

І спокій тільки сниться!

Олексій Картунов,

доктор політичних наук, професор,
академік Української академії політичних наук,

Ольга Маруховська,

кандидат філософських наук,
доцент кафедри гуманітарних дисциплін
Інституту економіки та права “КРОК”

Конфлікт і компроміс, конфлікт і консенсус, конфлікт і гармонія – неодмінні супутники людської цивілізації. Взаємодіючи і змінюючи одне одного, вони забезпечують існування і визначають розвиток будь-якого суспільства і людства в цілому. Ідеї і теорії безконфліктного суспільства – соціальна утопія, а спроби його створити – шлях до застою, великих жертв і катастроф. Самі по собі конфлікти не є ні добрими, ні поганими, ні прогресивними, ні реакційними. Вони з однаковим успіхом можуть бути джерелом хаосу і порядку, руйнування і будівництва, дезінтеграції й інтеграції. Все залежить від типу суспільства, пануючого в ньому політичного режиму, намірів конфліктуючих сторін тощо. В демократичному, правовому суспільстві конфлікт є відкритим і безперервним, складним і суперечливим, але в абсолютній більшості випадків – природним і мирним. Не випадково на Заході давно вже стало аксіомою твердження про те, що свобода і демократія – це політика існування в конфлікті, це безперервний конфлікт.

Не зайве нагадати, що термін **“конфлікт”** походить від латинського слова “conflictus”, що в точному перекладі означає “зіткнення”, а в довільному – “протидія”, “протиборство”. В сучасній літературі налічується близько 70 різних визначень конфлікту. Всі вони мають право на існування, бо кожне акцентує увагу на якійсь одній чи кількох рисах цього надзвичайно багатогранного, багатовимірного та мінливого феномену. Та найбільший інтерес становлять визначення і тлумачення, запропоновані самими батьками-засновниками конфліктологічних теорій.

Німецький вчений Р.Дарендорф зазначав: “Я використовую термін “конфлікт” як для визначення суперництва, конкуренції, суперечок і намірів, так і для відкритих зіткнень. Будь-які відносини між сукупностями індивідів, які включають несумісні відмінності цілей, тобто, в більш загальній формі, домагання з боку обох суперників того, що доступне лише одному або доступне лише частково, – є в цьому розумінні відносинами соціального конфлікту”.

Для Л.Козера “конфлікт – це боротьба за цінності й право на певний статус, володіння могутністю і ресурсами, в якій мета опонентів – нейтралізація завданої шкоди або усунення суперника”.

Спираючись на ці та інші численні тлумачення конфлікту, можна дати таке узагальнене його визначення: **конфлікт – це зіткнення і протиборство суспільних суб’єктів (індивідів, соціальних, етнонаціональних, релігійних та інших спільнот, а також держав чи їх блоків) з метою реалізації своїх суперечливих намірів, досягнення своїх цілей та забезпечення власних інтересів.**

Одним із різновидів соціальних конфліктів є **політичні конфлікти**. В політологічній науковій, навчальній і довідковій літературі існує кілька десятків різних визначень політичного конфлікту. Спираючись на них, можна дати наступне визначення: **політичний конфлікт – це протистояння, конфронтація, теоретична і практична боротьба суб’єктів політики за утримання, захоплення або перерозподіл влади з метою збереження чи підвищення свого політичного статусу і зміцнення чи зміни політичного режиму та політичної системи.** Можна також запропонувати й стисліше визначення: **політичний конфлікт – це боротьба суб’єктів політики за владу та владні повноваження.**

Перш ніж вдатися до аналізу складних і суперечливих процесів управління, врегулювання та розв’язання політичних конфліктів, слід вибратися з “джунглів” термінологічного хаосу, який панує в науковій, довідковій та навчальній літературі. Зокрема, доцільно відмовитися від застосування таких термінів, як “запобігання виникненню конфліктів”, “вирішення конфліктів” та “завершення конфліктів” – з огляду на їх багатозначність та некоректність. Вживання цих та інших подібних термінів свідчить про незнання чи ігнорування закономірностей і тенденцій розвитку політичної сфери та повного нерозуміння природи, сутності і характеру політичних конфліктів, їх місця і ролі в суспільно-політичному житті. Теорія і практика політичних відносин засвідчує, що запобігати виникненню політичних конфліктів неможливо, недоцільно, а часом і небезпечно.

Слід запобігати не самому виникненню політичних конфліктів, а їх ескалації, перетворенню на криваві сутички, громадянські та міжнародні (міждержавні) війни. Доцільно було б також відмовитись від термінів “вирішення конфліктів” та “завершення конфліктів”, оскільки “вирішити” їх можна лише шляхом повного знесилення або знищення одного з суб’єктів конфлікту разом з його цінностями, потребами, інтересами і цілями. Завершитись політичний конфлікт теж може знищенням однієї сторони або взаємознищенням всіх конфліктуючих сторін. Тому більш коректними, мабуть, будуть поняття “управління конфліктами”, “врегулювання конфліктів” та “розв’язання конфліктів”.

Управління конфліктом (“conflict management”) – це мистецтво і процес цілеспрямованого, обумовленого об’єктивними закономірностями впливу на його динаміку з метою:

- а) вдосконалення і розвитку політичної системи чи окремих її складових або
- б) її підриву й руйнування.

Запропоноване визначення здається досить коректним, оскільки воно враховує і відбиває два суттєвих аспекти. Перший – політичні конфлікти

виконують як конструктивні, так і деструктивні функції. Другий – як самі конфліктуючі сторони, так і суб'єкти політичного управління можуть цілеспрямовано впливати на розвиток конфлікту, ґрунтуючись на власних інтересах.

Отже, управління політичними конфліктами можна розглядати у двох вимірах: внутрішньому і зовнішньому. У першому випадку (внутрішній вимір) йдеться про власну поведінку конфліктуючих сторін. У другому (зовнішній вимір) мається на увазі процес, в якому суб'єктами управління можуть виступати:

- а) держава та її органи або
- б) незалежні посередники (медіатори).

Слід особливо підкреслити, що успіх управління політичними конфліктами (у контексті внутрішнього виміру) значною мірою залежить від **поведінкових стратегій** його учасників. Ці стратегії визначаються поведінкою людей, яку можна порівняти з поведінкою птахів, зокрема яструба, страуса, голуба, сови та синиці. В конфліктології стилі поведінки цих птахів асоціюються з п'ятьма типовими стратегіями поведінки конфліктуючих сторін: *суперництва, уникнення, пристосування, співпраці (консенсусу) та взаємодії (компромісу)*.

Під "*стратегією яструба*" мається на увазі модель суперництва, яка полягає в тому, що одна з конфліктуючих сторін демонструє максимальну активність, готовність захищати свої інтереси за будь-яку ціну і на шкоду інтересам іншої сторони, робить ставку на власну перемогу. В окремих випадках, та й то за певних умов, "стратегія яструба" може принести позитивні результати і сприяти врегулюванню політичного конфлікту. Однак в цілому "стратегія яструба" має досить суттєву ваду. Вона орієнтована на виграш однієї сторони і на програш іншої, що може забезпечити лише тимчасове примирення, оскільки переможена сторона шукатиме можливість для реваншу і конфлікт може знов загостритись у будь-який час.

"*Стратегія страуса*" відповідає модель поведінки у формі уникнення протистоянню і конфронтації, намагання вийти з боротьби без врегулювання спірних питань. "Стратегія страуса" вважається мало або зовсім неефективною з огляду на те, що "втеча" від проблем і відповідальності позбавляє суб'єкта можливості активно впливати на хід врегулювання конфлікту, захищати в ньому свої інтереси. Більше того, ця стратегія веде до програшу всіх учасників, оскільки проігнорований, неврегульований конфлікт може спалахнути знов, причому в ще більш гострій і руйнівній формі. Хоча інколи, особливо при нерівності сил і умов, "стратегія страуса" може виявитись прийнятною і оптимальною.

Під "*стратегією голуба*" мається на увазі модель пристосування слабкішої сторони до позицій і вимог сильнішої, відмову від власних претензій. "Стратегія голуба", як правило, буває вимушеною. Вона призводить до повного пожертвування власними інтересами слабшої сторони і перемоги сильнішої. "Стратегія голуба" вважається неефективною і не сприяє врегулюванню конфлікту, оскільки зберігаються конфліктогенні чинники та причини конфлікту, до яких у однієї із сторін додаються почуття невдоволення, образи і несправедливості. Мирні стосунки при цьому виявляються тимчасовими, а домовленості хиткими.

Найпривабливішою вважається “стратегія сови”, якій відповідає модель співпраці (згоди), що базується на спільних пошуках шляхів і методів врегулювання конфлікту, забезпеченні інтересів усіх конфліктуючих сторін та уникненні односторонніх і невиправданих втрат. “Стратегія сови” набуває все більшого визнання і розглядається як найбільш мудра, цивілізована, ефективна в сучасних умовах. Слід враховувати однак, що її втілення в життя вимагає не лише бажання, а й великої роботи, вміння захищати свої і враховувати інтереси інших, бути комунікабельним і толерантним. Проте витрачені при цьому час, кошти і зусилля цілком компенсуються тривалістю й надійністю взаємовигідних угод і співпраці.

“Стратегія сови” цінна ще й тим, що лише вона може створити сприятливі умови для досягнення політичного консенсусу. Нагадаємо, що цей термін походить від лат. consensus – злагода, співучасть і означає єдність думок, суджень, позицій та взаємної згоди на мікро- (між окремими політиками чи дрібними політичними групами) та макрорівнях (між політичними партіями та рухами, гілками влади, державами тощо). За твердженням “Міжнародної енциклопедії соціальних наук”, політичний консенсус існує тоді, коли значна частина членів суспільства, стурбована рішеннями, що стосуються питань розподілу влади, статусу, прав, прибутків, багатства та інших важливих цінностей, навколо яких можуть виникати конфлікти, перебуває у відносній згоді в своїх переконаннях про те, які політичні рішення можуть бути прийняті, та мають певні почуття єдності між собою і з суспільством у цілому. На думку західних вчених, зокрема Е.Шилза, для існування політичного консенсусу потрібні три вирішальні чинники: 1) спільне сприйняття законів, правил і норм суспільства; 2) відданість політичним інститутам, які впроваджують в життя ці закони, правила і норми; 3) поширене почуття політичної єдності.

Західні фахівці відзначають також дві основні функції політичного консенсусу. По-перше, він підтримує суспільний порядок, знижує можливість застосування сили при вирішенні будь-яких незгод і розбіжностей. А, по-друге, консенсус збільшує значимість і масштаби співробітництва, оскільки вони викликані не примусом чи страхом застосування сили, а злагодою і згодою. До того ж, політичний консенсус – це основна перешкода на шляху встановлення диктатури особи, партії, класу чи етносу. Консенсус – це унікальний і універсальний демократичний принцип і метод врегулювання та розв’язання політичних конфліктів, збереження політичної стабільності та зміцнення політичної безпеки.

Віддаючи належне “стратегії сови”, яка, на жаль, досить часто виявляється “журавлем у небі”, тобто малодосяжною, в реальному політичному житті через різні обставини доводиться користуватися іншими стратегіями, які на певний момент виявляються або єдино можливими, або вигіднішими. Однією з найпоширеніших є “стратегія синиці”, в основі якої лежить модель політичного компромісу, що передбачає взаємодію на засадах взаємних поступок, добровільної відмови конфліктуючих сторін від певної частини своїх домагань.

Політичний компроміс заперечує тактику “кавалерійського наскоку” і є засобом поступового і поетапного досягнення того, що не досягається одразу. Критеріями ефективності політичного конфлікту є продовження чи активізація

політичної діяльності, підвищення її результативності, послаблення чи припинення непотрібної виснажливої боротьби зі своїми опонентами, зосередження уваги і концентрація сил на вирішенні дійсно важливих і пекучих проблем. Здатність конфліктуючих сторін – політичних партій, рухів, організацій, їх лідерів тощо – до пошуку компромісів є свідченням їх політичної зрілості, сили, відповідальності та водночас однією з передумов їх життєздатності. І хоча компроміс буває переважно вимушеним, він, тим не менше, досить часто виявляється єдиною й останньою можливістю дійти порозуміння і згоди, запобігти ескалації конфлікту, стати першим конструктивним кроком на тривалому і складному шляху його розв'язання.

Значний теоретичний і практичний інтерес становить і зовнішній вимір конструктивного управління політичними конфліктами, зокрема, вплив на них з боку держави та її органів. Цей процес включає такі види їхньої діяльності:

1. прогнозування конфліктів;
2. запобігання ескалації конфліктів чи її стимулювання;
3. врегулювання конфліктів;
4. розв'язання конфліктів.

Під прогнозуванням конфлікту (як початковим етапом управління і видом управлінської діяльності) мається на увазі виявлення передумов та з'ясування причин виникнення потенційного конфлікту, а також визначення його сутності, характеру й функціональної спрямованості та розрахунку імовірних наслідків як для конфліктуючих сторін, так і для всього суспільства.

Під запобіганням ескалації політичного конфлікту мається на увазі другий етап управління та вид управлінської діяльності, спрямований на недопущення його загострення і розширення масштабів. Стимулювання ескалації підпорядковане досягненню діаметрально протилежної мети, а саме – загостренню і розширенню масштабів конфлікту.

Як це не парадоксально звучить, але стимулювання ескалації політичного конфлікту може бути виправданим по відношенню не лише до конструктивного, а подекуди й деструктивного конфлікту. Хрестоматійним прикладом тут може бути діяльність, спрямована на ескалацію конфліктів, наслідками яких стали дезінтеграція колоніальних імперій, знищення тоталітарних політичних систем, повалення антидемократичних політичних режимів, руйнування однопартійної системи, усунення від влади антидемократичних партій тощо. Однак у випадку стимулювання деструктивного конфлікту всі зацікавлені в цьому сили повинні бути вкрай обережними і дотримуватися деяких вимог:

- бути готовими перебрати на себе управління конфліктом;
- бути здатними перетворити деструктивний конфлікт на конструктивний;
- всіляко уникати дій, які можуть призвести до людських втрат та великих матеріальних збитків.

Врегулювання конфлікту (“conflict regulation”) – це, водночас, і третій етап його управління, і процес, і вид управлінської діяльності, підпорядкований утриманню його в цивілізованих рамках та спрямуванню його розвитку в напрямку ефективного і конструктивного розв'язання.

Врегулювання політичного конфлікту, як один з основних етапів управління ним, в свою чергу, передбачає три підетапи:

- 1) визнання конфлікту всіма конфліктуючими сторонами;
- 2) легітимізація конфлікту, тобто досягнення згоди між конфліктантами щодо визнання та дотримання ними узгоджених норм і правил взаємодії;
- 3) інституалізація конфлікту.

Сутність двох перших підетапів зрозуміла. На третьому варто зупинитись.

Сутність інституалізації політичних конфліктів (як підетапу і методу управлінської діяльності) полягає у створенні різних комітетів, організацій, узгоджувальних комісій та інших інститутів, які в процесі розвитку конфлікту перебирають на себе роль виразників і захисників інтересів конфліктуючих сторін. Інституалізація конфлікту відіграє функції своєрідної декомпресії, коли надлишок деструктивної соціальної енергії і надмірні емоції вивільняються і згасають всередині комітетів, організацій і комісій, не вириваючись на загальнодержавну арену політичного життя і не підриваючи політичної стабільності суспільства. До того ж, інституалізований конфлікт значно легше піддається розв'язанню.

Однак інституціональний метод має і деякі негативи. По-перше, він пов'язаний з певним ризиком, оскільки конфліктуючі сторони можуть скористатися новоствореними інститутами для посилення боротьби за власні інтереси, що може призвести до ескалації конфлікту. А, по-друге, цей метод може бути ефективним лише в усталених демократичних суспільствах, де менталітет, політичний досвід і політична культура орієнтовані на конструктивне розв'язання конфліктів.

Розв'язання конфлікту ("conflict resolution") – це заключний етап управління ним, процесу і діяльності, підпорядкований припиненню протиборства, примиренню конфліктуючих сторін, відновленню чи налагодженню їх конструктивної співпраці.

Тут доцільно ще раз наголосити, що політичні конфлікти – не патологія, не гальмо, не перешкода на шляху розвитку суспільно-політичного життя і долати їх "кавалерійськими наскоками" неможливо і небезпечно. Політичні конфлікти – це своєрідні "вузлики", з яких складається "мереживо" політичного життя суспільства. Вони постійно й одночасно розв'язуються і зав'язуються з тисяч ниток, які "зв'язують" всіх політичних "акторів": від політично свідомої і активної людини до держави включно. Це одвічний (принаймні, з часів зародження політики), об'єктивний і закономірний процес розвитку політичної сфери людського буття. Багато з цих "вузликів" виявляється надто вже тісно зав'язаними, а деякі з них і туго затягнутими. Проте вони не є, як дехто вважав і вважає, "гордієвими вузлами", які треба "розрубувати мечем". "Вузлики" політичних конфліктів, за деякими винятками, необхідно обережно розв'язувати, щоб не розірвати ниток політичних зв'язків, не підірвати політичної безпеки суспільства. Причому робити це слід руками не лише всіх конфліктуючих сторін, які той вузлик затягнули, а часто ще й за допомогою третьої сторони, тобто посередника (медіатора).

Для успішного розв'язання політичного конфлікту потрібні певні передумови, а саме: 1) достатня зрілість конфлікту; 2) розуміння суб'єктами конфлікту необхідності його розв'язання; 3) готовність і спроможність конфліктантів до конструктивних дій; 4) наявність для цього засобів, механізмів і ресурсів тощо.

Практика розв'язання політичних конфліктів засвідчує, що воно може відбуватись у трьох основних формах:

- суттєве, але не повне узгодження інтересів і позицій конфліктуючих сторін (компроміс);
- їх взаємовигідне примирення (консенсус);
- перетворення протистояння і протиборства на конструктивну взаємодію (співробітництво).

Шляхи (способи) розв'язання політичного конфлікту можна поділити на дві групи: 1) правові та 2) політичні.

Правові шляхи вимагають застосування відповідних правових норм, що містяться в національному законодавстві та в міжнародному праві. Політичні передбачають пошук взаємоприйнятної згоди між конфліктуючими сторонами за допомогою переговорів та посередницьких процедур. Обидва шляхи не лише не виключають, а, навпаки, доповнюють одне одного і часто вважаються навіть єдиним, тобто політико-правовим.

Арсенал політико-правових способів досить багатий. Наприклад, при розв'язанні конфлікту між законодавчою і виконавчою гілками влади можуть бути використані такі: звернення до Конституційного Суду; відставка уряду; розпуск парламенту і призначення нових парламентських виборів; проведення референдуму щодо спірних питань; створення узгоджувальної комісії тощо.

Процес розв'язання конфліктів поділяється на дві фази: 1) прийняття рішення; 2) практична реалізація.

Перша фаза передбачає цілу низку дій, зокрема:

- а) врахування всіх мікро- (інтереси окремих людей) та макрочинників (інтереси політичних партій, суспільства, держави тощо);
- б) розгляд альтернативних рішень і вибір найоптимальніших з них;
- в) ретельні розрахунки всіх імовірних втрат та надбань, які може принести обраний варіант рішення;
- г) передбачення реакції іншої конфліктуючої сторони та її союзників;
- д) розробка інформаційного забезпечення обраного рішення;
- е) підготовка запасних варіантів рішення на випадок невдачі прийнятого тощо.

Друга фаза розв'язання конфліктів – практична реалізація прийнятих рішень – зводиться: 1) або до прямих переговорів між конфліктуючими сторонами; 2) або до залучення посередників (медіаторів).

Безпосередні (прямі) переговори суб'єктів конфлікту можуть бути двосторонніми або багатосторонніми. При двосторонніх переговорах конфліктанти найчастіше вдаються до певних взаємних поступок, тобто до компромісу. При багатосторонніх переговорах оптимальним вважається пошук і досягнення консенсусу. Переговори взагалі і особливо в тупикових ситуаціях вимагають дотримання певних принципів: раціональної поведінки сторін; взаємодії та взаємоповаги; толерантності; спільних зусиль по створенню сприятливого клімату переговорів та ін.

Однак деякі політичні конфлікти бувають настільки гострими, що їх важко або і взагалі неможливо розв'язувати без допомоги третьої сторони, тобто посередника. Посередник має бути, перш за все, професіоналом, особливо з тих питань, навколо яких точиться конфлікт. Функції посередника полягають у

незалежному і об'єктивному дослідженні причин, сутності й характеру конфлікту; наполегливому пошуку оптимальних шляхів максимального задоволення інтересів усіх конфліктантів; генеруванні нових варіантів розв'язання конфлікту; нарешті, в організації підготовки і проведенні самих переговорів. Діяльність посередника має бути вкрай обережною і виваженою, а позиція – об'єктивною і нейтральною. Його не слід розглядати як якогось чарівника, здатного швидко і легко залагодити будь-який конфлікт. Посередник – це лише порадник, помічник конфліктуючих сторін, за якими завжди залишається останнє слово. Проте й принижувати роль посередників не варто. Історія знає чимало прикладів, коли лише за допомогою посередників були розв'язані довготривалі й кровопролитні конфлікти.

Слід враховувати, що розв'язання політичного конфлікту, на відміну від його вирішення чи завершення, не передбачає знищення однієї чи всіх конфліктуючих сторін або ліквідації предмета конфлікту. Останній, по-перше, може бути поділений між суб'єктами конфлікту (якщо це, звичайно, можливо); по-друге, конфліктанти можуть користуватися ним спільно або по чергово; по-третє, його може бути передано одній із сторін за адекватну компенсацію іншій стороні; по-четверте, конфліктуючі сторони можуть взагалі відмовитися від претензій на нього і т. ін.

Розв'язання конфлікту може бути повним (що не завжди є остаточним) чи неповним. На думку американського дослідника К. Мітчела, політичний конфлікт вважається повністю розв'язаним, якщо:

- проблема зникає з політичного порядку денного;
- рішення схвалюються та сприймаються всіма конфліктуючими сторонами як на рівні еліт, так і на рівні мас;
- домовленості й угоди є самодостатніми, тобто вони не залежать і не потребують підтримки з боку третьої сторони;
- домовленості й угоди розглядаються всіма сторонами як чесні й справедливі;
- рішення мають консенсусний характер;
- учасники приймають домовленості й угоди добровільно, без будь-якого тиску ззовні.

В усіх інших випадках конфлікт вважається розв'язаним не повністю.

Критеріями ефективності управління політичними конфліктами вважаються: надійність їх прогнозування, запобігання ескалації, утримання в цивілізованих рамках та конструктивне розв'язання. До критеріїв успіху можна віднести: задоволення учасників конфлікту досягнутими домовленостями, створення сприятливих умов для розвитку їх взаємовигідного спілкування, а в кінцевому підсумку – політичну вигоду суспільства, зокрема збереження політичної стабільності та зміцнення національної безпеки.

На завершення підкреслимо необхідність формування в Україні, як і в інших посттоталітарних державах, високої культури управління політичними конфліктами, яка дає змогу швидко і безпомилково знаходити найоптимальніші шляхи і методи, які можуть сприяти розв'язанню конфлікту із врахуванням і максимально можливим задоволенням інтересів усіх конфліктуючих сторін. Ця необхідність викликана тим, що:

- кілька поколінь колишніх радянських людей було виховано в атмосфері

вигаданої безконфліктності та конфліктофобії;

– їм нав'язувалася, по суті справи, антикультура вирішення конфліктів із її антигуманними гаслами типу “Хто не з нами – той проти нас” або “Якщо ворог не здається – його знищують” та ставкою на силу;

– без високої культури управління конфліктами неможливо побудувати правову державу, створити громадянське суспільство.

Звичайно, формування такої культури – проблема надзвичайно складна, але її вирішення цілком реальне. Доказом цього може бути розвиток Західної Європи, де на зміну культурі, що робила ставку на індивідуалізм та силу, прийшла нова культура управління конфліктами, що віддає перевагу пошукам компромісу і консенсусу. Проте при формуванні власної високої культури управління конфліктами варто не тільки і не стільки позичати позитивний досвід Заходу чи Сходу, скільки спиратися на кращі традиції та риси українського народу, зокрема його гуманізм, толерантність, доброзичливість.

Підсумувати все вищенаведене можна словами Р.Дарендорфа: “Той, хто вміє впоратися з конфліктами шляхом їх визнання і розв’язання, той бере під свій контроль ритм історії; той, хто втрачає таку можливість – отримує цей ритм собі у супротивники”. Навчити мистецтву успішного розв’язування політичних конфліктів покликана політична конфліктологія – нова наука і мистецтво управління конфліктами в політичній сфері людського життя, яка сьогодні народжується в Україні.

Література:

1. Глухова А.В. Политические конфликты: основания, типология, динамика (теоретико-методологический анализ). – М., 2000.
2. Дмитриев А.В., Залысин И.Ю. Насилие: социо-политический анализ. – М., 2000.
3. Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт: политологический анализ. – Ростов н/Д, 1992.
4. Коваленко Б.В., Пирогов А.И., Рыжов О.А. Политическая конфликтология. Учебное пособие. – М., 2002.
5. Конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования). / Под ред. Е.И.Степанова. – М., 1999.
6. Лебедева М.М. Политическое урегулирование конфликтов: подходы, решения, технологии. – М., 1997.
7. Небоженко В.С. Соціальна напруженість і конфлікти в українському суспільстві. – К., 1994.
8. Пойченко А.М., Ребкало В.А., Хворостяний О.І. Конфлікт у політичному житті сучасної України: теорія і технологія розв’язання: Навч. посібник. – К., 1997.
9. Степанов Е.И. Конфликтология переходного периода: методологические, теоретические, технологические проблемы. – М., 1996.
10. Чумиков А.Н. Социально-политический конфликт: теоретические и прикладные аспекты. – М., 1993.
11. Фельдман Д.М. Политология конфликта. – М., 1998.

12. **Фишер Р., Юри У.** Путь к согласию, или переговоры без поражения. – М., 1992.
13. **Amstutz M.** An Introduction to Political Science: The Management of Conflict. – Glenview (Illinois), 1982.
14. **Azar E.** The Management of Protractive Social Conflict. Theory and Cases. – Dartmouth, 1990.
15. **Boulding K.** Conflict and Defens. A General Theory. – N.Y., 1961.
16. **Burton J., Dukes F.** Conflict: Practices in Management, Settlement, and Resolution. – L., 1990.
17. **Coser L.** The Functions of Social Conflict. – N.Y., 1956.
18. **D. Sandole, Van der Merwe H.** (eds.) Conflict Resolution Theory and Practice: Integration and Application. – Manchester, N.Y., 1993.
19. **Dahrendorf R.** The Modern Social Conflict: An Assay on the Politics of Liberty. – London, 1988.
20. **Gurr T.** (eds.) Handbook of Political Conflict. – N.Y., 1980.
21. **Raiffa H.** The Art and Science of Negotiation. – Cambridge (Mass.), 1982.
22. **Zartman I.** (eds.) The Negotiation Process: Theories and Applications. – Beverly Hills, 1978.