

Тагибова Асият Ахмедовна

аспирант кафедры социологии управления
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация:

В статье рассматривается явление конфликта, присутствующего в жизни каждого человека и в обществе в целом, представляющего собой неотъемлемую часть развития. Новизна работы заключается в выявлении особенностей исследования конфликтов в системе корпоративных отношений. Обозначена природа конфликта как предмета научного дискурса, содержательная нагрузка которого стала отправной точкой исследования. Выявлено, что конфликт выступает определенного рода противоречием, в основе которого лежит принципиальная разница в понимании и принятии тех или иных факторов социальной реальности.

Ключевые слова:

конфликт, социальный конфликт, конфликтология, функционализм, конфликтологическая парадигма, социология конфликта, внутриконфликтные процессы, корпорация, корпоративная культура, корпоративные отношения, социальное партнерство.

Tagibova Asiyat Akhmedovna

PhD Student,
Sociology of Management Department,
Lomonosov Moscow State University

CONFLICTS IN THE SYSTEM OF CORPORATE RELATIONSHIP

Summary:

The article deals with the phenomenon of conflict occurring in life of any person and a society as a whole, being an integral part of development. The scientific novelty of the research is in determining the specifics of conflict study in the corporate relationship system. The author discusses the nature of conflict as a subject of scientific discourse, the content of which became the starting point of the research. It has been found that conflict is a certain contradiction based on the fundamental difference in understanding and accepting of any given social reality factors.

Keywords:

conflict, social conflict, conflict resolution studies, functionalism, conflict resolution paradigm, conflict sociology, inter-conflict processes, corporation, corporate culture, social partnership.

Проявляясь во всех сферах жизнедеятельности человека и общества, конфликт всегда был неотъемлемой частью и источником общественного развития, позволяющим человеку переосмыслить свое мировоззрение, изменить существующую действительность. В силу этого природа конфликта стала объектом пристального внимания ученых уже на ранних этапах развития научной мысли.

Еще философы Древнего Китая (Конфуций, Мо Цзы), Древней Греции (Гераклит, Платон, Сократ, Аристотель, Демокрит), Древнего Рима (Цицерон, Сенека) рассматривали содержание данного феномена в контексте его социальной сущности. Осуждая или оправдывая те или иные концепты конфликта, мыслители исследовали его сущность не только как абстрактную философскую категорию, но как важнейший атрибут общественной и политической реальности.

Конфликт как противоречие, противоборство, даже такое страшное по своей сути явление, как война, тем не менее «есть отец всего и царь всего» [1], так как заставляет человека и общество стремиться к лучшему и новому. Например, Аристотель в своем трактате «О государстве» обосновывал постулат о том, что создание и развитие государства является результатом конфликтов и противоречий, так как государство, по сути, создается как инструмент разрешения конфликтов и противоречий, а законы и государственные институты выступают как механизмы примирения людей, уравнивая их агрессию. Человек вне государства, по его мнению, становится агрессивным и опасным [2].

Природа конфликта объективна и субъективна, считали древние философы. В частности, Гераклит рассматривал природу противоречий как объективный феномен, так как все сущее: люди, природа, космос, боги – существуют в условиях противоречий и борьбы, которые определяют развитие мира и бытия. Философия Средневековья, доминантой которой была божественная сущность явлений бытия, рассматривала конфликт как «вечную битву двух царств – Божьего и земного» (Аврелий Августин), которая распространяется и на противоречия человеческого и общественного бытия – светская и духовная власть, познание и вера, душа и плоть и т. п. (Фома Аквинский).

В эпоху Возрождения идеи древнегреческой философии относительно социальной природы конфликтов нашли отражение в трудах Н. Кузанского, Н. Коперника, Дж. Бруно, Н. Макиавелли. Так, например, Н. Макиавелли в своем трактате «Государь» вслед за Аристотелем рассматривал конфликт как социально-политический инструмент публичной власти. В частности, изучая историю человечества, он писал, «когда род человеческий размножился, люди начали

объединяться и, чтобы лучше сберечь себя, стали выбирать из своей среды самых храбрых, делать их своими вожаками и подчиняться им» [3]. Н. Макиавелли обращает внимание и на субъективное начало конфликта, которое обусловило понимание «хорошего и доброго в отличие от дурного и злого» [4].

Вместе с тем феномен конфликта еще не был объектом научного исследования и рассматривался в контексте тех или иных философских изысканий. Предпосылки к системному подходу исследования природы конфликта начинают формироваться в эпоху Нового времени и Возрождения. Впервые проблематика конфликта как социального явления получила системное исследование в работе Ф. Бэкона, Т. Гоббса и А. Смита. В частности, ученые этой эпохи также отмечали естественную природу конфликта как социального явления, которое присуще любому обществу. В основе социального конфликта лежат психологические характеристики человека – «человеческая природа». Исследуя сущность социального конфликта, Т. Гоббс исходит из естественной природы равенства способностей. Он видит в этом равенстве природу конфликтов: «Из этого равенства способностей возникает равенство надежд на достижение наших целей. Вот почему, если два человека желают одной и той же вещи, которой, однако, они не могут обладать вдвоем, они становятся врагами. На пути к достижению их цели (которая состоит главным образом в сохранении жизни, а иногда в одном лишь наслаждении) они стараются погубить или покорить друг друга...» [5, с. 334]. Причины конфликтов Т. Гоббс также видит в «природе человеческой» и в качестве основных источников конфликта выделяет соперничество, недоверие и жажду славы. Так же как и Аристотель, Т. Гоббс рассматривает государство как механизм урегулирования конфликтов посредством законов и государственных институтов.

Впервые природа социальных конфликтов с позиций экономических факторов получает обоснование в исследованиях А. Смита. В своем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) А. Смит формулирует и обосновывает постулат об экономическом конфликте (соперничестве), который возникает как результат деления общества на классы и классового неравенства. В природе конфликтов, согласно А. Смигу, лежит конкуренция зарождающегося капитализма и индивидуализма – «умного» эгоизма [6].

Научная дискуссия о природе конфликтов продолжилась и в XIX – начале XX в. Природа конфликта рассматривалась как с позиций негативного начала, так и как позитивный фактор в развитии общества (например, И. Кант «О вечном мире», Г. Гегель «Философия права»), как экономико-производственный фактор (К. Маркс, Ф. Энгельс), с социологических (М. Вебер, Г. Зиммель, Г.П. Сорокин, К. Клаузевитц) и психологических (В. Вундт, З. Фрейд) позиций. Проблематика конфликта получает детальный анализ в работах социал-дарвинистов (Л. Гумплович, Г. Ратценхофер, У. Самнер, А. Смолл и др.).

Широкомасштабный спектр проблематики конфликтов, возникновение новых теорий, концепций и научных подходов заложили основы качественно нового научного знания, оформившегося в новую науку – конфликтологию. На фоне мощнейших социально-политических трансформаций, которые потрясли практически все страны мира, новая наука практически сразу приобрела прикладное значение.

В начале XX в. проблематика конфликтов затронула и сферу корпоративной деятельности. Для комплексного понимания концепта конфликта как социального явления важным этапом стало появление работ Г. Спенсера, Э. Дюркгейма и Т. Парсонса (функционализм). Работы этих исследователей позволили рассматривать конфликт применительно к корпорации. Г. Спенсер, а вслед за ним Э. Дюркгейм рассматривали общество как устойчивую и интегрированную систему, в которой конфликт выступает как определенного рода аномалия, исключить которую возможно при правильном устройстве общественных отношений.

С идеями Т. Парсонса, обосновавшего социологию конфликтов, коррелирует теория человеческих отношений Э. Мэйо. В частности, утверждения Т. Парсонса об участии психоаналитиков в снижении степени социальных конфликтов стали базовой платформой для формирования механизмов исследования и профилактики конфликтов в корпорации.

В конце XIX в. в научном дискурсе выделяются два основополагающих направления относительно сущностного понимания конфликта: диалектическая теория социального конфликта К. Маркса и конфликтный функционализм Г. Зиммеля, в рамках которых феномен конфликта получает дальнейшее теоретико-методологическое изучение.

С одной стороны, концептуальное осмысление конфликта производится в работах К. Маркса, который рассматривает данный феномен как неизбежное макросоциальное явление. Конфликт, согласно К. Марксу, присущ любой социальной общности, группе, организации, но со всей очевидностью он проявляется на уровне общества в целом и затрагивает все сферы жизнедеятельности социума. Неизбежность конфликта обусловлена классовым делением и объективным противоречием между трудом и капиталом.

Необходимо отметить, что конфликтологическая парадигма К. Маркса приемлема для исследования концепта конфликта на уровне социальной группы меньшего уровня, в частности на

уровне трудовых групп, функционирующих в корпорации. Исходя из того что конфликт – явление неизбежное и объективное по своей сути, основанное на дефиците ресурсов (и прежде всего власти) и, следовательно, неравномерности их распределения, корпорация становится полем антагонистических противоречий между трудом – наемными рабочими и капиталом – собственниками. Высокая степень противоречий между целями и мотивациями различных групп интересов, сосредоточившихся в корпоративном поле, обуславливает формы конфликтных противоречий и в результате те кардинальные изменения, которые сопровождали генезис корпоративного развития на протяжении XX в. Прежде всего это касается перераспределения ресурсов и власти («революция менеджеров»), что со всей очевидностью подтвердило теорию социального конфликта К. Маркса.

С другой стороны, концептуальная сущность социального конфликта отразилась в теории функционального конфликта Г. Зиммеля. В своих работах Г. Зиммель, заложивший основы комплексного подхода к исследованию данного феномена, проводит комплексный анализ проблематики конфликта как социокультурного явления. Г. Зиммель ввел понятие «социология конфликта» и сформулировал основные представления о конфликте как деятельности функционале, который необходимо рассматривать в качестве позитивного явления в социальных взаимодействиях.

Значимость работ Г. Зиммеля состоит в рассмотрении конфликта с учетом этических, культурных, гендерных и иных аспектов. Работы Г. Зиммеля имеют теоретическое и прикладное значение для исследования конфликтов в корпорации.

Прежде всего, рассматривая конфликт как социальное явление в поле корпоративных взаимоотношений, следует, исходя из зиммелевского тезиса «Индивид – место, где соединяются социальные нити» [7], анализировать корпоративный конфликт с позиций межличностных, межгрупповых взаимодействий. Особенность конфликта в понимании Г. Зиммеля заключается в том, что он способен усилить интеграцию в группе и способствовать реализации ее интересов (что и произошло в ходе «революции менеджеров»).

Особенно важным фактором является тезис Г. Зиммеля о третьей стороне конфликта. В данном контексте можно говорить о системе управления корпорацией или же о неформальных лидерах корпоративного сообщества, участие или вмешательство которых в конфликт привносит в этот процесс многообразие форм его разрешения, способствуя выявлению внутреннего потенциала и тем самым обеспечивая прогресс в развитии корпорации. Г. Зиммель вместе с тем определил, что в условиях закрытости социальной группы конфликт может оказывать негативный эффект, усиливающийся локализованностью противоречий, интересов, установок и внутригрупповых традиций.

В рамках конфликтологических парадигм К. Маркса и Г. Зиммеля получают свое развитие многообразные теории конфликтов, концептуальное содержание которых напрямую затрагивает круг вопросов, актуальных для личностных и групповых взаимодействий в корпорациях. В рамках теорий менеджмента, и прежде всего теорий человеческого фактора, а также социологических концепций рассматриваются не только фундаментальные вопросы конфликтных противоречий, внутриконфликтные процессы, но и чисто прикладные механизмы и способы разрешения и профилактики конфликтных ситуаций.

Наиболее пристальное внимание исследователей теория конфликтов получает со второй половины XX в. Именно в этот время происходят мощнейшие трансформации в природе корпораций, и работы ученых относительно природы и сущностного понимания конфликтов приобретают приоритетное значение для системы корпоративного управления.

Процессы институционализации корпорации и утверждение ее как социального института выводят на первый план разработку прикладных методик выявления и профилактики конфликтов. Характерной особенностью исследований становится детальное изучение дихотомии понятий «конфликт – адаптация», «конфликт – консенсус», «нетерпимость – толерантность», «напряженность – стабильность», «энтропия – гармония», что обусловило формирование важнейшего механизма предотвращения корпоративных конфликтов и противоречий – *корпоративной культуры*.

В данном контексте значимую роль приобретают работы таких исследователей, как Р. Дарендорф и Л.А. Козер. Значимость работ этих исследователей заключается в том, что они кардинально изменили концептуальное отношение к конфликтам, которые традиционно рассматривались как аномалии, нарушающие социальное равновесие. В частности, об этом писал Ч. Кули, утверждавший, что «в некотором роде конфликт является выражением жизни общества, и прогресс достигается в борьбе, в которой индивиды, классы и институции пытаются реализовать их собственное представление о добре» [8]. С этих же позиций рассматривают конфликт Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Н. Смелзер, определяя его как «социальную болезнь» (Т. Парсонс) и выдвигая тезис о его деструктивных функциях, ведущих к нарушению структурно-функционального равновесия социальной системы.

Появление работ Л.А. Козера ознаменовало новый этап в исследовании конфликта. Впервые, последователь позитивного функционализма Г. Зиммеля Л.А. Козер также рассматривал конфликт как позитивное явление, привносящее, при определенных условиях, конструктивный и

интегрирующий характер в систему внутригрупповых субъектных отношений. В своей работе «Функции социального конфликта» (1956) Л.А. Козер пишет: «...В различных социальных условиях социальные конфликты выполняют позитивные функции. Конечно, не любой и не все социальные конфликты выполняют позитивные функции, но социолог должен выявить те социальные контексты и социальные условия, в которых социальный конфликт помогает скорее выздоровлению, чем загниванию общества или его составляющих» [9]. Л.А. Козер определяет конфликт как одно из объективных условий, присущих любой социальной системе, так как в основе конфликта лежит противоборство социальных субъектов (индивидов, социальных групп), возникающее как следствие дефицита власти, статуса или средств для достижения каких-либо целей.

Во-вторых, конфликт рассматривался ученым как культурное явление, естественное и изначально заданное и потому нормальное для всех социальных взаимодействий [10].

Л.А. Козер особо подчеркивал значимость природы/культуры социальной группы, от которой напрямую зависят интенсивность и результативность конфликтных противоречий. Социальные группы, в которых присутствуют толерантное отношение и плюрализм мнений, обеспечивают относительное равновесие, исключая наличие принципиальных противоречий. Конфликты в таких группах не являются исключением, но группы способны элиминировать источники противоречий и восстанавливать равновесие посредством институциональных или внеинституциональных механизмов ценностно-смысловой интеграции. Такие механизмы позволяют выявить в конфликте конструктивные элементы (гибкие системы).

С этих позиций понимания позитивной сущности и значимости конфликта Л.А. Козер обосновал комплексную научную систему изучения конфликта как социокультурного явления (конфликтная модель Л.А. Козера). В рамках созданной конфликтной модели Л.А. Козер обосновал причины, стадии конфликта, их остроту и длительность, функции конфликта. В частности, он установил «причинные цепи» конфликта, которые позволяют определить системные зависимости, посредством которых осуществляются реновации социальной системы: нарушение, вспышка, дезорганизация, ответная реакция системы, процесс восстановления равновесия системы на новом уровне.

Характеризуя остроту и длительность конфликта, Л.А. Козер выделял:

– эмоциональный фактор, определяющий степень остроты конфликта. В данном контексте Л.А. Козером выявлена зависимость остроты конфликта от групповых взаимосвязей. Ученый выделил *первичные (тесные)* и *вторичные (менее тесные)* групповые взаимосвязи, степень тесноты которых влияет на остроту конфликта;

– фактор реализма относительно интересов социальных групп. Л.А. Козер выделил *реалистичные (объективные)* интересы, наличие которых способствует компромиссному разрешению конфликта, и *нереалистичные (иллюзорные)*, обуславливающие острую эмоциональность при решении спорных вопросов и более длительные формы конфликта.

Значимость работ Л.А. Козера определяется тем фактом, что исследователь впервые комплексно обозначил сущностное понимание конфликта как социокультурного явления. Также значимым фактором работ Л.А. Козера стала косвенная попытка выявить психологические установки, обуславливающие «причинные цепи» конфликтов, их остроту и длительность. В определенной степени с теорией Л.А. Козера коррелируют взгляды на сущностное понимание конфликта Р. Дарендорфа, который также рассматривал конструктивное начало и определяющее значение сущности конфликта. Он считал, что конфликт является отцом всех вещей, т. е. движущей силой изменений [11], и если он не перерастает в войну или иное столкновение насильственного характера, то несет позитивное начало, способствующее развитию.

Известный интерес в исследовании конфликта представляют подходы Р. Дарендорфа. Ученый рассматривает в качестве платформ для конфликта не только социальные группы или общество в целом, но и организации (корпорации), которые он позиционирует как социальные организации / «императивно координированные ассоциации» / социальные системы, имеющие четкую структуру, конгломерат статусных позиций и ролей, обусловленных распределением властных отношений и авторитета. Именно стремление к обладанию властными отношениями и авторитетом выступает, согласно теории Р. Дарендорфа, основной причиной и предпосылкой конфликта.

Вторым немаловажным фактором, представляющим интерес в рамках исследуемой темы, являются внутриорганизационные субкультурные условия, прежде всего ролевые статусы и их взаимодействия, которые Р. Дарендорф рассматривает как источники противоречий и борьбы за власть. Культурная составляющая выступает не только как источник/поле для конфликтов, но и как один из механизмов регулирования конфликтов. В частности, Р. Дарендорф утверждал, что регулирование конфликтов [12] возможно при наличии специальных социальных институтов, способных вырабатывать определенные правила поведения – «правила игры», которые могут быть приняты всеми участниками конфликтных противоречий. В частности, в статье «Элементы теории социального конфликта» Р. Дарендорф пишет: «Правила игры», типовые соглашения, конституции,

уставы и т. п. могут быть эффективны только в случае, если они с самого начала не отдают предпочтение одному из участников в ущерб другому, ограничиваются формальными аспектами конфликта и предполагают обязательное канализирование всех противоположностей» [13]. В качестве форм, с помощью которых возможно регулировать конфликт, Р. Дарендорф рассматривает переговоры, посредничество третьей стороны, арбитраж и обязательный арбитраж. Важным фактором реализации данных форм «правил игры» является то, что они способствуют разрешению конфликтов не путем радикальных изменений существующей социальной организации/системы, а посредством определенного «манипулирования» поведением членов данной системы.

Исследования Л.А. Козера и Р. Дарендорфа сформировали основные направления изучения концептуальной сущности конфликта как социального явления и получили дальнейшее развитие в работах Д. Белла, Ю. Гальтунга, К. Боулдинга и М. Крозье (концепции позитивно-функционального конфликта), А. Турена (психологические основы конфликта), а также в трудах российских исследователей, которые имеют как теоретическое, так и прикладное значение для исследований конфликтных противоречий непосредственно в сфере корпоративных взаимодействий: А. Здравомыслова (теоретические и методологические проблемы изучения социальных интересов, в том числе трудовых), Ю. Запрудского (теория конфликтов, в частности внутриличностных), В. Шаленко (проблемы социального партнерства и конфликтов в трудовых отношениях), А. Зайцева – автора метода управленческого консультирования – «малтилог» (концепция заводской социологии и организационных конфликтов на предприятиях) и др.

В этот же период конфликт как социокультурное явление, как результат внутренних субъективных противоречий членов конкретного социума становится объектом психологического знания. Исследования М. Дейча, Р. Доза, Д. Рапопорта, Д. Скотта, К. Томаса, Л. Томпсона, М. Шерифа и др. заложили основы новой отрасли научного знания – психологии конфликта. В рамках данной науки выделились три основных направления: психодинамическая концепция, ситуационная теория, когнитивные теории.

1. Психодинамическая концепция (интрапсихическая интерпретация конфликта).

Представители: З. Фрейд и его последователи, А. Ангъял, Д. Бейкан, О. Ранк, Г.С. Салливан, Э. Эриксон.

Конфликт – естественное состояние человека, в основе которого лежит интрапсихическая рефлексия человеческого сознания, психики, побуждающая человека к различным социальным действиям (Г.С. Салливан).

З. Фрейд: «Мы выводим расщепление психики не от прирожденной недостаточности синтеза душевного аппарата, но объясняем это расщепление динамически, как конфликт противоположно направленных душевных сил; в расщеплении мы видим результат активного стремления двух психических группировок одной против другой. ...Стремление “Я” отделаться от мучительного воспоминания наблюдается вполне закономерно» [14].

2. Ситуационная теория (фрустрационная теория агрессии и подражания).

Представители: бихевиоризм – Л. Берковиц, Д. Доллард, М. Дуб, Д. Маурер, Н. Миллер, Р.Р. Сирс; социобихевиоризм (социальная когнитивная теория) – А. Бандура.

Конфликт/агрессия – агрессивное поведение, лежащее в основе конфликта, не представляет собой эволюционный процесс, это реакция личности на конкретную ситуацию.

А. Бандура рассматривает конфликт в контексте поведенческой теории научения. Поведенческие установки выступают результатом воспитания (научения), в ходе которого формируется эффективность личности (чувства самоуважения и собственного достоинства, адекватность и проявление умения решать жизненные проблемы).

3. Когнитивные теории.

3.1. Теория структурного баланса Ф. Хайдера.

Объясняет поведение человека его стремлением к сбалансированности и потребностью на уровне житейской психологии поиска причин в целях объяснения поведения другого человека. В учении развиваются две идеи: баланса (ситуация не создает прессинга и не предполагает изменения когнитивной организации и эмоциональных проявлений) и когнитивной атрибуции (поиск достаточной причины для объяснения поведения другого человека и своего собственного). В теории используется модель триады, согласно которой одна личность относится к двум объектам, один из них тоже может быть личностью. Элементы триады при взаимодействии друг с другом создают когнитивное поле. Отношения между элементами могут быть сбалансированными (все отношения между элементами триады позитивные или между двумя негативные и одно – позитивное) и несбалансированными (наличие трех негативных или двух позитивных и одного негативного).

3.2. Теория коммуникативных актов Т. Ньюкома.

Опирается на теорию Ф. Хайдера и экстраполируется на область межличностных коммуникаций. По Т. Ньюкому, тенденция к балансу свойственна не только интраперсональной, но и интерперсональной системе.

Развитие сходных ориентаций между двумя объектами может быть увеличено за счет развития межличностной коммуникации. Потребность в уменьшении расхождений между объектами ведет к увеличению частоты коммуникативных актов.

Т. Ньюком ввел понятие стремления к «симметрии ориентации», сила которого определяется силой уз между двумя людьми или силой их аттитюдов по отношению к третьему.

Ученым разработана так называемая «схема А-В-Х», где А выступает как воспринимающий субъект, В – другая личность, Х – объект, к которому оба имеют отношения. Согласно схеме, сходство отношений будет порождать привязанность между А и В, расхождение – неприязнь между А и В, а развитие коммуникаций между А и В будет вести к развитию сходства их отношений к Х [15].

3.3. Теория принципиальных переговоров Р. Фишера, У. Юри, Б. Паттона / гарвардский метод ведения переговоров.

Принципиальные переговоры (гарвардский метод ведения переговоров) созданы в противовес чаще встречающимся позиционным переговорам, которые являются достаточно жесткими, нередко приводят к негативным отношениям между партнерами и вызывают недовольство результатами. Отличительной чертой принципиальных переговоров является создание конструктивной атмосферы при их проведении, в которой используется технология решения конфликтов, реализуемая в трех стратегиях: концентрация на интересах, а не позициях; опора на использование объективных критериев (принципов); поиск оптимального варианта через предложение различных вариантов [16].

В России психологические аспекты сущностного понимания конфликтов исследовались А.Я. Анцуповым, Ф.М. Бородкиным, В.И. Брудным, А.Г. Ковалевым, И.Б. Пономаревым, В.А. Семеновым, Н.Ф. Феденко и др. В работах российских ученых не только расширено понимание конфликта как социального явления, но и разработаны прикладные методики, в которых учитываются реалии российской действительности и ментальные установки россиян. Этот синтез зарубежного и отечественного опыта позволил выявить наиболее типические причины и источники конфликтов, обусловленные практикой личностных и межгрупповых взаимодействий в условиях российской действительности.

Развитие социологических и психологических теорий относительно природы конфликтов позволяет определить данный феномен как закономерное и естественное социокультурное явление, приемлемое для всех социальных систем, социальных групп. Конфликт выступает как определенного рода противоречие, в основе которого лежит принципиальная разница в понимании и принятии тех или иных факторов социальной реальности. Как естественное социальное явление конфликт имеет как конструктивные, так и деструктивные формы. Вместе с тем научное понимание и прикладной опыт относительно сути конфликтов показывают, что имеются эффективные механизмы управления конфликтами, в том числе и психологические, позволяющие создавать определенные социокультурные условия, дающие возможность перевести конфликт в конструктивную форму.

Ссылки:

1. Асмус В.Ф. Античная философия : учебник. М., 1998. С. 18–19.
2. Кечекьян С.Ф. Учение Аристотеля о государстве и праве. М. ; Л., 1947. С. 117.
3. Темнов Е.И. Макиавелли – политический писатель // Макиавелли Н. Государь. Рассуждение о первой декаде Тита Ливия. Ростов н/Д., 1996. С. 116.
4. Там же.
5. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского // Антология мировой философии : в 4 т. Т. 2. М., 1970. С. 334.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 2007.
7. Цит. по: Кузьмина Т.В. Теория социального конфликта Г. Зиммеля [Электронный ресурс] // Кузьмина Т.В. Конфликтология : электрон. учеб. URL: <http://be5.biz/ekonomika/k004/32.htm> (дата обращения: 26.04.2016).
8. Cooley С.Н. Social Organization. New York, 1909. P. 199.
9. Козер Л.А. Функции социального конфликта / пер. с англ. О. Назаровой ; под общ. ред. Л.Г. Иониной. М., 2000. С. 27.
10. Лурье С.В. Историческая этнология. 1-е изд. М., 1997. С. 148.
11. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 147.
12. Там же. С. 145.
13. Там же. С. 146.
14. Фрейд З. О психоанализе. Пять лекций (1910) [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology-online.net/articles/doc-1151.html> (дата обращения: 27.04.2016).
15. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Теория коммуникативных актов Т. Ньюкома [Электронный ресурс] // Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: теоретические подходы : учеб. пособие для вузов. М., 2002. URL: http://pedlib.ru/Books/2/0396/2_0396-99.shtml (дата обращения: 27.04.2016).
16. Фишер Р., Юри У., Паттон Б. Переговоры без поражения. Гарвардский метод. М., 2012.

References:

- Andreeva, GM, Bogomolova, NN & Petrovskaya, LA 2002, 'The theory of communicative acts of T. Newcomb', *International social psychology of the twentieth century: theoretical approaches*, Moscow, viewed 27 April 2016, <http://ped-lib.ru/Books/2/0396/2_0396-99.shtml>, (in Russian).
- Asmus, VF 1998, *Ancient philosophy: the textbook*, Moscow, pp. 18-19, (in Russian).
- Cooley, CH 1909, *Social Organization*, New York, p. 199.
- Coser, LA 2000, *Functions of Social Conflict*, Moscow, p. 27, (in Russian).
- Dahrendorf, R 1994, 'Elements of the theory of social conflict', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, no. 5, p. 147, (in Russian).
- Fisher, R, Ury, W & Patton, B 2012, *Negotiations without defeat. Harvard method*, Moscow, (in Russian).
- Freud, Z 2016, *On psychoanalysis. Five lectures (1910)*, viewed 27 April 2016, <<http://psychology-online.net/articles/doc-1151.html>>, (in Russian).
- Hobbes, T 1970, 'Leviathan, or Matter, form and power of the state church and civil', *Anthology of world philosophy: 4 vols*, vol. 2, Moscow, p. 334, (in Russian).
- Kechekyan, SF 1947, *Aristotle's doctrine of the state and law*, Moscow, Leningrad, p. 117, (in Russian).
- Kuzmina, TV 2016, 'The theory of social conflict Georg Simmel', *Conflict Studying*, viewed 26 April 2016, <<http://be5.biz/ekonomika/k004/32.htm>>, (in Russian).
- Lurie, SV 1997, *Historical ethnology*, 1st ed., Moscow, p. 148, (in Russian).
- Smith, A 2007, *The Wealth of Nations*, Moscow, (in Russian).
- Temnov, EI 1996, 'Machiavelli - political writer', in N Machiavelli, *Sovereign. Discourse on the first decade of Livy*, Rostov-on-Don, 116 p., (in Russian).