

УДК 316.48:316.723

В. О. РАДЗІЄВСЬКИЙ

КОНФЛІКТ ЯК КВІНТЕСЕНЦІЯ ДЕЛІНКВЕНТНОЇ СУБКУЛЬТУРИ

Розглянуті окремі питання делінквентної субкультури, зокрема проблеми субкультури злочинців, підходи та напрями вивчення делінквентної субкультури, структура субкультури.

Ключові слова: конфлікт, делінквентна субкультура, конфліктологія, культура, субкультура, культурологія, право.

Рассмотрены отдельные вопросы делинквентной субкультуры, в частности проблемы субкультуры преступников, подходы и направления изучения делинквентной субкультуры, структура субкультуры.

Ключевые слова: конфликт, делинквентная субкультура, конфликтология, культура, субкультура, культурология, право.

In the article some issues of delinquent subculture are considered, in particular the problems of criminals' subculture, the approaches and directions in-depth study of delinquent subculture, the structure of subculture.

Key words: conflict, delinquent subculture, conflictology, culture, subculture, culturology, law.

Конфлікт традиційно розглядають як певне протистояння, апогей суперечності й непорозуміння. Конфлікт (з лат. conflictus — зіткнення, боротьба, ворожі стосунки) — це невміння порозумітися, наслідок нестачі терпіння, толерантності та розуму. Він контрпродуктивний і пов'язаний із субкультурою неправди. Логічно, що із часом виникли конфліктні субкультура й субмістечтво, які мають негативне забарвлення, часто є наслідком неадекватного сприйняття та неврівноважених емоцій. Конфліктні субкультура і субмістечтво являють собою невід'ємну складову делінквентної субкультури. Безперечно, конфлікти — це важливі явища, що іноді є необхідними складовими культури (наприклад, у драматургії та в театральному мистецтві загалом). У житті конфлікт — це майже завжди трагедія, біда, нещастя, втрата, навіть самогубство. Але як рідко можна знайти п'єсу без конфлікту інтересів дійових осіб і протистояння сторін, а ще складніше уявити делінквентну субкультуру без агресії, конфліктів та конфліктності самих носіїв девіації. Конфліктогенність — важлива складова делінквентної, конфліктогенної й конфліктної субкультури.

Мета статті — проаналізувати конфлікт з його особливостями та здійснити невеликий науковий екскурс у явище делінквентної субкультури, базою якої є сам конфлікт.

За останні десятиріччя значний внесок у дослідження проблем конфліктів зробили Я. Ю. Новиков, В. С. Кравченко, Г. О. Антонов, С. Н. Борисов, В. В. Ткаченко, Я. Ф. Бабейко, М. Х. Тангієв, О. Ю. Єфремов, Н. О. Грякалов, В. О. Чірков, О. Є. Бердников, Д. В. Конов, І. Д. Паутов, М. О. Филиппов та ін. [8; 9; 12]. Створені

підручники з конфліктології [1; 5; 6; 7; 10]. Пишуть і про саму конфліктну субкультуру (В. Іслентьева, В. Щур, О. Кравченко, І. Трухін та ін.), а в основі конфліктної субкультури — зіткнення інтересів.

Р. Мертон зазначав, що молодіжні субкультури девіантні в тому сенсі й значенні, які в них вкладають підлітки. Р. Клаурд і Л. Один довели, що причина девіантності криється в соціальному тиску на робочу молодь, тому формуються три типи субкультури: 1) кримінальна; 2) конфліктна; 3) ретритистська (retreatist subculture). Конфліктна субкультура формується в некриміногенних районах, де немає професійної й організованої злочинності, але є брутальність і сварки. Конфліктна субкультура там постає альтернативою кримінальній [3, с. 961]. Історично домінуючою була думка, що конфлікти — річ небажана (доктрина школи Вебера, школа «людських стосунків» тощо). Конфліктів слід уникати, а якщо вони виникають, то вирішувати на початковій стадії. Конфлікти — це гріх, зло, суперечки, непорозуміння, ворожість, боротьба тощо. Деякі фахівці (сучасна школа менеджменту тощо) вважають, що конфлікт має і позитивну складову, сприяючи рухові вперед. Але часто конфлікт заважає особі, організації й суспільству, іноді виявляє різноманітність поглядів, додаткову інформацію, альтернативні підходи, плани, проекти, погляди тощо. Більшість конфліктів поліфункціональні. Конструктивні функції: повністю або частково усувають суперечності; глибше оцінюють індивідуально-психологічні особливості конфліктерів (ціннісні орієнтації, силу мотивів, потреб, інтересів, ідентифікації, психологічну сталість до стресів та екстримів тощо); уточнюють сумісність їх діяльності, звільняючи конфліктерів від застою та занепаду, сприяє ясності (взаєморозумінню або розлученню). Іноді конфлікт послаблює психічне напруження, зумовлює зниження негативних емоцій (після швидкого часткового чи повного вирішення проблем), але в разі затяжного стану конфлікт призводить до тяжких наслідків — стресів, депресій, самогубств. Рідко конфлікт може бути джерелом розвитку особистості, групи, суспільства, поліпшення стосунків. У разі конструктивного вирішення проблеми конфлікт допомагає особі вдосконалюватися, порозумнішати. Деструктивні функції: психічне травмування, погіршення здоров'я, стосунків між учасниками: призводить до особистих, групових і суспільних трагедій, у крайньому разі — до самознищення, деградації особистості; породжує зневіру в справедливість, чесність, руйнує надії та сподівання. У більшості випадків домінують деструктивні функції. Поведінка в конфлікті: ухилення, згладжування, боротьба до перемоги, компроміс, а найправильніше — співробітництво (готовність до порозуміння). Конфліктна субкультура може бути сама по собі складовою девіації тощо.

Для вирішення конфлікту слід розрізняти причину (діалектична суперечність, яка його зумовлює, але вона може певний час і не впливати на конфлікт) та привід. Конфлікт «запускається»

конфліктогеном (слово чи дія, що сприймаються кимось як негативні й надають приводу, що призводить до виникнення конфліктної ситуації). Конфліктна ситуація спричиняє загострення стосунків між сторонами. Прихований конфлікт зумовлює ситуацію, що потребує вирішення, передбачає існування декількох обов'язкових елементів: учасників, об'єкта (явище, причина, стан проблемних справ) і самого інциденту. Ним можуть бути свідомі й несвідомі дії третьої сторони, незалежно від бажання учасників і як наслідок яких-небудь об'єктивних процесів. Психічний стан однієї зі сторін може стати причиною інциденту. Об'єкт конфлікту й учасники в сукупності — це основа конфлікту. Інцидент стає каталізатором. Конфліктна ситуація має об'єктивні обставини, але інцидент виникає випадково, коли є «потрібні» передумови. Конфлікти, що відбулися без видимої наявності конфліктної ситуації, нечасті (помилкові чи випадкові). Коли конфліктна ситуація відсутня або ілюзорна, ймовірність конфлікту мала. Коли одна конфліктна ситуація формує іншу або є накладенням декількох, конфлікт неминучий. Конфліктні ситуації за результатами бувають функціональні — сприяють поліпшенню ситуації, позитивні за змістом — та дисфункціональні — паралізують нормальне життя, обмежують розвиток, сприяють саморуїнуванню й навіть самознищенню. Деякі вчені виокремлюють особливості, дії та образи перебігу конфлікту, а учасниками вважають носіїв субкультури неправди: провокаторів, співучасників, миротворців, консультантів, невинних, сторонніх і випадкових людей тощо. На думку І. Трухіна, «головним принципом конфліктної субкультури є те, що можна назвати презумпцією винуватості» [11, с. 113]. Традиційно виокремлюють кримінальне аргю, але свій сленг є в делінквентній, навіть у конфліктній субкультур. Жаргон конфліктної субкультури набував особливого поширення у 20-х, 50–60-х та 90-х рр. ХХ ст. У СРСР, а потім у СНД це переважно (часто навіть винятково) російськомовні «міцні» вирази та фразеологізми, які мають на меті «поставити на місце» (а реально принизити або образити) людину. Навіть на побутовому рівні згадаймо іронічний тон у виразах: «Та що ви кажете?», «Та невже?», «А ви як думаєте?», — або усталену «розмовну» мову та поширений каламбур:

— Куди ти збираєшся? — На кудикіну гору. — Куди? — Не закудикуй шлях.

— А за чим? — За минулорічним снігом. — А на що будеш купувати? — На першу зарплату двадцятирічної давнини.

— Ти щось будеш купувати? — Позаминуле листя.

— Ти йдеш у магазин? — Бігу та падаю, ще й пак. — Але ж... — А в тебе хіба ноги повідсихали? — Але ж ти... — Вже розігналась. — Але ж...

— Мені здається... — Коли здається, хреститися треба.

— Позич, прошу десять гривень. — Тримай кишеньку ширше.

– Що ти робиш? — Думаю. — Якщо будеш багато думати, то голова буде велика як у коня.

– Що питаєш? — Хочу знати. — Будеш багато знати, будеш погано спати.

– Давай трохи перепочинемо. — А гірше тобі не буде?

Згадаймо усталені фрази, сповнені сарказму та негативу в тоні: «Що ще?», «Чого ще?», «Як би не так?», «Що ще бажаєш?», «Що таке?». Або відвертіші засоби «порозуміння» в діалозі:

– Як вас постригти? — Мовчки. Ви що не знаєте, що клієнт завжди правий?

– Я думав... — Гиндик думав, та в борщ потрапив.

– Я вважав... — Хто багато вважає, той нічого не має.

– Куди ти дивишся? Дивись, як люди живуть — он Роман Абрамович, наприклад. Або Борис Березовський. — А он Іван із сусіднього під'їзду чи Петро з... — Ти на людей дивишся, а не на сусідів.

– Треба думати про щось гарне. — Про морг або про кладовище.

– То якби... — Якби-то якби, в роті б вирости гриби.

Не сприяють порозумінню й емоційно забарвлені вирази в сторону опонента з метою підкреслити його провину та постійну неуважність: «Скільки тобі повторювати?!», «Нащо тобі руки?» (більш образливе: — «Звідки в тебе руки ростуть?») — і не менш нетактовна відповідь: — «А звідки в тебе ноги вирости?») «Постійно ти забуваєш...», «Тобі що, вуха позакладало?», «Ти мене ніколи не розумієш», «Мені вже набридло нагадувати», «В тебе що, очей немає, чи розуму?», «Звідки ти такий (така) взявся (вилупився)?».

Конфліктна субкультура рясніє порівняннями, порівняннями (переважно з рослинним (дуб, дубина тощо) й особливо тваринним світом — свиня, віслук, пес, півень, жаба тощо), метафорами, гіперболами й іншими літературними фігурами з відповідним негативним акцентуванням:

Ти мене вбиваєш (синоніми — дістав, замучив, набрид тощо).

Щоб тебе розірвало (синоніми — роздавило, рознесло тощо).

Від тебе в мене вже голова тріщить (синоніми — болить тощо).

На тебе не вистачає ніякого терпіння.

Не маєш ніякого сорому (синоніми — совісті тощо).

Ти мене вже дістав! Це неможливо витерпіти.

Де ти вештаєшся (синоніми — лазиш, шляєшся тощо).

Ви ще не померли, щоб ми казали про вас тільки добре.

Делінквентна субкультура передбачає образи, наклепи, відповідний стиль мови й поведінки в цілому, здебільшого агресивні, емоційний тон і стиль, що зумовлено статусом носія цієї субкультури та положенням у суспільстві (а ситуативно взагалі положенням) опонента. Вербальні методи доповнюють невербальні. Слід згадати специфічний сміх (карикатурний, з метою роздратування, осуду, образи, приниження тощо), інтонації, звукові та смислові акценти, паузи, погляди,

жести тощо. Створювалася в субмістецтвознавстві своєрідна «майстерність» субмістецтва «міцних» виразів.

Манери, пози, погляд, одяг — усе це набуває особливого значення в конфліктній субкультурі. У радянську добу склалися хибні «традиції» пролетарської девіації. «Не перебивати співбесідника, який має нижчий статус, у разі незгоди з ним означало не вміти поводитися відповідно до свого положення, не мати соціальних манер поведінки. Уважне вислуховування будь-якого співрозмовника було нормою поведінки лише найвищого, елітарного культурного прошарку» [11, с. 117]. Заперечення власної провини призводило до «автоматичного» переключення на інших: «від такого чую», «ти сам такий», «на себе подивись» тощо. Делінквентна субкультура, переплітаючись із частиною конфліктної субкультури (наче два кола, які перехрещуються), породжує безліч делінквентно-конфліктних виразів, проте навіть далекі від делінквентності люди потрапляють у цю пастку. Конфліктна субкультура «перетворилася на мистецтво, якому багато людей з пристрасною віддають усе своє життя... Ще негативнішим наслідком панування конфліктної субкультури можна вважати те, що немало її елементів увійшло в повсякденне спілкування як нормальна і неконфліктна комунікативна техніка, чим постійно сприяє підтриманню загального конфліктного характеру людських стосунків» [11, с. 118]. Зокрема, людська «мудрість»: «робота не вовк», «крила кохання можуть стати кайданами», «перемогти корупцію не можна в принципі, оскільки в борців є можливість співучасті» тощо. Або анекдоти:

— Алло. Абрам дома? — Так, але вінки вже винесли.

Чоловік дружині: «Люба, ти багато витрачаєш на косметику, я скоро з'їду з'їду». Вона: «Якщо б ти побачив мене без косметики, ти б точно з'їхав з'їхав з'їхав з'їхав».

— Вирішила схуднути. Учора купила диски з фітнесом. — Ну і як? — Зараз сиджу, їм тістечка і дивлюся диски.

— Вирішила після шостої не їсти... Ба, вже двадцять година. Візьму, м'яса поїм!

Так, розум є здатністю знаходити переконливі виправдання власної глупоти.

Розрізняють декілька основних типів конфлікту. Внутрішньоособистісний (конфлікт вимог). Різні компоненти культурної структури особи, навіть компоненти одного рівня (в ситуації боротьби мотивів або зіткнення життєвих принципів). Конфлікт усередині особистості може виникати і в разі зіткнення різних компонентів. Його потенційні наслідки аналогічні наслідкам інших типів конфліктів.

Одна з найпоширеніших форм — рольовий конфлікт (до людини висуваються суперечливі вимоги щодо того, якими вона і її поведінка мають бути). Протилежність вимог різних функціональних партнерів, яким особа підпорядкована. Причини такого конфлікту — недоліки керівництва, конфлікт інтересів. Ці конфлікти (особисті, виробничі, ідеологічні тощо) ще не достатньо вивчені в науковій літературі.

У міжособистісному (діадному) конфлікті в ролі учасників постають дві сторони і кожна з них є суб'єктом певних цінностей, позицій, думок. Цей конфлікт відбувається на ґрунті особистих симпатій-антипатій, інтересів, поглядів та уявлень; особливостей рис людини, цілей, мотивів, настанов, намірів, темпераментів, характерів тощо; відзначається емоційною запальністю та напруженістю і проходить, зазвичай, у відкритій формі. Буває «хибний образ конфлікту» — коли конфліктної ситуації немає, але один або всі учасники конфлікту вважають, що їх стосунки є конфліктними (хибне трактування думок, висловлювань, вчинків іншої людини через недостатність спілкування, людських контактів, психологічна замкнутість, невміння чи побоювання виявити доброту, увагу, щиросердність і т. ін.). Мотиви бувають протилежними, однак вони зводяться до задоволення інтересів.

На підприємствах, організаціях, установах однією з поширених причин діадних конфліктів є порушення норм статусно-рольової поведінки («конфлікт рольового очікування»). Виникають при розподілі благ (повноважень, активів, пільг тощо), через несхожість характерів, запитів, можливостей, інтересів, психологічну несумісність і т. ін. Одним із видів конфлікту особистості та групи є мобінг (від англ. mob — юрба) як форма психологічного тиску на співробітника з метою звільнення. Групи встановлюють групові (корпоративні) норми поведінки, якщо норми групи суперечать нормам особистості, то особа «підстроюється» під групу або виникає конфлікт. Дисбаланс колектив-особистість породжує конфлікт.

Наступний — міжгруповий конфлікт, який виникає через розбіжності в цілях чи інтересах внутрішніх підгруп (суперечки показників підгруп, боротьба за матеріальні й інші блага тощо), конкуренцію, груповий тиск, лобізм та ін. Полігруповий конфлікт розвивається як конкуренція чи боротьба між установами, організаціями, підприємствами. Побудова різних суспільств (соціалістичного і капіталістичного) породжувала міжсуспільний конфлікт. У нових умовах це може відображатися в конфліктах держав з різними формами політичного режиму. Міжблоковий конфлікт зумовлений протистоянням різних (політичних, військових тощо) блоків, регіонів. Міждивілізаційний конфлікт виникає у зв'язку зі значними цивілізаційними протиріччями. Тут можливий глибший (ідейний тощо) розподіл, як і з міждержавними, глобальними та міжсуспільними конфліктами.

Конфліктні ситуації поділяють на ділові (зумовлені об'єктивними факторами) й емоційні (людськими стосунками). Зазвичай, виокремлюють [4] чотири фази (стадії чи етапи) конфлікту. Латентна фаза (виникнення конфліктної ситуації) передбачає суперечності в інтересах, потребах, цілях сторін. Є відчуття, що щось приховується, дивно розмовляють, вас обділяють. Це перехід до конфлікту. Залежно від учасників цей стан спілкування може бути тривалим. Виникають непорозуміння в різних ситуаціях і діяльності (усвідомлюються

інтереси сторін, їх взаємовідносини, особливо щодо їх несумісності). Результат — заява про відмінність інтересів і намір їх узгодити [4, с. 57]. Демонстративна фаза (усвідомлення ситуації як конфліктної хоча б однією зі сторін). Реальність уже сприймається як конфліктна, конфліктери контактують упереджено. Особливості сторін використовуються для створення негативного образу, як реальна загроза з іншої сторони або стосовно ключових цілей, інтересів. Звідси — роздратування й агресивність, емоційні суперечки, потім — звинувачення і розрив спілкування через неможливість переконати опонента. Опоненти стають ворогами. Є підозри в агресивних намірах та переконання в можливості доведення правоти. Конфліктна ситуація призводить до конфліктної поведінки. Агресивна фаза (сам інцидент). Бажання вчинити зло, знищити противника, не обов'язково демонстративно. Наклепи, перекручена інформація, погрози, образи, інтриги і навіть фізичне насильство. Головне — образ ворога. Важливо нейтралізувати намір чинити один одному зло. Перехід до батальної фази характеризується «відкритою війною». Противника потрібно психологічно знищити (руйнування його «я»-концепції, дискредитація інтересів, цінностей і самооцінки). Конфлікт загострюється, відбувається нагромадження порушень [2]. Елементи конфлікту можуть видозмінюватися, відкривати нові зони й проблеми. Позитивним досягненням є перемир'я, хоча ще наявні образи ворогів, але виникає передумова для нормального спілкування. Якщо конфлікт дійшов до батальної фази, то найчастіше це лише відступ в агресивну фазу з бажанням помсти. Щоправда, виокремлюють і інші фази та підфази. Конфлікт не обов'язково проходить через усі фази. Позитивний фінал — це відновлення спілкування (іноді припинення). Після воєн фінал буває позитивним (наприклад, Німеччина і її сусіди) — тобто, відносини відновлено і нормалізовано. У постконфліктній стадії важливо все обміркувати, пережити, відкорегувати самооцінку, розвивати відносини. У разі якщо конфліктери готові до змін, доцільно (іноді навіть необхідно) проводити щирий, ґрунтовний, об'єктивний, всебічний та конструктивний розбір конфлікту для подальших перспектив поліпшення (або хоча б повернення до існуючих чи іншого мирного завершення) відносин.

Динаміка конфлікту — зміна стадій його розгортання від початку до кінця — значною мірою залежить від емоцій — найважливішої складової конфлікту. Вони заважають учасникам розумно вирішувати конфлікт (тривога, гнів, страх, ненависть, радість тощо). Можна виокремити чотири головні форми [12]. Відкритий конфлікт, у разі якого за розпаленими пристрастями складно виявити реальні причини — існує негативна емоційна реакція на дії партнера, упередженість, стереотипізація, «подвійна етика» (мої вчинки відкриті й припустимі, а в опонента — нечесні, недозволені), приписування негативних рис, далеких від причин конфлікту. Прихований (замаскований) конфлікт — розбіжності приховуються за іззовні бездоганною

поведінкою, що може тривати роками, в «зашабунованих» іграх та інтригах. Він вирішується в результаті перемоги одного або переміщення конфлікту у відкриту форму. «Сліпий» конфлікт — один або обидва учасники не усвідомлюють його наявності. Один із них є об'єктом нападок опонента, не сприймаючи ситуацію як конфліктну. Про «сліпий» конфлікт можуть знати всі, крім тих, хто його породжує та бере участь. «Невідомий» конфлікт — протиріччя «замазуються», затушовуються або взагалі не усвідомлюються. На поверхні відносин — тільки слабо виражене неприйняття, але протистояння виникають з будь-якого приводу чи без нього.

Конфліктологія в перспективі має не стільки уваги приділяти конфлікту як такому, скільки його носіям — конфліктотворцям і делінквентній субкультурі. Делінквентна субкультура — це акцент на суперечностях, намагання посісти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони. Конфліктна субкультура відображається в різних сферах: політичній, юридичній, культурологічній, історичній, мистецькій, економічній, релігійній, технічній тощо. Політичний конфлікт загалом відбувається в політичній сфері як боротьба за владу з усіма наслідками її здобуття чи втрати. Юридичний конфлікт — у правовій сфері й має нормативний характер. Економічний — боротьба за ринки та фінанси, релігійний — за істину і душі, мистецький — за естетичні ідеали, смаки (він значною мірою є базою субмистецтвознавства) тощо. Усі вони — це різні аспекти конфліктної субкультури. Кожен конфлікт унікальний, як і неповторні його носії, але він має загальні ознаки, притаманні делінквентним субкультурам і субмистецтвознавстві (у субмистецтвознавстві), й потребує вирішення. У Києво-Печерському патерику в житті Тита є цікава суперечка між святим Титом (йому моляться для порозуміння) і злим Євагієм, яка являє собою приклад затяжного конфлікту. Конфлікт існує стільки, скільки і людство, а його субкультура — продукт історичного й субкультурного розвитку. Для вирішення конфлікту слід виявити терпіння (перш ніж сказати щось погане, полічити до десяти або прочитати молитву Ісусову чи Господню) і розуміння, «зняти маски» (потерпілої, егоїста, ревнивиці, жертви, агресора тощо), «стати самим собою»; знайти, усвідомити й усунути справжню причину, а не привід; відмовитися від «перемоги», стати поступливішим, дипломатичнішим; знайти варіанти вирішення конфлікту та обрати зручніший (взаємні поступки, «тягни-штовхай»), оптимальний (говорити і слухати один одного), зберігати й охороняти цінність взаємовідносин. Важливі відкритість, повага, гідність, справедливість, чесність, щирість, позитивність, протидія маніпуляціям, дружелюбність, визнання інших поглядів на свою точку зору, співробітництво, взаєморозуміння, подолання проявів субкультур неправди, брехні та делінквенції.

Отже, основою делінквентної субкультури є конфлікти, а їх самих — негативні емоції. Конфліктувати можуть, окрім людей та

їх угруповань, групи тварин, окремі особини у тваринному світі, люди і тварини, технічні системи і т. ін., але конфліктна субкультура — це винятково людська специфіка. Вона не обмежується певною соціальною групою. Носіями делінквентної субкультури можуть бути люди незалежно від національних і класових особливостей, але об'єднані певними рисами характеру, негативною емоційністю, упередженістю, нестачею терпіння та, — що особливо важливо, — невисоким культурним рівнем, іноді примітивністю й вульгарністю.

Список літератури

1. Смульский С. В. Военная конфликтология : учебное пособие / С. В. Смульский и др. ; под общ. ред. С. В. Смульского ; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. — М. : Изд-во РАГС, 2010. — 206 с. ил.
2. Гришина Н. В. Я и другие: Общение в трудовом коллективе / Н. В. Гришина [и др.]. — Л. : Лениздат, 1990. — 274 с.
3. Добренское В. И. Фундаментальная социология: в 15 т. Т. 11: Культура и религия / В. И. Добренское, А. И. Кравченко. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 1104 с: ил.
4. Ишмуратов А. Т. Конфликт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів. / А. Т. Ишмуратов. — К. : Наукова думка, 1996. — 192 с.
5. Ратников В. П. Конфликтология : учеб. для студентов вузов / В. П. Ратников, В. Ф. Голубь, Г. С. Лукашева и др.; Под ред. В. П. Ратникова. — М. : ЮНИТИ, 2001. — 512 с.
6. Ворожейкин И. Е. Конфликтология : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент орг.», «Упр. персоналом», «Гос. и муницип. упр.» / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. — М. : Инфра-М, 2002. — 238, [1] с. табл.
7. Кильмашкина Т. Н. Конфликтология. Социальные конфликты : учебник для студентов высших учебных заведений / Т. Н. Кильмашкина. — М. : ЮНИТИ : Закон и право, 2009. — 286,
8. Карташов Я. П. Конфликт в организации / Я. П. Карташов. — М. : Лаборатория Книги, 2010 — 68 с. ил.
9. Шевчук Д. А. Конфликты: избежать или форсировать? : всё о конфликтных ситуациях на работе, в бизнесе и личной жизни / Д. А. Шевчук. — М. : ГроссМедиа : Российский Бухгалтер, 2009. — 438, [1] с. ил.
10. Дмитриев А. В. Политическая конфликтология перед новыми вызовами : монография / А. В. Дмитриев, А. В. Глухова, А. В. Каргунов и др. — Воронеж : Межрегион. ин-т обществ. наук, 2001. — 281 с.
11. Трухин И. А. Прихотливые тропы современной морали. Монография / И. А. Трухин. — К. : ЦУЛ, 2007. — 464 с.
12. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. — К. : Лібра, 1998. — 270 с.

Надійшла до редколегії 19.03.2013 р.