

RU

Конфронтация в управлении конфликтом

Овчинникова Т. М.

Аннотация. Цель исследования - определить особенности и ключевые аспекты теории и практики стимулирования межличностного конфликта через управляемую конфронтацию его сторон. В статье проясняется потенциал стимулирования конфликта для реализации конструктивного сценария его развития и достижения соглашения между конфликтующими сторонами. Научная новизна исследования заключается в переходе от теории разрешения к теории трансформации конфликта и рассмотрении конфронтации в качестве инструмента трансформации как на уровне проблемы, так и на уровне личности. В результате доказано, что для трансформации межличностного конфликта на уровне акторов целесообразен конфронтационный конфликт-менеджмент, реализуемый в процессе стимулирующей интервенции.

EN

Confrontation in Conflict Management

Ovchinnikova T. M.

Abstract. The aim of the research is to identify the features and main theoretical and practical aspects of stimulating interpersonal conflict through controlled confrontation of its parties. The article clarifies the potential of conflict stimulation for realization of its constructive development scenario and reaching the agreement between the conflict parties. The scientific originality of the research consists in transition from the resolution theory to the conflict transformation theory, as well as in consideration of confrontation as a transformation instrument, both at the level of problem and the level of personality. As a result, it has been proved that confrontational conflict management realized in the process of stimulating intervention is efficient for interpersonal conflict transformation at the level of actors.

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью переосмысления целесообразности вмешательства в конфликт исключительно с целью его разрешения. Исследования показывают, что социальные группы, в которых любой конфликт устраняется или регулируется, могут страдать от стагнации группового мышления, отсутствия «здоровой» конкуренции и присутствия внутреннего напряжения при кажущемся внешнем благополучии. В ряде случаев целесообразна трансформация конфликта, к которой можно прийти в том числе через его стимулирование. На уровне межличностного взаимодействия трансформация конфликта направлена не только на помощь в его решении и достижении согласия, но и на изменение потенциала сторон, выявление их ресурсов, изменение их целей и установок. Решению этих задач может способствовать стимулирующая интервенция, предполагающая создание условий, при которых у сторон конфликта актуализируются созыательность, установка на реализацию собственной позиции, стремление к активным действиям. При этом формы возбуждения конфликта должны быть щадящими, конкуренция – только в допустимых пределах, а принятие решения об эскалационном вмешательстве должно основываться на грамотной диагностике ситуации.

Для достижения указанной цели исследования необходимо решить следующие задачи: во-первых, определить, при каких условиях целесообразна эскалирующая, а не деэскалирующая интервенция; во-вторых, выявить факторы, способствующие эффективному конфронтационному вмешательству в конфликт; в-третьих, конкретизировать алгоритм конфронтационной интервенции.

Для осмысления влияния конфронтации, стимулирующей конфликт, на его трансформацию в направлении конструктивного развития использовались следующие методы исследования: анализ научной литературы и обобщение сведений о трансформации и стимулировании конфликтов. Системный подход обеспечил комплексное изучение возможностей управляемой конфронтации для трансформативного воздействия на конфликтную ситуацию.

Теоретическую базу исследования составили труды Ф. Глазла, Н. Ховарда, В. А. Светлова и В. А. Семенова.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования описанного алгоритма конфликтно-стимулирующей интервенции в медиации, конфликтологическом консультировании, организационном конфликт-менеджменте.

Основная часть

Российская традиция системного изучения конфликта как социального явления едва насчитывает три десятилетия. По-прежнему в проблемном поле современной отечественной конфликтологии находится терминологический аппарат. Так, например, под разрешением конфликта понимается и некий процесс, и его результат; в ряде случаев только из контекста становится понятно, о чем идет речь: об одном из этапов в динамике конфликта, об этапе управления конфликтом или о желательном результате такого управления. Зачастую синонимичными понятиями считаются разрешение и регулирование, профилактика и предупреждение конфликта. Автор данного исследования придерживается мнения о том, что регулирование и разрешение конфликта являются нетождественными понятиями. Если разрешение – это *совместная* деятельность конфликтующих субъектов, направленная на прекращение противодействия и снятие существующих между ними противоречий (предметов конфликта), то регулирование предполагает вмешательство с той же целью *третьей стороны*. Разрешение – это полисемичный термин: разрешение как процесс может иметь или не иметь разрешения в качестве результата. Итогом регулирования конфликта может быть его урегулирование в форме прекращения, разрешения или трансформации (Райманн, 2007, с. 57). Очевидно, деятельность третьей стороны может и не привести к урегулированию конфликтной ситуации.

В рамках обозначенной проблемы больший интерес для исследования представляет последняя из форм урегулирования конфликта – его трансформация. Если прекращение ориентировано на результат, разрешение – на процесс осознания сторонами своих интересов и преобразования позиций, то трансформация направлена и на результат, и на процесс, и на перестройку всей системы, в которой возник конфликт. Конфликт трансформируется, если не только стороны меняют свои позиции и ставят перед собой новые цели, но и генерируются новые ситуации, способствующие структурным изменениям (Майалл, 2007, с. 82). Представляется, что, во-первых, разрешение конфликта как *полное* устранение его предмета далеко не всегда достижимо в принципе. Во-вторых, снятие первичных разногласий и напряженности между сторонами не противоречит поиску решения конфликта как игры с ненулевой суммой, в результате которого они могут получить и неравные выгоды (Крисберг, Титаренко, 2021, с. 20). В этом смысле автор разделяет постулат о необходимости «переосмыслить противопоставление понятий разрешения и прекращения конфликта» (Райманн, 2007, с. 64) и развитии технологий трансформации, основанных на понимании конфликта «как позитивного агента социальных перемен» (Райманн, 2007, с. 64).

В качестве таких технологий рассмотрим управляемую конфронтацию сторон в ситуации межличностного конфликта. По мнению Л. Крисберга, справедливость, свобода и более равные и комплексные отношения могут быть достигнуты не только путем примирения, но и через конструктивно построенную борьбу (Соломатина, Игнатчук, 2016). Технология конфронтации может быть реализована третьей стороной на этапе стимулирования конфликта. В отношении данного этапа управления конфликтом у отечественных конфликтологов разногласий практически нет. Стимулирование конфликта понимается как непреднамеренное или целенаправленное обострение конфликтных процессов. Оно может осуществляться как самими сторонами конфликта, так и третьей стороной посредством интервенции в конфликт. Стимулировать конфликт полезно в том случае, если хотя бы одна из сторон пытается или вовсе отрицать существование противоречия и нарастание напряженности в отношениях, или убеждать себя и других, что «все не так уж и плохо», не предпринимая никаких попыток решения проблемы. В результате противоречие обостряется, и создаются условия для неожиданной вспышки эскалации. В то же время существует риск негативных последствий вмешательства, стимулирующего конфликт, вплоть до полного разрушения системы, в которой он возник.

От чего зависит эффективность стимулирующей интервенции? Во-первых, от установок конфликтующих сторон, которые, по мнению Ф. Глазла, являются результатом сочетаний двух компонентов (Глазл, 2002, с. 156): неизбежности конфронтации и возможности достижения согласия:

- a) конфронтация неизбежна + согласие недостижимо в принципе;
- b) конфронтация неизбежна, но согласие достижимо;
- c) конфронтации избежать можно, но согласия достичь невозможно;
- d) конфронтации можно избежать + можно достичь согласия (Глазл называет только первые три установки).

Заметим, что эти установки сторон могут быть как симметричными по отношению друг к другу, так и асимметричными. Различные их сочетания определяют, наряду с другими факторами, различные подходы к стратегии управления конфликтом.

О каких иных факторах идет речь? Безусловно, третья сторона должна считаться с субъективными установками сторон по отношению к конфликту. Однако конфликт не есть нечто застывшее, данные установки не являются статичными на всех его этапах. Они могут усиливаться или изменяться в зависимости от того, на какой ступени эскалации находится конфликт. На ступенях «отвердевания», когда сознание нарастающего напряжения вызывает спазм (Глазл, 2002, с. 236), и «дебатов», когда вербальное давление и поляризация мышления еще только возникают, установка на достижение консенсуса может усиливаться, а установка

на конфронтацию – меняться на противоположную. На ступенях «действий» и «имиджа» (вербовки сторонников) вероятность изменения установок снижается. Когда эскалация движется по ступеням «потеря лица» – «стратегия угроз» – «ограниченные уничтожающие удары» – «расщепление» – «вместе в пропасть» (Глазл, 2002, с. 236), установка на конфронтацию усиливается до своего максимума – «ни шагу назад» (Глазл, 2002, с. 236), – а согласие уже не кажется достижимым. Конфликтующие стороны начинают взаимодействовать в условиях одновременного давления и напряженности, их действия становятся паническими и стереотипными. Начиная с пятой стадии, стимулирующие интервенции возможны только после подготовительных мероприятий, имеющих целью стабилизировать стороны и подготовить их для плодотворной встречи друг с другом. При неумелых и (или) неграмотных действиях третьей стороны стимулирование конфликта может ускорить развитие ситуации от «потери лица» до «вместе в пропасть» и иметь только деструктивные последствия.

Остановимся на практическом аспекте стимулирования межличностного конфликта, поскольку в рамках одной статьи невозможно охватить работу с конфликтами всех типов субъектности. Представляется, что все инструменты стимулирования межличностного конфликта можно разделить на две группы. Первые предполагают использование игровых и антиципационных техник, позволяющих создавать нарративы, направленные на будущее развитие ситуации, драматизирующие конфликт и его последствия. Вторые стимулируют стороны проживать ситуацию «здесь и сейчас» в процессе конфронтационного сеанса (Глазл, 2002, с. 318). В превентивной работе с конфликтом на таком сеансе стороны могут высказать все свои претензии, угрозы, опасения. В куративной работе такой сеанс также возможен: в ряде случаев целесообразно поощрять стороны к отстаиванию своих позиций. Очевидно, сеанс конфронтации может проводить фасилитатор или посредник, поскольку другие роли третьей стороны не предполагают «погружения» в конфликт.

Эскалирующая интервенция целесообразна, если:

- конфронтационный сеанс позволяет предотвратить деструктивные последствия от реального конфликтного взаимодействия;
- в результате конфронтационного сеанса у сторон сформируется вера в собственные силы и понимание своих ресурсов;
- эскалирующая интервенция не повредит доверительным отношениям с посредником.

В 1991 году группой ученых под руководством Найджела Ховарда была создана Теория Драмы, в которой конфликт рассматривается как патология: «...хотя конфликтом и надо угрожать, но в идеале он возникать не должен... угроза же конфликта необходима для разрешения разногласий» (Светлов, 2012, с. 54). Лучшим исходом конфликта, по мнению теоретиков Драмы, является тот, при котором угрозы, обещания и санкции всех действующих лиц наиболее убедительны.

С 1997 года в рамках данной теории Ховард начинает разрабатывать основы конфронтационного анализа. В его концепции кампания мирных действий рассматривается как «чередa связанных между собою конфронтаций» (Светлов, Семенов, 2011, с. 256), целью каждой из которых является попытка добиться от оппонента определенных уступок. Конфликт же, наряду с разрешением, позиционируется как итог процесса урегулирования спорного вопроса. Фактически Ховард употребляет термин «конфликт» в значении формы разрешения конфликта. Драма завершается тогда, когда «у каждого “действующего лица” есть на что надеяться и не остается больше ничего, чего бы он мог опасаться» (Светлов, Семенов, 2011, с. 262). Конфронтационный анализ предполагает осознание сторонами позиций, вариантов отступления и в итоге тактики поведения. «Экзистенциалистская аксиома» Ховарда состоит в том, что «если игрок начинает осознавать “теорию” своего поведения, он больше не зависит от нее и освобождается от необходимости подчиняться ее требованиям» (Ховард, 2008). При этом очень важным положением теории Ховарда является то, что конфронтационный анализ ориентирован на разрешение проблемы как таковой, а не на то, чтобы обеспечить победу одной стороне.

Традиционно конфронтация понимается как противостояние, противопоставление, открытое выражение своей позиции, не совпадающей с позицией оппонента, выдвижение требований и угроз. Предположим, субъект А выстраивает конфронтацию с субъектом В, тогда его цель – заставить В принять свою позицию. Такая конфронтация будет эффективна, то есть, заявленная цель будет достигнута, если:

1. В поверит в то, что угрозы А реальны (осуществимы).
2. Выдвинутых А угроз достаточно для того, чтобы принять его позицию.

Почему так необходимо заставить В поверить в осуществимость угроз А? Потому что он должен почувствовать, что несогласие с А для него менее выгодно, чем принятие его позиции. Если В не поверит в реальность угроз, исходящих от А, то давление на него станет затруднительным. Игрок В, в свою очередь, также угрожает А. Поэтому необходимо обесценить угрозы В: либо обосновать, что они невыполнимы в принципе, либо убедительно аргументировать, что В и не собирается претворять свои угрозы в реальности. Если В поймет, что А не верит его угрозам, ему будет затруднительно убеждать А, что он должен принять его позицию. Если подвергающийся угрозе сомневается в серьезности намерений угрожающего, он или игнорирует угрозу, или выдвигает встречную, или переходит к контратаке. Поэтому для того, чтобы оппонент воспринял в серьез угрозы, тому, кто их выдвигает, необходимо соблюдать принципы приемлемости и пропорциональности (Глазл, 2002, с. 287-288).

Во-первых, необходимо избегать чрезмерных требований. Если угрожающий требует больше, чем может исполнить тот, кому угрожают, то такая угроза превращается в оправдание для последнего: «Если напряжения всех моих сил все равно не хватит для того, чтобы договориться, то зачем и начинать договариваться, и лучшая защита в данном случае – это нападение». Во-вторых, угроза должна быть сильнее требований для того, чтобы не быть проигнорированной. В-третьих, требования не должны быть и слишком малы по сравнению с обещанными санкциями. В-четвертых, угрожающий должен располагать потенциалом для того,

чтобы привести свои угрозы в исполнение. Таким образом, требование (позиция), угроза (санкции) и потенциал угроз (санкций) должны находиться в реалистичных отношениях.

Как правило, выдвигая угрозы, рациональный субъект старается отслеживать состояние того, кому он угрожает, и реагировать на это состояние, стремясь к балансу в треугольнике угроз. Он может усиливать или смягчать позиции и санкции, убеждать противника в достаточности своего потенциала. Однако собственные искаженные перцепции мешают ему создать реальный образ представлений и реакций своего оппонента. Угрожающий сосредоточен на том, что значит *для него* исполнение выдвинутых им же требований, какую пользу он получит, что приобретет. Для подвергающегося угрозе важно, что *он* теряет в результате уступки этим требованиям. Такая «динамика одностороннего движения» порождает парадокс «самосвязывания» (Глазл, 2002, с. 289). Самосвязанность оппонентов порождает их новые угрожающие маневры, которые с трудом преодолеваются даже после разрешения конфликтной ситуации.

На первый взгляд кажется, что тот, кто получил правило «первого хода», имеет большую власть над противником, поскольку он диктует условия, с которыми противник должен считаться. Однако, делая первый ход, угрожающий ставит себя в зависимость от подвергающегося угрозе, который рассматривает серьезность намерений угрожающего с других позиций. Прежде всего, он проверяет готовность оппонента ради достижения своих целей принести определенные жертвы. Далее, он ориентируется на поведение угрожающего в прошлом. При этом действует механизм пессимистической антиципации, то есть угрозам предписывается больший агрессивный характер, чем имеет в виду сам угрожающий. У подвергшегося угрозе нет другого выбора, нежели занять позицию реагирующего. Напрашивается вывод: тот, кто решил использовать конфронтацию при решении спорной ситуации, должен либо осуществлять последовательное наращивание угроз, либо освободиться от самосвязывания и выйти из порочного круга взаимных угроз.

Основные стадии конфронтационного сеанса могут быть теми же, что и стадии медиации. Но в отличие от медиации в процессе индивидуальных бесед посредник, проводящий конфронтационный сеанс, помогает каждому игроку не искать взаимоприемлемые решения, а создать свою конфронтационную стратегию. Она представляет собой последовательность аргументов, позволяющих преодолеть потенциальную слабость позиции стороны и продемонстрировать тщетность угроз оппонента. Помогая сторонам выстраивать свои стратегии, посредник может концентрироваться на «предыдущих условиях, на исходе конфликта, на стимуляции эскалативного поведения, или на развитии эскалативных последствий» (Леонов, 2017, с. 39). После того, как стратегии определены, они могут быть озвучены сторонами на общей сессии.

Стратегия для каждого из оппонентов может быть представлена следующей последовательностью шагов: определить свою позицию → определить позицию оппонента → определить угрожающее будущее: свою запасную позицию и запасную позицию оппонента → доказать реалистичность своих угроз → найти доводы того, что угрозы оппонента нереалистичны → обосновать недостаточность угроз оппонента для изменения своей позиции → доказать, что своих угроз достаточно для того, чтобы оппонент изменил свою позицию и принял мою → найти доводы надежности своих обещаний → найти аргументы надежности обещаний оппонента (Светлов, Семенов, 2011, с. 266-272).

Рассмотрим подробнее действия посредника на каждом из этих шагов. Предположим, мы помогаем выстроить стратегию игроку А.

Шаг 1. Просянем основную позицию игрока – действия, которые он обязуется совершить для достижения благоприятного для него решения. Основные позиции оппонентов – это их открытые заявления. При этом следим за тем, чтобы требования не были чрезмерными.

Шаг 2. Или резюмируем позицию В (если она была озвучена), или пытаемся ее представить. Можно перед началом кокуса задать В уточняющие вопросы для прояснения его позиции.

Шаг 3. Определяем запасные позиции сторон (санкции, угрозы) – действия, которые обещают выполнить игроки в том случае, если их основные позиции не будут приняты. Цель выдвижения запасной позиции – оказать давление на оппонента. Следим за балансом в треугольнике угроз А: угроза пропорциональна требованию (не превышает чрезмерно требование и не слишком мала по сравнению с ним), потенциала А достаточно для того, чтобы осуществить выдвигаемую угрозу. Очень важно следить за потенциалом угроз в организационном межличностном конфликте, поскольку в этом случае степень свободы понижается, – субъекты в своих решениях и действиях ограничены нормами законодательства, корпоративной культуры, этики. Резюмируем или пытаемся представить запасную позицию. Создаем угрожающее будущее – возможный результат совместного осуществления сторонами своих запасных позиций (санкций).

Важно, чтобы после реализации трех первых шагов у оппонентов сформировалось *общее знание* о позициях и санкциях, без которого невозможно адекватно обмениваться угрозами и обещаниями: каждый должен не только понимать другого, но и иметь представление о том, что и другой его понимает (Ховард, 2008).

Шаг 4. Вместе с А находим такие аргументы для В, которые убедят его в том, что угрозы А реальны. Аргументация может выстраиваться:

а) дедуктивно («каждый бы в такой ситуации..., поскольку я оказался в этой ситуации, то я...»), то есть по схеме «от общего к частному»;

б) индуктивно (в сложившейся ситуации имеем: 1), 2), 3)..., что делает исполнение моей запасной позиции реалистичным), то есть по схеме «от частного к общему» – именно в этой схеме будет задействован потенциал угроз;

в) по аналогии; в этой схеме возможна аргументация к авторитету, к опыту, к здравому смыслу.

Шаг 5. Доводы для обоснования нереалистичности угроз В делятся на две группы:

а) аргументы в подтверждении того, что В не собирается исполнять свои угрозы (по дедукции, по индукции, по аналогии);

б) аргументация принципиальной невозможности исполнения угрозы В; полагаем, что в данном случае рассуждения по аналогии или индуктивные рассуждения неубедительны, поэтому самой сильной аргументацией будет дедуктивная («поскольку..., невозможно в сложившейся ситуации..., и Вы в этой ситуации не сможете...»).

Шаг 6. Обосновываем недостаточность угроз В, для того чтобы А изменил свою позицию. Можно попытаться заставить оппонента В посмотреть на ситуацию глазами А: «Представьте, что бы Вы потеряли, если бы..., вот и для меня такие потери не столь существенны по сравнению с тем, что я потеряю, если приму Вашу позицию».

Шаг 7. Аналогичным образом анализируем потери В в том случае, если сбывается угрожающее будущее; показываем, что эти потери минимизируются, если В все-таки примет позицию А.

Шаг 8. Приводим доказательства надежности А как делового партнера через аргументацию к опыту и здравому смыслу.

Шаг 9. Аналогичным образом аргументируем надежность В в плане выполнения своих обещаний. Этот шаг крайне важен для трансформации конфликта на уровне личности, поскольку является своеобразным жестом примирения. В критические моменты именно жесты примирения могут способствовать перелому в межличностных отношениях и иметь решающее значение (Майалл, 2007, с. 86).

Итак, для урегулирования конфликтной ситуации возможен конфронтационный конфликт-менеджмент с участием третьей стороны, его можно реализовывать как в превентивной, так и в куративной работе с конфликтом в процессе эскалирующей интервенции.

Какой же результат предполагает эскалирующая интервенция? Как правило, эффективной стратегией управления конфликтом считается та, в результате применения которой стороны начинают стремиться к наилучшему для всех исходу. Именно эта стратегия обеспечивает достигнутому сторонами соглашению максимальную стабильность. Это – весьма распространенное мнение в конфликтологической теории и практике. Однако существует большое количество ситуаций, в которых целесообразен выбор стратегии силового подавления: ситуации с ограничением времени, отведенного на отыскание решения конфликта (цейтнот); ситуации, в которых не требуется сохранение отношений между сторонами; ситуации явного дисбаланса сил. В последнем случае в результате эскалации более «слабый» игрок может осознанно принять позицию «сильного», которая для него является более предпочтительной, нежели исполнение угроз оппонента, и конфликт также будет урегулирован.

Таким образом, эскалирующая интервенция может способствовать осознанному изменению позиций оппонентов, изменению их отношения к проблеме в целом, то есть способствовать трансформации конфликта как на предметном, так и на субъектном уровнях. Такой вариант развития событий Ховард называет разрешением конфронтации (Ховард, 2008). Наряду с ним возможны: ложное разрешение (согласованная позиция не реализуется), конфликт (осуществляется угрожающее будущее) и ложный конфликт (стороны используют варианты отступления) (Ховард, 2008). Однако вне зависимости от итога конфронтации эскалирующая интервенция способствует формированию у оппонентов конфликтоспособности, что предполагает «преодоление двух противоположных комплексов защитного поведения: конфликтострабегания и конфликтостремления» (Лепехин, 2012, с. 49). Если первый из них характеризуется боязнью столкновения с противоречиями в принципе и последующему отказу от их обсуждения, отсутствием четких целей и позиций, то при конфликтостремлении наблюдаются агрессивные защитные реакции, манипуляции, нарушение баланса в треугольнике угроз (угрозы чрезмерны по сравнению с санкциями). Конфронтационный сеанс помогает сторонам построить ассертивную коммуникацию для отстаивания своей точки зрения, прояснения разногласий и объективной оценки своего личностного потенциала в конфликте, что является одним из проявлений конфликтоспособности личности (Лепехин, 2012, с. 49).

В заключение отметим, что зачастую видеть различные, порою неординарные возможности работы с конфликтом посреднику мешает его собственное предвзятое мышление. По мнению Ф. Глазла, из-за собственной предвзятости «мы движемся в замкнутом узком кругу привычных мыслей и действий» (Глазла, 2002, с. 319), привычно повторяя, что каждый конфликт легче предупредить, чем разрешить.

Заключение

Таким образом, мы приходим к следующим выводам. Одной из форм урегулирования межличностного конфликта является его трансформация, направленная на выявление и осознание сторонами тех ресурсов, которые способствуют изменению их позиций, стереотипов, установок и конфликтного потенциала. Зачастую действия третьей стороны, нацеленные на то, чтобы разрешить конфликт через устранение противоречия или прекратить его с позиции административной силы оказываются неэффективными. Одно уничтоженное противоречие (и тем более простое устранение конфликтных действий) может породить новые противоречия, прямым или косвенным образом связанные с результатом разрешения прошлого конфликта. Трансформация конфликтов предполагает фундаментальные и прочные изменения и на уровне взаимоотношений сторон, и на уровне проблемы, породившей конфликт, и на уровне среды, в которой он возник. Одним из инструментов трансформации

конфликта может стать стимулирующая интервенция, предполагающая создание условий, при которых у сторон конфликта актуализируются состоятельность, установка на реализацию собственной позиции, стремление к активным действиям. Такая интервенция целесообразна, если у сторон в процессе «лечения» конфликта появляется вера в собственные силы и понимание своих ресурсов, что позволит предотвратить деструктивные последствия от конфликтного взаимодействия. Эффективность конфронтационного вмешательства зависит от установок сторон на неизбежность конфронтации и при этом на возможность достижения согласия, от той стадии эскалации, на которой находится конфликт и, безусловно, от того, насколько посредник владеет технологией конфронтационного менеджмента.

Перспективы дальнейшего исследования проблемы мы видим в изучении возможностей конфронтационного менеджмента на уровне межгруппового взаимодействия, а также влияния на среду конфликта посредством стимулирующей интервенции.

Источники | References

1. Глазл Ф. Конфликт-менеджмент. Настольная книга руководителя и консультанта / пер. с нем. Калуга: Духовное познание, 2002.
2. Крисберг Л., Титаренко Л. Г. Диалог с классиком (к 95-летию американского социолога конфликта Луиса Крисберга) // Журнал социологии и социальной антропологии. 2021. Т. 24. № 1.
3. Леонов Н. И. Конфликто-стимулирующие интервенции в организации // Материалы съезда Российского психологического общества / сост. Л. В. Артищева; под ред. А. О. Прохорова, Л. М. Попова, Л. Ф. Баяновой и др. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2017. Т. 3.
4. Лепехин Н. Н. Разрешение конфликтов в организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2012. Вып. 4.
5. Майалл Х. Трансформация конфликтов: комплексная задача // Этнополитический конфликт: пути трансформации: настольная книга Бергховского центра / пер. с англ.; ред. В. Тишков, М. Устинова. М.: Наука, 2007.
6. Райманн К. К трансформации конфликта: обзор современных теорий урегулирования конфликтов // Этнополитический конфликт: пути трансформации: настольная книга Бергховского центра / пер. с англ.; ред. В. Тишков, М. Устинова. М.: Наука, 2007.
7. Светлов В. А., Семенов В. А. Конфликтология. СПб.: Питер, 2011.
8. Семенов В. А. "Drama technology" - технология анализа социально-политических конфликтов // Управленческое консультирование. 2012. № 2.
9. Соломатина Е. Н., Игнатчук Я. Д. Концепция трансформации современных социальных конфликтов Льюиса Крисберга // Теория и практика общественного развития. 2016. Вып. 7.
10. Ховард Н. Теория драмы (избранные фрагменты) / пер. с англ. В. А. Светлова и В. А. Семенова. 2008. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/2010/07/08/1215454266/Pages_from_2008_N4_ENDx2b-_Nigel_Howard_Teoriya_dramy.pdf

Информация об авторах | Author information



Овчинникова Татьяна Маратовна¹, к. филос. н.

¹ Омский государственный педагогический университет



Ovchinnikova Tatiana Maratovna¹, PhD

¹ Omsk State Pedagogical University

¹ t_ovch@mail.ru

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 05.10.2021; опубликовано (published): 15.11.2021.

Ключевые слова (keywords): конфликт; конфронтация; трансформация конфликта; стимулирование конфликта; конфронтационный конфликт-менеджмент; conflict; confrontation; conflict transformation; conflict stimulation; confrontational conflict management.