

УДК 316.62

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ

Магомедов Г.М.

*Региональный центр этнополитических исследований
Дагестанского научного центра РАН, Махачкала, e-mail: m.gasan.m@yandex.ru*

В статье рассматривается проблема специфики протекания конфликтов в организации. Раскрывается содержание понятия «организация», дается определение термину «конфликт в организации». Под конфликтом в организации автор понимает систему и процесс взаимодействия структурных элементов организации (индивидов и групп), направленный на разрешение существующих противоречий, возникающих вследствие столкновения противоположных позиций, целей, интересов, мнений, взглядов, идеалов и/или вследствие ограниченности ресурсов, выступающих для них (структурных элементов – индивидов и групп) в качестве важных и актуальных потребностей. Дается классификация конфликтов в организации. Разработана типология конфликтов в организации в зависимости от сторон и направленности конфликта. Раскрывается содержание организационных, производственных, трудовых, инновационных и корпоративных конфликтов в организации.

Ключевые слова: организация, конфликт в организации, стороны конфликта, направленность конфликта, организационные конфликты, производственные конфликты, трудовые конфликты, корпоративные конфликты

THE CONFLICTS IN THE ORGANIZATION: ESSENCE AND FEATURES

Magomedov G.M.

*Regional center of ethnopolitical researches of the Dagestan scientific center
of Russian Academy of Sciences, Makhachkala, e-mail: m.gasan.m@yandex.ru*

The problem of specifics of course of the conflicts in the organization is considered in article. The content of notion «organization» is revealed, definition is given to the term «the conflict in the organization». Under the organization the author understands system and process of interaction of structural elements of the organization as the conflict (individuals and groups), directed on permission of the existing contradictions arising owing to collision of opposite positions, the purposes, interests, opinions, views, ideals, and/or owing to limitation of the resources which are acting for them (structural elements – individuals and groups) as important and actual requirements. Classification of the conflicts in the organization is given. The typology of the conflicts in the organization depending on the parties and a conflict orientation is developed. The maintenance of the organizational, production, labor, innovative and corporate conflicts in the organization is revealed.

Keywords: the organization, the conflict in the organization, the conflict parties, a conflict orientation, the organizational conflicts, the production conflicts, the labor conflicts, the corporate conflicts

Раскрытие данного вопроса об особенности протекания конфликтов в организации связано с проблемой дефиниции самого термина «организация». Прежде всего мы должны ответить на вопрос о том, что же представляет собой организация.

Основоположник организационной теории А.А. Богданов рассматривал под понятием «организация» практически все проявления живой и неживой природы [17]. Теория организации как самостоятельное научное направление рассматривает организацию и как внутренне упорядоченную согласованность взаимодействия частей и целого (здесь она тождественна понятию «система»), и как процесс (совокупность процессов), ведущий к формированию такого состояния (упорядочиванию взаимосвязи между элементами целого) [17]. Таким образом, организация, впрочем, как и конфликт, выступают одновременно и как процесс, и как система.

Таким образом, в самом общем виде под организацией понимают упорядоченное состояние элементов целого и процесс по их упорядочиванию в целесообразное един-

ство. К этим двум общим характеристикам организации добавляется и третья, более узкая, согласно которой организация рассматривается как союз людей, объединившихся для реализации определенных целей и действующих «на основе определенных процедур и правил» [17].

Следовательно, организация выступает в трех аспектах:

1) как целостное образование (социальное, техническое, природное), характеризующееся организационным единством структурных компонентов и направленное на достижение определенной цели;

2) как процесс по формированию и поддержанию такого единства взаимосвязи структурных элементов целого;

3) как функция управления, если процесс по упорядочиванию состоит из целенаправленных действий людей.

Последний аспект организации – функция управления – в отличие от двух других, имеет только социальную природу и означает процесс определения и разграничения прав, обязанностей и «функций отдельных элементов управления подсистемы» [10].

Два первых аспекта имеют универсальный (всеприродный) характер, в том числе и социальный. В социальном плане организация как целостное упорядоченное образование и процесс по формированию такого состояния представлена социальными системами и институтами. Социологический энциклопедический словарь определяет «социальную организацию» как систему социальных групп и отношений между ними; «социальную систему» – как сложноорганизованное упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов и социальные общности, объединенные разнообразными связями и взаимоотношениями; а социальный институт – как «исторически сложившиеся формы организации и регулирования обществ, жизни (например, семья, религия, образование и т. д.), обеспечивающие выполнение жизненно важных для общества функций, включающие совокупность норм, ролей, предписаний, образцов поведения, специальных учреждений, систему контроля» [15].

Вышеобозначенное позволяет сделать вывод о том, что из всех рассмотренных понятий «организация», «система» и «институт» первое шире по своему содержанию и включает в себя два остальных. Содержание понятий «система» (как упорядоченное состояние элементов целого) и «институт» (как комплекс стандартизированных правил и норм поведения и взаимодействий людей) идентично содержанию понятия «организация» в ее статике, т.е. тогда, когда она представляет собой упорядоченную целостность взаимодействий элементов [17]. Но организация включает и процесс по формированию такого состояния, что делает ее близкой к понятию «институционализация», которое в наиболее общем виде представляет собой процесс по формированию социальных институтов путем стандартизации и упорядочивания норм и правил жизнедеятельности людей.

Социологическая точка зрения по отношению к термину «организация» сводится к тому, что он «используется главным образом по отношению к крупномасштабным или «сложным организациям», проникающим во все аспекты социальной жизни современного общества. Это – деловые предприятия, школы, госпитали, церкви, тюрьмы, армия, политические партии, профсоюзы и т.д. Их модели социальных отношений отличаются от других социальных групп – семьи, групп равных и соседских общин – в значительной степени спонтанных и неформальных» [4].

Теория управления концепт «организация» также все чаще сводит к официально функционирующим учреждениям (инсти-

тутам) и социальным системам (предприятия и фирмы, органы власти, общественные и религиозные объединения и др.) [8].

Организация является важнейшей ячейкой общества, которая включает людей в систему экономических, политических, социальных и духовных отношений. Но для организаций характерны не только солидарные отношения, но и конфликтные [5].

Более того, по утверждению Л. Понди (1992), «конфликт есть сама сущность того, что есть организация. Если конфликт не происходит, то организация не имеет причины быть» [20].

Конфликт в организации, по определению Шило Н.И., «это сложная многоуровневая, открытая система взаимодействий, основанных на актуализированном противоречии в интересах, целях, ценностях (реальном, степень осознанности которого может быть различной, или мнимом), субъектами которого выступают индивиды или группы, занимающие различные ролевые позиции в организации» [20].

Таким образом, под **конфликтом в организации** понимают систему и процесс взаимодействия структурных элементов организации (индивидов и групп), направленный на разрешение существующих противоречий, возникающих вследствие столкновения противоположных позиций, целей, интересов, мнений, взглядов, идеалов и/или вследствие ограниченности ресурсов, выступающих для них (структурных элементов – индивидов и групп) в качестве важных и актуальных потребностей.

В обществе складываются самые разные типы организаций: предприятия, учреждения, компании, ассоциации, вузы, общественные организации и т.д. В их основе – самые разные социальные отношения и интересы. Поэтому конфликтные ситуации в организациях могут иметь разную природу и разные особенности [5].

Шило Н.И., исходя из выявленных Пригожиным А.И. концептуализаций организации, выделяет 3 вида источников конфликтов в организации, «которые в своей совокупности организуют некое «конфликтное поле»:

1. Из пригожинского компонента «организация – инструмент решения общественных задач, средство достижения целей» Шило Н.И. выделяет внешние по отношению к организации конфликты, связанные «с эффективностью организации как инструмента, с отношениями с внешней средой – рынком, правовыми институтами, поставщиками, конкурентами и пр.».

2. Из компонента, что «организация есть социальная среда, человеческая общность»

вытекают «социальные по природе и социально-психологические по уровню субъектов конфликты», выходящие за пределы непосредственного регулирования организацией, т.е. присущие всем разновидностям социального взаимодействия.

3. Из компонента «организации – обезличенные иерархические структуры связей и норм» вытекают два типа источников конфликта: системные и структурные.

В основе первых лежит противоречие между объективными нормами и правилами, выдвигаемыми организацией, с одной стороны, и субъективно-личностными характеристиками работника (члена) организации, с другой. Индивидуальные качества работника в условиях необходимости выполнения строго определенной (унифицированной) трудовой функции могут носить конфликтотроенный характер.

В основе вторых лежат противоречия функционирующих в организации различных групп. Хотя цели структурных компонентов направлены на достижения общей для всей организации цели, но для достижения своих собственных задач группы могут вступить в конфликтное взаимодействие с другими группами, особенно в условиях ограниченности ресурсов [20].

В «Основах менеджмента» Мескона М.Х., Альберта М., Федури Ф. приводятся следующие детерминанты конфликтов в организации: распределение ограниченных ресурсов, взаимосвязь задач, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения и жизненном опыте, неудовлетворенность в коммуникациях [12].

В литературе существует множество различных критериев классификации конфликтов в организации. Наиболее значимой в контексте изучаемой проблемы является их типология в зависимости от сторон конфликта. По этому критерию конфликты подразделяются на внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые, в том числе и международные, конфликты [5], что является, на наш взгляд, методологически правильным в условиях, когда и государства рассматриваются в качестве организаций.

Внутриличностные конфликты в организации могут возникнуть вследствие предъявления работнику противоречивых требований (например, у двух менеджеров разные требования к результату работы сотрудника – один требует акцентировать внимание на качестве предоставляемых услуг, а другой – на скорости обслуживания клиентов); разногласия трудовых обязанно-

стей и личных потребностей и ценностей; рабочей перегрузки или недогрузки [12].

К. Левин (1975) выделяет три типа внутриличностного конфликта:

1) конфликт при необходимости выбора между двумя одинаково привлекательными альтернативами;

2) конфликт между необходимостью выбора действия, «имеющего одновременно и положительные, и отрицательные последствия»;

3) конфликт при необходимости выбора между двумя одинаково непривлекательными альтернативами [3].

Важно отметить, что внутриличностный конфликт может и не осознаваться индивидом, если он связан с бессознательными процессами его психики. В этом случае он может проявляться в виде различных неврозов. В основе межличностного конфликта, который может носить как горизонтальный, так и вертикальный характер, лежат разные причины, от индивидуальных различий в мировоззрениях, характерах и ценностях до борьбы за ресурсы, средства, должности и т.д. (например, два сотрудника претендуют на одну должность; противостояние между формальным и неформальным лидерами и др.).

Конфликты между личностью и группой возникают в результате непринятия личностью установленных в группе правил и норм или же неприятия самой группой какой-либо личности в силу отсутствия у последней значимых, по мнению группы, качеств.

Это характерно для горизонтальных форм отношений. «Как уже наблюдалось в исследованиях Хоторна, группа обладает большими возможностями принуждения своих членов к соблюдению групповых норм (...). При этом «поощрения» могут состоять как в социальном признании и различных формах поддержки на рабочем месте или даже вне его, так и в привилегиях при распределении благ. «Наказание» наряду с низким признанием и низкой поддержкой проявляется в ежедневном «подтрунивании» над сотрудником» [21].

Вертикальным проявлением конфликта между личностью и группой является конфликт между руководителем и подчиненной ему группой (коллективом).

Межгрупповой конфликт возникает между различными структурными подразделениями. Выделяют следующие основные механизмы возникновения межгрупповых конфликтов: межгрупповая враждебность («мы» – «они»), объективный конфликт интересов, внутригрупповой фаворитизм (конформизм, приспособленчество к групповым интересам) [1].

В качестве субъектов и сторон конфликта могут выступить как частные, так и официальные лица (руководители организаций и учреждений), как отдельные сотрудники, так и целые группы. Степень участия субъектов в конфликте может быть различна: от прямого противодействия до опосредованного воздействия на ход конфликта. Субъекты конфликта подразделяются на основных участников (противодействующие стороны); группы участников (стороны, играющие второстепенную роль); посредников (нейтральные лица, стремящиеся предотвратить, разрешить конфликт) [5].

Не менее важным является деление конфликтов в зависимости от их направленности на горизонтальные, когда в противоборство вступают стороны, имеющие одинаковый статус и равное положение (например, коллеги по работе); вертикальные, протекающие между субъектами, находящимися на разных ступенях иерархической лестницы (например, между начальником и подчиненным); смешанные, включающие различные сочетания двух предыдущих [11].

Типология конфликтов в организации в зависимости от сторон и направленности конфликта наглядно показана в представленной ниже таблице.

Так, например, сущность внутриличностного конфликта горизонтальной направленности в том, что выполнение трудовых функций мешает выполнению других равных по статусу ролей: хорошего супруга, отца, друга (например, из-за работы невозможно уделять много времени семье, друзьям); внутриличностный конфликт вертикальной направленности возникает в случае, когда требования и приказы руководства противоречат ценностям и идеалам работника (например, если продавцу необходимо скрывать некоторые плохие качества продаваемого товара (срок годности, качество) или их приукрашивать, то это может противоречить его моральным представлениям об обмане, стоящим гораздо выше в иерархии моральных ценностей данного работника, чем получение материального вознаграждения); внутриличностный конфликт смешанной направленности появляется, когда выполнение трудовых функций мешает как выполнению других ролей, так и противоречат идеалам и ценностям работника (например, график работы не позволяет часто бывать со своей семьей, а семья является высшей ценностью для данного сотрудника).

Ратников В.П. в организации выделяет следующие типы конфликтов: организационные, производственные, трудовые и инновационные [7]. К их числу мы добавляем и корпоративные конфликты. Кратко остановимся на каждом из них.

Организационные конфликты. Коробко В.И. определяет организационные конфликты как «разновидность конфликта, проявляющего в организации как относительно самостоятельной целостной системе» [8]. Большаков А.Г. и Несмелова М.Ю. также отмечают, что под организационным конфликтом «обычно имеют в виду не всякий конфликт, происходящий в рамках организации, а такой, который вызван какими-либо специфическими ее свойствами, структурными особенностями, взаимодействием с другими организациями» [2].

Таким образом, организационные конфликты являются разновидностью конфликтов в организации, возникающих вследствие несовпадения формальных организационных начал (целостных и структурных свойств организации) и реального поведения коллектива.

В качестве причин организационных конфликтов выделяют: несовершенство нормативных правил, регламентирующих деятельность сотрудников организации; противоречия в целях и интересах у работников и групп; и субъектные особенности членов организации (организационно-управленческие недостатки руководителя, нарушение норм как руководителем, так и сотрудниками, и психологическая несовместимость) [2].

Производственные конфликты. Производственные конфликты – конфликты, возникающие в организации по поводу противоречий в производственных отношениях трудового коллектива (например, конфликт между работниками различной квалификации и возраста; конфликт между руководителем и подчиненным; конфликт между сотрудниками одного и того же отдела, конкурирующими за ту или иную должность) [6].

Тренев Н.Н. отмечает, что типичные производственные конфликты связаны с человеческими ресурсами, оборудованием, капитальными затратами, издержками, техническими решениями и компромиссами, приоритетами, административно-управленческими процедурами, расписаниями, ответственностью, личными взаимоотношениями [18].

Трудовые конфликты в организации. Основными субъектами социально-трудовых отношений в современной России являются работники, представляющие их интересы профсоюзы, работодатели, их представители и органы государственной власти.

Социально-трудовой конфликт, по мнению Шаленко В.Н., представляет собой борьбу «заинтересованных социальных групп за преимущественно экономические (материальные) ресурсы, в основе которого лежит ценность справедливости, определяемой через соотношения вложенного труда и полученного вознаграждения» [19].

Типология конфликтов в организации
в зависимости от сторон и направленности конфликта

Вид конфликта	Направленность конфликта		
	горизонтальная	вертикальная	смешанная
Внутриличностный	Выполнение трудовых функций мешает выполнению других равных по статусу ролей: хорошего супруга, отца, друга. Напр., из-за работы невозможно уделять много времени семье, друзьям	Требования и приказы руководства противоречат ценностям и идеалам работника. Так, напр., если продавцу необходимо скрывать некоторые плохие качества продаваемого товара (срок годности, качество) или их приукрашивать, то это может противоречить его моральным представлениям об обмане, стоящим гораздо выше в иерархии ценностей этого работника, чем получение материального вознаграждения	Выполнение трудовых функций мешает как выполнению других равнозначных ролей, так и противоречит идеалам и ценностям работника. Напр., график работы не позволяет часто бывать со своей семьей, а семья является высшей ценностью для данного сотрудника
Межличностный	Конфликт между работниками одного статуса (должности). Напр., между офисными сотрудниками, если один предпочитает работать в тишине, а другой – прослушивая музыку	Между руководителем и подчиненным. Напр., на замечание руководителя о качестве выполняемой работы работник может возмутиться плохими условиями труда	-
Между личностью и группой	Когда личность отказывается интегрироваться в корпоративную культуру группы. Напр., новый сотрудник считает неприемлемым, давнюю традицию этого коллектива в рабочее время устраивать перемены на кофе-брейк	Конфликт между непосредственным начальником и группой. Напр., требование начальника прийти на работу в выходные дни может вызвать общее недовольство всех членов группы	Конфликт может приобрести смешанную направленность, если к конфликту между личностью и группой, к последней присоединится сотрудник, находящийся на одной или высшей ступени иерархической лестницы, чем конфликтующая личность. Напр., в первом случае, если на сторону коллектива станет и начальник; во втором – возмущение коллектива требованием начальника работать в выходные дни будет поддержано работником такого же ранга, что и начальник, или же руководителем высшего звена
Межгрупповой	Конфликты между группами, находящимися на одном уровне иерархической лестницы. Напр., между отделом сбыта и производственным подразделением	Конфликты между группами, находящимися на различных ступенях иерархической лестницы. Напр., корпоративные конфликты между акционерами и менеджерами	Конфликты между группами, находящимися как на одном, так и на разных ступенях иерархической лестницы организации. Напр., на том же примере корпоративных конфликтов между акционерами и менеджерами, если часть акционеров солидарна с менеджерами

Степанов Е.И. определяет трудовые конфликты как противоречия, возникающие «между участниками производства в процессе их взаимодействия по поводу организации труда, его условий, занятости в нем, вознаграждение за него» [16].

Соловьев А.В. предлагает разграничивать понятия «трудовой спор» и «трудовой конфликт». В обоих случаях, по мнению исследователя, имеет место конфликтное взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений, основанное на различии

экономических интересов, но в первом случае – это взаимодействие имеет характер торга, «в ходе которого ни одна из сторон взаимодействия не ставит перед собой задачу уничтожения соперника, нанесения ему ущерба». В трудовой конфликт данное взаимодействие субъектов перетекает только в том случае, если происходит нарушение права (действительное или мнимое) или ущемление одного из субъектов другой стороной [14].

Таким образом, трудовые конфликты – столкновение интересов, мнений, оценок индивидов, групп по поводу трудовых отношений (условий, содержания, организации и оплаты).

Важно отметить, что трудовые конфликты более институционализированы в том смысле, что имеются определенные примирительные процедуры, предусмотренные законодательством (Трудовым Кодексом РФ) и внутренними нормативными документами организации (Положение о комиссии по трудовым спорам и др.). Также функционирует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и подобные комиссии на других уровнях социального партнерства.

Инновационные конфликты. Анцупов А.Я. и Баклановский С.В., раскрывая вопрос об инновационных конфликтах, дают определение *межличностному* инновационному конфликту, понимая под ним «противодействия между сторонником и противником нововведения, сопровождаемое переживанием ими негативных эмоций по отношению друг к другу» [1]. В качестве факторов их возникновения авторами приводятся объективные (извечный конфликт интересов консерваторов и новаторов), организационно-управленческие (неэффективное управление внедрением инноваций), инновационные (сущность нововведения), личностные (субъективное восприятие инновационного процесса) и ситуационные (конкретные особенности «единичной инновационной ситуации») причины.

Процесс сопротивления изменениям или же их поддержки охватывает не только реакции отдельных сотрудников организации по их поводу, но и охватывает отношения (позиции) всех организационных структур и организации в целом. Следовательно, инновационные конфликты – это конфликты, возникающие в организации вследствие сопротивления организационных структур (индивидов и групп) введению инноваций (нововведений) или другим изменениям, в том числе и конфликты между сторонниками и противниками подобных новшеств.

Корпоративные конфликты. Корпоративные конфликты как разновидность

конфликтов в организации появились с момента возникновения в России частных корпораций (1990-е гг.). Изначальное несовершенство законодательной базы и криминальный характер экономики 90-х годов стал фактором широкого распространения в корпорациях именно конфликтной формы взаимодействия.

Исследователи отмечали, что «корпоративные конфликты в постсоветских странах приобретают политический характер и в модифицированной форме проявляются в сфере политики (в частности, в борьбе за изменение Конституции), предвыборных схватках или в борьбе относительно преемственности и передачи власти, а значит – и собственности» [13]. Дальнейшее совершенствование корпоративного права и снижение роли криминальных методов ведения бизнеса привело к уменьшению конфликтного потенциала корпораций [9]. Но несмотря на это корпоративные конфликты и сегодня играют важную роль в эффективном функционировании компаний.

Кашанина Т.В. раскрывает сущность корпоративных конфликтов как «споры (разногласия) между органами управления общества и акционером (акционерами), если они затрагивают интересы общества, споры между структурными подразделениями общества, споры между работодателем и сотрудниками и др.» [6]. Авторы исследовательского проекта, подготовленного Центром экономических и финансовых исследований и разработок Российской экономической школы (ЦЭФИР РЭШ), определяют корпоративный конфликт как «открытое противостояние, в которое вовлечены две и более сторон из числа акционеров, менеджеров, членов совета директоров и, в случае поглощения, потенциальный поглотитель» [9].

Если исходить из первой дефиниции, то корпоративные конфликты можно разделить на следующие типы:

- 1) конфликты между акционером (акционерами) и органами управления и должностными лицами корпорации;
- 2) конфликты между структурными подразделениями корпорации;
- 3) конфликты между работодателем и сотрудниками (трудовые споры) [6].

Исследователи, давшие второе определение корпоративному конфликту, учитывая специфику России, заключающуюся в концентрированной структуре собственности и высокой доли госкомпаний в экономике, дают следующую типологию конфликтов в акционерных обществах:

- 1) миноритарий против мажоритарного акционера;
- 2) миноритарий против менеджмента/совета директоров госкомпаний;

3) конфликт между крупными акционерами;

4) конфликт между основным собственником и рейдером / гринмэйлером.

Основными причинами корпоративных конфликтов являются разногласия: относительно стратегии развития компании; относительно проводимых сделок; по поводу состава совета директоров и менеджмента компании; относительно как системы, так и отдельных элементов корпоративного управления компании [9].

Таким образом, корпоративные конфликты – это конфликты, возникающие между акционерами, между акционерами (акционером) и менеджментом (советом директоров), между менеджерами (членами совета директоров), между структурными подразделениями компании, а также конфликты, возникающие в процессе поглощений компаний.

Список литературы

1. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. – СПб.: Питер, 2009.
2. Бальшаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций. – М.: МЗ Пресс, 2001.
3. Богаевская А.Е. Менеджмент конфликта в организации // Современная конфликтология в контексте культуры и мира (Материалы I Международного конгресса конфликтологов) / под. ред. Е.И. Степанова. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – С. 343–349.
4. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том I. (А-О): пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999.
5. Гусейнов А.Г. Конфликтология. Учебник для студентов высших учебных заведений. – Махачкала: Изд-во «Юпитер», 2003.
6. Кашанина Т.В. Корпоративное право: учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайтс; Высшее образование, 2010.
7. Конфликтология / В.П. Ратников и др.; под ред. проф. В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
8. Коробко В.И. Теория управления. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
9. Корпоративные конфликты в современной России и за рубежом. – М., 2011.
10. Магомедов Г.Д. Менеджмент: курс лекций. – Махачкала: Изд-во ДГУ, 2009.
11. Магомедов Г.М. Управление социальными конфликтами // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСПИ. – М.: РОС, 2012. – 1 CD ROM. ISBN 978–5–904804–06–0. – С. 5234–5240.
12. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: «Дело», 1992.
13. Пилипенко В.Е. Казаков В.С. Корпоративные конфликты в современной Украине // Конфликтология. – 2006. – № 3. – С. 105–122.
14. Соловьев А.В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.05. – М., 2010.
15. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА–М), 2000.
16. Степанов Е.И. Урегулирование трудовых конфликтов: социально-политический подход // Конфликтология. – 2006. – № 3. – С. 22–34.
17. Теория организации: учебник для вузов / Минобразования РФ; под общ. ред. В.Г. Алиева. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2003.
18. Тренев Н.Н. Управление конфликтами: учебно-практическое пособие для вузов. – М.: «Издательство ПРИОР», 2001.

19. Шаленко В.Н. Актуальные проблемы трудовой конфликтологии // Конфликтология. – 2006. – № 3. – С. 8–21

20. Шило И.Н. Конфликт как предмет социологии организации // Современная конфликтология в контексте культуры и мира (Материалы I Международного конгресса конфликтологов) / под. ред. Е.И. Степанова. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – С. 331–342.

21. Эрика Регнет. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодолению / пер. с нем. – Х.: Изд-во Института прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005.

References

1. Ancupov A.Ja., Baklanovskij S.V. Konfliktologija v shemah i kommentarijah: Uchebnoe posobie. 2-e izd., pererab. SPb.: Piter, 2009.
2. Bal'shakov A.G., Nesmelova M.Ju. Konfliktologija organizacij. M.: MZ Press, 2001.
3. Bogaevskaja A.E. Menedzhment konflikta v organizacii // Sovremennaja konfliktologija v kontekste kul'tury i mira (Materialy I Mezhdunarodnogo kongressa konfliktologov) / Pod. red. E.I. Stepanova. M.: Jeditorial URSS, 2001. S. 343-349.
4. Bol'shoj tolkovyj sociologicheskij slovar' (Collins). Tom I. (A-O): Per. s angl. M.: Vechе, AST, 1999.
5. Gusejnov A.G. Konfliktologija. Uchebnik dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij. Mahachkala. Izdatel'stvo «Jupiter», 2003.
6. Kshanina T.V. Korporativnoe pravo: uchebnik / T.V. Kshanina. 5-e izd., pererab. i dop. M.: Izdatel'stvo Jurajts; Vysshee obrazovanie, 2010.
7. Konfliktologija / [V.P. Ratnikov i dr.]; pod red. prof. V.P. Ratnikova. 2-e izd., pererab. i dop. M.: JuNITI-DANA, 2005.
8. Korobko V.I. Teorija upravlenija / V.I. Korobko. M. JuNITI-DANA, 2009.
9. Korporativnye konflikty v sovremennoj Rossii i za rubezhom. Moskva, 2011.
10. Magomedov G.D. Menedzhment: Kurs lekcij. Mahachkala: Izdatel'stvo DGU, 2009.
11. Magomedov G.M. Upravlenie social'nymi konfliktami // Sociologija i obshhestvo: global'nye vyzovy i regional'noe razvitiе [Elektronnyj resurs]: Materialy IV Ocherednogo Vserossijskogo sociologicheskogo kongressa / ROS, IS RAN, AN RB, ISPI. M.: ROS, 2012. 1 CD ROM. ISBN 978–5–904804–06–0. pp. 5234–5240.
12. Meskon M.H., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta: Per. s angl. M.: «Delov», 1992.
13. Pilipenko V.E. Kazakov V.S. Korporativnye konflikty v sovremennoj Ukraine // Konfliktologija no. 3, 2006. pp. 105–122.
14. Solov'ev A.V. Kollektivnye trudovye konflikty: sushhnost', formy i sposoby preodolenija v sovremennoj Rossii: Avtoreferat na soiskanii uchenoj stepeni doktora jekonomicheskikh nauk: 08.00.05. Moskva, 2010.
15. Sociologicheskij jenciklopedicheskij slovar'. Na russkom, anglijskom, nemeckom, francuzskom i cheshskom jazykah. Redaktor-koordinatord akademik RAN G. V. Osipov. M.: Izdatel'stvo NORMA (Izdatel'skaja gruppa NORMA–INFRA–M), 2000.
16. Stepanov E.I. Uregulirovanie trudovyh konfliktov: social'no-politicheskij podhod // Konfliktologija no. 3, 2006. pp. 22–34.
17. Teorija organizacii: Uchebnik dlja vuzov / Minobrazovanija RF; pod obshh. red. V.G. Alieva. 2 izd., pererab. i dop. M.: ZAO «Izdatel'stvo «Jekonomika», 2003.
18. Trenev N.N. Upravlenie konfliktami: Uchebno-prakticheskoe posobie dlja vuzov. M.: «Izdatel'stvo PRIOR», 2001.
19. Shalenco V.N. Aktual'nye problemy trudovoj konfliktologii // Konfliktologija no. 3, 2006. pp. 8–21.
20. Shilo I.N. Konflikt kak predmet sociologii organizacii // Sovremennaja konfliktologija v kontekste kul'tury i mira (Materialy I Mezhdunarodnogo kongressa konfliktologov) / Pod. red. E.I. Stepanova. M.: Jeditorial URSS, 2001. pp. 331–342.
21. Jerika Regnet. Konflikty v organizacijah. Formy, funkcii i sposoby preodalenija / Per. s nem. H.: Izd-vo Institut prikladnoj psihologii «Gumanitarnyj Centr», 2005.

Рецензенты:

Гамидуллаев Б.Н., д.э.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный технический университет» Министерства образования и науки РФ, г. Махачкала; Магомедов Р.М., д.э.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный технический университет» Министерства образования и науки РФ, г. Махачкала.

Работа поступила в редакцию 15.05.2014.