

DOI: 10.12731/2218-7405-2017-6-29-44  
УДК 316.35

## ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В РЕГИОНЕ: ДИСПОЗИЦИЯ ИСТЕБЛИШМЕНТА

*Ушамирский А.Э.*

*В статье на основании результатов социологического исследования, проведенного в Волгоградской области в 2014 году методом анкетного опроса по многоступенчатой, квотной выборке (500 респондентов) анализируется специфика восприятия представителями регионального истеблишмента проблемы регулирования социальных конфликтов.*

*Обосновывается вывод о том, что, главные причины социальных конфликтов представители элиты связывают с низкой политической культурой населения, взаимным отчуждением власти и населения, коррупцией, социальным расслоением и дефицитом толерантности. При этом они оказываются недостаточно готовы к их разрешению в технологическом отношении. Несмотря на субъективно высокую самооценку, представители истеблишмента, как правило, испытывают дефицит знаний и опыта.*

*Анализ дает основание утверждать, что истеблишменту в регионах пока не удалось сформировать систему регулирования конфликтов. Решение данной задачи требует организационного оформления конфликтного медиаторинга в государственных и муниципальных органах; разработки и внедрения механизма привлечения к участию в конфликтном медиаторинге институтов гражданского общества, прежде всего, общественных палат регионов; организации подготовки специалистов-конфликтологов в вузах.*

**Ключевые слова:** регион; социальный конфликт; истеблишмент; конфликтный потенциал регионального сообщества.

## THE PROBLEM OF SOCIAL CONFLICTS REGULATION IN THE REGION: THE DISPOSITION OF THE ESTABLISHMENT

*Ushamirskiy A.E.*

*In the article the specificity of the perception of the problem of social conflicts` regulation by the representatives of the regional establishment is analyzed on the basis of the results of sociological research conducted in the Volgograd region in 2014 by the method of a questionnaire survey on multi-stage, quota sampling (500 respondents). It is concluded that the representatives of the elite associate the main causes of social conflicts with the low political culture of the population, the mutual exclusion of power and population, corruption, social stratification and lack of tolerance. However, they are inadequate to resolve them in terms of technology. Despite the high subjective self-assessment, as a rule, the representatives of the establishment have the lack of knowledge and experience. The analysis gives the grounds to assert that the establishment in the regions hasn't managed to form the system of regulation of conflicts yet. The solution to this problem requires the institutionalization of conflict mediating in public and municipal authorities; development and implementation of the mechanism of involvement in the conflict mediating of civil society institutions, first of all, the civic chambers of regions; organization of training of specialists in conflictology in universities.*

**Keywords:** *region; social conflict; the establishment; the conflict potential of the regional community.*

В ситуации продолжающегося социально-экономического кризиса в России с неизбежностью обостряются противоречия и конфликты, многие из которых в стабильной среде присутствуют в латентном состоянии. Безусловно, острота и масштаб их проявления различны и зависят от многих разноуровневых факторов, определяющих развитие субъектов РФ. Среди этих факторов важную роль играет

позиция регионального истеблишмента<sup>1</sup>, выражающаяся в его способности адекватно оценить конфликтный потенциал регионального сообщества<sup>2</sup>, сделать прогноз вероятных сценариев развития конфликтов и принять решения, направленные на их регулирование. При этом речь идет именно о регулировании, поскольку представляется бесперспективной стратегия, направленная на то, чтобы исключить (преимущественно путем административных действий) саму возможность возникновения конфликтов, рассматривая их как исключительно деструктивное явление.

В данной связи уместно сослаться на мнение А.В. Дмитриева, который пишет: «При всем моральном осуждении насильственных конфликтов (я подчеркиваю слово («насильственных»)) следует признать, что как форма взаимодействия между социальными группами, предполагающая корректировку интересов и ценностей таким образом, чтобы возникла система обратных связей, конфликт выполняет (точнее, призван это делать) важную интегративную функцию. Конфликтная система, разумеется, в некоей умеренной форме, на институциональной и регулируемой основе, более устойчива во времени, чем система, кажущаяся стабильной, с основой на подавлении интересов различных групп» [4, с. 5].

Эта точка зрения в полной мере соответствует наиболее распространенному в настоящее время подходу к анализу конфликтов, обоснованному в свое время Л. Козером. «конфликт не всегда дисфункционален для отношений, внутри которых он происходит; часто

---

<sup>1</sup> Под региональным истеблишментом мы понимаем слои общества, имеющие привилегированное положение и являющиеся опорой общественного строя. Для них характерны: высокий уровень прибылей, устойчивое положение в обществе, достаток, а также способность формировать общественное мнение. С учетом данного определения в состав истеблишмента в субъектах РФ в настоящее время не входят представители научно-экспертного сообщества, но выделяемые среди них эксперты-аналитики обладают статусом группы, обслуживающей элиту. Именно поэтому их позиция была учтена в ходе исследования.

<sup>2</sup> Под конфликтным потенциалом регионального сообщества в данной статье понимается способность и готовность населения субъекта РФ к продуцированию конфликтов, их регулированию и разрешению.

конфликт необходим для достижения связей внутри системы» [10, с. 48]. В основе его теории конфликта лежат следующие утверждения:

- не существует социальных групп, организаций или структур, функционирующих без конфликтов; конфликт имманентен каждому социальному формированию;
- конфликты играют позитивную роль в функционировании общественных систем и обеспечении их устойчивости; чем больше независимых друг от друга конфликтов, тем лучше для общества;
- конфликт лежит в основе смены одной общественной системы другой [6, с. 22–26].

Однако нельзя не учитывать, что эта точка зрения, принятая большинством научного сообщества, не соответствует важнейшим диспозиционным установкам многих представителей региональной бюрократической элиты, составляющей в настоящее время ядро истеблишмента. Для мировоззрения последней, как отмечает В.П. Бабинцев, типична «установка на упрощение (примитивизацию) социальных явлений и процессов. В самой бюрократической среде она имеет существенное оправдание, поскольку эта система управления базируется на комплексе унифицированных практик, а компетентным менеджером становится чаще всего тот, кто лучше других умеет применять такие практики в стандартных ситуациях. Однако за пределами государственного и муниципального управления эффективность унификации и упрощения неоднозначна, а иногда и вредна. Но, очевидно, что упрощенные, унифицированные модели будут все интенсивнее внедряться в социальные процессы, несмотря на заявления об усилении многообразия современного мира» [1, с. 22–23].

Конфликты относятся к числу наиболее сложных форм социального взаимодействия, и их успешное регулирование невозможно на основе применения упрощенных моделей. Именно поэтому региональный истеблишмент должен быть способен и готов представлять всю сложность конфликтных отношений и, что не менее важно, адекватно оценивать свои регулирующие возможности.

Ответить на вопрос о том, в какой мере эти качества присущи людям, чей статус позволяет отнести их к числу лиц, чье мнение учитывается при разработке и реализации решений на уровне субъекта РФ, мы попытались в ходе социологического исследования, проведенного в Волгоградской области в 2014 году методом анкетного опроса. Выборка (многоступенчатая, квотная) составила 500 респондентов, в число которых вошли государственные и муниципальные служащие, депутаты представительного органа власти, работники СМИ, ученые.

Анализ результатов исследования показал, что, хотя большинство участников исследования довольно реально оценивают масштаб распространения конфликтов в социуме (56% респондентов отметили: в последние годы в России наблюдается тенденция обострения социальных конфликтов) 44% либо затрудняются определить свою позицию, либо не видят нарастания конфликтных взаимодействий. Среди последних преобладают муниципальные служащие (54%) и депутаты (54%). Меньше всего среди них работников СМИ (27%). Позиция муниципальных служащих в данном случае вполне объяснима. Она может быть определена как нежелание «выносить сор из избы» (то есть, не портить имидж муниципалитета). Именно такая установка лежит в основе отношения муниципалов к проблеме конфликтов, которые чаще всего воспринимаются ими как явление сугубо негативное. Аналогичной установкой на поддержание имиджа региона мы объясняем и позицию региональных депутатов. В отличие от них работники СМИ менее «имиджезависимы» и, вероятно, более информированы о реальной ситуации.

Фактически, отвечая на вопрос о наличии тенденции нарастания социальных конфликтов, респонденты распределились почти поровну, поскольку затруднившихся ответить мы считаем возможным отнести к числу тех, кто не замечает ее проявления. Само по себе, это размежевание должно рассматриваться как отсутствие в истеблишменте когнитивного консенсуса относительно оценки конфликтной ситуации. Но при его отсутствии, очевидно, будет трудно выработать единую стратегию регулирования конфликтных отношений.

Нет единства среди истеблишмента и относительно наиболее значимых причин конфликтов. Даже те респонденты, которые отметили нарастание тенденции к обострению социальных конфликтов, существенно расходятся в их определении. К числу основных причин они относят: низкую политическую культуру населения; отчужденность власти от населения; коррупцию, социальное расслоение общества и дефицит толерантности (таблица 1).

*Таблица 1.*

**Распределение мнений о причинах конфликтов среди респондентов, утвердительно ответивших на вопрос о тенденции к их нарастанию (%)\***

Низкая политическая культура населения	48
Отчужденность власти и населения	46
Коррупция	44
Социальное расслоение общества	39
Дефицит толерантности	36
Правовой беспредел	19
Распространение экстремизма	6
Интенсификация межнационального общения	4
Затрудняюсь ответить	7

\* Респонденты могли указать три варианта ответа.

Как следует из приведенной таблицы, ни один из вариантов ответа не набрал большинства сторонников. При этом пять наиболее значимых причин, фактически можно объединить в три группы. Во-первых, причины, связанные с характером реализации властных полномочий (отчуждение власти и населения, коррупция; во-вторых, со спецификой социального развития страны (социальное расслоение общества); в-третьих, с особенностями общественного сознания (низкая политическая культура населения, дефицит толерантности).

На причины первой группы указала наибольшая доля респондентов, что, скорее всего, отражает специфику реальной ситуации, сложившейся в системе «власть – народ» во многих субъектах РФ. Красин Ю.А. довольно точно отмечает, что в глазах «социальных низов» власть сегодня выступает на стороне богатых и преуспевающих, либо, в лучшем случае, занимает нейтральную позицию. При

такой государственной политике социально ущемленные слои перестают идентифицировать себя с властью [7, с. 35–36].

Акцент представителей регионального истеблишмента на этой группе причин свидетельствует: они более или менее отчетливо понимают, что социальные конфликты в кризисных условиях будут носить по преимуществу вертикальный характер. А ссылка на социальное расслоение, как на причину конфликта, дополнительно подчеркивает: у значительной части региональной элиты нет иллюзий относительно уровня солидарности в обществе и причин, стимулирующих социальную дизъюнкции, то есть, процесс разъединения, угрожающий самой жизни общества – его социальному воспроизводству» [5, с. 11].

Очевидно, вполне обоснованными являются и ссылки на низкую политическую культуру и дефицит толерантности, как на существенные причины конфликтов. В ситуации, характеризующейся высоким уровнем взаимного отчуждения власти и населения, широким распространением коррупционных практик и чрезмерной социальной дифференциацией эти факторы дополнительно усиливают социальную напряженность и провоцируют конфликты.

Вполне адекватным ситуации представляется и распределение ответов представителей истеблишмента на вопрос: «По поводу чего чаще всего возникают конфликты в Вашем регионе?»

К числу ведущих поводов респонденты отнесли: защиту гражданских прав; противоположность убеждений, владение собственностью, распределение ресурсов и борьбу за справедливость. Значительно реже были выбраны варианты: защита прав других людей, распределение ролей, отстаивание идеалов (таблица 2).

*Таблица 2.*

**Распределение мнений респондентов относительно поводов возникновения конфликтов (%)\***

Защита гражданских прав	46
Противоположность убеждений	41
Владение собственностью	31
Распределение ресурсов	31

Окончание табл. 2.

Борьба за справедливость	30
Распределение ролей	18
Защита прав других людей	17
Отстаивание идеалов	11
Затрудняюсь ответить	7
Не возникают вообще	0.2
Не ответили	0.8

\* Респонденты могли указать три варианта ответа.

Нам представляется, что трактовка респондентами поводов для конфликтов свидетельствует о наличии у них минимума иллюзий. Представители истеблишмента в своем большинстве понимают: в современных условиях конфликты провоцируются главным образом чисто утилитарными потребностями. Исключение составляет апелляция к справедливости, ценность которой в историческом и актуальном контексте в России всегда была исключительно велика, и остается крайне значимой, прежде всего, в силу дефицита справедливости в реальной жизни<sup>1</sup> [8, с. 106]. Сегодня она особенно востребована, поскольку в ситуации социально-экономического кризиса нарушения прав человека, попрания справедливости являются довольно привычным делом.

Таким образом, представители волгоградского истеблишмента довольно реально оценивают причины социальных конфликтов и возможные поводы для их возникновения. Несколько сложнее обстоит дело с уровнем их компетентности в отношении непосредственного участия в регулировании конфликтных взаимодействий.

Опрос показал, что более трети респондентов в той или иной форме участвовали в урегулировании социальных конфликтов. При этом 23.12% отметили, что они в ходе данной деятельности ощутили дефицит необходимых знаний в области конфликтологии; 32.66% сослались на отсутствие необходимого опыта (участники опроса могли выбрать несколько вариантов ответа). Примечательно, что

<sup>1</sup> Как вполне обоснованно полагает П.Л. Крупник, «понимание важности справедливости дается человеку через ее, справедливости, недостаток» [8, с. 106].

среди государственных служащих эти показатели составили только соответственно 7.61% и 14.13%; среди муниципальных служащих – 6.88% и 10.55%.

Однако нам представляется, что, учитывая полученные результаты, следует принимать в расчет характерный для региональной бюрократии дефицит саморефлексии. Приверженность государственных и муниципальных служащих нерефлексивному мышлению подтверждают и прикладные социологические исследования. В частности, в ходе исследования «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих», проведенного в 2005 г. в Белгородской области Белгородским институтом государственного и муниципального управления (руководитель – директор БИГМУ В.М. Захаров); N = 652 муниципальных служащих и 290 государственных служащих), выяснилось, что для государственных и муниципальных служащих характерна завышенная профессиональная самооценка. Результаты исследования подтвердили, что мышление государственных и муниципальных чиновников недостаточно рефлексивно. Одним из главных источников ограниченной саморефлексии являются издержки профессионального образования, в процессе которого у будущего специалиста не сформировано ясное представление, как должна быть организована его работа с учетом современного уровня развития науки об управлении. В результате работник, как уже отмечалось, полагается на свой здравый смысл и интуицию, решая возникающие проблемы в традиционном ключе. У него создается иллюзия успешности своей работы. Но в то же время, как показывает практика, проблемы региона и местных сообществ решаются недостаточно эффективно и нередко воспроизводятся во все возрастающем масштабе [2, с. 34–35].

Несколько позднее вывод о преимущественно нерефлексивном характере мышления чиновников, хотя и только применительно к государственным служащим, подтвердил А.А. Ткачев [9, с.14].

Очевидно, что существуют причины пониженной саморефлексии государственных и муниципальных служащих. Мы полагаем, что они определяются спецификой бюрократической субкультуры, для

которой характерны: установка на упрощение реальности; гипертрофированный корпоративизм; адхократическое (ориентированное не на перспективу, но на ситуацию, случай) восприятие проблем; преувеличенная символическая демаркация, согласно которой чиновник является носителем высших общественных смыслов. Эти элементы субкультуры существенным образом модифицируют психологию человека, пришедшего в систему управления, делая его минимально самокритичным. В большинстве случаев чиновники не способны противостоять этим изменениям.

Сомнения в адекватности оценки, возникающие в процессе участия представителей истеблишмента в регулировании конфликтов трудностей, усиливаются, если мы проанализируем их ответы на вопрос о степени готовности региональной системы управления к регулированию социальных конфликтов (таблица 3).

*Таблица 3.*

**Оценка респондентами степени готовности системы государственного управления к регулированию социальных конфликтов (%)**

В полной мере	11
В основном	40
Не готова	35
Затрудняюсь ответить	13
Не ответили	1
<b>Всего</b>	<b>100</b>

Полученные данные свидетельствуют: только половина респондентов заявляет о готовности системы государственного управления субъекта РФ к осуществлению этой деятельности. При этом вариант ответа «в полной мере» выбрал лишь каждый девятый участник опроса. Таким образом, довольно критично оценивая систему управления в целом, респонденты остаются сравнительно оптимистичными в отношении оценки своих способностей.

Расхождения в самооценках и оценках потенциала конфликтного регулирования в целом вполне объяснимы, если учесть отмеченную выше недостаточную саморефлексию государственных и муниципальных служащих, доля которых среди респондентов составила

55%. Наконец, показательно, что точно такой же показатель характеризует долю респондентов, которые хотели бы повысить уровень своей подготовки в области конфликтного менеджмента.

Следовательно, можно предполагать, что региональная система управления в лице своих представителей, пока недостаточно готова к регулированию социальных конфликтов. В принципе это утверждение может быть отнесено к любому виду конфликтов. В нашем исследовании мы акцентировали внимание на конфликтах, связанных с защитой прав человека. И показательно в данной связи, что только 19% респондентов признали: в конфликтах такого рода граждане могут рассчитывать на поддержку государственной и муниципальной власти.

Главными причинами недостаточной готовности системы управления к реализации технологий конфликтного менеджмента этого представители волгоградского истеблишмента считают дефицит квалифицированных кадров (30.20%), а также – отсутствие ясности, какие структуры должны решать данную проблему (таблица 4).

*Таблица 4.*

**Определение респондентами причин недостаточной готовности региональной системы управления к регулированию социальных конфликтов (%)\***

Не хватает квалифицированных кадров	30
Не ясно, какие структуры должны решать данную проблему	27
Отсутствуют эффективные технологии	19
Эта задача не является приоритетной	17
Не хватает необходимой информации	16
Нет необходимых рекомендаций	9
Отсутствует опыт такой деятельности	8
Затрудняюсь ответить	4
Не ответили	42

\* Респонденты могли указать три варианта ответа.

Ссылка на кадровый дефицит весьма показательна. Во-первых, она опровергает самих респондентов, большинство из которых, по их мнению, не испытывали трудностей, связанных либо с недостатком знаний, либо отсутствием опыта при урегулировании конфликтов. Очевидно, все же, что профессиональных кадров, действительно, не

испытывающих трудностей при участии в разрешении конфликтных взаимодействий в области недостаточно. И это понятно: будущих государственных и муниципальных служащих в самом общем виде готовят к конфликтному медиаторингу. Подобная ситуация типична для подготовки кадров по всем менеджеральным направлениям. В результате данное обстоятельство оборачивается неспособностью менеджеров не только регулировать конфликты, но и успешно выстраивать свою стратегию в них. Показательны в данной связи результаты исследований И.В. Бурмыкиной, выявившие, что знания технологии разрешения конфликтов применяют только 25% менеджеров [3, с. 163].

Во-вторых, эта ссылка служит основанием для того, чтобы задуматься о необходимости целенаправленной подготовки специалистов-конфликтологов в регионах. Обычно отказ от реализации образовательных программ по данному направлению обосновывают сложностями с трудоустройством выпускников.

И в этом случае имеет смысл обратить особое внимание на то, что значительная часть респондентов указала: в существующих в настоящее время структурах государственного и муниципального управления работа в области конфликтного менеджмента организационно не оформлена. Не ясно, какие именно органы должны заниматься этим видом деятельности, каким должен быть их статус. В результате регулированием конфликтов занимаются, практически, все понемногу и время от времени. В данном случае особенно наглядно проявляется типичная черта бюрократического подхода к управлению – адхократическое отношение к объектам управления и социальным проблемам.

Между тем, адхократический подход, порочный в управлении в целом, будет крайне негативно сказываться в процессе регулирования социальных конфликтов. Участие в этой деятельности без соответствующей подготовки, без опоры на научно-обоснованные рекомендации, в конечном счете, обречено на неудачи. В свою очередь, осознание этих неудач с неизбежностью подтолкнет региональный истеблишмент к использованию жестких административных практик и к политике «закручивания гаек». Подобная стратегия бесперспективна уже потому, что она демотивирует население к социальной

активности и в результате снижает уровень конкурентоспособности субъекта Российской Федерации.

По нашему мнению, ориентированный на стратегические региональные интересы региональный истеблишмент должен быть заинтересован в ином сценарии развития. А поэтому ему необходимо инициировать ряд конкретных действий, направленных на изменение применяемых ныне практик конфликтного менеджмента. Во-первых, данный вид деятельности должен быть организационно оформлен посредством закрепления его за конкретными структурами и персоналиями в государственных и муниципальных органах. Поскольку в настоящее время в органах государственного и муниципального управления преобладает (по меньшей мере, декларируется) установка на сокращение штатов чиновников, для этого нет необходимости вводить новые должности, но важно перераспределить полномочия в рамках уже функционирующих структур. Во-вторых, необходимо разработать и внедрить механизм привлечения к участию в конфликтном медиаторинге институтов гражданского общества, прежде всего, общественных палат регионов (отметим: в ходе нашего исследования только 22.80% респондентов указали, что в процессе защиты прав граждан в конфликтах институты гражданского общества участвуют в достаточной мере). В-третьих, целесообразно стимулировать подготовку специалистов-конфликтологов в вузах региона посредством применения практики целевого заказа, обеспечивающего трудоустройство выпускников по специальности в органах государственного и муниципального управления, в государственных и муниципальных учреждениях, несмотря на тенденцию к сокращению численности работников.

При этом региональному истеблишменту следует (непосредственно или через своих представителей) включиться в процесс определения перечня компетенций, которыми должны обладать специалисты, подготовку которых осуществляют вузы. Тем более, что нормативная база, определяющая процесс обучения в высшей школе, в настоящее время позволяет это сделать: работодателям представлена возможность участвовать в разработке учебных планов, рабочих программ, оценке знаний.

В частности, важно понять: кто наиболее востребован на практике? Специалист-конфликтолог, который, если следовать ФГОСу ВО по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (бакалавриат), способен к аналитической работе, поиску возможных альтернативных технологий по предупреждению, разрешению и управлению конфликтов и поддержанию мира; использованию альтернативных технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиация), организовывать мирные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении и решению других сложных задач. Или же так называемый медиатор – работник, который, согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «15» декабря 2014 г. №1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)», может осуществлять урегулирование споров с помощью процедуры медиации с участием в качестве посредника независимого лица. Очевидно, что возможности конфликтолога значительно шире, и объективно он более востребован. Однако это не значит, что субъективная позиция регионального истеблишмента, ориентированного зачастую не на стратегическое развитие, но на ситуацию, совпадет с объективной потребностью.

Сомнения в данном случае основаны на том, что диспозиция большей части регионального истеблишмента в отношении проблемы регулирования социальных конфликтов характеризуется двойственностью: с одной стороны, пониманием остроты данной проблемы. С другой стороны, для его представителей характерно более или менее отчетливое понимание неготовности системы государственного и муниципального управления осуществлять эту работу. Очевидно, что изменение ситуации предполагает необходимость организационных изменений в структурах власти, подготовки квалифицированных кадров, профессионально компетентных в отношении практик конфликтного медиаторинга. Инициировать эти изменения в современной ситуации можно посредством активизации институтов гражданского общества, способных прогнозировать негативные следствия недальновидной позиции элиты.

### *Список литературы*

1. Бабинцев В.П. Субкультура бюрократии: приговор модернизации России? // Власть. 2013. № 1. С. 22–23.
2. Бабинцев В.П., Захаров В.М., Говоруха Н.С., Заливанский Б.В. Региональная система профессионального развития государственных и муниципальных служащих Белгородской области. Белгород: Белгородский институт государственного и муниципального управления (филиал) ОРАГС, 2005. С. 34–35.
3. Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера: моногр. Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. 360 с.
4. Дмитриев А.В. Становление конфликтологии и проблемы ее преподавания // Социология образования. 2009. № 3. С. 146–149.
5. Кармадонов О.А. Солидарность, интеграция, конъюнкция // СОЦИС. 2015. № 2. С. 3–12.
6. Козер Л. Функции социального конфликта. // Социальный конфликт: соврем. исслед.: реф. сб. М.: Институт социологии, 1991. С. 22–26.
7. Красин Ю.А. Социальное неравенство в политическом измерении // Свободная мысль – XXI. 2006. № 2. С. 35–36.
8. Крупник П.Л. Россия и Современность: Проблемы совмещения: Опыт рационального осмысления. М.: Флинта, Наука, 2010. 568 с.
9. Ткачев А.А. Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих: дис. ... канд. соц. наук. 22.00.08. Белгород, 2012. 193 с.
10. Coser L. The Function of Social Conflict. New York; London: Collier Macmillan Limited. 1964. 196 p.

### *References*

1. Babintsev V.P. *Vlast'*. 2013. № 1, pp. 22–23.
2. Babintsev V.P., Zakharov V.M., Govorukha N.S., Zalivanskiy B.V. *Re-gional'naya si.stema professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh i muni-tsipal'nykh sluzhashchikh Belgorodskoy oblasti* [Regional system of professional development of state and municipal employees of the Belgorod region]. Belgorod: Belgorodskiy insti-tut gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya (filial) ORAGS, 2005, pp. 34–35.

3. Burmykina. I.V. *Upravlenie formirovaniem i razvitiem sotsial'-no-tekhnologicheskoy kul'tury sovremennogo menedzhera* [Managing the formation and development of social and technological culture of the modern manager]. Belgorod: Izd-voBelGU, 2009. 360 p.
4. Dmitriev A.V. *Sotsiologiya obrazovaniya*. 2009. № 3, pp. 146–149.
5. Karmadonov O.A. *SOTSIS*. 2015. № 2, pp. 3–12.
6. Kozer L. *Sotsial'nyy konflikt: sovrem. issled.* [Social conflict: modern research]. M.: Institut sotsiologii, 1991, pp. 22–26.
7. Krasin Yu.A. *Svobodnaya mys' – XXI*. 2006. № 2, pp. 35–36.
8. Krupnik P.L. *Rossiya i Sovremennośt': Problemy sovmeshcheniya: Opyt ratsional'nogo osmysleniya* [Russia and Modernity: Problems of overlap: The experience of rational comprehension]. M.: Flinta, Nauka, 2010. 568 p.
9. Tkachev A.A. *Formirovanie sotsial'-no-tekhnologicheskoy kul'tury gosudarśtvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh* [Formation of socio-technological culture of public civil servants]. 22.00.08. Belgorod, 2012. 193 p.
10. Coser L. *The Function of Social Conflict*. New York; London: Collier Macmillan Limited. 1964. 196 p.

### ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

**Ушамирский Алексей Эдуардович**, декан юридического факультета, кандидат юридических наук, доцент  
*МБОУ ВО «Волжский институт экономики, педагогики и права»*  
ул. Советская, 6, г. Волжский, Волгоградская область, 404111,  
Российская Федерация  
[viapp@list.ru](mailto:viapp@list.ru)

### DATA ABOUT THE AUTHORS

**Ushamirskiy Aleksei Eduardovich**, Dean of the Law Faculty, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor  
*Volzhsky Institute of Economics, Pedagogy and Law*  
6, Sovetskaya Str., Volzhsky, Volgograd region, 404111, Russian Federation  
[viapp@list.ru](mailto:viapp@list.ru)