-первых, межличностные (например, разногласия между однокурсниками в группе) и межгрупповые (примером выступает конкуренция между студенческими группами) конфликты; во-вторых, конфликты между студентами, между студентами и преподавателями

(пример — жалобы на несправедливые оценки и предвзятое отношение), между студентами и администрацией (пример — протесты против новой системы прохода в вуз);

2) По критерию «причины возникновения конфликта» выделяют такие типы, как: ролевые конфликты (пример — несоответствие обязанностей и ожиданий у старосты группы), конфликты интересов (пример — борьба за стипендии), культурные конфликты (разногласия из-за культурных различий), конфликты ценностей (споры о допустимости поведения в области этики).

3) По критерию «формы проявления конфликта» выделяют конфликты открытые или явные (пример — публичный спор, драка) и скрытые или неявные (пример — пассивная агрессия, реализуемая через саботаж, игнорирование слов, просьбы, поручения).

4) По критерию «длительность протекания конфликта» отмечают конфликты краткосрочные (например, спор из-за выбора темы и объема домашнего задания) и долгосрочные (постоянная напряженность между группами из-за статусных различий).

5) По критерию «последствия конфликта», как уже отмечалось, выделяют конфликты конструктивные (приводящие, например, к сплочению группы) и деструктивные (к ухудшению психологического климата и снижению успеваемости в группе).

Таким образом, уже пилотный конкретно-социологический анализ вторичных эмпирических источников показал, что социальные конфликты представляют собой сложное и многогранное явление, которое невозможно рассматривать в рамках какого-то одного подхода. Тем не менее, указанное разнообразие в подходах к анализу конфликтов закладывает более практически ориентированную основу для понимания конкретной динамики последних, что, собственно, и должно позволить исследовать вопрос об их влиянии на студенческую среду непосредственно на первичном эмпирическом уровне. В этом контексте дальнейший акцент аналитической работы закономерно должен быть сделан на исследовании первичных эмпирических источников в области социальных конфликтов.

2. На первом этапе непосредственной эмпирической работы проводилось фокусированное интервьюирование экспертов, представленных двумя стихийно отобранными фокус-группами по тринадцать человек из числа опытного профессорско-преподавательского состава и администрации вузов. Задачи фокус-групп состояли в выявлении основных возможных причин конфликтов в студенческой среде, определении характера конфликтов и линии поведения студентов в конфликтной ситуации, а также из влияния на моральное состояние локальных студенческих коллективов российских вузов.

Рассмотрим результаты работы фокус-групп более подробно.

По вопросу: «Как бы вы описали основные причины социальных конфликтов в вашем вузе?» респонденты отметили академические и социальные факторы, такие как нагрузка и дедлайны, непонимание учебного процесса, различия в культурном бэкграунде, социальное неравенство.

По вопросу: «В чем, по вашему мнению, заключаются причины и природа социальных конфликтов в студенческой среде?» — респонденты отметили недостаток коммуникации и взаимопонимания среди студентов, основанный на различиях в характерах и взглядах, неумении общаться и разрешать конфликты, различиях в социальном статусе, то есть на различиях, порождающих буллинг и кибербуллинг.

При обсуждении вопроса: «Какие меры, по вашему мнению, наиболее эффективны для предотвращения социальных конфликтов в вузе, какие мероприятия проводились на вашей практике?» — респонденты сошлись на мнении, что целесообразно дополнительно добавить в обучающую программу тренинги по коммуникации и разрешению конфликтов, а также

практиковать студенческие социальные проекты, направленные на улучшение коммуникаций непосредственно внутри студенческой социальной среды.

По вопросу: «Как вы оцениваете, способности студентов к самостоятельному разрешению конфликтов и насколько активно предпринимаются попытки их разрешения?» — респонденты сошлись во мнении о том, что студенческие конфликты чаще всего заглушаются на начальных этапах, а если студенты не приходят к разрешению и игнорируют оппонента, то конфликт может продолжаться, даже выходя за пределы института.

По вопросу: «Какую роль, на ваш взгляд, играет администрация и преподавательский состав в решении конфликтных ситуаций среди студентов?» — респонденты сошлись во мнении, что администрация вуза играет ключевую роль только в тех конфликтах, которые грозят нанести ущерб политике вуза, остальные конфликты между студентами оставляются администрацией без внимания с расчетом на их дальнейшее спонтанное разрешение.

При обсуждении вопроса: «Какие изменения, по вашему мнению, могут быть полезны в текущей политике по разрешению студенческих конфликтов в вузе?» — мнения респондентов разделились. Фокус-группа административных работников отметила, что вместо того, чтобы ждать, пока конфликт разгорится, необходимо сосредоточиться на мерах по его предотвращению. Фокус-группа преподавателей выступила за разработку регулярного системного мониторинга настроений в студенческом сообществе, направленного на выявление потенциальных конфликтных ситуаций на ранних стадиях и оперативное реагирование на них.

По вопросу: «Как конфликты влияют на атмосферу в группе и на учебный процесс?» — все респонденты единодушно дали негативную оценку.

При обсуждении вопросов: «Какие основные трудности, на ваш взгляд, возникают при разрешении конфликтов среди студентов? Какие факторы мешают эффективно решать такие ситуации?» — мнения респондентов снова разделились. Фокус-группа администрации отметила неумение выражать свои потребности и чувства, а группа преподавателей высказалась за отсутствие эффективных механизмов разрешения конфликтов.

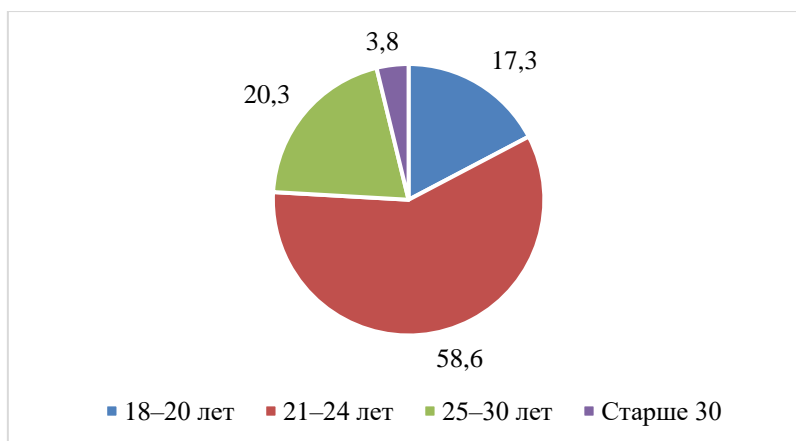
По вопросу: «Как вы считаете, существуют ли различия в восприятии конфликтов между студентами и преподавателями? Если да, то в чем они заключаются?» — респонденты отметили различия в ролях и полномочиях, что, следовательно, сказывается на взаимных ожиданиях, приводит к недопониманию и эскалации конфликтов.

При обсуждении вопроса: «Как, по вашему мнению, конфликты среди студентов влияют на их долгосрочную академическую успеваемость и личностное развитие?» — респонденты выделили такие формы и последствия негативного влияния, как стресс и тревожность, снижение мотивации, рост проблем с групповой работой. В качестве позитивных моментов отмечались развитие навыков решения проблем и улучшение эмоционального интеллекта.

3. По результатам исследования в фокус-группах была разработана и проведена конкретно-социологическая программа описательного конкретно-социологического исследования по методу онлайн-опроса, инструментарий которого включал в общей сложности 6 разделов (20 вопросов). В свою очередь, результаты собственно обработки внутренних рядов распределений представляют собой следующие социологические данные.

### *1.1 Общая информация респондентов по возрастной категории*

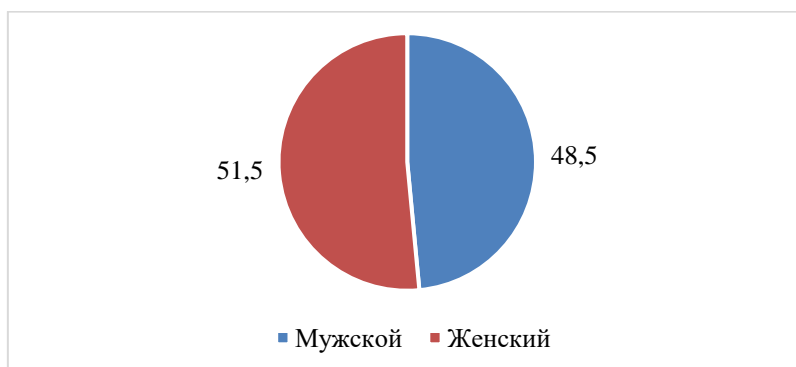
Возрастная структура опрошенных демонстрирует преобладание молодежной аудитории. 58,6 % респондентов (120 человек) находятся в возрастной категории 21–24 года, что говорит о высокой активности именно этой группы в социальном контексте исследования.



*Рисунок 1. Каков ваш возраст?*

Следующую по численности группу составляют лица в возрасте 25–30 лет — 20,3 % (42 человека), что также подтверждает внимание к возрасту, соответствующему активному этапу профессиональной и социальной жизни. 17,3 % опрошенных (35 человек) составляют респонденты в возрасте 18–20 лет, что указывает на вовлеченность и молодых людей в процесс, а лишь 3,8 % (8 человек) превышают возраст 30 лет. Это может свидетельствовать о минимальном интересе старшей возрастной категории к исследуемой теме.

### *1.2 Общая информация респондентов по разделению по половому признаку*



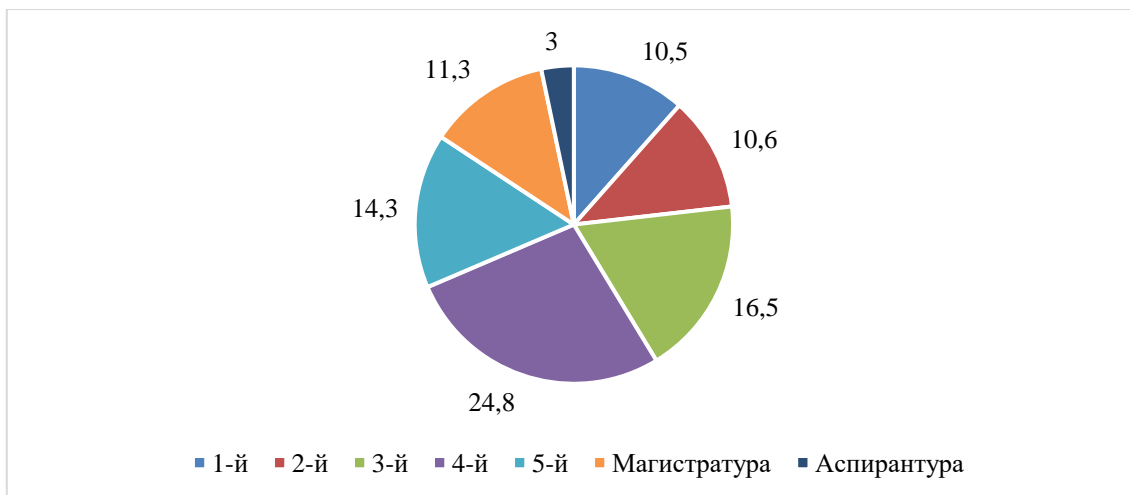
*Рисунок 2. Продажи*

Респонденты почти равномерно распределены по полу: 51,5 % (или 106 человек) составляют женщины, что немного превышает долю мужчин в опросе. Мужчины составляют 48,5 % (или 99 человек), что подтверждает близкий баланс между полами среди участников исследования. Такое распределение может свидетельствовать о равенстве интересов и активного участия обеих полов в исследуемой теме, что важно для обеспечения репрезентативности и объективности результатов.

### *1.3 Общая информация респондентов по курсу обучения*

Ответы распределяются следующим образом: 24,8 % респондентов (или 51 человек) учатся на 4-м курсе, что подтверждает наличие значительного числа студентов, находящихся на завершающем этапе бакалавриата. 16,5 % (или 34 человека) составляют студенты 3-го курса, что является свидетельством устойчивой активности студентов на промежуточных стадиях обучения.

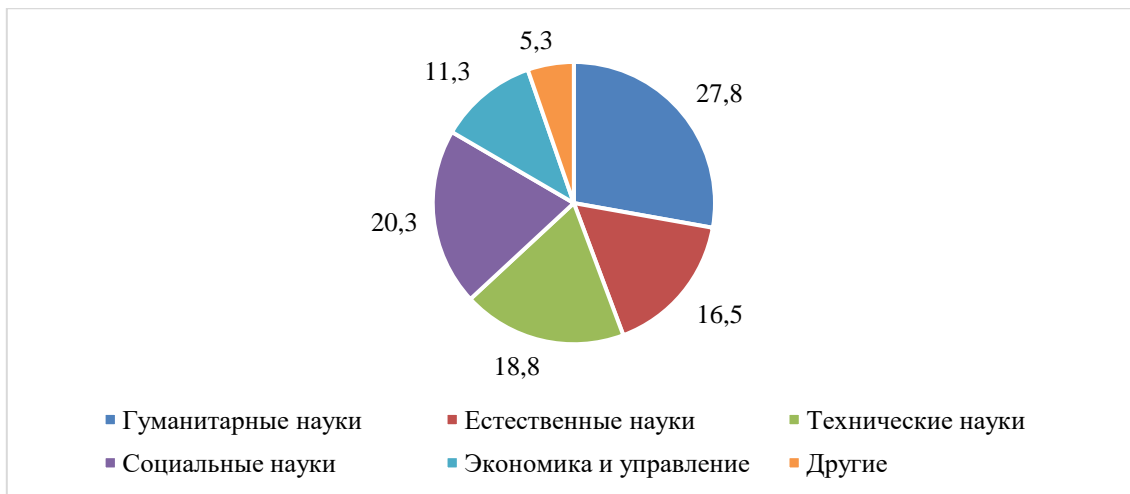




**Рисунок 3.** *Какой у вас курс?*

10,5 % (или 22 человека) относятся к первокурсникам, что указывает на относительную вовлеченность начинающих студентов в исследуемую тему. 14,3 % (или 29 человек) обучаются на 5-м курсе, что подтверждает наличие студентов, продолживших обучение на старших курсах. 11,3 % (или 23 человека) являются магистрами, что может свидетельствовать о зрелости взглядов и более глубоком подходе к анализу ситуации. 9 % (или 18 человек) обучаются по программе специалитета, а оставшиеся респонденты (около 3 %) находятся в аспирантуре. Эти данные показывают широкий спектр образовательных стадий, что может свидетельствовать о разнообразии взглядов и подходов к рассматриваемому вопросу.

#### **1.4 Общая информация респондентов по разделению на факультеты**

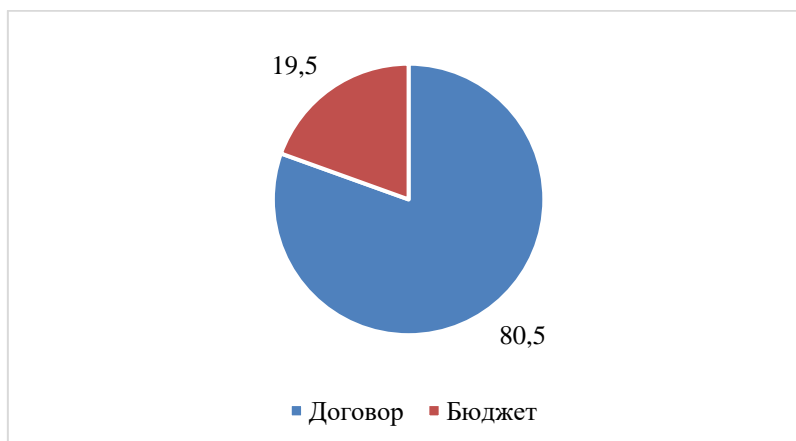


**Рисунок 4.** *Какой у вас факультет?*

Респонденты распределяются по факультетам следующим образом: 27,8 % (или 57 человек) обучаются на факультетах гуманитарных наук, что отражает значительный интерес к социальным и культурным дисциплинам среди студентов. 16,5 % (или 34 человека) учатся на факультетах естественных наук, что свидетельствует о присутствии научных интересов среди опрошенных. 18,8 % (или 39 человек) составляют студенты технических факультетов, что подтверждает важность инженерных и технологических дисциплин. 11,3 % (или 23 человека) обучаются на факультетах экономики и управления, что указывает на наличие обучающихся, ориентированных на развитие в сфере бизнеса и государственной деятельности. 20,3 % (или

42 человека) являются студентами факультетов, связанных с полицией, что может отражать специфическую профессиональную направленность части опрошенных. Оставшиеся 5,3 % (или 11 человек) обучаются на других факультетах, что свидетельствует о небольшом, но разнообразном интересе к другим направлениям образования.

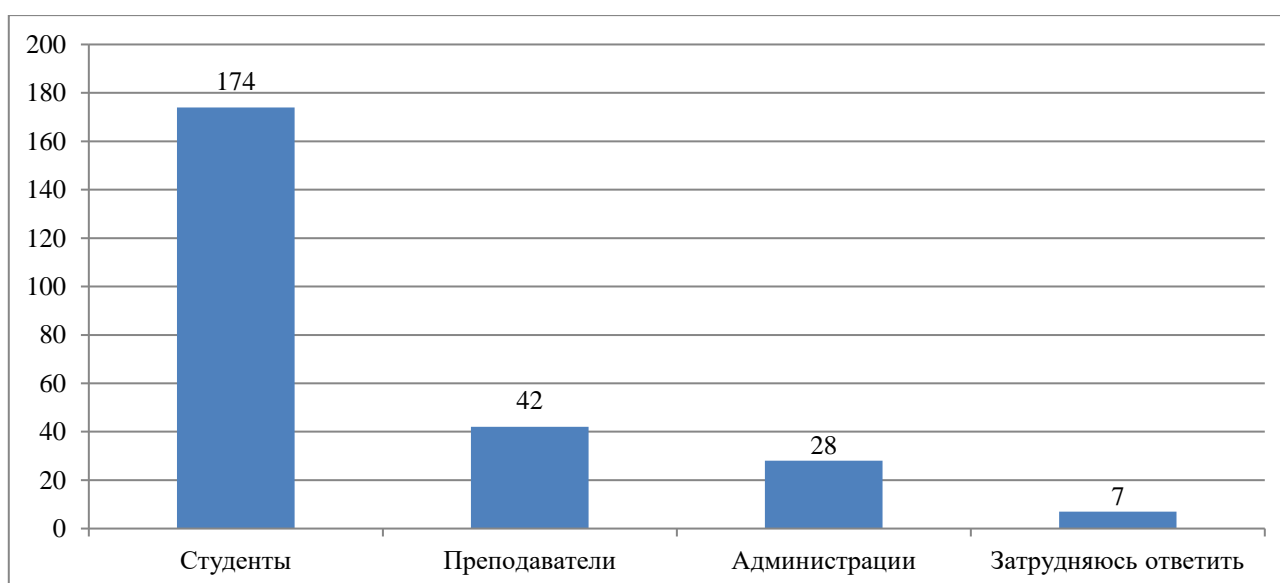
### 1.5 Общая информация респондентов по анализу их обучения на бюджетную и договорную форму обучения



**Рисунок 5.** В вузе вы обучаетесь на бюджетной или договорной основе?

Большинство респондентов (80,5 % или 165 человек) обучаются на договорной основе, что указывает на высокую долю студентов, готовых инвестировать в свое образование, возможно, в надежде на лучшие условия или более специализированные программы обучения. В свою очередь, 19,5 % (или 40 человек) обучаются на бюджетной основе, что свидетельствует о более ограниченной доступности бюджетных мест и высокой конкуренции за них. Это также может отражать социальную поляризацию среди студентов, где бюджетная форма обучения зачастую становится недоступной для большинства.

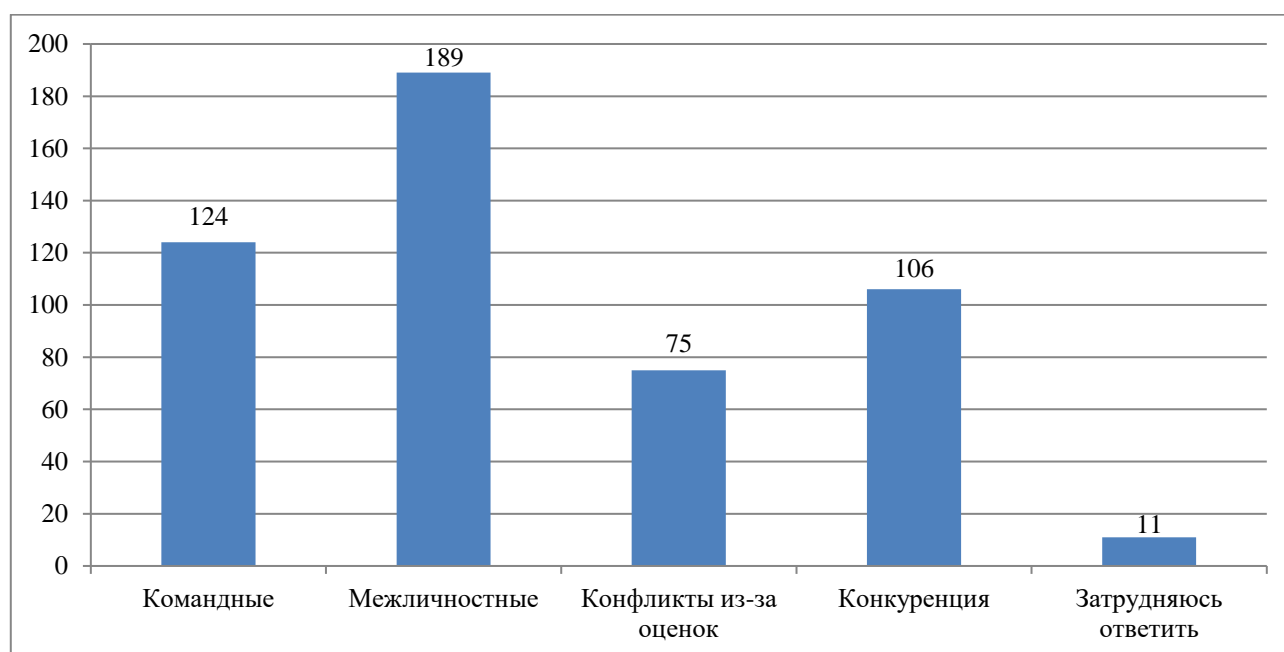
### 2.1 Мнение респондентов о том, кто чаще всего становится участником конфликта



**Рисунок 6.** Кто чаще всего, исходя из ваших наблюдений становится участником конфликтов?

Наибольшее количество респондентов (174 человека, или 84,9 %) считают, что участниками конфликтов чаще всего становятся студенты. Это может свидетельствовать о высокой напряженности среди студентов, возможно, из-за академических требований, личных взаимоотношений или социальной динамики в учебном процессе. 42 человека (или 20,5 %) указали, что преподаватели чаще становятся участниками конфликтов, что может указывать на сложные отношения между преподавателями и студентами, связанные с авторитетом и ожиданиями. 28 респондентов (или 13,7 %) считают, что конфликты исходят от администраторов, что может свидетельствовать о недостаточном взаимодействии между административным персоналом и студентами. 7 человек (или 3,4 %) затруднились ответить, что также подчеркивает неопределенность или отсутствие наблюдений по данному вопросу среди части опрошенных.

## 2.2 Мнение респондентов о том какой тип конфликта самый распространенный



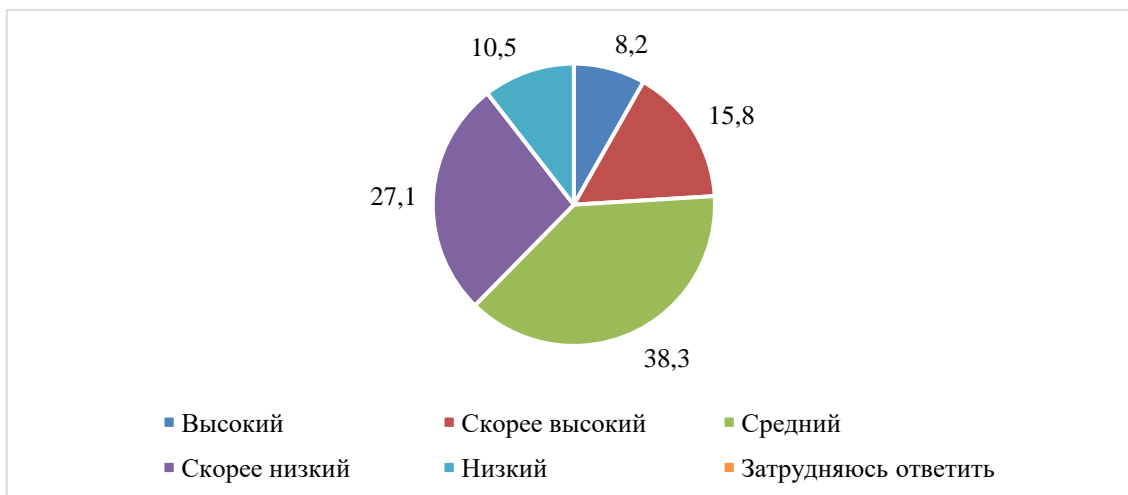
**Рисунок 7.** Какой тип конфликтов вы наблюдали чаще всего?

Наибольшее количество респондентов (189 человек, или 92,2 %) отмечают, что чаще всего они наблюдали межличностные конфликты. Это может свидетельствовать о том, что основные напряженности в учебной среде связаны с личными отношениями, а не с профессиональными или академическими вопросами.

124 человека (или 60,5 %) указали, что сталкивались с командными конфликтами, что может говорить о проблемах в групповой динамике, сотрудничестве и распределении ответственности среди студентов. 106 респондентов (или 51,7 %) упомянули конфликты, возникающие из-за конкуренции, что также подтверждает присутствие соревновательного элемента в учебной среде.

75 человек (или 36,6 %) столкнулись с конфликтами, связанными с оценками, что указывает на возможную чувствительность студентов к академической оценке и ее восприятию как средства подтверждения их успеха. 11 человек (или 5,4 %) затруднились ответить, что может свидетельствовать о неопределенности или ограниченности наблюдений по данному вопросу.

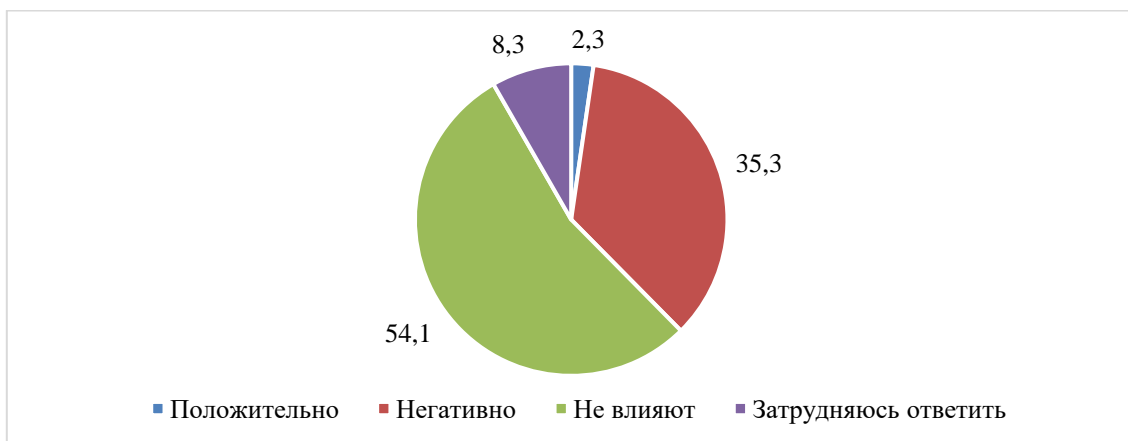
### 2.3 Мнение респондентов об уровне напряженности в коллективе



**Рисунок 8.** Как вы оцениваете уровень напряженности в вашем коллективе?

Ответы на вопрос о напряженности в коллективе показывают, что 38,3 % респондентов (или 78 человек) оценивают уровень напряженности как средний, что может указывать на наличие определенного уровня стресса и конфликта в коллективе, но без ярко выраженных признаков дезорганизации или кризиса. 27,1 % (или 56 человек) считают напряженность скорее низкой, что свидетельствует о стабильной атмосфере в группе с минимальными проявлениями конфликтов или стресса. 10,5 % (или 22 человека) оценивают напряженность как низкую, что указывает на гармоничную и спокойную атмосферу в коллективе. 15,8 % (или 32 человека) отмечают высокий уровень напряженности, что может свидетельствовать о частых конфликтах или проблемах в коммуникации, требующих разрешения. Остальные 8,3 % (или 17 человек) затруднились ответить, что подчеркивает неопределенность в восприятии ситуации или недостаточную осведомленность о состоянии коллектива.

### 3.1 Мнение респондентов об уровне влияния конфликтов на успеваемость

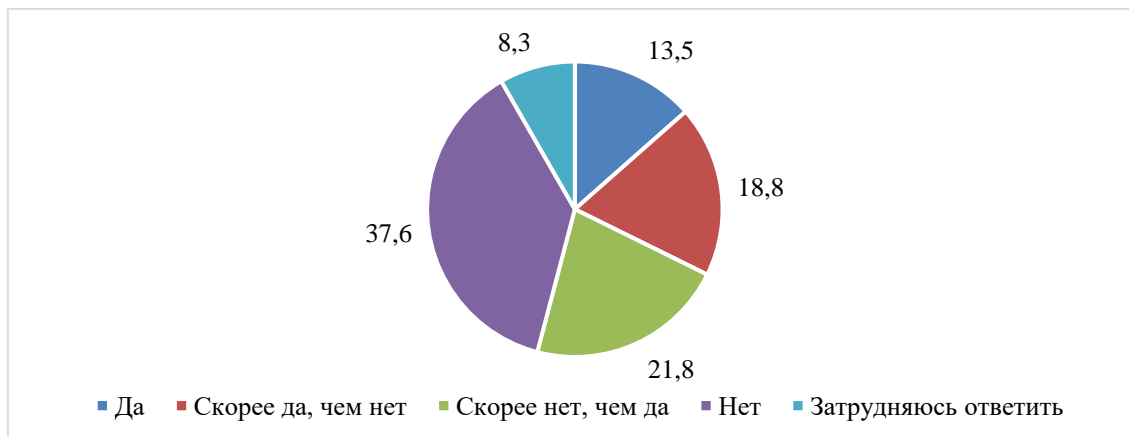


**Рисунок 9.** Как конфликты влияют на вашу учебу

Большинство респондентов (54,1 % или 111 человек) утверждают, что конфликты не влияют на их учебу, что может свидетельствовать о способности студентов отделять личные или коллективные проблемы от учебного процесса и сохранять фокус на образовательной деятельности. 35,3 % (или 72 человека) считают, что конфликты оказывают негативное влияние, что подчеркивает возможные проблемы с концентрацией, мотивацией и

психоэмоциональным состоянием студентов. 8,3 % (или 17 человек) затруднились ответить, что может говорить о неопределенности в оценке воздействия конфликтов на учебный процесс. Небольшая группа (по остаточному принципу) указала, что конфликты влияют на их учебу положительно, возможно, рассматривая их как стимул для личностного роста или улучшения взаимоотношений в коллективе.

### 3.2 Мнение респондентов об уровне стресса из-за конфликтов в группе



**Рисунок 10.** Чувствуете ли вы стресс из-за конфликтов в группе?

37,6 % респондентов (или 77 человек) утверждают, что не чувствуют стресса из-за конфликтов в группе, что может указывать на их способность сохранять эмоциональное равновесие или успешное избегание вовлеченности в конфликты. 21,8 % (или 45 человек) скорее не испытывают стресса, чем испытывают, что свидетельствует о том, что для этой части студентов конфликты не становятся значимым источником психологического дискомфорта. 18,8 % (или 39 человек) ощущают стресс, скорее да, чем нет, что говорит о повышенной чувствительности к конфликтам и возможных трудностях в управлении эмоциями в стрессовых ситуациях. 13,5 % (или 28 человек) непосредственно ощущают стресс из-за конфликтов, что может указывать на более острые переживания, связанные с межличностными или групповыми проблемами. 8,3 % (или 17 человек) затруднились ответить, что может говорить о неопределенности или отсутствии четкой реакции на данный вопрос.

### 3.3 Мнение респондентов о возможных способах решения конфликтной ситуации



**Рисунок 11.** Как вы считаете, какие меры можно предпринять для снижения конфликтности в вашем коллективе?

Большинство респондентов (52,7 % или 108 человек) затруднились ответить на этот вопрос, что может свидетельствовать о неопределенности в подходах к разрешению конфликтных ситуаций или отсутствию четкой стратегии для их уменьшения. 25,2 % (или 52 человека) считают, что эффективным решением может быть компромисс, что подтверждает важность конструктивной коммуникации и вмешательства нейтральных участников для урегулирования споров. Остальная часть респондентов предложила метод изолирования агрессоров, что может свидетельствовать о желании уменьшить конфликты путем удаления источников напряженности, хотя такой подход может не всегда быть оптимальным с точки зрения долгосрочного разрешения конфликтных ситуаций и поддержания здоровой атмосферы в коллективе.

#### 4.1 Личный опыт респондентов в участии (наблюдении) с социальным конфликтом в студенческой среде

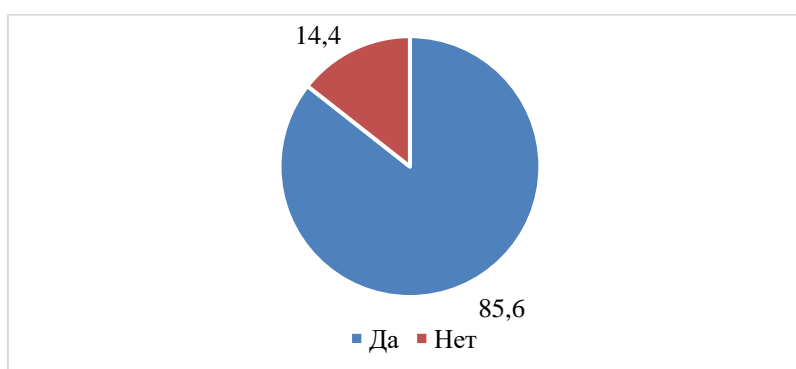


Рисунок 12. Сталкивались ли вы с социальными конфликтами в вашем студенческом коллективе?

Значительная часть респондентов (85,6 % или 175 человек) сталкивалась с социальными конфликтами в своем студенческом коллективе, что свидетельствует о высоком уровне напряженности в социальной среде учебного заведения. Это может указывать на наличие проблем в межличностных отношениях, распределении ролей или конкуренции среди студентов. 14,4 % (или 29 человек) не столкнулись с подобными конфликтами, что может свидетельствовать о более гармоничных и спокойных отношениях в их группах или меньшей вовлеченности в социальную динамику.

#### 4.2 Личный опыт респондентов по поводу интенсивности возникновения социальных конфликтов в студенческой среде

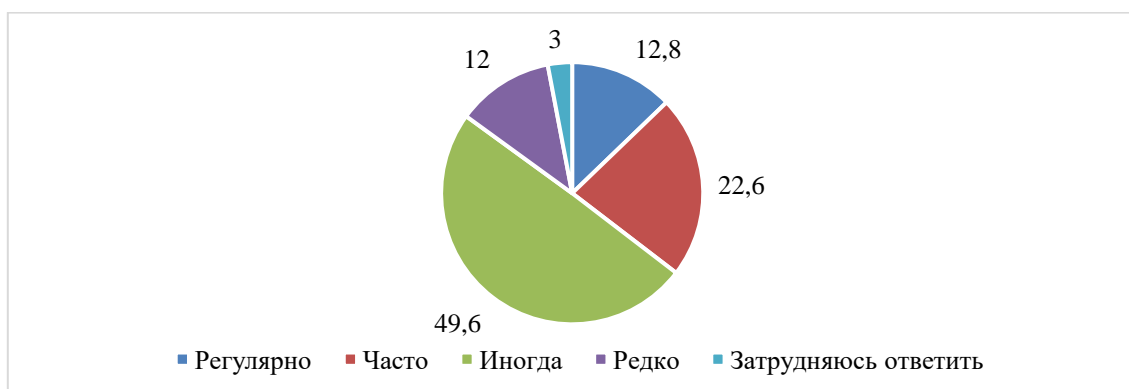
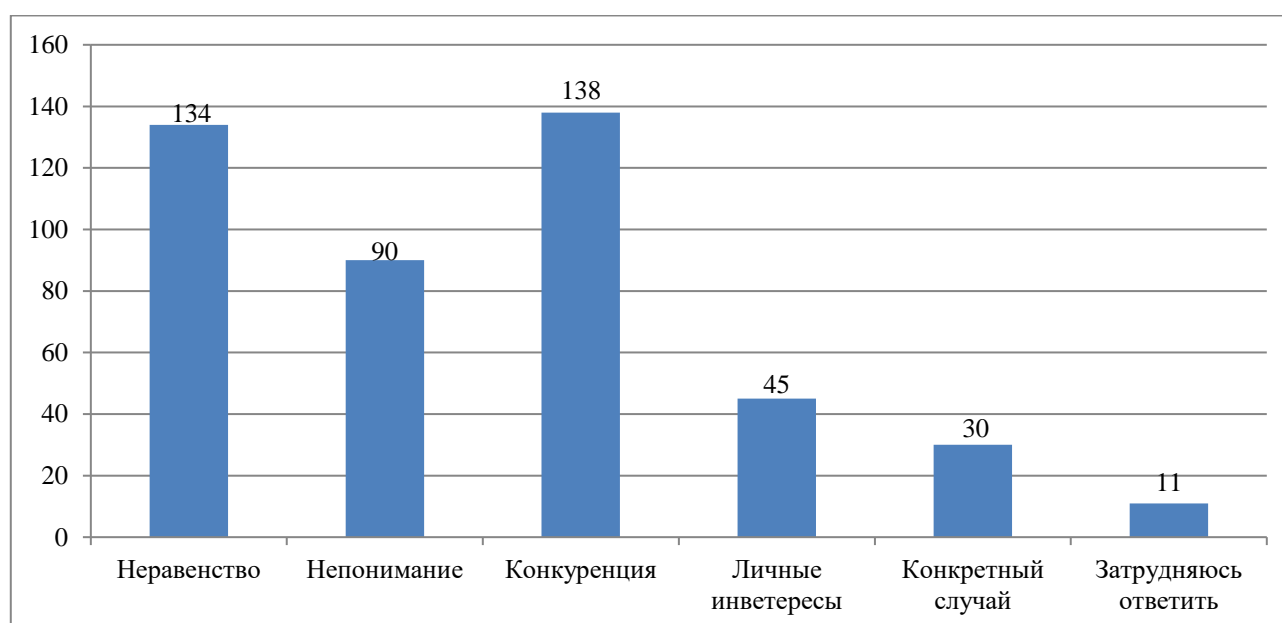


Рисунок 13. Если да, то как часто возникают конфликты?

Среди тех, кто сталкивался с социальными конфликтами, 49,6 % (или 102 человека) отмечают, что конфликты возникают иногда, что может свидетельствовать о наличии определенной степени напряженности, но не о постоянных и разрушительных конфликтах. 22,6 % (или 46 человек) сталкиваются с конфликтами часто, что указывает на более выраженную социальную напряженность в их учебной среде. 12 % (или 25 человек) встречают социальные конфликты редко, что может свидетельствовать о более стабильных и гармоничных отношениях в их группах. 12,8 % (или 26 человек) сталкиваются с конфликтами регулярно, что может указывать на системные проблемы в коллективе или на высокую конфликтность в определенных ситуациях. Остальная часть респондентов затруднилась ответить, что может говорить о недостаточной осведомленности или неопределенности в частоте таких конфликтов.

#### 4.2 Мнение респондентов об основных причинах возникновения социального конфликта в студенческой среде



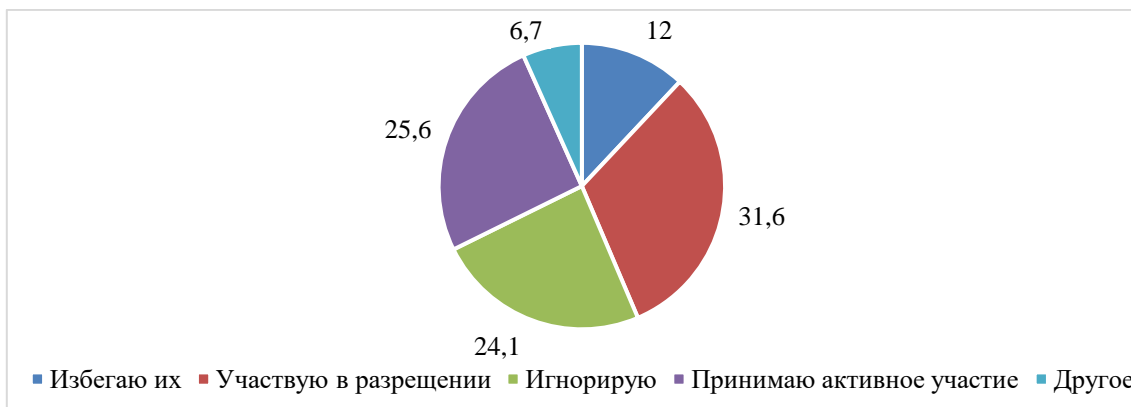
*Рисунок 14. Какие основные причины конфликтов вы могли бы выделить?*

Основными причинами конфликтов в студенческом коллективе респонденты выделяют несколько ключевых факторов. 138 человек (или 67,3 %) называют конкуренцию, что подчеркивает наличие соревновательных отношений между студентами, особенно в рамках учебной нагрузки и профессиональных достижений.

134 человека (или 65,4 %) указывают на неравенство как основную причину конфликтов, что может свидетельствовать о социальной или академической несправедливости, приводящей к напряжению в коллективе. 90 человек (или 43,9 %) считают непонимание основным фактором, что говорит о проблемах в коммуникации и восприятии действий или намерений других студентов. 45 респондентов (или 22 %) связывают конфликты с личными интересами, что указывает на возможное столкновение индивидуальных целей и ценностей.

30 человек (или 14,6 %) отмечают конкретные случаи, как причины конфликтов, что может свидетельствовать о ситуационных или контекстуальных факторах, влияющих на возникновение напряженности. 11 человек (или 5,4 %) затруднились ответить, что может отражать неопределенность или трудности в выявлении точных причин конфликтов.

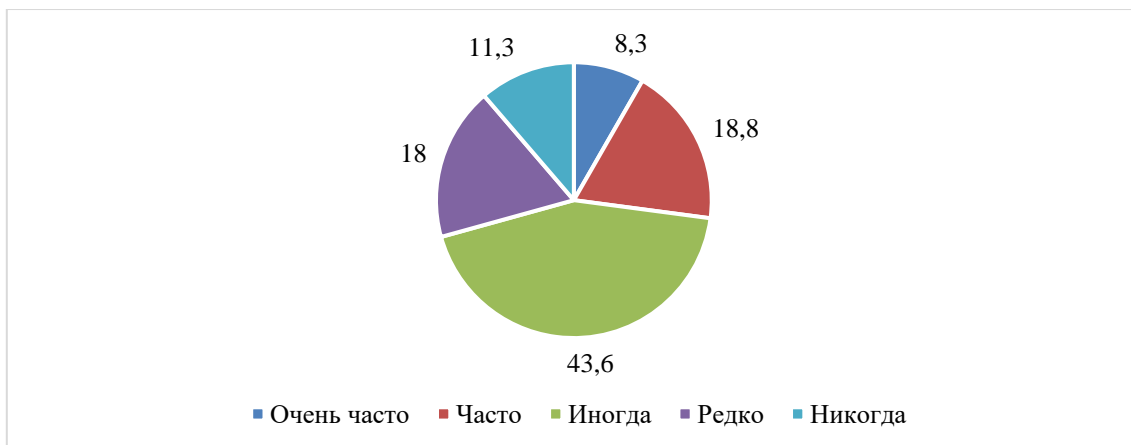
### 5.1 Поведение респондентов в конфликтной ситуации



**Рисунок 15.** Как вы обычно реагируете на конфликты?

31,6 % респондентов (или 65 человек) отмечают, что они участвуют в разрешении конфликтов, что свидетельствует о стремлении активно воздействовать на ситуацию и способствовать ее урегулированию. 25,6 % (или 53 человека) принимают активное участие в самих конфликтах, что может указывать на более вовлеченные и возможно эмоциональные реакции на конфликтные ситуации. 24,1 % (или 50 человек) предпочитают игнорировать конфликты, что может свидетельствовать о попытке избежать стрессовых ситуаций или недовольства вмешиваться в разногласия. 12 % (или 25 человек) избегают конфликтов, что может говорить о желании сохранить спокойствие и избегать эскалации напряженности.

### 5.2 Частота урегулирования конфликтов в группе



**Рисунок 16.** Как часто вы видите попытки разрешить конфликты в вашей группе?

43,6 % респондентов (или 89 человек) отмечают, что попытки разрешить конфликты происходят иногда, что может свидетельствовать о том, что в группе периодически предпринимаются шаги для урегулирования разногласий, но не всегда с должной регулярностью. 18,8 % (или 39 человек) считают, что такие попытки происходят часто, что указывает на наличие определенных усилий и практик для разрешения конфликтов в группе. 8,3 % (или 17 человек) видят попытки разрешения конфликтов очень часто, что может свидетельствовать о высоком уровне вовлеченности в процесс урегулирования разногласий и развитой культуре разрешения конфликтов. 18 % (или 37 человек) сталкиваются с попытками разрешить конфликты редко, что может говорить о недостаточном внимании к разрешению проблем или о пассивном подходе в группе. 11,3 % (или 23 человека) никогда не видят попыток



разрешить конфликты, что указывает на отсутствие активных усилий или игнорирование проблемы в группе.

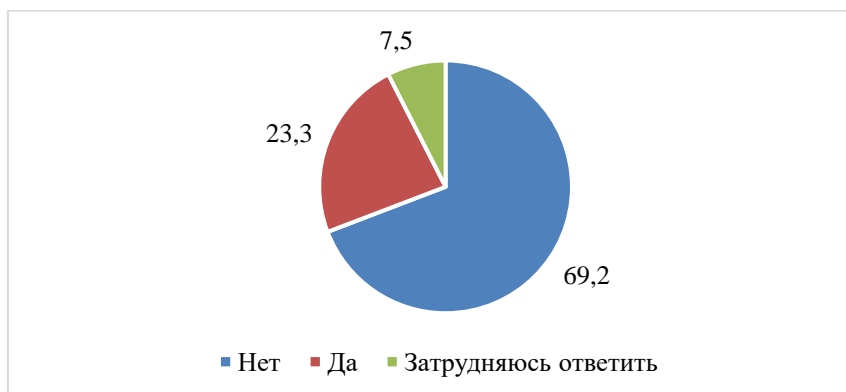
### 5.3 Индивидуальные способности группы к разрешению конфликтов



**Рисунок 17.** Как вы оцениваете способности вашей группы к разрешению конфликтов?

52,6 % респондентов (или 108 человек) оценивают способности своей группы к разрешению конфликтов как средние, что может свидетельствовать о наличии определенных навыков и подходов, но также указывает на необходимость улучшения методов разрешения конфликтных ситуаций. 15 % (или 31 человек) считают эти способности хорошими, что указывает на позитивное восприятие группы как способной эффективно справляться с конфликтами. 7,5 % (или 16 человек) оценивают способности группы как очень хорошие, что свидетельствует о высоком уровне разрешения конфликтов и здоровой атмосфере в коллективе. 13,5 % (или 28 человек) считают эти способности плохими, что указывает на значительные трудности в управлении конфликтами и недостаток конструктивных методов. 7,5 % (или 16 человек) дают оценку как очень плохие, что свидетельствует о серьезных проблемах в взаимодействии и разрешении разногласий. Остальная часть респондентов затруднилась ответить, что может свидетельствовать о неопределенности или недостаточной осведомленности о способностях группы в этом плане.

### 5.4 Разрешение конфликтов



**Рисунок 18.** Обращались ли вы за помощью к преподавателям или администрации в случае конфликта?

Большинство респондентов (69,2 % или 142 человека) не обращались за помощью к преподавателям или администрации в случае конфликта, что может свидетельствовать о независимости студентов или о нежелании вовлекать официальные структуры в разрешение конфликтов. 23,3 % (или 48 человек) обращались за помощью, что указывает на наличие потребности в стороннем вмешательстве для разрешения конфликтных ситуаций, возможно, из-за невозможности самостоятельно урегулировать проблемы. 7,5 % (или 16 человек) затруднились ответить, что может свидетельствовать о неясности или недостаточной осведомленности о возможностях обращения за помощью в таких ситуациях.

### 5.5 Удовлетворенность результатами

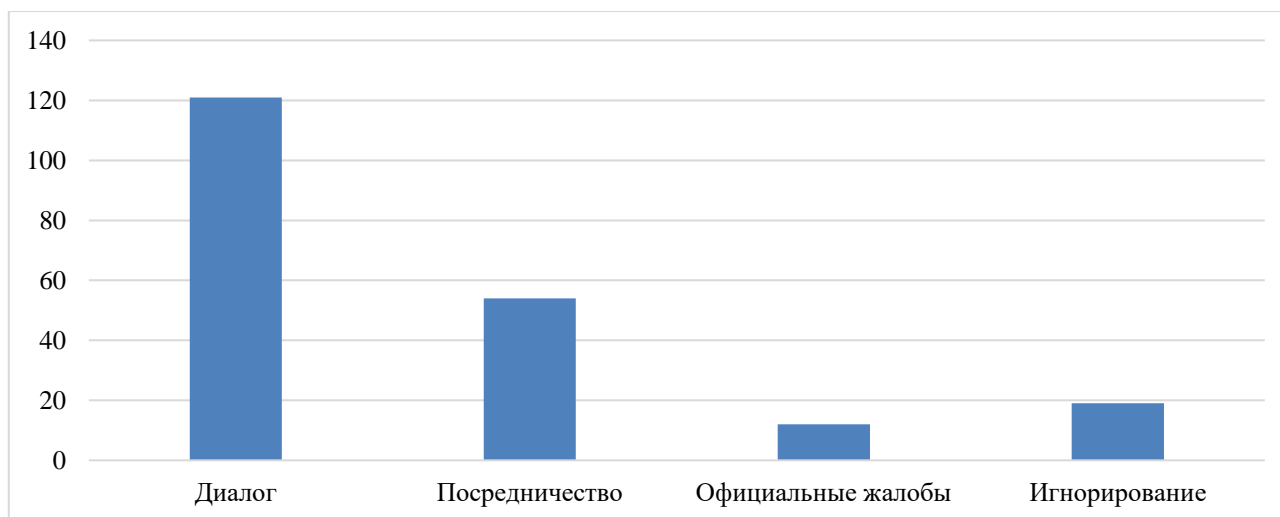


**Рисунок 19.** *Насколько вы удовлетворены результатами разрешения конфликтов в вашем коллективе?*

44,4 % респондентов (или 91 человек) не вполне удовлетворены результатами разрешения конфликтов, что может свидетельствовать о наличии проблем с эффективностью существующих методов урегулирования конфликтов в группе. 21,8 % (или 45 человек) не удовлетворены процессом разрешения конфликтов, что указывает на серьезные недочеты или недостаточную эффективность действий по урегулированию разногласий. 18,8 % (или 39 человек) удовлетворены результатами разрешения конфликтов, что подтверждает, что часть студентов оценивает процесс как достаточно успешный, но не идеальный. 6 % (или 12 человек) совершенно удовлетворены разрешением конфликтов, что может говорить о высоком уровне доверия к существующим методам урегулирования конфликтных ситуаций в их группе. 9 % (или 19 человек) затруднились ответить, что может отражать неопределенность или недостаточную осведомленность о результатах разрешения конфликтов в коллективе.

### 5.5 Варианты решения конфликтов

121 человек (или 59,0 %) считают, что конфликты должны разрешаться через диалог и компромисс, что подчеркивает предпочтение конструктивного подхода, основанного на взаимных уступках и открытом общении для нахождения оптимального решения. 54 респондента (или 26,3 %) поддерживают использование посредничества, что свидетельствует о готовности привлечь третью нейтральную сторону для урегулирования конфликтов, что может быть полезным для разрешения сложных и затяжных ситуаций.



**Рисунок 20.** Как по вашему мнению, конфликты могут решаться?

12 человек (или 5,9 %) считают, что наиболее эффективным способом является подача официальных жалоб, что может свидетельствовать о предпочтении формальных процедур в решении конфликтов, особенно когда другие методы не дали результата. 19 респондентов (или 9,3 %) предлагают игнорировать конфликты, что может свидетельствовать о попытке избежать стресса или сложных ситуаций, однако такой подход может не всегда приводить к эффективному разрешению разногласий.

### Выводы

На основании обработки разнообразной первичной и вторичной социологической информации, интерпретации полученных социологических данных, корреляции социологических показателей, размещенных в аналитических справках всех запланированных в настоящей работе и проведенных конкретно-социологических исследований — можно, в частности, сделать следующие выводы:

- межличностные конфликты среди студентов в редких случаях начинаются по причине конкуренции за оценки, но зачастую возникают по причине конкуренции, которая выходит за рамки учебного процесса. Разногласия часто возникают в следствии стремления к лидерству, а также из-за социальных и экономических различий между студентами, таких как финансовое положение или форма обучения (бюджетная/коммерческая);
- указанные причины усиливают напряженность и способствуют разжиганию межличностных конфликтов в студенческой среде, что требует внимания и системных мер со стороны администрации вузов и профессорско-преподавательского состава;
- конфликты, возникающие в учебной среде, могут быть связаны как с личными, так и с социальными факторами, включая различия в культурных ценностях, недостаток коммуникации и стрессовое окружение;
- факторами, способствующими возникновению конфликтов, выступают: высокие академические нагрузки, материальная составляющая студентов, недостаток поддержки со стороны преподавателей и администрации, влияние межличностных отношений между студентами;

- так как студенты в большинстве случаев используют диалог в качестве основного средства погашения конфликта, то в случае неудачных переговоров игнорирование указанных причин и факторов может привести к эскалации проблем и ухудшению общей атмосферы в вузе в целом;
- конструктивные подходы к разрешению конфликтов, несомненно, могут способствовать улучшению климата в учебных заведениях, созданию поддерживающей образовательной среды, значительному снижению уровня напряженности. В качестве таковых рекомендуется внедрение программ по развитию навыков межличностного взаимодействия, проведение интерактивных слушаний по конфликтологии.

Таким образом, подчеркивается необходимость комплексного подхода к управлению конфликтами в вузах, что требует взаимодействия всех участников образовательного процесса: студентов, преподавателей и администрации. Эффективно организованная система поддержки и разрешения конфликтов станет важным шагом к созданию психологически комфортной и продуктивной университетской среды, способствующей не только личностному росту студентов, но и повышению качества образования в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Платон. Государство // Собр. соч.: в 4 т. М.: Мысль, 1994. Т. 3. 830 с.
2. Аристотель. Политика // Соч.: в 4 т. М.: Мысль, 1983. Т. 4. 830 с.
3. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. — 480 с.
4. Нагайцев В.В. Методология диагностического исследования социальных конфликтов // Известия Алтайского государственного университета. — 2010. — № 2. — С. 195–198.
5. Омелаенко Н.В. Социальный конфликт: диагностика, причины, управление // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. — 2019. — № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-konflikt-diagnostika-prichiny-upravlenie>.
6. Козер Л.А. Функции социального конфликта / Пер. с англ. О.А. Назаровой: под общ. ред. Л.Г. Ионина. — М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. — 205 с.
7. Simmel G. Soziologie: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung / von Georg Simmel: Verlag von Duncker & Humblot, 1908. — pp. 782.
8. Кудрявцев С.С. Позитивные и деструктивные функции конфликта // Бюллетень науки и практики. — 2019. — № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pozitivnye-i-destruktivnye-funktsii-konflikta>.
9. Соломатина Е.Н. Сущность и формы проявления агрессивного поведения в сети интернет: социологический аспект // Общество: социология, психология, педагогика. — 2021. — № 12(92). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-formy-proyavleniya-agressivnogo-povedeniya-v-seti-internet-sotsiologicheskii-aspekt>.
10. Пустовалова Е.В. Современные детерминанты социальной напряженности и конфликтности в обществе. Управление социальной напряженностью и конфликтностью в регионе: сборник научных статей — под ред. В.В. Нагайцева: Министерство науки и высшего образования, Алтайский государственный университет. — Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2019. — 26–29.

11. Шакирова Д.М. Понятие и сущность конфликта как социального феномена // Социология и право. — 2019. — № 4(46). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/po-nyatie-i-suschnost-konflikta-kak-sotsialnogo-fenomena>.
12. Пустовалова Е.В. Социальное взаимодействие в конфликте// Вестник НГУЭУ. — 2020. — № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-vzaimodeystvie-v-konflikte>.
13. Ушамирский А.Э. Социальные конфликты в представлениях молодежи // Теория и практика общественного развития. — 2020. — № 1(143). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-konflikty-v-predstavleniyah-molodezhi>.
14. Сергеева Т.А. Управление конфликтами в современном обществе// Бюллетень науки и практики. — 2018. — № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-v-sovremennom-obschestve>.

**Shumarin Mark Anatolyevich**

Customer Service Department, Moscow, Russia  
E-mail: Mark\_0101@mail.ru

**Peredelsky Alexey Anatolyevich**

Russian State Social University, Moscow, Russia  
E-mail: PeredelsiiAA@rgsu.net

## Social conflicts in student groups in Russian universities

**Abstract.** The problem of the study is that the theoretical calculations considered in the work are insufficient for analyzing the nature of social conflicts in universities.

The relevance of the study is to: make the study of student conflicts more practically oriented; substantiate and prove the feasibility of the idea of systematizing this type of social conflicts; to highlight the most significant aspects of the phenomenon of university conflict (in particular, in the student environment) and to understand how its different types (forms, kinds) influence the conflicting parties themselves, the local student body, the student and educational environment of the university as a whole.

The purpose of the work is to, thanks to the specified systematization, not only describe the diversity of conflicts in the student environment, but to study their causes, dynamics, possible consequences much more deeply and fully, and most importantly, to build an adequate strategy and tactics for the prevention and successful resolution of conflict situations in the student environment of Russian universities.

Organization and methods of work: to solve the tasks set, two pilot specific sociological studies were conducted using document analysis methods and expert surveys in focus groups, as well as the main descriptive specific sociological study in the format of an online survey. Based on the processing of various primary and secondary sociological information, interpretation of the obtained sociological data, correlation of sociological indicators placed in the analytical reports of all planned in this work and conducted specific sociological studies — it is possible, in particular, to draw conclusions, one of them: conflicts arising in the educational environment can be associated with both personal and social factors, including differences in cultural values, lack of communication and stressful environment.

**Keywords:** interpersonal conflict; student environment; social inequality; faculty; university administration; sociology; environment