

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.