

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИМИ КОНФЛИКТАМИ

Введение. Конфликты являются частью жизни социума, они принимая разнообразные формы, вплоть до войны. К сожалению, в происходили и происходят на разных этапах человеческой истории, наше время социально-политическая ситуация в мире ухудшается,

Ставский Владимир Николаевич, старший преподаватель кафедры политологии и социологии Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова, e-mail: Wlad-stawski@tut.by.

Бельский Александр Михайлович, студент третьего курса специальности социология Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова.

Беларусь, 212022, г. Могилев, ул. Космонавтов, 1.

растут противоречия между странами и регионами. Факторами неустойчивости современного мира являются увеличение количества стран, где произошли революции и перевороты, приведшие в ряде случаев к гражданской войне. В этой связи задачей социологов является изучение социального конфликта как явления, объяснение путей его возникновения, нахождение путей регулирования для того, чтобы не только минимизировать его негативные последствия, но и использовать потенциал в необходимых для общества целях. В статье идет речь о методах управления конфликтом, дается описание теоретических подходов к регулированию конфликта.

Социальный конфликт – это неотъемлемая часть социальной реальности, объективно существующий на протяжении всей истории социальной жизнедеятельности человечества феномен противоборства, столкновения интересов социальных групп, общностей, происходящий из-за отношений социального неравенства, ограничения доступа к материальным ресурсам (материальным, интеллектуальным, сырьевым, территориальным, власти) [1, с. 55]. Нельзя себе представить общество без конфликтов, ведь оно никогда не являлось однородным образованием. В обществе всегда происходили столкновения взглядов, интересов, мнений различных социальных групп.

В первую очередь, изучая конфликт, социологи обращают внимание на социальный конфликт. Какой конфликт следует считать социальным? Е.М. Бабосов в своем учебнике «Конфликтология» дает такое определение: «социальный конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) есть предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в многообразных формах борьбы между индивидами и различными социальными общностями, направленной на достижение экономических, социальных, политических, духовных интересов и целей, нейтрализацию или устранение действительного или мнимого соперника и не позволяющей ему добиться реализации его интересов» [2, с. 47]. Таким образом, в этом определении акцент сделан на предельный случай социальных противоречий, проявляющихся в разнообразных формах борьбы. В учебнике «Социология конфликта» Соломатина Е.Н. подчеркивает, что социальный конфликт в широком смысле правомерно понимать как противоречивые социальные отношения между субъектами (двумя или более), интересы, цели и ценности которых реально несовместимы [2, с. 55]. Здесь же подчеркнуто значение ценностных различий между субъектами конфликта, они же и являются главным фактором конфликта. На значение ценностей в процессе развертывания конфликта указывает и А.Г. Здравомыслов. Он следующим образом характеризует конфликт: «конфликт – это важнейшая сторона взаимодействий людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями» [3, с. 96].

Особое значение в жизни социума имеют политические конфликты. Политика – это особая сфера социума, выражающаяся в отношениях между классами, слоями по поводу завоевания, удержания и использования власти. Поэтому она и насыщена своеобразными конфликтами. Политический конфликт есть постоянно действующая форма борьбы за власть в данном конкретном обществе [3, с. 213]. Власть, как способ господства одного социального слоя над другим, обладает притягательной силой и является мощным источником социальных действий, одним из которых и является социальный конфликт. В любом обществе имеются группы людей, обладающие авторитетом и осуществляющие господство, а им противостоят группы, исключенные из обладания властью, недовольные существующим положением в стране и стремящиеся его изменить, между ними и происходит конфликт. Предметом политического конфликта всегда является власть. В своей предметной деятельности люди обращены к миру вещей, который они перерабатывают, комбинируют, преобразуют. Находясь в контакте как члены группы, люди строят систему взаимоотношений и взаимовлияний, а она, в свою очередь, превращается в пирамиду уровней управления. Вершина этой пирамиды и является политической властью [4, с. 211]. При этом следует отметить, что природа социального конфликта не

всегда носит политический характер, но все же любой социальный конфликт связан с политикой.

При управлении политическими конфликтами необходимо учитывать не только объективные, но и субъективные факторы. Часто политические конфликты принимают обостренные формы из-за личностных качеств политиков, их убеждений, стремлений захватить власть. Сфера власти образует сложную систему отношений, которая осуществляет как всегда отбор определенных личностных типов, взаимоотношения которых образуют собственное политическое пространство – более узкое, чем социальное, но оказывающее решающее воздействие на это социальное пространство [3, с. 226]. Именно от действий лиц, находящихся у власти, и зависит то, какие формы может приобрести социальный конфликт. Действующая власть обладает возможностью предотвратить конфликт, а если он возник, направить в нужное русло, используя его потенциал для развития социума. Случается, что непоследовательные действия властей, грубые ошибки, совершенные властью, могут привести к эскалации напряжения в стране. Ярким примером тому являются действия президента Украины В. Януковича. В Украине не решались многие социальные вопросы, расцвела коррупция, правительство не выработало четкий внешнеполитический курс, колеблясь между Западом и Россией. В стране отсутствовала четкая внутриполитическая линия по многим вопросам, в том числе по языковой политике, отношениям центра и регионов, интеграции населения страны и т.д. И даже, когда в государстве, после отказа правительства подписывать договор об ассоциации с ЕС, началось антиправительственное движение, президент и правительство делали вид, что ничего особенного в стране не происходит, такое бездействие только обострило ситуацию, которая вышла из-под контроля. В результате президент был свергнут и покинул страну. Здесь необходимо согласиться с таким мнением, что уклонение от права использования власти может иметь более губительные последствия, нежели черныбыльская катастрофа [3, с. 226].

При анализе современных конфликтов и их регулировании необходимо обратиться к концепциям ряда известных социологов и психологов. Именно на их основе можно разработать методы управления конфликтом. Американский психолог Гордон Олпорт (1897–1967) предложил оригинальный метод регулирования конфликтов, возникающих в сложно дифференцированном обществе. Население современных государств очень часто разнится по ряду признаков, к которым можно отнести национальность, религиозные и политические убеждения и т.д. Как отмечает Г. Олпорт, дифференцированность и, как следствие, разобщение могут спровоцировать возникновение предрассудков. Негативные стереотипы, предубеждения одной группы в отношении к другой возникают в случае недостатка взаимодействия между её членами, что может повлечь за собой дискриминацию. Г. Олпорт утверждает, что тесный контакт между членами различных социальных групп и общностей приводит к снижению конфронтации в их отношениях. Эффективной может быть персонализация общения, но снижение предубежденности может не распространяться на других представителей стигматизированной группы. В этом смысле более эффективной будет коммуникация с «типичным» представителем этой группы. В целом многое зависит и от самого человека, в частности от его уровня критического мышления, рефлексивной культуры. У каждого есть своя позиция, своё видение ситуации, которое может не совпадать с видением окружающих. Исходя из этого, важно научиться ставить себя на место своего оппонента, смотреть на проблему его глазами, тем самым вы сделаете шаг к диалогу, а не к конфликту. Диалог даёт возможность как получения опыта, так и приобретения новых знаний [5].

Известный американский социолог Л. Козер (1913–2003) в своих трудах «Функции социального конфликта» (1956) и «Конфликт и консенсус» делал акцент на позитивных функциях конфликта. Л. Козер рассматривал в качестве причины конфликта дефицит ресурсов, власти, престижа и т.д. Для того, чтобы конфликт действительно был функционален, им необходимо управлять. Согласно Л. Козеру, управление конфликтом находится в прямой зависимости от типа конфликта. Л. Козер считал, что существуют два типа конфликта: реалистический и нереалистический. Реалистический конфликт возникает по поводу достижения конкретной цели. Его легче предсказать, выявить

причины возникновения, таким конфликтом легче управлять. Этот тип конфликта является институционализированным. Такого рода конфликт предполагает наличие института участников и посредников, а также правил и норм его регулирующих, кстати, в процессе конфликта могут возникать и новые правила. Такой конфликт, протекающий внутри социальной системы, может носить функциональный характер для системы в целом и для ее институтов. Как подчеркивает Л. Козер: «конфликты являются механизмом, посредством которого происходит приспособление к новым условиям» [6, с. 159].

Внутренние социальные конфликты по поводу целей, ценностей или интересов, не подрывающих основных предпосылок, на которых базируется отношения, с точки зрения социальной структуры позитивно функциональны [6, с. 179]. Такие конфликты дают возможность выработать новые нормы, наладить новые отношения между органами власти и населением, а также между членами социальных групп. Но главным условием функциональности такого конфликта является разделение базовых ценностей общества. Именно такой конфликт, в котором участники конфликтуют по проблемам, а не по базовым принципам, является функциональным. Регулируя, его можно направить в рациональное для общества русло. В то же время конфликт, в котором стороны больше не разделяют основные ценности, лежащие в основе социальной системы, угрожает разрушить ее структуру. Л. Козер приводит в качестве примера Октябрьскую революцию в России, конфликты в СССР, Югославии, приведшие к распаду этих стран. Последние события в Ливии, Египте, Сирии, Украине являются подтверждением данного тезиса Л. Козера.

Конфликты, носящие дисфункциональный характер, Л. Козер относит к нереалистичным конфликтам. Нереалистичные конфликты, часто вызываются фобиями, агрессией, напряжением, охватывающим часть общества или даже его большинство. Часто нереалистичные конфликты возникают на основе трансформации реалистичных антагонизмов. Субъективизм конфликта в таком случае налицо. Если люди воспринимают угрозу как реальную, хотя в действительности нет ничего, что могло бы подтвердить их мнение, угроза реальна по своим последствиям, и одно из этих последствий – усиление групповой сплоченности. Германию, после окончания Первой мировой войны охватили страхи, люди верили в предателей, боялись евреев, иностранцев. Всем этим в период экономического кризиса и воспользовался Гитлер. Играя на страхах людей, эксплуатируя их агрессию, фрустрацию он пришел к власти. На Юге США господствовал страх перед неграми, который вовсе не вызывался их реальным поведением. Нереалистичные конфликты, как правило, очень радикальны. Поэтому лучше всего предупреждать их в момент их зарождения, а не доводить до крайней точки. Все же и нереалистичные конфликты завершаются. Правда, их исход может быть трагичен. Часто для их завершения используется единственный метод – насилие. Так было с гитлеровской Германией, которую безуспешно пытались «умиротворить» западные лидеры, а в результате мир был втянут во Вторую мировую войну, завершение которой стало возможно благодаря победам СССР и стран союзников. Завершение было реальным, и это вынуждено было признать руководство Германии, подписав Акт о безоговорочной капитуляции. Именно признание проигравшей стороной своего поражения и является символом завершения конфликта.

Власть и господство считал причиной возникновения конфликта известный германо-британский социолог Р. Дарендорф (1929–2009). Согласно Р. Дарендорфу, неодинаковый доступ к власти влечет за собой неравенство социальных положений индивидов. Социальный конфликт обусловлен структурой социальных позиций и ролей. В любом обществе имеются группы, обладающие авторитетом и осуществляющее господство, а им противостоят группы, исключенные из обладания властью, недовольные существующим положением, стремящиеся его изменить. Между ними и происходит конфликт. Р. Дарендорф, анализируя природу конфликта, причину его возникновения, обращается к понятию «авторитет». Он, как и М. Вебер, определяет авторитет как способность осуществлять свою волю, несмотря на сопротивление и независимо от оснований, на которых основывается эта способность. Авторитет – это легитимное признание отношений господства и подчинения, которые пронизывают все структуры общественной жизни и существуют при всех исторических условиях и в любых социальных

образованиях. Современное общество представляется Р. Дарендорфу как плюралистическая структура господства, проявляющегося на различных уровнях. Господство осуществляется как на экономическом, так и на политическом уровне. Борьба за обладание властью делает неизбежным социальный конфликт.

Германо-британский социолог считает важной задачей социологии конфликта выработку механизмов и способов регулирования данного феномена. Именно регулирование конфликтов должно служить стабилизации общества. Регулирование конфликта позволяет уменьшить его интенсивность и насильственность. Подавление конфликта он относит к неэффективным способам обращения с конфликтом. Конфликт невозможно устранить. Социальные конфликты, т.е. систематически вырастающие из социальной структуры противоречия, принципиально нельзя «разрешить» в смысле окончательного устранения. Тот, кто пытается навсегда разрешить конфликты, скорее поддается опасному соблазну, путем применения силы произвести впечатление, что ему удалось такое «разрешение», которое по природе вещей не может быть успешным [7, с. 145]. Если социальные конфликты стараются подавить, то это только приводит их к злокачественности. Как правило, нерегулируемый конфликт – это насильственный конфликт. Регулирование конфликта, здесь Р. Дарендорф соглашается с Л. Козером, предполагает его институционализацию, создание правил и норм, помогающих управлять конфликтом. Регулируя социальный конфликт, необходимо установить предмет спора, а также причину его возникновения. Р. Дарендорф также считает, что можно устранить следствие конфликта, а не его причину. Часто конфликты возникают из-за существования социальной несправедливости и системы господства, а их ликвидировать не представляется возможным. Например, можно легко устранить такие конфликты, как тарифные споры, споры о графике отпусков и расписании трудового дня, но законы рыночной экономики, лежащие в их основе, устранить нельзя.

Важным условием для регулирования конфликтов, по Р. Дарендорфу, является их манифестирование, т.е. организация групп, участвующих в конфликте. Группы, вступившие в конфликт, должны действовать по определенным правилам, к ним Р. Дарендорф относит типовые соглашения, конституции, уставы. Эти правила не должны отдавать предпочтение какой-либо из групп, они должны быть очень формальными. К формам регулирования конфликтов Р. Дарендорф относит переговоры, посредничество и арбитраж. В случае переговоров между конфликтующими сторонами создается орган, который организует встречи между представителями сторон. Принятие решений может быть установлено разными способами (большинством, квалифицированным большинством, большинством с правом вето, единогласно). Если стороны во время переговоров не пришли к общему знаменателю, то рекомендуется посредничество. Важной формой является арбитраж, решение которого являются обязательными для всех сторон. Обязательный арбитраж Р. Дарендорф относит к той форме, которая расположена на границе регулирования и подавления конфликта. Этот метод может быть иногда необходимым (для сохранения формы государственного правления, возможно, также для обеспечения мира в международной области), но при его использовании регулирование конфликтов как контроль их форм остается сомнительным [7, с. 146].

Изучая социально-политические конфликты, Р. Дарендорф указывает на то, что конфликт необходимо регулировать, чтобы он не перерос в революцию либо в гражданскую войну. Для того, чтобы конфликт не стал социальной катастрофой, Р. Дарендорф предлагает расширить жизненные шансы людей, которые включают и рост материального благосостояния граждан, повышения качества образовательных и медицинских услуг. Современное общество должно обеспечивать равное право обретения гражданского статуса (следовательно, и жизненных шансов). Это позволит снять противоречия статусной принадлежности с повестки дня современного общества и приведет к полной охваченности жизненными шансами всех категорий граждан. Как отмечает Р. Дарендорф, «без настоящего гражданского равенства современные демократии не работают» [8, с. 74]. Причем люди должны иметь возможность, не только сохраняя жизненные шансы, но и повышать их, как индивидуально, так и через группы интересов. Благодаря регулированию, конфликты, по мнению

Р. Дарендорфа, становятся контролируруемыми, а их творческая сила служит совершенствованию социальных структур.

Как уже говорилось ранее, важной задачей социологии является не только установление причин возникновения социально-политических конфликтов, но и нахождение механизмов влияния на конфликты, а также управление ими. В самом общем понимании управление конфликтом — это сознательная деятельность по отношению к нему, осуществляемая на всех этапах его возникновения, развития и завершения самими участниками конфликта или третьей стороной [1, с. 118]. Управление конфликтами представляет собой воздействие на процессы протекания конфликтов. Академик Бабосов Е.М. считает, что проблема управления конфликтами представляет собой часть более широкой и всеобъемлющей проблематики управления социальными процессами и отношениями, протекающими в обществе во всех его сферах [2, с. 281]. Чего же можно добиться посредством управления конфликтом? Управление позволит перевести конфликтное взаимодействие в рациональное русло, где станет возможным воздействовать на поведение субъектов с целью достижения желаемых результатов. Всё это ограничит противостояние сторон рамками конструктивного влияния на общественный процесс. Управление конфликтами включает в себя симптоматику, прогнозирование, профилактику, разрешение, урегулирование, ослабление, предупреждение [1, с. 120].

При управлении конфликтами важна объективность, ведь субъективизм может свести на нет все усилия и не только не минимизировать конфликт, но и усугубить его течение. Но и субъективные факторы человеческого поведения, его мотивы должны учитываться при управлении конфликтами. Не менее важным является и понимание того, что конфликты очень многообразны, следовательно, и подходы к управлению конфликтами должны варьироваться в зависимости от типа конфликта.

При урегулировании конфликта очень важной предпосылкой минимизации его последствий является прогнозирование, которое в свою очередь служит предупреждению конфликта. Если говорить о предупреждении конфликта, то мы будем иметь дело с предконфликтной стадией, где необходимо выявить источники противоречий, которые могут стать причиной конфликта, с целью их минимизации вплоть до полной ликвидации. Всем нам известно утверждение, что болезнь легче предупредить, чем потом её лечить. Данный афоризм полностью применим к предупреждению конфликта. Если противоречия удастся ликвидировать до того момента, пока стороны не осознают их значимость для себя, не вступят в противостояние — мы в состоянии будем избежать моральных и материальных потерь. Не всегда удаётся полностью ликвидировать противоречия, но даже их минимизация в состоянии снизить остроту конфликта, локализовать его, что в ряде случаев очень важно. Стратегия предупреждения включает в себя либо действия, направленные на создание условий, при которых осуществляется полная блокировка действий одной из сторон, либо действия, ограничивающие негативное влияние на стороны [1, с. 122].

Одним из вариантов предупреждения социальных конфликтов является стабильность в самом обществе. Резкие колебания в экономической, политической, социальной сферах жизни могут подтолкнуть население к конфликтным ситуациям. Уверенность населения в завтрашнем дне, напротив, минимизирует их. Равные возможности в реализации своего потенциала во всех сферах жизни всегда положительно влияло на общество. Несправедливость, пропасть между слоями в обществе всегда накаляли обстановку.

Предупреждение конфликтов — это целый комплекс различных мероприятий. Ключевым здесь можно отметить объективный мониторинг, цель которого — выявить факторы, которые в будущем могут повлиять на возникновение социальной напряжённости, определить реальный уровень удовлетворённости населения своим уровнем жизни. Помимо мониторинга, важным является и правильное прогнозирование с целью последующего создания условий, которые дадут возможность сторонам реализовать свой потенциал, не вступая в конфронтацию с интересами других. Из всего этого следует, что предупреждение конфликтов — это деятельность, требующая весомых знаний, умений и навыков. Часто мы видим это на конкретных примерах (Украина, Ливия, Сирия), правительства не проводили мероприятий по предупреждению конфликта. Они делали вид, что в их странах все

спокойно, не реагировали на зарождающееся недовольство со стороны населения. Такая недальновидная политика и привела не только к потере власти (в Ливии, Египте, Украине), но и к гражданскому противостоянию внутри ряда стран, вмешательству извне. Они не учитывали того, что исходным условием эффективного управленческого воздействия на конфликтную ситуацию является своевременное обнаружение и распознавание сигналов назревающего конфликта [2, с. 283]. Такие сигналы идут всегда, когда общество вступает в предконфликтную стадию развития, такими сигналами могут быть информация об ухудшении социальной обстановки в стране, обострении международных отношений, росте недовольства в обществе и т.д. Предупреждение социальных конфликтов возможно при наличии соответствующих ресурсов: экономических, политических, социальных, идеологических, правового обеспечения [1, с. 122].

Что же делать, если конфликт не смогли предупредить и он уже начался? Здесь приходится выбирать между управлением и разрешением конфликтов. Урегулирование и разрешение конфликта рассматривается в зависимости от трёх стратегий взаимодействия субъектов конфликта:

- конфронтация (противоборство разной интенсивности, нацеленное на достижение односторонних преимуществ);
- компромисс (взаимные уступки, снимающие противоречие на определенное время);
- консенсус (сотрудничество, полностью снимающее противоречие) [1, с. 123].

Урегулирование конфликта предполагает, что каждая из сторон старается заставить противостоящую сторону действовать так, как выгодно не ей, а сопернику. В результате одна из сторон может проиграть, либо возможен частичный выигрыш обоих.

О компромиссе можно говорить, как об урегулировании конфликта, ну а консенсус выступает своего рода разрешением. Л. Козер считал, что большинство конфликтов, действительно, оканчиваются компромиссом, где достаточно трудно определить относительные преимущества той или иной стороны. Следовательно, необходимо различать между собой желание заключить мир и готовность признать себя побежденным: очень часто в наличии оказывается только первое. Стремление сторон к миру может быть вызвано очевидной невозможностью достичь цели или непомерной ценой успеха, или, в более общей форме, осознанием меньшей привлекательности продолжения конфликта по сравнению с его исходом [5, с. 196].

Стратегия компромисса может быть реально действенной только в том случае, когда стороны пойдут на обоюдные равные уступки. Иное может вызвать недовольство одной из сторон, что может привести к новому конфликту или переходу данного конфликта в конфронтацию. Обращение к третьей стороне, посреднику, арбитру или судье также может помочь в урегулировании конфликта в случае, если третья сторона будет не заинтересована в победе какого-либо субъекта конфликта и решения её будут объективны.

В отличие от урегулирования, при разрешении конфликта он прекращается в результате прямых переговоров (или при наличии третьей стороны) с целью максимального сближения позиций с последующим поиском того способа разрешения конфликта, который станет лучшим вариантом удовлетворения противоположных интересов. В случае если субъекты конфликта в состоянии самостоятельно разрешить конфликтную ситуацию, эффективны будут прямые переговоры. Примирение и посредничество используются в случае возникновения сложности в контроле процесса решения проблемы субъектами самостоятельно.

Общим является то, что, безусловно, — важно учитывать характер взаимоотношений конфликтующих сторон. Процесс разрешения конфликта чаще всего носит неофициальный характер, он не нарушает законодательства. Вместе с этим соглашения также нередко могут не иметь юридической силы, несмотря на это, стороны заинтересованы в их соблюдении, так как эти решения принимались совместно, основываясь на их потребностях.

Основными этапами конструктивного воздействия на социальный конфликт являются:

- подготовка плана;
- осуществление программы;

- выполнение соглашений по урегулированию или разрешению конфликта.

Важно выработать объективные критерии для оценки возможных вариантов проблемы, что позволит выбрать наиболее приемлемое решение, которое должно быть утверждено на основе консенсуса представителей всех сторон, что даст возможность считать это решение принятым окончательно.

Заключение. В рамках социологии конфликта были разработаны технологии, методы и принципы управления конфликтами. Управление конфликтами относится к важнейшей методологической проблеме социологии конфликтов. Социологи понимают, что социальный конфликт является источником и движущей силой развития, понимают и то, что конфликт несет и негативные функции, могущие разрушить социальную систему. И для того, чтобы не допустить превращения конфликта в катастрофу, и разрабатываются методы управления конфликтом.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Соломатина, Е.Н. Социология конфликта: учебное пособие для вузов / Е.Н. Соломатина – М.: Академический Проект; Альма Матер, 2011. – 198 с.
2. Бабосов, Е.М. Конфликтология: учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. / Е.М. Бабосов. - Минск: ТетраСистемс, 2001. – 464 с.
3. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. – 3-е изд., перераб. и доп. / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 317 с.
4. Конфликтология: учебник. - 4-е изд., стер. / Под ред. А.С. Кармина. – СПб.: Лань, 2001. – 448 с.
5. Комлёнок, Н.М. Предубеждения как социально-психологический феномен: причины и возможности коррекции. / Электронная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.pokrov-forum.ru/action/scien_pract_conf/pokrov_reading/sbornik_2006-2007/txt/komlenok_N.php. – Дата доступа: 20.04.2014.
6. Козер, Л. Функции социального конфликта / Л. Козер; перевод с англ. О.А. Назаровой - М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. – 208 с.
7. Дарендорф, Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф // СоцИс. – 1994. – №5. – С. 142–147.
8. Дарендорф, Р. Современный социальный конфликт. Очерки политической свободы / Р. Дарендорф. – М.: Росспэн, 2002. – 289 с.

Материал поступил в редакцию 04.11.15

STAVSKIY V.N., BIELSKIY A.M. Management of social and political conflict

In today's world has increased the number of conflicts, escalated the socio-political situation. Very relevant is the problem of regulation of the conflict. In the article the authors consider theoretical approaches of conflict management. Also reviewed forms of conflict management.