

# Конфликт как компонент правовой деятельности

Филиппова С.Ю. к.ю.н., доцент кафедры  
коммерческого права и основ  
правоведения

- Конфликт – дуалистическая пара к сотрудничеству
- Конфликт - обязательный компонент социальной системы
  
- Примеры конфликтов: разногласия при переговорах, корпоративный конфликт, трудовой конфликт, неисполнение обязательства.

# Юридический конфликт

- Ю.А. Тихомиров: «противоречие между действующими нормами и притязаниями»
- В.М. Сырых: «Если общественные отношения приобретают форму правоотношения – конфликт юридический»
- И.П. Кожокаръ: «форма юридического взаимодействия, в основе которой лежат различные противоречия между людьми»
- Т.В. Худойкина: «юридическое отношение между сторонами с противоречивыми интересами»
- Бражников Ю.М.: «противоборство субъектов правоотношения на правовой основе, имеющее юридические последствия и разрешаемое с помощью правовых средств»

# Подходы к конфликту

- Мотивационный – конфликт есть противоречие интересов, целей;
- Поведенческий – конфликт – направленное на преодоление противоречие столкновение, противоборство сторон, проявляющееся в их активных действиях.

# Виды конфликтов

## НЕСИСТЕМНЫЕ

Повреждают отдельные элементы системы  
Могут быть прекращены без разрушения системы

## СИСТЕМНЫЕ

Повреждают все или большинство элементов системы  
Не могут быть прекращены без разрушения системы

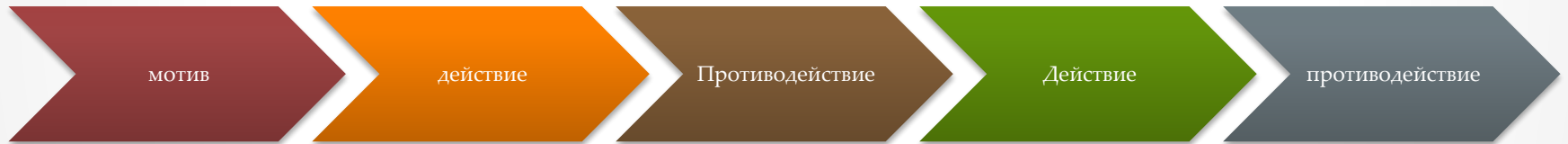
# Виды конфликтов

- Моноциклические (имеют один цикл)
- Полициклические (имеют несколько циклов)

# Стадии конфликта



# Развитие конфликта в открытой стадии





# Окончание конфликта

- Прекращение конфликта (устранение элемента конфликта – разрушение социальной системы)
- Урегулирование конфликта – социальная система сохраняется и переходит в стадию латентного конфликта

# Функции конфликта

- Конструктивные
- Деструктивные

# Конструктивные функции конфликта

- Позволяет прояснить разногласия
- Дает возможность скорректировать необоснованные ожидания
- Позволяет прекратить ненужную правовую связь
- Позволяет улучшить регулирование отношений
- Заставляет учитывать интересы контрагента

# Деструктивные функции конфликта

- Неурегулированный несистемный конфликт может перерасти в системный;
- Конфликт дестабилизирует систему;
- Конфликт может привести к разрушению системы;
- Конфликт препятствует достижению правовых целей сторон.

# Задачи регулирования:

- Контроль конфликтов
- Минимизация негативных последствий конфликта для социальной системы
- Максимальное извлечение пользы из конфликта
- Фиксация конфликта и его положительных результатов

# Техника правовой работы с конфликтом

- Исследование структуры конфликта;
- Исследование степени и качества повреждения социальной связи конфликтом;
- Квалификация конфликта;
- Выработка тактики работы с конфликтом;
- Доведение информации о тактике работы до клиента;
- Проведение правовой помощи;
- Корректировка тактики;
- Оценка эффекта правовой помощи.

# Исследование структуры конфликта

- Определение субъектов конфликта; отграничение субъектов от иных вовлеченных в конфликт лиц;
- Определение причины конфликта;
- Определение повода конфликта;
- Выявление всех конфликтных действий сторон.

# Исследование повреждения конфликтом социальной связи

- Определение, как сильно повреждена социальная система;
- Имеются ли предпосылки для сохранения социальной системы.
- Лучше недооценить конфликт, чем переоценить его (лучше начать работать с конфликтом как с несистемным, а в дальнейшем исправить ошибку, чем переоценить конфликт, приняв его ошибочно за системный)



# Квалификация конфликта

- Системный конфликт или несистемный?
- Какие интересы и правовые цели сторон конфликта (по значимости)?
- Возможно ли достижение правовых целей клиента вне данной правовой связи?

# Задачи в несистемных конфликтах

- Ограничение распространение конфликта;
- Прояснение ожиданий сторон;
- Коррекция правовых целей сторон;
- Фиксация результатов коррекции правовой связи.

# Задачи в системных конфликтах

- Выявление неповрежденных элементов системы и изоляция их;
- Прекращение социальной системы;
- Минимизация потерь от разрушения системы;
- Создание новой системы с использованием неповрежденных элементов прежней.

# Оценка эффективности работы с конфликтом

- Удовлетворенность клиента;
- Соответствие результата оценке системы.