

Васильева Светлана Ивановна

Л. КОЗЕР О СОЦИАЛЬНОМ КОНФЛИКТЕ

Статья посвящена анализу основных положений монографии Л. Козера, посвященных исследованию позитивных функций социальных конфликтов. В основу своей работы Л. Козер кладет базовые представления Г. Зиммеля о конфликтах, при этом дополняет и уточняет их, сравнивает с теоретическими положениями других авторов и вносит определенную научно-методологическую ясность в теорию конфликтов. В статье подробно проанализированы тезисы Л. Козера, отражены основные уточнения и дополнения, внесенные им в базовые представления Г. Зиммеля и других авторов о социальных конфликтах.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2015/4/10.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2015. № 4 (94). С. 54-58. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2015/4/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

- 2) Стимулировать альтруизм в коллективе.
- 3) Увеличить частоту мероприятий, направленных на сплочение коллектива.

Разумеется, система мотивации персонала должна по возможности удовлетворять различные потребности, а для этого необходимо иметь целый набор механизмов воздействия на работников.

Проблема учета индивидуальных особенностей работника, его основных мотивов и потребностей по-прежнему актуальна. В условиях нестабильной экономики руководителям все чаще приходится делать ставку на сплоченный, высокоэффективный коллектив. Поэтому специалисту по подбору персонала нужно понимать, что новый работник должен обладать не только необходимыми профессиональными компетенциями, но и «подходить» рабочему месту и сформировавшемуся трудовому коллективу по психологическим параметрам. Более того, стимулирование и мотивирование работника становятся легко выполнимой задачей в том случае, если известны основные трудовые мотивы личности.

Список литературы

1. Бухалков М. И. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. 368 с.
2. Волкогонова О. Д., Зуб А. Т. Управленческая психология: учебник. М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2008. 352 с.
3. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. 524 с.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2009.
5. Коломинский Я. Л. Основы психологии: учебник для учащихся старших классов и студентов первых курсов высших учебных заведений. М.: АСТ, 2010.
6. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014. 398 с.

ACCOUNT OF STAFF INDIVIDUAL PECULIARITIES AND MOTIVES DURING THE PROCEDURE OF PERSONNEL PLANNING AND ATTRACTION OF EMPLOYEES INTO ORGANIZATION

Byvalina Dar'ya Sergeevna

Plekhanov Russian University of Economics
bivalina.d@mail.ru

The article touches upon a topical problem, in the basis of which the lack of the Russian managers' attention to the individual psychological qualities of employees and their labour motives lies. Relying on the conducted analysis the author gives recommendations on the implementation of effective employment policy with the consideration of the individual psychological peculiarities of the person and puts forward a number of proposals aimed at strengthening or weakening an employee's certain motives depending on the organization objectives.

Key words and phrases: human resource management; attraction of employees; motivation; retention of employees; temperament; character; problems of modern management.

УДК 316

Социологические науки

Статья посвящена анализу основных положений монографии Л. Козера, посвященных исследованию позитивных функций социальных конфликтов. В основу своей работы Л. Козер кладет базовые представления Г. Зиммеля о конфликтах, при этом дополняет и уточняет их, сравнивает с теоретическими положениями других авторов и вносит определенную научно-методологическую ясность в теорию конфликтов. В статье подробно проанализированы тезисы Л. Козера, отражены основные уточнения и дополнения, внесенные им в базовые представления Г. Зиммеля и других авторов о социальных конфликтах.

Ключевые слова и фразы: социальный конфликт; групповые структуры и границы; позитивные и интегративные функции; внутренние и внешние конфликты; конфликтное поведение; социальная сплоченность и солидарность; ассоциации и коалиции.

Васильева Светлана Ивановна, к.и.н.

Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана
svvasiljeva50@mail.ru

Л. КОЗЕР О СОЦИАЛЬНОМ КОНФЛИКТЕ[©]

Монография, написанная Л. Козером в 1956 г., представляет интерес с точки зрения исследования позитивных функций конфликта. Л. Козер в предисловии указывает, что он стремится обосновать тезис о том, что в разных социальных условиях конфликт выполняет позитивные функции в противовес теории Т. Парсонса и некоторых других авторов, которые рассматривали конфликты как дисфункциональные, разрушительные

явления, их наличие в обществе трактовали как социальную болезнь, а отсутствие – как социальное здоровье. Автор в своем исследовании отталкивается от целого ряда положений, высказанных Г. Зиммелем в его монографии «Социальный конфликт» (1955 г.), сопоставляет эти положения с идеями других социальных теоретиков, дополняет их эмпирическими данными и делает выводы на основе переформулировки базовых зиммелевских утверждений.

Основные идеи в монографии Г. Зиммеля, по мнению Л. Козера, сводятся к тому, что конфликт в социальной жизни выполняет позитивные, или группосозидающие функции. Он усиливает самосознание группы, дает представление о собственной отдельности и специфичности, благодаря чему происходит самоидентификация группы внутри системы, и таким образом конфликт задает границы внутри социальной системы. Кроме того, то взаимное отталкивание, которое возникает в результате конфликта, помогает сохранить целостность социальной системы, устанавливает определенное равновесие между составляющими ее частями [1, с. 53].

Однако Л. Козер обращает внимание на то, что **социальные структуры различаются по степени терпимости в отношении конфликтов**, или по дозволенным способам выражения антагонистических требований, подчеркивает, в частности, различия между индийской кастовой системой, в которой антагонистические чувства не ведут к открытому конфликту, и американской классовой системой, в которой конфликт – не просто распространенное, но постоянно ожидаемое явление. По его мнению, **легитимность** – вот та промежуточная переменная, которая, по сути дела, является сдерживающим фактором выражения агрессии, порожденной неравномерным распределением прав и привилегий в индийском обществе. В классической индийской кастовой системе межкастовые конфликты редки, потому что низшие и высшие касты одинаково относятся к кастовому делению, поскольку оно узаконено религиозными верованиями [Там же, с. 55, 57].

Научный интерес, с точки зрения Л. Козера, представляет и концепция Г. Зиммеля **о конфликтах как защитных клапанах**. Конфликт служит клапаном, высвобождающим чувство враждебности, и не будь этой отдушины, отношения между антагонистами принимали бы взрывной характер. Обществом вырабатываются различные формы санкционированных, социально одобряемых контролируемых форм выхода враждебности (органистические празднества в древних первобытных обществах, дуэль, колдовство и др.), это – те институты, которые не просто разрешают агрессию, но и нередко переносят накопившиеся враждебные эмоции на другие замещающие объекты (колдовство, обилие политических анекдотов в тоталитарных государствах, театр и другие формы развлечений и т.д.). Вывод Л. Козера таков: «социальные системы создают особые институты, служащие отводу враждебных и агрессивных эмоций. Такие институты, выполняя функции защитных клапанов, помогают сохранить систему, предупреждают возможности конфликта или сводят к минимуму его разрушительные последствия». При этом Л. Козер делает важное уточнение: «Однако подобные замещения влекут и определенные издержки, как для социальной системы, так и для индивида. В системе ослабевают стимулы к изменению, позволяющему приспособиться к меняющимся условиям внешнего мира. Что касается индивида, то в нем происходит накопление негативных эмоций – потенциала разрушительного взрыва» [Там же, с. 70].

Во многом концептуально значимым является положение Л. Козера о том, что необходимо отделять чувство враждебности и агрессии от самого конфликта, враждебное поведение представляет собой предрасположенность к конфликтному поведению, а конфликт – всегда транс-акция, или взаимодействие между субъектами, поэтому, с его точки зрения, следует различать **два типа конфликтов**: реалистические и нереалистические. Реальный, или настоящий конфликт – это всегда социальное взаимодействие или столкновение, связанное с борьбой за ценностные притязания на статус, власть и другие ресурсы, и оно возникает тогда, когда люди сталкиваются с препятствиями в реализации своих требований, когда их запросы не удовлетворяются, и надежды на это терпят крах. Ложные же конфликты (или нереалистические конфликты, по Л. Козеру), как правило, связаны с реакцией на фрустрацию, и при этом, что немаловажно, лежащую в основе их агрессивность можно направить и по другим альтернативным каналам, т.е. объекты такой агрессии и враждебности могут быть взаимозаменяемы. Причину нереалистического конфликта, по мнению Л. Козера, следует искать, прежде всего, в желании освободиться от напряжения, поэтому конфликт не всегда сопровождается агрессивностью, однако, по убеждению автора, бывает иногда «полезно» ненавидеть противника, поскольку этот фактор может усилить эмоциональную составляющую и приведет к решимости бороться до конца. В частности, в этом – одна из причин превосходства армий, состоящих из граждан государств, над армиями наемников. Роль и основная функция посредника при этом состоят в освобождении конфликта от нереалистических элементов агрессивности с тем, чтобы позволить противникам реалистически подойти к рассмотрению выдвигаемых ими конфликтующих требований [Там же, с. 85].

Следующая очень важная постановка вопроса при анализе природы конфликта – **амбивалентность, или двойственность чувств**, возникающая при близости отношений, отмеченная еще З. Фрейдом и подтвержденная Г. Зиммелем. Парадоксально, но, чем ближе отношения, в которые вступают члены группы, тем сильнее может быть их аффективная составляющая и, следовательно, тенденция подавления, а не выражения враждебных чувств. В этом смысле не только психоанализ и психология, но и антропология вносит свой вклад в прояснение вопроса (тому подтверждение, в частности, известно высказывание Б. Малиновского «Агрессия, как и милосердие, начинается с семьи»). Отсюда вытекает вывод о том, что агрессия является побочным продуктом сотрудничества, и увеличение контактов ведет к усилению враждебности. Близость и, следовательно, высокая личностная вовлеченность обуславливают вероятность того, что конфликт, возникнув,

приобретает более острый характер, или, как ни парадоксально на первый взгляд, но **близкие отношения содержат в себе опасный потенциал** возникновения конфликтных ситуаций, протекающих остро и напряженно. Итак, конфликт бывает радикальнее и острее, когда он возникает из близких отношений, или, другими словами, чем теснее отношения, тем напряженной может быть конфликт [Там же, с. 88, 95].

По Г. Зиммелю, конфликт является составляющей социальных отношений и выполняет позитивные функции, поскольку ведет к восстановлению единства и равновесию группы. Л. Козер уточняет данный тезис и различает конфликты, **затрагивающие самые основы отношений, и конфликты по поводу менее важных проблем**. По его мнению, различие между конфликтами, касающимися основ консенсуса, и конфликтами вокруг проблем в рамках консенсуса – это один из общих принципов политической науки от Аристотеля до современных политологов. Социологи Дж. Симпсон и Р. Макайер называют их коммунальными и некоммунальными, и именно коммунальный конфликт на основе общепринятых ценностей является интегративным, тогда как некоммунальный несет в себе разрушительный и диссоциативный потенциал. Таким образом, Л. Козер полагает, что взаимозависимость групп и индивидов в обществе, возникающая на основе разделения труда и других факторов, сдерживает тенденции к глубоким расколам. Однако эта взаимозависимость проявляется также по-разному. Так, в открытых обществах, в которых групповые структуры бывают достаточно гибкими и подвижными, возможны проявления множества конфликтов, не касающихся базовых ценностей, и они не ведут к расколу, поскольку сегментарная вовлеченность в различного рода отношения и группы становится защитным и балансирующим механизмом и таким образом предотвращает возможность раскола общества по какой-либо одной оси.

Иное дело в закрытых обществах. По мнению Л. Козера, они могут преуспеть в деле канализации враждебных чувств посредством институтов, выполняющих роль защитных клапанов (институализированный антисемитизм, или ксенофобия), но, тем не менее, «в жестких системах отсутствие механизмов адаптации к меняющимся условиям может привести к накоплению оснований для конфликтов и, следовательно, враждебных чувств, которые могут в дальнейшем создать реальную угрозу базовому консенсусу» [Там же, с. 100, 103, 105].

По глубокому убеждению Л. Козера, **отсутствие конфликтов нельзя рассматривать как показатель прочности и стабильности отношений**, скорее всего, это – свидетельство того, что все имеющиеся противоречия между субъектами «загоняются» внутрь. Внутренняя борьба, разворачивающаяся в группах, служит не только разведению, **но и объединению и интеграции групп**. Именно для стабильных отношений характерно наличие конфликтного поведения, поскольку близость отношений создает почву для частых конфликтных ситуаций, но при этом, если стороны чувствуют напряженность своих отношений, они будут избегать конфликтов, опасаясь полного разрыва. В частности, примером могут служить семьи, в которых муж и жена часто конфликтуют по мелочам, но, при этом, как правило, дело до развода не доводят. «Поскольку близкие отношения характеризуются скорее частыми конфликтами, чем накоплением враждебности и амбивалентности, частоту конфликтов (если конечно они не затрагивают базового консенсуса) можно считать показателем стабильности этих отношений. Во вторичных же отношениях... наличие конфликтов можно расценивать как показатель действия балансирующего механизма» [Там же, с. 109].

Ценным и концептуально важным разделом в монографии Л. Козера является анализ **влияния внешних факторов на протекание внутригрупповых конфликтов и в целом на внутригрупповые процессы**. В целом соглашаясь с утверждением Г. Зиммеля, что внешние конфликты объединяют группу, повышают в ней моральный дух, усиливают ее внутреннюю сплоченность и централизацию (««бойцы должны сплотиться», что означает, что вся их энергия должна быть сконцентрирована в одной точке, чтобы быть использованной в нужный момент в необходимом направлении») [Там же, с. 111], Л. Козер ставит под сомнение вопрос о том, завершится ли этот процесс консолидацией сил или нет, и связывает его со структурой группы и природой самого конфликта. Он утверждает, что централизация более вероятна в условиях военного времени и в дифференцированных структурах с выраженным разделением труда. С другой стороны, очень важным фактором для усиления сплоченности, с его точки зрения, является степень, или уровень группового консенсуса перед возникновением конфликта. Совершенно очевидно, что если в группе отсутствует базовый консенсус, внешняя угроза приводит не к росту сплоченности, а к всеобщей апатии; группа в этом случае может оказаться под угрозой распада (примером служит воздействие войны на социальные структуры Франции и Великобритании в период Второй мировой войны), т.е., по убеждению Л. Козера, не во всех случаях внешняя угроза ведет к усилению сплоченности и солидарности во время войны. Его вывод: «социальные системы, не обладающие социальной солидарностью, скорее всего, распадутся в условиях военного конфликта, хотя некоторая степень единства может быть им навязана деспотическим правлением», при этом, по его утверждению, «в группах, вовлеченных в борьбу с внешним врагом, возникновение как централизации, так и деспотизма, зависит от системы общих ценностей и от структуры группы, существовавших до возникновения конфликта» [Там же, с. 117, 120].

Следующий рассматриваемый подробно тезис касается аспекта **влияния внешнего конфликта на способности улаживания внутренних конфликтов в группе**. Л. Козер проводит аналогию с конструкцией корпуса корабля, выдерживающего давление воды (она может быть жесткой или же гибкой), и выделяет два аспекта групповой структуры – ее численность и степень вовлеченности членов группы в групповую деятельность и связывает их с третьим ситуационным аспектом, который указывает на то, борется ли группа постоянно или участвует в конфликте время от времени. И приходит к выводу, что в больших группах с подвижной

и гибкой структурой в ходе внутренних конфликтов сплоченность укрепляется. Небольшие же закрытые боющиеся группы, напротив, не могут справиться с внутренним конфликтом и потому наказывают выражение инакомыслия исключением диссидента. Кроме того, по мнению автора, группы, вовлеченные в длительную борьбу с внешним врагом, проявляют нетерпимость к внутреннему инакомыслию. Обычно они напоминают секты: отбирают своих членов по особенным признакам, ограничены по размерам и претендуют на полную вовлеченность своих членов в групповую деятельность, поэтому единственный способ решения проблемы инакомыслия в таких группах – добровольный или насильственный уход инакомыслящего. Группы же, организованные по типу Церкви и не вовлеченные в длительную борьбу с внешним миром, способны успешно противостоять внешнему давлению благодаря гибкости и подвижности своих структур и тому, что не задают жестких критериев членства. Одновременно с этим Л. Козер делает вывод о том, что жестко организованные боющиеся группы могут заниматься поиском внешнего врага с обдуманым намерением или ради инстинктивного стремления сохранить единство и внутреннюю сплоченность или, другими словами, такие группы могут ощутить внешнюю угрозу, хотя в реальности ее не существует, которая в таком контексте выполняет те же самые интегративные функции наравне с реальной угрозой [Там же, с. 136].

Особое внимание при анализе внутренних факторов влияния на групповую солидарность Л. Козер обращает и на **идеологический компонент**, который может служить дополнительным элементом ужесточения и напряжения борьбы, которую ведут группы. Борьба приобретает радикальный или даже беспощадный характер в условиях, когда человек начинает себя рассматривать как исполнителя групповой миссии, или, иными словами, тогда, когда вступают в силу групповые интересы, и на авансцену истории выходят глашатаи и вожди масс. Л. Козер замечает, что рассуждения Г. Зиммеля вполне коррелируются с выводами К. Маркса, что классовая борьба должна быть «деперсонализирована» с тем, чтобы противники с обеих сторон могли выступать как представители враждебных сторон, и в связи с этим указывает на ведущую роль интеллектуалов в социальной борьбе (чрезвычайно показателен в этом смысле пример самого Маркса как блестящего интеллектуала, постоянно превращающего конфликты интересов в конфликты идей). Однако же, по замечанию Л. Козера, не совсем верно утверждение Г. Зиммеля, что совместный отказ обеих сторон от «личного» всегда создает объединяющий их элемент, в связи с этим Л. Козер выделяет два типа конфликтов. Объективация конфликта может служить объединяющим элементом для противоборствующих сторон, если обе стороны преследуют одну и ту же цель, что происходит, например, во время научного спора, в котором обе стороны заняты поиском истины; в других же случаях объективация может привести не к объединению, а к разъединению противоборствующих сторон [Там же, с. 142, 145].

Многообразие социальных условий и ситуаций предполагает наличие и других факторов влияния на развертывание конфликтов. В целом соглашаясь с утверждениями Г. Зиммеля, что конфликт может порождать дополнительные типы взаимодействий между антагонистами, ранее никак не связанными между собой, и что конфликт является механизмом, посредством которого происходит приспособление к новым условиям, и он выступает как стимул к выработке новых правил, норм и институтов, Л. Козер вносит определенные уточнения и дополнения в эти рассуждения. Так, он утверждает, что тезис об объединении противников и возникновении между ними определенных типов взаимодействия справедлив только в определенных случаях. В частности, далеко не всегда хорошо организованный противник заинтересован в наличии такой же организации у врага – в тоталитарных обществах концентрация власти наверху требует атомизации, а не концентрации сил внутреннего сопротивления, в колониальных войнах лучше иметь дело со слабо организованным противником и т.д. Главное уточняющее условие Л. Козера: «каждая сторона склонна желать консолидации другой стороны только в том случае, если между ними существует относительное равновесие сил». Особенно это касается отношений трудящихся и менеджмента: «Рабочие союзы часто предпочитают иметь дело с организацией работодателей, нежели с отдельными работодателями, что создает достаточно условий для договоренности». Его вывод однозначен – лучше договариваться с одним организованным противником, чем с разрозненными, не имеющими единой платформы противниками [Там же, с. 156, 160, 161].

Следующее положение Г. Зиммеля о том, что «наиболее эффективной предпосылкой предотвращения конфликта является точное знание сравнительной силы обеих сторон, которое зачастую достижимо только в ходе реального конфликта или реального столкновения», Л. Козер считает парадоксальным. И в связи с этим различает два типа конфликта: состязание и конфликт. По его мнению, если в состязании победители устанавливаются по заранее установленным параметрам, в конфликте же подобные критерии выяснения соотношения сил не подходят. И если сила противника поддается оценке до вступления в конфликт, то антагонистические интересы могут быть урегулированы и без конфликта, но там, где предварительная оценка сил невозможна, в таком случае только конфликт и реальное столкновение могут стать способом оценки реального соотношения сил противников и их возможностей [Там же, с. 162, 166].

Последнее утверждение Г. Зиммеля касается шестнадцатого по счету тезиса об объединяющей функции конфликта. Она заключается в том, что конфликт приводит к формированию ассоциации и коалиции прежде не взаимодействовавших сторон, т.е., если возникает общий противник, то между сторонами может возникнуть объединяющая их цель, и на время может возникнуть ситуация солидарности и сплоченности против общего врага. Так, война против нацистской Германии вызвала к жизни альянс наций, имевших до этого самые разнообразные, вплоть до антагонистических, интересы и ценности: демократическую капиталистическую Америку, ряд капиталистических, но не демократических наций, сталинскую Россию, которая не была ни демократической, ни капиталистической. Л. Козер вносит важное уточнение

в данное положение. По его мнению, «общий враг способствует формированию коалиции», – и это простейшие формы объединения. Поскольку такие коалиции преследуют инструментальные цели и решают конкретные задачи, они могут носить временный характер, но, с другой стороны, иногда в ходе общей борьбы между объединяющимися группами могут выработаться общие ценности и нормы, и в таком случае коалиции и ассоциации могут постепенно преобразовываться в более устойчивые системы, кроме того, по убеждению Л. Козера, вероятность преобразования в более устойчивые формы выше в ассоциациях, членами которых являются индивиды, а не группы. Примером служит история Американского фермерского альянса, вначале возникшего как фермерский клуб для борьбы с угонщиками скота и «земельными акулами», но затем в ходе борьбы взявшего на себя выполнение других задач и трансформировавшегося в конечном итоге в партию [Там же, с. 172, 174-176].

Общие выводы, к которым приходит Л. Козер:

- конфликт выполняет интегративные, группосозидающие функции;
- групповые структуры по-разному подходят к конфликтам; сдерживающим элементом возникновения конфликта является легитимность, имеющая место в обществе;
- необходимо различать два типа конфликтов: реалистический и нереалистический. Первый всегда связан с борьбой за приоритеты, власть, статусы и другие ресурсы и направлен на достижение конкретных результатов, второй связан с необходимостью снятия чувства враждебности и агрессии;
- общества располагают механизмами канализации недовольства и враждебности, гипотетически потребность в институтах, выполняющих функцию «защитных клапанов», возрастает по мере ужесточения социальной структуры;
- близкие отношения несут в себе потенциал острых и напряженных конфликтных ситуаций, поскольку в них происходит усиление аффективной составляющей;
- конфликты являются показателем стабильных отношений, при множественности конфликтов в различных направлениях происходит предотвращение конфликтного потенциала по какой-либо одной оси;
- конфликт служит объединяющим фактором при наличии внешней угрозы, однако не во всех случаях, отсутствие базового консенсуса ведет нередко к распаду группы;
- конфликт выполняет интегративную функцию при наличии внешней угрозы, группы предпочитают нередко изобретать как внутреннего, так и внешнего врага для укрепления солидарности и сплоченности внутри группы;
- идеологическая составляющая является фактором усиления противостояния, огромную роль играют в этом процессе интеллектуалы, которые переводят конфликты по интересам в плоскость идеологической борьбы и начинают выполнять представительские миссии;
- конфликт играет роль активизации социальной жизни, он приводит в случае равенства сил к сходным структурным организациям антагонистов, что уравнивает их в отношении техники конфликта;
- конфликт является единственным средством оценки сил противников, если предварительная оценка их сил невозможна;
- конфликт является механизмом приспособления норм к новым условиям, конфликты с одними группами толкают на создание объединений и коалиций с другими группами, при определенных условиях эти объединения могут приобретать устойчивые формы.

Таким образом, Л. Козер, уточняя и дополняя основные положения Г. Зиммеля о конфликтах, подвергая их анализу и переформулировке, вносит определенную научно-методологическую ясность в рассмотрение конфликтов, выявляет их позитивные и интегративные функции в различных социально-политических и экономических ситуациях и условиях и тем самым делает важный вклад в теорию конфликтов.

Список литературы

1. **Козер Л.** Функции социального конфликта / пер. с англ. О. А. Назаровой. М.: Идея-Пресс; Дом интеллектуальной книги, 2000. 208 с.

L. COSER ABOUT SOCIAL CONFLICT

Vasil'eva Svetlana Ivanovna, Ph. D. in History
Bauman Moscow State Technical University
svvasiljeva50@mail.ru

This article analyzes the main theses of L. Coser's monograph devoted to the study of the positive functions of social conflict. L. Coser's work is based on G. Simmel's main ideas about conflicts and at the same time he complements and specifies them, compares them with other authors' theoretical positions and brings certain scientific-methodological clarity in the theory of conflicts. The paper analyzes L. Coser's theses in detail, reflects the main corrections and additions brought by him in G. Simmel's and other authors' basic ideas about social conflicts.

Key words and phrases: social conflict; group structures and boundaries; positive and integrative functions; internal and external conflicts; conflict behaviour; social cohesion and solidarity; associations and coalitions.