

©1996 г.

**П. АНСАР**

## **СОВРЕМЕННАЯ СОЦИОЛОГИЯ**

### **Глава 7. Конфликты в организациях**

Определение конфликтов и их интерпретация радикально меняются, как только мы переходим от изучения общей динамики общества к исследованию организаций и их собственных проблем, а сама теория конфликтов в рамках этой проблематики оказывается в центре. В самом деле, если в исследованиях Пьера Бурдьё, Жоржа Баландье, Алена Турена основной конфликт помещен на глобальном уровне и противопоставляет целые общественные классы, то конфликты, составляющие объект исследования Мишеля Крозьё, идентифицируются на уровне организации, а их динамика обнаруживается в совокупности организационных отношений. Разумеется, речь здесь идет не только о выборе объекта. Как постоянно подчеркивает Мишель Крозьё, именно организации, индустриальные или административные, характеризуют наше современное общество, и поэтому конфликты, происходящие в недрах этих организаций, могут рассматриваться как главные конфликты нашего времени, способные прояснить общие конфликты и даже конфликты, рассматриваемые, может быть, и неправомерно, как политические.

Теория конфликтов позволяет значительно конкретизировать функциональный и стратегический подход, как его понимают Мишель Крозьё и его единомышленники; уточнить, каким образом в их работах переосмыслен функциональный и системный анализ.

Действительно, теоретические рамки такого анализа служат основанием для целого ряда исследовательских ориентаций, касающихся места конфликтов в современном обществе. Одна из таких ориентаций функционализма - максимально уменьшить значимость и возможные последствия социальных конфликтов или свести их к дисфункциональным явлениям. Точно так же и применение системного анализа к исследованию организаций в некоторых случаях может привести к превращению конфликта в иллюзию, "ложный конфликт", связанный с временной недостаточностью контроля. Таким образом, интерпретация конфликтов в работах Мишеля Крозьё позволяет прояснить, как понимаются в данном случае функциональный, системный и стратегический подходы. Анализ конфликтов, так, как он представлен в исследовании "индустриальной монополии" [1], послужит нам исходным пунктом.

Известно, что система организации труда характеризуется очень жестким разделением различных статусов и их строгой иерархичностью, от техника до ответственного лица в администрации. Более того, в связи с природой самого труда осуществляется постоянное давление для того чтобы определенные задачи выполнялись ежедневно. Из этого двойного давления вытекает значительная слабость межличностных отношений: обмены ограничены, интерес к работе сведен к минимуму, профсоюзы имеют слабое влияние и с ними мало считаются [1, р. 79-94]. В подобной системе, лишенной положительных социальных связей между агентами, существуют лишь обеспечивающие процесс труда формальные отношения, приказы и директивы, то есть властные отношения.

---

*Продолжение.* Начало см. в №№ 12, 1995; 1, 2, 7, 8, 1996.

В исследованиях Мишеля Крозье выделяется именно этот аспект организации труда, связанный с иерархизированными властными отношениями, и исходя из него описываются и интерпретируются конфликтные отношения в организации. Мишель Крозье рекомендует избегать двух ошибок, приводящих к игнорированию властных отношений в недрах организации. Первая тенденция, которую "можно идентифицировать с классическим рационализмом" [1, р. 200], утверждает, что можно рационально координировать человеческую деятельность в рамках некой организации и достичь необходимой согласованности, используя одни лишь экономические или идеологические стимулы и решительно игнорируя человеческие отношения. При таком подходе нет смысла останавливаться на властных отношениях и на присущих им конфликтах.

С другой стороны, если верить в то, что можно установить гармонию между интересами предприятия и каждого из его сотрудников с помощью "разрешительной" системы управления и атмосферы взаимопонимания, надо настойчиво добиваться устранения механизма доминанции, ожидая, что такое устранение приведет к появлению бесконфликтной организации человеческих отношений. Эти упрощения и отражают два частных типа рациональности. «На всех уровнях принятия решений существует рациональный расчет..., и существуют ограничения эмоционального характера в процессе принятия любого, даже самого "технического" решения. Реалистичный взгляд на функционирование организаций возможен лишь тогда, когда мы избавимся от этих двух противоположных упрощенческих "соблазнов". Член организации должен на любом иерархическом уровне считаться с требованиями утилитарной рациональности, необходимой для осуществления коллективных целей, и в то же время он должен быть готовым к сопротивлению чисто человеческих мотиваций, которые ему также не чужды» [1, р. 201].

Таким образом, следует признать существование различных "измерений" властных отношений, пронизывающих жизнь предприятия и поддерживающих механизмы принятия решений. Вместе с тем, выделить властные отношения значит рассмотреть их воздействие на членов организации, обладающих также известной степенью свободы. Конечно, эта степень свободы ограничена, и "исполнители" располагают лишь небольшим полем для инициативы, но, тем не менее, их поведение остается "свободным и рациональным поведением, включающим в себя возможности адаптации и изобретательности" [1, р. 202].

### *Бюрократия*

*Работы по бюрократии прекрасно иллюстрируют то историческое значение, которое могут приобретать социологические исследования, когда они касаются ключевых явлений современного общества.*

*Макс Вебер первым ясно определил бюрократию как форму организации, где индивид не является собственником своего статуса и не может его передавать; где деятельность подчинена формальным правилам; где должности жестко определены и специализированы; где существует иерархия, а места заняты чиновниками, т.е. специалистами, которые делают там карьеру, посвящая этому все свое время. Макс Вебер представляет процесс бюрократизации как одну из существенных черт индустриального общества и его рационализации.*

*Последующие исследования, которые получили особое развитие в Соединенных Штатах после 1920-х годов, подвергли критическому пересмотру и усложнили веберовскую модель, выделив при этом значение дисфункций [2] и возможные противоречия функционирования бюрократии [3], а также значение индивидуальной адаптации к формальным ролям и правилам. Эти исследования касаются всех организаций - промышленных, образовательных, научных и коммерческих. Но они затрагивают также и государственную администрацию и, тем самым, саму организацию государства. Так, во Франции, где этактизация приняла, начиная с XVII века, значительный размах, социология бюрократии неизбежно приводит к социологии*

государства и системы власти. Кроме того, и в странах советского блока социология бюрократии стала критической социологией государства, однако она могла развиваться лишь в некоторых очагах сопротивления, например, в Польше после 1965 г. [4].

Здесь мы видим наглядный пример того, как социологическая информация может участвовать в принятии политических решений. В самом деле, изучение различных бюрократических систем ясно демонстрирует возможность существования многих моделей: от централизованной, сильно формализованной и планируемой, которую можно назвать "механистической" [5], вплоть до децентрализованной модели, открытой для разделения полномочий. Социология не представляет бюрократию в карикатурном виде; она подчеркивает возможности выбора для политиков, которые заинтересованы в достоверной информации.

Существование этой степени свободы подтверждается как среди исполнителей, так и среди руководителей.

1. Опрос, касающийся государственной монополии в промышленности, приводит к различению трех профессиональных категорий среди исполнителей: производственных рабочих, мастеров и технического персонала. Исследование конфликтов, скрытых и явных, между этими тремя категориями подтверждает, что в бюрократизированной системе, подчиненной безличным правилам и лишенной возможностей продвижения и инициативы, конфликты зависят не только от системы, но объясняются также определенной степенью свободы, поддерживаемой различными акторами. Можно заметить, что:

- бюрократический режим, представляющий собой "сочетание системы безличных правил, полного отсутствия возможностей продвижения и действия принципа старшинства", ведет к значительному ослаблению цепи иерархического управления. Но одновременно такая система позволяет сохранять личную независимость подчиненного по отношению к вышестоящему лицу;

- когда каждая профессиональная категория превращается в своего рода касту, борьба между различными категориями является одновременно "фатальной и безысходной" [1, p. 147]. В рамках той или иной категории каждый испытывает давление со стороны коллег. "Давление группы до некоторой степени заменяет иерархическое давление, в случае, если последнее исчезает или, по крайней мере, заметно ослабляется" [1, p. 147];

- производственные рабочие, которые постоянно взаимодействуют с мастером своего цеха, сводят к минимуму конфликты, которые могли бы возникнуть в отношениях между ними. Эти отношения являются в целом теплыми и толерантными, и рабочие не склонны их углублять. Однако, поступая таким образом, они отказывают мастеру в признании его значимости и запрещают ему всякую инициативу. Любая попытка мастера повысить свою роль влечет за собой реакцию со стороны производственных рабочих и напоминание о нормах взаимоотношений, которые следует уважать;

- отношения между производственными рабочими и ИТР, напротив, весьма сложны и отмечены постоянным напряжением. На самом деле рабочие зависят от техников в осуществлении производственного процесса и испытывают по отношению к ним враждебные чувства, но оказываются при этом в противоречивом положении: "Производственные рабочие болезненно переживают свое зависимое положение, но они не могут открыто выражать свою враждебность, поскольку, во-первых, каждый из них нуждается в добром отношении со стороны специалистов, а во-вторых, рабочие знают, что они смогут сохранить свои привилегии и упрочить то положение, которое им до настоящего момента казалось очень выгодным, только если будут выступать с ними единым фронтом" [1, p. 146];

- ИТР, вмешательство которых в производственные отношения необходимо, играют в этих отношениях "красивую роль". Однако их власть не является признан-

ной, легитимной и носит шаткий, непрочный характер. Они демонстрируют по отношению к производственным рабочим агрессивность, которую можно интерпретировать как средство упрочить солидарность своей группы, избежать всякого индивидуального компромисса и защитить себя тем самым от любого возможного нападения. При этом, отличая себя от производственных рабочих своей агрессивностью в отношении цеховых мастеров, ИТР объединяются с ними в общей враждебности по отношению к дирекции, и в особенности - к заместителю директора.

2. Среди управляющих возникают другого рода конфликты, которые также можно анализировать в терминах властных отношений. Директорская группа состоит из четырех членов: директора, на которого возлагаются обязанности по координации всей заводской деятельности, а также деятельности отдела продаж; заместителя директора, ответственного за производство; технического директора, отвечающего за установку оборудования и поддержание его в исправном состоянии; и, наконец, главного инспектора, который отвечает за закупки, бухгалтерский учет и персонал. Отношения между этими четырьмя должностями регламентируются специальными положениями, определяемыми уставными документами; тем не менее, остается некая "зона неопределенности", в рамках которой возможна известная свобода маневра.

Мишель Крозье подробно рассматривает типы конфликтов, которые в значительной степени определены самой бюрократической структурой организации, но при этом используются различными акторами для защиты собственных интересов [1, p. 149—189]. Например, мы видим, что между директором и инспектором конфликты редкость. В самом деле, если субординация порождает какое-то чувство неудовлетворенности, то разделение функций таково, что оно практически не поощряет возникновения открытого конфликта. Роль инспектора заключается в том, чтобы удостовериться в законности решений директора, но не в их содержании. Его возможности спорить с директором слишком слабы для возникновения конфликтов. Поэтому инспектор, вовлеченность которого в жизнь предприятия остается весьма скромной, склонен реагировать, "уменьшая свой вклад, т.е. ограничивая свое участие" [1, p. 158]. Осознавая, что у него нет шансов успешно противостоять директору, инспектор избегает конфликтных ситуаций.

Между директором и его заместителем, напротив, конфликты возникают часто и глубоко затрагивают обоих протагонистов. Дело в том, что за производственные проблемы, составляющие наиболее трудную и жизненно важную часть заводских проблем, ответственность несет заместитель директора, но, вместе с тем, эти проблемы остаются под опекой самого директора. Он должен обеспечивать профессиональную подготовку своего заместителя и - теоретически - предоставлять ему все больший объем полномочий по мере его профессионализации. В подобной двусмысленной ситуации конфликты возникают естественным образом: "Заместитель директора жалуется на вечную директорскую опеку, а директор заявляет, что его заместитель неспособен взять на себя всю полноту ответственности" [1, p. 159].

Разумеется, отношение заместителя директора к данной ситуации в каждом конкретном случае имеет свои особенности и меняется также в зависимости от того, как долго он занимает эту должность. Тем не менее, существует общее правило, согласно которому заместитель директора, временно находящийся в этой должности и не делающий на нее серьезных ставок, сохраняет значительное свободомыслие, защищает свое самолюбие и личное достоинство. А те заместители директора, чье положение, напротив, теоретически является прочным, но практически весьма ограниченным, реагируют на эту двусмысленную ситуацию по-разному. Некоторые из них, сумевшие благодаря исключительным обстоятельствам добиться заметных производственных сдвигов, выражают удовлетворение от занимаемой должности; другие пытаются скрыть ограниченность своих полномочий; третьи, наиболее неудовлетворенные своим положением, не видят для себя возможности преуспеть.

Наиболее острые конфликты возникают между заместителями директоров и производственными инженерами, которые, вместе с тем, являются конфликтами между

корпусом инженеров-политехников<sup>1</sup> и инженеров узкого профиля [1, р. 161]. В ходе интервью и те, и другие с раздражением говорят о своих злоключениях. Заместители директоров постоянно подчеркивает превосходство своей иерархической позиции и жалуются на сопротивление инженеров производства. Некоторые доходят даже до того, что отвергают существование инженерного персонала, считая его бесполезным. Что касается производственных инженеров, все они настроены критически и агрессивно в отношении заместителей директоров. Они упрекают их, как и политехников в целом, в некомпетентности и склонны рассматривать их власть как нечто вроде "кастового заговора", жертвами которого они становятся. Таким образом, все эти разнообразные конфликты оказываются, согласно исследованиям Мишеля Крозье, связанными с самой природой организационной системы и структурированными в соответствии с установленными властными отношениями. Например, производственные инженеры отвечают за такие жизненно важные проблемы, как ремонт и наладка оборудования, подрядные работы, вследствие чего выступают перед дирекцией с позиции силы, особенно благодаря своей компетенции в том, что касается поддержания оборудования в исправном состоянии. И именно в данной области заместитель директора наименее компетентен. В этой властной игре технический директор может опереться на ИТР, тогда как заместитель директора не может найти сопоставимой опоры в лице цеховых мастеров, авторитет которых весьма слаб. Технический директор начинает поддерживать технический персонал цеха, который, в обмен на это, делает его позицию "неприступной" [1, р. 167]. В подобной ситуации заместители директоров ведут себя по-разному: одни идут по пути терпимости и компромиссов, другие ведут "перманентную войну" [1, р. 168], в которой каждая из сторон стремится лишь к упрочению своей позиции и к ослаблению позиции противника.

#### *Социология и социальная психология*

*Школа Дюркгейма в стремлении утвердить самостоятельность социологии попыталась снять возможные спорные моменты между социологическим и психологическим подходами. Она игнорировала или подвергала критике работы Габриэля Тарда [6] и Густава Лебона [7] и, таким образом, создала неблагоприятные условия для развития социальной психологии во Франции. В Соединенных Штатах, напротив, начиная с 1930-х годов развитие социальной психологии, стимулированное спросом со стороны промышленных предприятий, было весьма успешным [8].*

*Начиная с 50-х годов во Франции и франкоязычных странах социальная психология получает определенное распространение, хотя и неравномерное; при этом у нее складываются весьма сложные отношения с социологией. За неимением институциональных рамок экспериментальная социальная психология, несмотря на блестящие исключения [9], не получила ожидаемого развития. Изучение социального поведения и восприимчивости уступает место исследованиям, в которых внимание сосредоточено на описании и изучении слухов [10], коллективных страхов [11], на жизнеспособности естественных групп [12] или меньшинств [13], на индивидуалистическом поведении [14] и т.д. Эти исследования прямо или косвенно связаны с социологией и вписаны в широкую традицию социальной эссеистики.*

*Психология малых групп, вдохновляемая психоанализом, дала импульс оригинальным и плодотворным исследованиям и их практическому применению [15]. Клиническая социальная психология образует исследовательское поле, примыкающее к социологии. При этом ее объектом становится изучение социальных групп и институтов*

---

<sup>1</sup> Политехниками (polytechniciens) во Франции называют выпускников Политехнической школы (Ecole Polytechnique), являющейся одним из нескольких привилегированных высших учебных заведений (так называемая Grandes Ecoles), в которых получают образование представители французской элиты. Политехническая школа готовит будущих руководителей промышленности, как гражданской, так и военной. - *Примеч. переводчика.*

на микроуровне как с психологической, так и социологической точки зрения. Целый ряд исследований, посвященных динамике группы [16], властным отношениям [17] или сексуальности, обогащается за счет этого междисциплинарного диалога. Так, например, изучение психологических конфликтов, порожденных социальной мобильностью, наглядно иллюстрирует плодотворность этого откровенно междисциплинарного социологического и социально-психологического - подхода к проблеме [18]. Многочисленные работы, рассматривающие проблемы социальной идентичности и идентификации, проблемы конфликтов в социальных институтах, также вписываются в это пространство.

Результаты анкеты открывают возможность двух исследовательских программ. Одна группа полученных результатов подводит к размышлениям общего порядка, связанным с теорией организаций, которые составляют содержание книги "Актор и Система", вышедшей в свет в 1977 г. [19]. Другое направление связано с распространением на французскую административную систему в целом выводов, касающихся феномена бюрократии. Оно отражено в работах "Блокированное общество" [20], "Общество декретами не меняют" [21], "Простое государство, современное государство" [22].

В рамках каждого из этих двух аспектов проблемы, касающиеся природы, развития и последствий конфликтов, рассматриваются под определенным углом зрения. В самых общих чертах можно сказать, что вместе с расширением исследования вплоть до общей теории организаций тема конфликтов, их значения и размаха, уступает место проблеме индивидуальных стратегий. Вместе с тем, анализ механизмов торможения во французском обществе и, в особенности, в деятельности французской администрации позволяет описать типы диффузных конфликтов и дисфункций на уровне общества в целом.

В работе "Актор и Система" Мишель Крозье и Эрхард Фридберг обобщают предшествующие исследования в том, что касается организаций и присущих им властных отношений. Вновь отмежевавшись от сциентистских и технократических представлений, имеющих тенденцию к затушевыванию властных отношений, авторы подчеркивают непрерывность этих отношений и разнообразие их форм. В рамках любого коллектива неизбежно возникает вопрос об интеграции поведения акторов, которые в действительности преследуют разнонаправленные цели.

Интеграция поведения в рамках таких "социальных конструкторов", как организации, может осуществляться лишь через властные отношения, но эти отношения власти и зависимости являются "конструкциями", которые никогда не достигают завершенности и всегда находятся в напряженном состоянии. И в этом смысле принуждение, протест, конфликт неотделимы от самой организации. Рассматривая функционирование организаций, авторы уделяют особое внимание стратегиям акторов, осуществляемых в системе властных отношений. Действительно, в рамках этих *конструкторов коллективного действия* (construits d'action collective) акторы прибегают к различным стратегиям для защиты своих целей или расширения своих преимуществ. При этом они используют либо наступательные стратегии, если им предоставляется такая возможность, либо оборонительные. Используя первую стратегию, актор настойчиво стремится помешать удовлетворению требований других членов организации; обороняясь, он старается избежать давления с их стороны посредством систематической защиты собственной свободы маневра [19, p. 79]. Властные отношения не сводятся только к отношениям доминанции, они в высшей степени рациональны и образуются в недрах многообразных форм напряженности между акторами.

Можно выделить два комплиментарных аспекта, проясняющих стратегии акторов. Во-первых, эти стратегии не являются произвольными и подчиняются определенным правилам. Конструкторы коллективного действия устанавливают правила, более или менее формализованные и осознаваемые, которые определяют в общих чертах гамму возможных стратегий. В этом смысле организация, со своими правилами и нормами,

выстраивает поле возможного. Но, во-вторых, эти стратегии сохраняют известную степень свободы, исходя из которой актор и выбирает тип своего поведения. Существующие правила не определяют целиком и полностью этот выбор, они остаются в той или иной мере открытыми для различных стратегий. Мы видим, в частности, что актор использует "зоны неопределенности" и пытается, при определенных обстоятельствах, контролировать ту или иную часть такой зоны. Это можно наблюдать на примере отношений в только что рассмотренной "индустриальной монополии". ИТР являются на деле подлинными хозяевами цеха, поскольку их вмешательство в рабочий процесс необходимо и незаменимо, а их поведение может в любой момент выйти из-под контроля других акторов. Таким образом, техники намечают некую "зону неопределенности", вызывающую озабоченность их партнеров, и используют ее в своих интересах. По отношению к цеховым мастерам они занимают критическую и агрессивную позицию, сводя на нет всякую попытку мастеров контролировать их работу. Эта их агрессивность принимает форму стратегии, направленной на то, чтобы держать мастера цеха на определенной дистанции и не позволять ему ограничивать их свободу. В отношении производственных рабочих используют не столь агрессивную стратегию, но, тем не менее, им удастся поддерживать свою "зону неопределенности", навязывая производственным рабочим соглашательскую позицию даже тогда, когда те вполне осознают, что находятся в их власти. Возобновление добрых отношений с ИТР для производственных рабочих также способ оказать на них давление и ограничить злоупотребления с их стороны.

Итак, речь здесь идет прежде всего не о конфликтах, а о выделении стратегий акторов, стратегий, направленных на защиту и расширение их преимуществ. Анализируя смещения этих стратегий, акторы придают большое значение концепции игры, выражающей существенную характеристику организованного действия: "Игра для нас есть нечто гораздо большее, чем образ; это конкретный механизм, благодаря которому люди структурируют и регулируют властные отношения, предоставляя им и сохраняя за собой свою свободу" [19, р. 97]. Такая концепция выдвигает на первый план активную сторону акторов, но при этом, не отрицая того, что степень свободы варьируется от актора к актору и от группы к группе, часто преуменьшает напряжение и интенсивность конфликтов.

Анализ бюрократического феномена, рассматривающий властные отношения во французской социальной системе, приводит к появлению образа "блокированного общества" [20]. Это общество, унаследовавшее долгую историю этатистской централизации, можно, в частности, охарактеризовать как систему авторитарной и в значительной мере централизованной власти: "Давление бюрократической централизации, влияние долгой традиции управления по военному образцу, развитие промышленных предприятий, воспринявших организационную модель армии или государства, - все это приучило нас к общей модели централизации, которая смягчается лишь анархией привилегий и добрым чувством патернализма. Такая система предполагает существование серьезного барьера между управляющими и исполнителями, жесткий стиль межгрупповых отношений, правила игры, основанные на защите достигнутых позиций, и всеобщую озабоченность собственной безопасностью" [20, р. 89].

В этой цитате подытоживается широкий набор характеристик, с помощью которых Мишель Крозье и его единомышленники ставят диагноз современному обществу. Из их многочисленных и относительно сходных работ мы остановимся здесь лишь на тех, где критически анализируется французская администрация. Одна из тем этой критики заключается в выявлении определяющей роли администрации в "блокировании" французского общества. В этой исследовательской перспективе администрация трактуется как обширная бюрократизированная система, содержащая в себе все черты "бюрократического феномена": крайнюю централизацию принятия решений, дистанцию между иерархическими инстанциями, отсутствие процесса консультаций или участия в принятии решений, пассивность и сопротивление низших иерархических эшелонов,

неспособность системы адаптироваться к социальным потребностям, неоправданные затраты энергии.

В статье, написанной вместе с Жаном-Клодом Тенигом в 1976 г., Мишель Крозье подчеркивает "значение политико-административной территориальной системы" в конструкции всего бюрократического здания. В ходе опроса, проведенного в трех департаментах, обнаружилась изолированность различных административных служб, коллективов и ассоциаций ("...генеральных советов, префектур, управлений оперативных служб, муниципалитетов, торгово-промышленных палат, федераций профсоюзов работодателей, трудящихся, земледельцев, и т.д." [23]). Анкеты и интервью свидетельствуют об отсутствии принятия совместных решений и о глубоко укорененной уверенности того или иного актора в том, что именно он уполномочен принимать решение. Выборные лица местного уровня (мэры, генеральные советники), с одной стороны, и чиновники, руководящие службами государственной администрации на местах (префекты, супрефекты, начальники оперативных служб, финансовые инспекторы), с другой, составляют две различные, бюрократически отделенные друг от друга группы. Однако, несмотря на взаимную изолированность, в такой "системе" существует фактическая взаимозависимость, но она обнаруживается лишь "на краю" этой системы. Формы взаимозависимости и сотрудничества подчиняются сложным схемам, не связанным непосредственно с писаным правом, административным и конституционным... Эти замечания, касающиеся управления общественными делами на локальном и департаментальном уровне, показывают, как много трудностей и путаницы порождает система. Вместо того чтобы подчеркивать, как часто делают, несбалансированность между столицей и провинциями, надо констатировать диффузию власти и нечеткость в распределении полномочий между администрацией и местными выборными лицами. В результате действия такой системы решения принимаются не гражданами и не в интересах коммуны, а инстанциями, внешними по отношению к населению, которое замыкается в пассивности и апатии [23, р. 77].

В завершение попытаемся охарактеризовать типы конфликтов в этой бюрократической системе, рассматриваемой на национальном уровне. Понятие конфликта уступает место изучению обширных дисфункциональных процессов, где наблюдаются многообразные проявления конкуренции, давления, присвоения, влияния и контрвлияния, порождаемые и обновляемые всей системой в целом. Когда речь идет о выделении различных форм давления и конкуренции в такой системе, следует обратить внимание на обобщенное толкование того значения, которое придается стремлению избегать конфликтов. Иными словами, здесь каждый актор, каждая группа защищается от прямых столкновений и непосредственного общения с контрагентом. Такая игра объединяет всех игроков и, одновременно, умножает количество опосредованных контактов. Все происходит так, как будто конфликты представляют настолько большую угрозу, что их постоянно следует избегать и защищать себя от них.

*Перевод с французского О.Ю. ЯРЦЕВОЙ*

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Grozier M.* Le Phenomene bureaucratique. Paris: Ed. du Seuil, 1963.
2. *Merlon R.K.* Elements de theorie et de methode sociologique. Paris: Plon. 1965.
3. *March J.G., Simon H.A.* Les Organisation. Paris: Dunod, 1969.
4. *Modzelewski K., Kuron J.* Lettre ouverte au Parti communiste polonaise. Paris: Maspero. 1969.
5. *Mintzberg H.* Structure et Dynamique des organisations. Paris - Montreal: Les Editions d'organisation, 1982.
6. *Tarde G. de.* Les Lois de l'imitation, etude sociologique! Paris, 1890.
7. *Le Bon G.* La Psychologie des foules. Paris, 1895.
8. *Mayo E.* The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: MacMillan. 1933.
9. *Doise W.* Experience entre groupes. Paris: Mouton, 1979; *Doise W., Palmonari A.* Social Interaction in Individual Development. Cambridge: Univ. Press. 1984.



10. *Morin E.* La Rumeur d'Orleans. Paris: Ed. du Seuil, 1969; *Rouquette M.-L.* Les Rumcurs. Paris: PUF, 1975.
11. *Jeudy H.-P.* LaPeuret les Media: essai sur la virulence. Paris: PUF, 1973.
12. *Maffessoli M.* Le Temps des tribus: le declin de l'individualisme dans les socieles de masse. Paris. 1988.
13. *Moscovici S.* Psychologie des minorites actives. Paris: PUF, 1979.
14. *Lipovetsky G.* L'Ere du vide; essais sur l'individualisme contemporain. Paris: Gallimard. 1983.
15. *Anzieu D.* Le Groupe et l'Inconscient. Paris: Dunod. 1975; *Kaes ft.* L'Appereil psychique groupal: construction de groupe. Paris: Dunod, 1976.
16. *Pages M.* La vie affective des groupes, esquisse d'une theorie de la relation humaine. Paris: Dunod, 1968.
17. *Barus-Michel J.* Le Sujet social: etude de psychologie sociale clinique. Paris: Dunot. 1987.
18. *Gaulejac V.de.* La Nevrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identite. Paris: Homines et Groupes, 1987.
19. *Grozier M., Friedherg E.* L'Acteur et le Systeme. Paris: Ed. du Seuil, 1977.
20. *Crozier M.* La Societe bloquee. Paris: Ed. du Seuil, 1970.
21. *Grozier M.* On ne change pas la societe par decret. Paris, 1979.
22. *Grozier M.* Etat modeste, Etat moderne. Paris: Fayard, 1987.
23. *Grozier M., Thoening J.-C.* L'importance du systeme politico-administratif territorial // Decentraliser les responsabilites: pourquoi? comment? Paris: La Documentation francaise. coll. "J'ai lu". 1976.