

ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И ИСТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ

УДК 316.48

О. В. Келасьева

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ КАК ЦЕЛОСТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9

В статье конфликт рассматривается как сложное целостное образование, формируемое включенностью субъектов в общее пространство, деятельность, культуру. С позиции целостного подхода описываются факторы зарождения противоречия, лежащего в основе конфликта, раскрываются внутренне присущие всякому конфликту механизмы его возникновения, саморегулирования и завершения. Предлагается теоретико-методологическая схема для анализа конфликтов. С позиции предложенной схемы анализируются социально-экологические, социально-трудовые и социально-политические конфликты, вычленяются общие механизмы, объединяющие эти различные типы конфликтов. Библиогр. 9 назв.

Ключевые слова: целостный подход, конфликт, социальные субъекты, противоречия, различия, саморегулирование конфликта, типы конфликтов.

SOCIAL CONFLICT AS AN HOLISTIC ENTITY

O. V. Kelashev

St. Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

Conflict is discussed in the paper as a complex integrative entity, which is developed by inclusion of subjects into general space, activity, and culture. Factors of contradiction and conception that the conflict is based on are described from the integrative point of view. Inner mechanisms of conflict development, self-regulation and finalizing of each conflict are discovered. Theoretical — methodological scheme for conflicts analysis is offered. Socio-environmental, socio-labor, and socio-political conflicts are analyzed from the view of the offered scheme. General mechanisms, that unite these different types of conflicts are discovered. Refs 9.

Keywords: holistic approach, conflict, social actors, contradictions, differences, conflict self-regulation, types of conflicts.

Введение

В настоящее время нарастает непредсказуемость, неопределенность и труднопрогнозируемость событий в самых разнообразных сферах. Общество заполняется все новыми и новыми группами «рисков» и видами угроз. Это порождает как новые формы социальных конфликтов, так и их усложнение, а также трудности в их урегулировании. На первый план при этом выходят ценностные конфликты, а они, как известно, относятся к числу наиболее трудноразрешимых. Наблюдаемый резкий рост и усложнение конфликтности оказались неожиданными не только для властных структур, но и для многих представителей социально-гуманитарных дис-

циплин, которые не успевают их адекватно осмыслить и дать соответствующую теоретическую интерпретацию. В условиях такого резкого возрастания социальной напряженности и конфликтности профессиональное урегулирование конфликтов должно становиться устойчивой и общественно признаваемой нормой жизнедеятельности российского общества. Более того, в сложившейся кризисной ситуации само российское общество для противодействия деструктивным тенденциям должно стремиться достичь определенного баланса в противостоянии интересов различных социальных групп, трактоваться с позиции конфликтологического подхода. Пока одни группы интересов (сильные) доминируют (манипулируют) над другими (слабыми). При этом сила или слабость социального субъекта определяется как по степени доступа к власти и ресурсам (как трактовалось в классической социологии конфликта), так и по степени доступа к СМИ, социальным сетям, другим формам социального капитала. Эта ситуация ставит новые задачи не только перед практиками урегулирования социальных конфликтов, но и перед теорией конфликта. Перспективным, в частности, представляется целостный подход, рассматривающий конфликт не только как противостояние взятых самих по себе его субъектов, но трактующий его в связи с механизмами его саморегулирования, включенности субъектов в единые пространства, сети взаимодействия, в связи с потенциальными ресурсами, группами поддержки и т.д. Это требует определенного развития теоретико-методологического аппарата социологии конфликта.

В поисках требуемого целостного подхода мы обратились к концепции «философии целостности», разработанной в XX в. методологии холизма, сводящейся к признанию приоритетной роли целого в формировании новых свойств системы [1]. В соответствии с этим подходом центральная категория «целое» может найти специфическое применение в теории конфликта. Целостность конфликта складывается из ряда дифференцированных форм целостности. И все базовые понятия, такие как «противоречия», «субъект конфликта», «конфликтные интересы и позиции» «среда конфликта» и т.п., оказываются включенными в эти разнообразные дифференцированные образования.

Вхождение в целое и необходимость взаимодействия

Мы исходим из того, что конфликт как целостное образование представляет собой нечто большее, чем сумма противостоящих и вовлеченных в конфликт участников, хотя обычно при анализе структуры конфликта в поле внимания исследователя оказывается только то, что имеет прямое отношение к субъектам, — предмет, объект конфликта, сами противостоящие субъекты и состояние отношений между ними [2; 3]. Но из поля зрения исследователей при этом ускользает вроде бы очевидное: то, что эти субъекты всегда находятся именно в рамках различных форм целого: общего пространства, общей деятельности, единого интервала времени, общей культуры, правовых и моральных норм, — и это нахождение их в различных формах целого и требует взаимодействия субъектов и запускает конфликт. Понятие этого целого в контексте такого подхода является первичным по отношению к структурным и динамическим элементам конфликта. Субъекты конфликта при этом могут сопротивляться давлению целого, проявлять свободу воли и т.д., но целое при этом все же доминирует. Сами субъекты конфликта, отстаивая

свои интересы, находятся всегда в упомянутых различных формах целостности, объединены пространственной, временной, деятельностной формой целостности.

Итак, конфликт есть специфическое целостное образование. Следующий базовый тезис состоит в том, что все, что находится в рамках различных форм целостности — пространственной, временной, сфере общей деятельности, общей культуры и т. д., побуждается к взаимодействию. Субъекты взаимодействия (люди, социальные группы и институты), сосуществуя в рамках целого, обладают при этом разными интересами, системами ценностей, ресурсами, статусами, уровнями образования и возможностей. А нахождение в любых формах целого побуждает субъекты к взаимодействию. Нельзя, находясь в целом, не согласовывать свои интересы, ценности, не обмениваться ресурсами, информацией, не взаимодействовать друг с другом по самым различным основаниям. К согласованию субъектов подталкивает именно само нахождение в целом. Понятие целого в таком смысле первично по отношению к взаимодействию, оно предполагает различные виды взаимодействия, согласуя потребности, интересы и цели субъектов.

Пребывание в рамках целого не только предполагает, но и вынуждает субъектов вступать во взаимодействие, они находятся под «давлением» этого целого. Скажем, под прессингом пространственного целого находятся «зажатые» общим пространством жильцы коммунальной квартиры, пассажиры общественного транспорта, сотрудники тесных офисов, школьники в переполненных классах, даже жители «спальных» районов (при плотной застройке). Это может порождать эффект краудинга, выражающийся в стрессе от ограничения в пространстве [4]. В условиях глобализации, возрастающей конкуренции в борьбе за природные ресурсы и пространства, давление пространственного целого становится все более ощутимым, оно оказывается и на такие масштабные социальные субъекты, как отдельные государства и даже цивилизации нашей планеты. Эти субъекты подталкиваются к взаимодействию тем, что они находятся в рамках общего ограниченного пространства и их личное пространство часто подвергается захвату со стороны других субъектов, которым также требуется расширить их собственное пространство, что можно сделать, либо вытеснив соседа силой и хитростью, либо договорившись с ним о перераспределении общего пространства.

Деятельностная целостность оказывает еще большее стимулирующее влияние к взаимодействию (под ее прессингом находятся члены рабочих групп, организаций, включенные в общую деятельность). Будучи включенными в общую деятельность, нельзя не согласовывать свои цели, интересы, потребности, ресурсы, точки зрения. Другой вопрос, что это согласование может быть как успешным, так и неуспешным. Можно ставить вопрос о совместимости членов групп, организаций. Это отдельное направление в психологии и социологии труда, социальной психологии.

Включение в общую культуру также является основанием для коммуникации, принадлежность к общей культуре побуждает субъектов к обмену взглядами, точками зрения и т. д. Другое дело, что в рамках общего пространства, общей деятельности сегодня оказывается множество представителей различных культур, религий, этносов, которые трудно совместимы, поэтому все распространеннее становятся ценностные конфликты. Эти конфликты становятся все более масштабными, особенно в странах Западной Европы.

Специфика целого отражается на его составляющих. Скажем, под давлением пространственного целого порождаются основные социальные характеристики (портреты) типичного жильца коммунальной квартиры, жителя мегаполиса, села. Под давлением деятельностного целого порождаются типичные социальные портреты служащего, предпринимателя, студента.

Понятие целого при этом выступает конкретной характеристикой, обладающей определенным ресурсным потенциалом, который извлекается из него в процессе согласования интересов и разрешения конфликта.

Характеристики целостности как регуляторы запуска, динамики и завершения конфликта

Следующий вопрос состоит в том, как же трактовать конфликт с позиции развитых представлений о нем как о целостном образовании? Для ответа на этот вопрос надо прежде всего преодолеть сложившуюся традицию рассмотрения структурных, динамических и функциональных составляющих конфликта независимо от рамок целого. Ведь очевидно, что конфликт возникает только тогда, когда налично вхождение субъектов в указанные формы целого. Субъекты конфликта (люди, социальные группы, организации) — всегда в рамках целого, из которого они извлекают определенные ресурсы. Это нахождение их в рамках целого, пожалуй, как бы само собой разумеется, самоочевидно, но именно внешне самоочевидное часто и наиболее трудно для осмысления. Подтверждает это положение то, что если вхождение субъектов в целое отсутствует, то и конфликт не будет иметь места, поскольку исчезнет сам механизм побуждения (принуждения) к конфликту. Скажем, если мы разорвем пространственную целостность жильцов коммунальной квартиры (расселим их), то и конфликт между ними исключается. Или перевод конфликтного сотрудника в другой отдел (другую сферу деятельности) также может исключить конфликт. Разъединение (выведение субъекта из сферы единого целого) часто используется в реальной практике разрешения конфликта.

При этом сама выраженность целостности определяет интенсивность конфликтных взаимодействий и меру их конструктивности. Целостность при этом может быть сильной или слабой. Естественно полагать, что, чем сильнее целостность, тем интенсивнее будут протекать конфликтные взаимодействия. Конечно, субъекты при этом могут сопротивляться необходимости взаимодействия, преследуя свои эгоистические интересы. Но в общем случае давление целостности на субъекты будет тем сильнее, чем сильнее выраженность самой целостности.

Целостность в самом общем случае можно понимать как меру связанности субъектов (факторами общего пространства, общей деятельности, общей культуры). Общее пространство, общая деятельность при этом формируется хорошими транспортными сообщениями, интенсивным обменом результатами труда, товарами, услугами, информацией.

Конечно, современные формы целостности порождаются Интернетом и мобильной связью, позволяющими компенсировать возможное отсутствие пространственной, временной, деятельностной целостности субъектов. Интернет-коммуникации позволяют согласовывать интересы, позиции, точки зрения огромному числу людей, разбросанному по разным пространствам, формировать у них чувство

принадлежности единому целому (группе, сообществу, территории). На авансцену в современном мире вышли именно эти формы целостности, которые стали доминирующими, потеснив собой традиционные. Возникло огромное число социальных сетей, субъекты которых объединены общими интересами, целями, которые оказывают друг другу определенные формы помощи и поддержки. Именно эта наиболее современная форма целостности способствует формированию гражданского общества, самоорганизационным процессам в социуме.

Конечно, вхождение социальных субъектов в целое еще не означает однозначной неизбежности преодоления различий между ними, согласования интересов и т. д. Как говорилось, этот процесс может тормозиться эгоистическими интересами, волевыми усилиями субъектов, хотя сам импульс к согласованию и будет иметь место. Рано или поздно, давление целого может проявиться в попытках сильной стороны навязать свою волю слабой. Если это не удастся, то импульс к согласованию при обнаруживающейся невозможности согласования позиций (даже за счет принуждения) приведет к тому, что субъекты отказываются сосуществовать в рамках одного целого. Такой отказ при невозможности выхода слабой стороны за рамки целого означает зарождение деструктивного конфликта, в ходе которого страдают как субъекты, так и само целое, из которого они стремятся вытянуть по максимуму все его ресурсы.

Что же конкретно субъекты, «зажатые» в рамках целого, должны согласовывать, совмещать? Развиваемый подход предполагает, что они должны совмещать именно свои **различия**. Средством преодоления различий выступает непосредственное и опосредованное общение, деловые контакты, дискуссии, переговоры, медиация и другие формы коммуникации. В конце концов, эти средства ведут к преодолению, снятию различий. Но если различия слишком велики и не могут быть совмещены с помощью обычных конвенциональных средств, то нахождение в целом подталкивает к использованию специальных средств для выдавливания одним из субъектов другого из сферы целого. К этим средствам относятся разнообразные формы силового воздействия на противника, привлечение на свою сторону правоохранительной, судебной, административной систем, средств массовой информации и даже государства. Потенциал этих неконвенциональных, силовых средств достаточно велик и к ним зачастую прибегают обе стороны, что порождает достаточно плотную связку и энергетически насыщенное взаимодействие между ними. Каждый субъект при этом пытается извлечь для целей борьбы все свойства и возможности, которыми располагает та или иная целостность. Эти возможности, ресурсы целостности настолько значительны, что зачастую неожиданны даже для самих субъектов. Скажем, в процессе конфликта субъект обнаруживает, что в окружающей его среде есть лица и структуры, обладающие связями и властным ресурсом, чрезвычайно необходимым ему для противоборства. До конфликта он о них не знал и ими не интересовался. Но они были в окружающей его среде, хотя и были вне его внимания. И, обнаруживая их, он пытается их использовать. Недостаток же мирных конвенциональных средств побуждает его извлечь их из небытия. Как говорилось, оба конфликтующих субъекта «выкачивают» из целостности все ее ресурсы.

Плотность и энергетика разворачивающегося между субъектами конфликтного взаимодействия такова, что фактически над первичной целостностью возникает

вторичная целостность конфликта. Эта вторичная искусственно созданная субъектами целостность «вытягивает», использует все ресурсы, которыми располагает первичная целостность. Вторичная целостность напоминает поле боя, в котором все еще продолжается процесс сосуществования сторон, но каждая из них стремится к уничтожению другой, используя при этом ресурсы и средства, извлеченные из первичной целостности. На авансцену выходят не средства согласования и устранения различий субъектов через диалог, компромисс, а средства выдавливания и уничтожения субъектами друг друга. Но и в этом случае коммуникация разворачивается под действием давления целого на включенные в него субъекты, которые при этом только в полной мере используют ресурс целостности для достижения своих целей.

Таким образом, с развиваемой точки зрения, запускает конфликт само вхождение субъектов в целое, которое предполагает разворачивание коммуникаций, направленных на преодоление различий субъектов. Состояние же достижения снятия различий выступает механизмом саморазрешения, завершения конфликта. Данная точка зрения на роль различий, целостности, механизмов саморегулирования конфликта, процессов обмена между средами конфликта фактически корреспондирует с представлениями отечественных и зарубежных экспертов в области разрешения конфликтов [5–8]

Конечно, для реализации целостного подхода важно знать не только механизмы запуска, саморегулирования и завершения конфликта, но и сами конкретные характеристики целостности, меру ее выраженности, а также ресурсы целостности, сам уровень различий субъектов, средства, которыми они располагают для согласования различий, возможности субъектов в извлечении ресурсов из целостности, которые могут быть, но субъект не располагает доступом к ним.

Интерпретация конфликтов с позиций введенных представлений

Рассмотрим некоторые виды конфликтов как целостные образования.

Социально-экологические конфликты. Субъектами этих конфликтов выступают, с одной стороны, множество отдельных людей, социальных групп, а с другой, властные структуры и бизнес, которые «наступают» на экологические потребности людей и групп. Целостностью выступает единое жизненное пространство, в которое включены эти субъекты.

Социально-экологический конфликт выражается в борьбе включенных в единое жизненное пространство субъектов за свои интересы и потребности. Дело в том, что власть и бизнес, преследуя свои цели, часто создают угрозу экологическим потребностям проживающих на определенной территории людей и общностей, те начинают сопротивляться, апеллировать к необходимости сохранения определенного качества окружающей жизненной среды. Начинается конфликт. Запускает этот конфликт само давление целого на выраженные различия между местными жителями и бизнесом, действующим, как правило, в связке с властью. Между этими субъектами формируются труднопреодолимые различия. Каждый из включенных в жизненное пространство субъектов борется за свои интересы. А чем больше различия субъектов, тем отчетливее и конфликт. Сам конфликт начинается, когда эти различия воспринимаются местным сообществом как угроза

его экологическим потребностям. Зачастую даже минимальное вторжение бизнеса в жизненную среду местного сообщества воспринимается последним как серьезная угроза, которая не может устраняться посредством компромисса, а приобретает зачастую уже самостоятельный ценностный характер, начинается столкновение ценностей. А борьба за ценности носит, как известно, ожесточенный и бескомпромиссный характер. Понятно, что найти средства для снятия этих ценностных различий весьма трудно. Поэтому эти конфликты часто носят длительный характер, переходят в политическую сферу, поскольку их субъекты выкачивают все доступные им ресурсы целостности для укрепления своих позиций. Конфликт длится, пока есть выраженные различия в позициях социальных субъектов. Но механизмом запуска этих конфликтов выступает давление целого на включенные в него субъекты. Конфликт урегулируется, когда достигается хотя бы временное соглашение о преодолении различий этих субъектов. Поскольку в едином жизненном пространстве часто сосуществуют и «вредные» техногенные объекты, и местное сообщество, то такие конфликты часто носят хронический характер. Целое первично по отношению к входящим в него составляющим, требует их взаимосогласования, адаптации друг к другу.

Социально-трудовые конфликты. Субъекты этих конфликтов включены прежде всего в общую деятельность, а также в общее пространство (находятся они и в рамках общих норм). Под давлением в первую очередь деятельностного целого они должны совмещать свои экономические (материальные) интересы, представления о справедливом распределении ресурсов и т.д. Различия субъектов здесь порождаются их отношением к собственности, взаимоотношениями между работодателем и наемными работниками, вкладом в ранее выполненную работу и т.д. Этот тип конфликтов встречается во всех сферах жизнедеятельности: производстве, науке, образовании, торговле и т.д. Наиболее выраженные различия в этих конфликтах имеют место между работодателями и наемными работниками [9]. Механизмом урегулирования их различий выступают сложившиеся институты урегулирования трудовых споров, в том числе трехсторонние комиссии, включающие профсоюз, представителей работодателя, органы региональной власти. Нам здесь важны не эти конкретные регуляторы снятия различий субъектов, а общий механизм их запуска, саморегулирования и разрешения — вхождение субъектов в деятельностное, пространственное целое. Это побуждает их к совмещению имеющих различий.

Конечно, зачастую между работодателями и работниками формируются труднопреодолимые различия. Поэтому часто социально-трудовые конфликты не имеют готовых рецептов разрешения, совмещение различий так и не происходит, наемные работники и руководство предприятий идут на лобовое столкновение, разность позиций обеим сторонам на какое-то время представляется непреодолимой. В процессе столкновения каждая из сторон пытается привлечь ресурсы других целостностей, в которые она включена. Так, работодатель пытается втянуть в конфликт других поддерживающих его работодателей, местную власть. Наемные работники апеллируют к различным профсоюзным объединениям, СМИ, институтам гражданского общества. Каждая из сторон пытается найти поддержку извне для достижения победы. Но когда стороны понимают, что победа может означать общее самоуничтожение, развал объединяющей их общей деятельности (распад

производства, банкротство), они вынуждены делать первые шаги навстречу друг другу и средства согласования различий все-таки ими находятся. Вырабатывается соответствующий компромисс, каждая из сторон идет на определенные уступки, трансформируя первоначальные различия. Конечно, как и в случае супружеских или социально-экологических конфликтов, определенная мера различий субъектов все же сохраняется, но она преодолевается через существующие и специально создаваемые институты и процедуры конфликторазрешения. И первоначальный конфликт урегулируется, когда достигается более или менее удовлетворяющее обе стороны соглашение о преодолении различий между работодателем и работниками. Это достигнутое соглашение, преодолевая различия, «выключает» (гасит хотя бы на время) острый конфликт. И в этом типе конфликтов целое первично по отношению к входящим в него составляющим.

Социально-политические конфликты. Субъекты этих конфликтов включены в такие формы целого, как административно-государственные, правовые и пространственные границы, в единую систему власти и управления. В границах одного государства могут встречаться очень различные традиции, представления о политическом устройстве, стили жизни, менталитеты и т. д. Субъекты этих конфликтов являются носителями различных политических установок, трудносовместимых социально-политических интересов, ценностей, представлений о государственном устройстве, векторах развития страны и т. д. Запускает этот тип конфликтов все то же вхождение этих субъектов с их различающимися позициями в отношении к власти в рамки единого целого. Давление целого испытывают все эти субъекты, которые оказываются перед необходимостью согласования в той или иной форме своих интересов (иначе — развитие деструктивного сценария). Политические и государственные лидеры, находящиеся у власти, должны при этом проявлять гибкость и готовность к преодолению своих различий с оппозицией, вырабатывать у себя ориентацию на непрерывное самоизменение и самообновление, быть готовы к тому, чтобы сохранять определенный уровень разнообразия точек зрения в отношении сценариев развития общества. Без такой готовности сложившаяся социально-политическая система становится костной, уязвимой, нежизнеспособной. Она может быть легко разрушена как внутренними противоречиями, так и конкурирующими системами.

Заключение

Мы ограничились кратким рассмотрением конфликта как сложного целостного образования. Самые разнообразные конфликты имеют общие механизмы запуска, саморегулирования и завершения. Фактически сформулирована теоретико-методологическая база, позволяющая подняться на некий новый уровень в понимании конфликтов. Конечно, для того чтобы в полной мере реализовать целостный подход, важно знать не только общие механизмы, но и сами конкретные характеристики целостности, ее потенциальные ресурсы, средства, которыми она располагает для согласования различий субъектов, уровень различий субъектов, их возможности в извлечении ресурсов из целостности и т. д.

Литература

1. Smuts J. C. *Holism and Evolution*. London: Macmillan, 1926. 368 p.
2. Степанов Е. И. Современная конфликтология: общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: учебное пособие. М.: Изд-во ЛКИ, 2012. 178 с.
3. Krisberg L. *Sociology of Social Conflict*. New Jersey: Prentice Hall, 1973. 300 p.
4. Смолова Л. В. Психология взаимодействия с окружающей средой (экологическая психология). СПб.: СПбГИПСР, 2010. 710 с.
5. Карпенко А. Д. Структура социального конфликта в практическом измерении // Конфликт — политика — общество: сб. науч. статей кафедры конфликтологии СПб. гос. ун-та. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2007. С. 300–315.
6. Глазл Ф. Конфликтменеджмент. Настольная книга руководителя и консультанта / пер. с нем. Калуга: Духовное познание, 2002. 516 с.
7. Шварц Г. Управление конфликтными ситуациями: диагностика, анализ и разрешение конфликтов / пер. с нем. СПб.: Издательство Вернера Регена, 2007. 296 с.
8. Куконков П. И. Трансформация напряжений в социальном пространстве // Конфликтология. 2014. Вып. 4. С. 39–53.
9. Козырев Г. И. Конфликтология: учебник. М.: ИД «Форум»; ИНФРА-М, 2014. 304 с.

References

1. Smuts J. C. *Holism and Evolution*. London, Macmillan, 1926. 368 p.
2. Stepanov E. I. *Sovremennaiia konfliktologiya: obshchie podkhody k modelirovaniu, monitoringu i menedzhmentu sotsial'nykh konfliktov: uchebnoe posobie* [Modern Conflictology: General Approaches to Modeling, Monitoring and Management of Social Conflicts: a Textbook]. Moscow, LKI Publ., 2012. 178 p. (In Russian)
3. Krisberg L. *Sociology of Social Conflict*. New Jersey, Prentice Hall, 1973. 300 p.
4. Smolova L. V. *Psikhologiya vzaimodeistviia s okruzhaiushchei sredoi (ekologicheskaiia psikhologiya)* [Psychology of Interacting with the Environment (Environmental Psychology)]. St. Petersburg, SPbGIPSR Publ., 2010. 710 p. (In Russian)
5. Karpenko A. D. *Struktura sotsial'nogo konflikta v prakticheskom izmerenii* [The Structure of Social Conflict in Practice]. *Konflikt — politika — obshchestvo: sb. nauch. statei kafedry konfliktologii SPb. gos. un-ta* [Conflict — Politics — Society: Collection of Scientific Articles of the Department of Conflictology at St. Petersburg State University]. St. Petersburg, St.-Petersburg Univ. Press, 2007, pp. 300–315. (In Russian)
6. Glazl F. [Conflict Management. A Handbook for Managers and Consultants] (Russ. ed.: Glazl F. *Konfliktmenedzhment. Nastol'naia kniga rukovoditelia i konsul'tanta*. Per. s nem. Kaluga, Dухovnoe poznanie Publ., 2002. 516 p.).
7. Shvarts G. [Conflict Management: Diagnosis, Analysis and Resolution of Conflicts] (Russ. ed.: Shvarts G. *Upravlenie konfliktnymi situatsiiami: diagnostika, analiz i razreshenie konfliktov*. Per. s nem. St. Petersburg, Vernera Regena Publ., 2007. 296 p.).
8. Kukonkov P. I. *Transformatsiia napriazhenii v sotsial'nom prostranstve* [Transformation of Stress in the Social Space]. *Konfliktologiya* [Conflictology]. 2014, issue 4, pp. 39–53. (In Russian)
9. Kozыrev G. I. *Konfliktologiya: uchebnik* [Conflictology: a Textbook]. Moscow, ID "Forum", INFRA-M Publ., 2014. 304 p. (In Russian)

Статья поступила в редакцию 10 апреля 2015 г.

Контактная информация

Келасьев Олег Вячеславович — кандидат социологических наук; okelasjev@mail.ru
Kelashev Oleg V. — Candidate of Sociology; okelasjev@mail.ru