

*На правах рукописи*

**Каспаров Аскер Робертович**

**КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В РОССИЙСКОЙ  
ПОЛИЦИИ: СОЦИОНОРМАТИВНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ**

22.00.04 – социальная структура,  
социальные институты и процессы

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Краснодар – 2016

Работа выполнена в Федеральном государственном казенном образовательном учреждении высшего образования «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации»

**Научный руководитель** – доктор социологических наук, доцент  
**Куликов Евгений Михайлович**

**Официальные оппоненты:** **Маркин Валерий Васильевич**  
доктор социологических наук, профессор  
руководитель Центра региональной  
социологии и конфликтологии, ФГБУН  
«Институт социологии РАН», главный  
научный сотрудник

**Михайлов Андрей Павлович**  
доктор социологических наук, профессор,  
ФГБОУ ВО «Адыгейский  
государственный университет», профессор  
кафедры философии и социологии

**Ведущая организация** – ФГКОУ ВО «Ростовский юридический  
институт Министерства внутренних дел  
Российской Федерации»

Защита диссертации состоится 30 сентября 2016 г. в 13-00 часов на заседании диссертационного объединенного совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук ДМ 203.017.01 на базе федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации», федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кубанский государственный университет», федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кубанский государственный аграрный университет» по адресу: 350005, г. Краснодар, ул. Ярославская, 128, зал заседаний.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Краснодарского университета МВД России.

Полный текст диссертации, автореферат диссертации и отзыв научного руководителя размещены на официальном сайте Краснодарского университета МВД России: <http://www.krdu.mvd.ru>.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Игорь Петрович Скворцов

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Последние десятилетия развития российского общества связаны не только с его трансформацией в целом, но и с внутренними изменениями социальной структуры и социальных институтов, его образующих. Трансформировались не только структурно-функциональные характеристики социальных организаций, но и их содержательные компоненты. Так, можно наблюдать развитие социальных процессов через призму конфликтов на разных уровнях и в разных формах. Исследование этих процессов имеет существенное значение тогда, когда речь идет о таких социальных институтах, которые выполняют особую роль, связанную с обеспечением стабильности и безопасности общества и государства. К таким институтам относятся органы внутренних дел, главной задачей которых выступает обеспечение правоохранной составляющей функционирования социума.

Введение в действие Федерального закона «О полиции» привело к серьезной перестройке в работе органов внутренних дел. Новые нормативные требования должны быть связаны с коренными изменениями не только в организационно-структурной деятельности, но и в системе взаимодействия сотрудников полиции с населением, а также внутри самой организации. Однако стоит отметить, что кадровое пополнение полиции за счет молодежи, сформировавшейся в условиях развивающегося гражданского общества и институциональных трансформаций последних лет, привнесли в деятельность полиции, выступающей в определенном смысле консервативным социальным институтом, и некоторые противоречивые тенденции. Это влияет и на внутреннюю среду органов внутренних дел, субкультуру, нормы деятельности и конфликтологические риски, обнаруживаемые внутри самой социальной организации.

Обнаружение конфликтов в любой социальной организации требует их превенции и регулирования, которые, в свою очередь, опираются на систему

социальных норм, в той или иной степени стабилизирующих и упорядочивающих отношения в этой организации. В этом ракурсе социологическое изучение конфликтологического потенциала и конфликтологических рисков в российской полиции является актуальным и способствует расширению социологического знания в обозначенной предметной области.

**Степень разработанности темы.** Говоря о степени разработанности темы диссертационного исследования, мы можем условно выделить три группы источников. Первая группа научных работ посвящена социологическим концепциям западных и российских ученых, в той или иной мере рассматривавших социальные конфликты, их сущность, природу, содержание, виды и формы проявления и т.п. Развитие теорий социального конфликта связано с теоретическими исследованиями таких социологов, как Э. Дюркгейм<sup>1</sup>, Р. Парк<sup>2</sup>, Т. Парсонс<sup>3</sup>, Н. Смелзер<sup>4</sup> и др. В прошлом веке в социологию конфликта внесли вклад Р. Дарендорф («конфликтная модель общества»)<sup>5</sup>, Л. Козер (теория позитивно-функционального конфликта)<sup>6</sup>, К. Боулдинг (общая психология конфликта)<sup>7</sup>, Р. Коллинз (изучение конфликтов на макроуровне)<sup>8</sup>, А. Турен (социальные конфликты в постиндустриальном обществе)<sup>9</sup>, Р. Акофф (корпоративные конфликты)<sup>10</sup> и др.

---

<sup>1</sup> Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1991.

<sup>2</sup> Парк Р. Избранные очерки : сб. переводов / РАН ИНИОН ; сост. и пер. с англ. В.Г. Николаев ; отв. ред. Д.В. Ефременко. М., 2011. 320 с. (Теория и история социологии).

<sup>3</sup> Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2002.

<sup>4</sup> Смелзер Н. Социология / под ред. В. А. Ядова. М., 1994. 688 с.

<sup>5</sup> Дарендорф Р. Современный конфликт. Очерки политической своды. М., 2002.

<sup>6</sup> Козер Л. Функции социального конфликта // Психология конфликта. СПб., 2001.

<sup>7</sup> Социологические теории конфликта [Электронный ресурс]. URL: <https://sites.google.com/site/ivt465/home/sociologia/14> (дата обращения: 25.06.2016).

<sup>8</sup> Бергер П.А., Бергер Б., Коллинз Р. Личностно-ориентированная социология / пер. с англ. В.Ф. Анурина, М., 2004.

<sup>9</sup> Турен А. Возвращение человека действующего: Очерк социологии. М., 2006. С. 50–57.

<sup>10</sup> Акофф, Рассел Линкольн [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/personnels/rassel-akoff/info> (дата обращения: 25.06.2016).

Дж. Бертон, М. Дойч, В. Зигерт, Р. Келли, Л. Ланг, К. Левин, А. Маслоу, У. Мастенбрук и др.<sup>11</sup> основное внимание уделили таким вопросам, как применение социальных технологий снятия конфликтов, конфликтный менеджмент, психологический аспект конфликта.

Российские ученые, рассматривая конфликты в рамках социологии и социальной психологии, исследовали сущность, структуру и динамику конфликтов (Ф. Бородкин, Н. Коряк, Л. Петровская и др.)<sup>12</sup>; факторы детерминации конфликтов (Н. Гришина, А. Зайцев, В. Шаленко и др.)<sup>13</sup>; управленческие аспекты (В. Шаленко, Ф. Бородкин, Н. Коряк)<sup>14</sup>. А. Здравомыслов<sup>15</sup>, А. Дмитриев<sup>16</sup>, В. Смолянский<sup>17</sup>, Е. Степанов<sup>18</sup> и другие внесли большой вклад в теоретико-методологическую концепцию конфликтов в контексте современного развития российского общества.

Вторая группа источников – это работы, посвященные исследованию социальных норм, ценностных характеристик и отношений, соционормативных аспектов функционирования социальных институтов (В. Афанасьев, А. Богданов, М. Ковалевский, В. Хвостов и др.)<sup>19</sup>.

Третья группа источников включает в себя научные исследования различных аспектов функционирования органов внутренних дел в российском

---

<sup>11</sup> См.: Американская социологическая мысль / под ред. В.И. Добренкова. М., 1996.

<sup>12</sup> Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск, 1989 ; Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. М., 1977.

<sup>13</sup> Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2000 ; Зайцев А.К. Социология конфликта. Изд. 2-е. М., 2001 ; Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.

<sup>14</sup> Гришина Н.В. Указ. соч. ; Шаленко В.Н. Указ. соч.

<sup>15</sup> Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта. М., 1996.

<sup>16</sup> Дмитриев А.В. Исследовательская парадигма социального конфликта // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001. С. 18–24.

<sup>17</sup> Кудрявцев В., Смолянский В. Конфликт – зеркало, в котором общество видит свои достоинства и недостатки // Азия и Африка. 1995. № 3. С. 16.

<sup>18</sup> Степанов Е.И. Отечественная конфликтология: современное состояние и задачи // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001. С. 6–17.

<sup>19</sup> Афанасьев В.Г. Управление обществом как социологическая проблема // Научное управление обществом. Вып. 2 / под ред. В.Г. Афанасьева. М., 1986 ; Богданов А.А. Вопросы социализма: Работы разных лет. М., 1990 ; Ковалевский М.М. Сочинения : в 2 т. Т. 1. СПб., 1997 ; Хвостов В.М. Нормы человеческого общежития // Социология в России XIX – начала XX века. Общество. Законы истории. Прогресс. Цели и нормы жизни. Тексты. М., 2001 ; Шершеневич Г.Ф. Общее учение о праве и государстве. М., 1911.

обществе. Это труды С. Зыбина<sup>20</sup>, Р. Мулукаева<sup>21</sup>, Д. Рыжова<sup>22</sup>, И. Тепляшина<sup>23</sup>, в которых анализируются современное состояние российской полиции и вопросы повышения качества ее деятельности.

Работы Л. Пироговой<sup>24</sup> и И. Пономарева<sup>25</sup> содержат анализ теоретических и прикладных вопросов причин возникновения конфликтов в среде сотрудников органов внутренних дел, механизмов их развития и способов их разрешения.

В последние годы защищены ряд диссертационных работ по социологии, посвященных ОВД. Так, в диссертации Е.В. Климовской<sup>26</sup> акцент сделан на общественном мнении в системе управления ОВД; А.И. Кузнецов<sup>27</sup> исследовал социокультурный статус сотрудника полиции сквозь призму российской ментальности; А.Е. Линкевич<sup>28</sup> показал социальные проблемы кадрового потенциала полиции; М.А. Лобанов<sup>29</sup> проанализировал профессиональную социализацию молодых сотрудников полиции в условиях институциональных трансформаций; А.В. Передерий<sup>30</sup> рассмотрела проблему социального диалога как механизма культуры мышления полицейского и т.д. Среди подобных работ

---

<sup>20</sup> Зыбин С.Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел : Историко-правовой и теоретико-правовой анализ : дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1997.

<sup>21</sup> Мулукаев Р.С., Борисов А.В. и др. Полиция и милиция России: страницы истории. М., 1995.

<sup>22</sup> Рыжов Д.С. Борьба полиции России с профессиональной преступностью (1866–1917 гг.) : монография. Самара, 2001.

<sup>23</sup> Тепляшин И.В. Правовая активность граждан в условиях становления правового государства : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.

<sup>24</sup> Пирогова Л.К. Конфликтологическая подготовка сотрудников ОВД : практические рекомендации. 2-е изд., перераб. и доп. Домодедово, 2005.

<sup>25</sup> Пономарев И.Б. Конфликты в деятельности и общении работников органов внутренних дел. М., 2008 и др.

<sup>26</sup> Климовская Е.В. Общественное мнение в системе управления органами внутренних дел : дис. ... канд. социол. наук. М., 2001. 165 с.

<sup>27</sup> Кузнецов А.И. Социокультурный статус сотрудника органов внутренних дел сквозь призму российской ментальности. Краснодар, 2010. 98 с.

<sup>28</sup> Линкевич А.Е. Социальные проблемы процесса формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел : дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2001. 188 с.

<sup>29</sup> Лобанов М.А. Профессиональная социализация молодых сотрудников органов внутренних дел в условиях институциональных трансформаций : дис. ... канд. социол. наук. М., 2011. 136 с.

<sup>30</sup> Передерий А.В. Социальный диалог как механизм формирования культуры мышления сотрудника полиции : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Краснодар, 2014. 26 с.

стоит выделить диссертационное исследование В.А. Радченко<sup>31</sup>, проанализировавшей социальное управление конфликтами в ОВД Республики Адыгея.

Анализ обозначенных выше источников показал, что вопрос соционормативного измерения конфликтологического потенциала и конфликтологических рисков в российской полиции на современном этапе остается малоизученным, что актуализирует тему данного диссертационного исследования.

**Объект исследования:** российская полиция как социальный институт.

**Предметом исследования** выступают конфликтологические риски в российской полиции.

**Цель** диссертационного исследования: проанализировать соционормативный аспект конфликтологических рисков в российской полиции.

Поставленная цель реализуется посредством решения следующих исследовательских **задач**:

- 1) показать теоретико-методологическую основу исследования конфликтов в западных и российских социологических теориях;
- 2) определить категориально-понятийный и эмпирический инструментарий исследования конфликтов в органах внутренних дел;
- 3) проанализировать соционормативный аспект функционирования российской полиции;
- 4) показать специфику деятельности сотрудников органов внутренних дел на региональном уровне (на материале Республики Адыгея);
- 5) определить влияние социальных норм и ценностей на конфликты в среде сотрудников ОВД;
- 6) выявить соционормативные механизмы системы превенции конфликтов в полиции.

---

<sup>31</sup> Радченко В.А. Социальное управление конфликтами в системе органов внутренних дел (на примере Республики Адыгея) : дис. ... канд. социол. наук. Майкоп, 2006. 154 с.

**Гипотеза** исследования. Российская полиция, как относительно закрытый социальный институт, характеризуется, с одной стороны, спецификой профессиональной деятельности, а с другой – особенностями индивидуально-личностного характера. При этом нарушение баланса этих составляющих приводит к изменению поведенческих стратегий сотрудников органов внутренних дел и, как следствие, к формированию конфликтологических рисков и накоплению конфликтологического потенциала в коллективах. Это существенным образом сказывается на морально-психологическом и профессиональном климате, функциональной и профессиональной эффективности коллективов ОВД в целом.

**Теоретико-методологической основой** диссертации послужили соответствующие идеи и положения классиков мировой и отечественной социологии, конфликтологии и психологии, которые в той или иной мере касаются социальных конфликтов, их развития и урегулирования, существования социальных норм и практик. В основе диссертационной работы лежат системный, деятельностный и структурно-функциональный подходы.

При разработке концептуальных положений теории социального конфликта автор опирался на:

- марксистскую социологию (К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин);
- понимающую социологию М. Вебера;
- формальную социологию Г. Зиммеля;
- структурно-функциональный анализ (Т. Парсонс, Р. Мертон);
- концепцию «человеческих отношений» Э. Мэйо;
- теоретические представления о социальном конфликте Р. Дарендорфа, Л. Козера, А. Турена и др.

В диссертации использованы как общенаучные методы, так и собственно эмпирические социологические методы (анкетный опрос, экспертный опрос, вторичный анализ материалов социологических исследований и др.).

**Источниковая база** исследования представлена Конституцией Российской Федерации, соответствующими теме диссертации федеральными

законами, указами Президента России и постановлениями Правительства РФ и др. Основным документом является Федеральный закон «О полиции» от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ.

**Эмпирической базой** диссертационной работы выступают результаты эмпирических социологических исследований, проведенных автором в Республике Адыгея:

– анкетирование жителей Республики Адыгея по оценке деятельности полиции в регионе (ноябрь – декабрь 2014 г.); опрошено 500 человек в возрасте от 18 до 65 лет, среди которых по национальности 240 адыгов и 260 русских;

– анкетирование сотрудников органов внутренних дел по проблемам конфликтов в среде полицейских (сентябрь 2014 – май 2015 гг.); опрошено 250 сотрудников ОВД Республики Адыгея;

– экспертный опрос о конфликтах в российской полиции (февраль – апрель 2015 г.); в качестве экспертов выбрано 5 руководителей различных подразделений ОВД Республики Адыгея.

Вторичный анализ результатов социологических исследований:

– социологический опрос ВЦИОМ «Работа полиции: общественная оценка» (2012);

– социологический опрос Левада-центра «Россияне о полиции» (2012) и др.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в том, что применен подход к оценке конфликтов в российской полиции через соционормативное измерение на основе эмпирических данных. Научная новизна состоит также в следующем:

– уточнена теоретическая база и методологическая основа исследования конфликтов в социальной организации за счет соционормативных концепций;

– дана категориальная специфика социального конфликта в среде сотрудников полиции через призму объективных и субъективных характеристик;

– выявлено и проанализировано общее и особенное в конфликтах на уровне различных подразделений ОВД;

– показано влияние на конфликтологические риски в полиции таких социальных норм, как ценности (общечеловеческие и этнические), обычаи и традиции;

– выявлено доминирование правовых норм в соционормативном сопровождении функционирования российской полиции;

– предложены меры по повышению эффективности системы превенции конфликтов в организационной структуре российской полиции.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Детерминантой конфликтов в российской полиции является ее специфика как на организационном уровне, так и на уровне процессном. Как социальный институт ее характеризуют строгая иерархия, субординация, управляемость и целенаправленная воспроизводимость. Помимо этого, полицию можно рассматривать и с точки зрения функционирования и развития, деятельности разных категорий полицейских и т.п., что находит выражение в личностных, организационных и институциональных изменениях.

2. Конфликтологические риски в среде сотрудников органов внутренних дел носят как объективный, так и субъективный характер. Объективная основа конфликтов лежит в структурных проблемах полиции как социальной организации, возможной неудовлетворенности социально-бытовыми условиями, уровне материальной обеспеченности, содержании самой службы в конкретных подразделениях полиции и т.п. Субъективная основа конфликтогенности выражается в недостаточной управленческой подготовке руководителей подразделений, низком уровне конфликтологической компетентности, несоблюдении прав сотрудников, нарушениях в процессе организации службы и трудовой деятельности, слабом учете или игнорировании этносоциальных, этноконфессиональных ценностей сотрудников.

3. Рассмотрение конфликтов в полиции через соционормативное измерение приводит к выводу о том, что на сегодняшний день растет роль тех социальных норм, которые формируются не только в сфере права (правовые), но и в сфере морали (моральные-этические), аксиологии (ценности), культуры (обычаи и традиции). Социальные нормы занимают большое место в повседневной служебной деятельности, поведении сотрудников, характере взаимодействий в коллективе.

4. Органы внутренних дел в региональном контексте можно рассматривать как социальный институт, обладающий региональной спецификой. Региональная специфика обусловлена социокультурными характеристиками и этносоциальными особенностями региона, которые отражаются не только в повседневной работе полицейских с населением, но во взаимоотношениях между собой, внутри коллектива.

5. Проведенное эмпирическое исследование среди сотрудников ОВД, а также анализ экспертных оценок дают основание сделать вывод о том, что, несмотря на региональную специфику органов внутренних дел, субъективные характеристики сотрудников, различные стили руководства в подразделениях ОВД и т.п., в соционормативном сопровождении функционирования российской полиции центральное место занимают правовые нормы.

6. Снижение уровня конфликтологических рисков в полиции и регулирование конфликтов возможно через соответствующий социальный механизм, который может быть определен как устойчивая система превенции конфликтов в организационной структуре полиции, как система воздействия на личность и группу лиц в ситуации социальной, социально-психологической и иного вида напряженности в процессе службы.

**Научно-теоретическая и практическая значимость** диссертационной работы состоит в получении новых социологических знаний о природе конфликтов в российской полиции через соционормативное измерение, дополняющих некоторые положения социологии конфликта. В работе отражены современные научно-теоретические представления о сущности социального

конфликта применительно к условиям трансформирующегося общества начала XXI в. Автором собран и систематизирован теоретический и прикладной материал, характеризующий конфликтный потенциал полиции в субъектах РФ, в частности в Республике Адыгея.

Практическая ценность диссертационного исследования заключается в том, что его материалы, выводы и рекомендации могут быть учтены в организационно-управленческой подготовке молодых кадров ОВД, повседневной деятельности различных подразделений полиции, превентивной деятельности по снижению конфликтологических рисков в российской полиции. Материалы и результаты диссертации также могут найти применение в учебном процессе при преподавании социологии, социологии конфликта, конфликтологии.

**Соответствие паспорту научной специальности.** Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы: п. 29. Проблемы социальных конфликтов, социальной напряженности, проявления группового, корпоративного эгоизма.

**Апробация результатов** исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались и обсуждались на заседании кафедры философии и социологии Краснодарского университета МВД России; на научных конференциях разного уровня: международных научно-практических конференциях «Наука. Образование. Молодежь» (Майкоп, 2014, 2015), международной научно-практической конференции (Ереван, 2014), всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Этносоциальные процессы и риски на Юге России» (Майкоп, 2015) и др. Автор также являлся участником VII (Всероссийской) Школы молодого социолога «Социокультурная идентичность полиэтничного региона» (Белореченск-Майкоп, 24-27 апреля 2014 г.) и IX (Всероссийской) Школы молодого социолога «Факторы стабильности и динамики российского социума в кризисных условиях» (Майкоп, 22-27 мая 2016 г.).

Результаты диссертационного исследования отражены в 12 научных публикациях автора общим объемом 4,1 п. л., среди которых 4 – в научных изданиях, входящих в Перечень изданий, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ.

**Структура диссертационного исследования.** Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертации, характеризуется степень разработанности проблемы, определяются объект и предмет исследования, формулируются его цель и задачи, основная гипотеза, приводятся теоретические и методологические основания, представлены основные положения, выносимые на защиту, аргументируется научная новизна работы, дается характеристика ее научной и практической значимости. Оценивается апробация исследования, кратко характеризуется структура работы.

Первая глава диссертации **«Теоретико-методологические основы исследования конфликтов в организациях»** посвящена анализу теоретических подходов и концепций к изучению конфликтов в организациях, определению категориально-понятийного и методологического инструментария для изучения конфликтов, а также выявлению соционормативного поля функционирования российской полиции.

В первом параграфе первой главы **«Проблемы конфликтов в западных и российских социологических теориях»** содержится обзор основных социологических теорий, прямо или косвенно касающихся конфликтов вообще и социальных конфликтов в частности. Большинство современных теорий, в том или ином контексте касающихся конфликтов или конфликтологических рисков, едины в признании их социальной природы. Другими словами, любой

конфликт, связанный с деятельностью людей в рамках всего общества, коллектива или группы, может быть охарактеризован как социальный конфликт. При этом различные теории конфликта могут различаться в определении причин конфликта, его форм, видов, особенностей проявления и т.п.

Мыслители, начиная с античных времен, касались вопросов, связанных с выявлением и характером противоречий, которые демонстрировали и природа, и человек, и общество в целом. Борьба государств, классов, столкновения больших социальных групп наиболее активно стали осмысляться в период наиболее острых социальных конфликтов, а именно в Новое время. Природа конфликтов интересовала Ф. Бэкона, Т. Гоббса, Ж.-Ж. Руссо, И. Канта, Г. Гегеля, К. Маркса, В. Соловьева и Н. Бердяева.

Постепенно в социально-философском знании сформировались два направления в оценке сущности социальных конфликтов – оптимистический и пессимистический.

Середина XX в. ознаменовалась развитием конфликтологии как самостоятельного научного направления, большое внимание уделявшего именно концепциям социального конфликта. В трудах М. Вебера и Г. Зиммеля мы встречаем обоснование природы конфликтов, которые неустранимы из общественной жизни. В отличие от философов, социологи стали использовать специфические социологические методы исследования общественных феноменов, в результате чего появилась возможность получить более конкретные и детальные представления и знания.

Классики социологической мысли начала – первой половины XX в. в рамках своих теоретических исследований (Э. Дюркгейм, Э. Мейо, Р. Парк, Т. Парсонс и др.) пытались оценить социальный характер конфликтов. Вслед за ними американский социолог Л. Козер позиционировал «позитивно-функциональный конфликт», К. Боулдинг внес большой вклад в разработку общей психологии конфликта, а немецкий ученый Р. Дарендорф построил конфликтную модель общества. В структурно-функциональных теориях

родилось мнение о дисфункциональной, патологической природе социального конфликта. Ключевая позиция заключена в модели всеобщей организации, способной избавить общество от агрессии и насилия.

Отечественная социологическая мысль также демонстрирует разные подходы к анализу конфликта, при этом во многом эти подходы коррелируют с идеями западных социологов-конфликтологов. По мнению большинства российских ученых, в основе социального конфликта лежат противоречия, столкновения сторон, под которыми выступают этносы, классы, государственные структуры и т.п.

Диссертант акцентирует внимание на том, что в центре внимания российских социологов – осмысление причин и детерминант возникновения конфликтов в различных областях и сферах социальной жизни и социальной деятельности; определение конфликтологических типов и параметров (идеологических, социально-психологических, экономических, культурологических и др.); выявление личностных черт, особенностей сознания и поведения, отличающих активных участников конфликтов; разработка систем превенции конфликтов в социальных организациях и т.п.

Во втором параграфе первой главы **«Категориальная специфика профессионального конфликта: общая характеристика, структура, типовое разнообразие, функциональные особенности»** диссертант дает определение основным категориям и понятиям, применяемым в диссертации, предлагает как анализ структуры и функций, так и авторскую типологию социальных конфликтов.

Несмотря на большое количество подходов к определению конфликта, автор диссертации выделяет основные объединяющие позиции:

- во-первых, все определения указывают на обострение социальных противоречий, открытое или латентное противоборство и взаимодействие;
- во-вторых, субъектами социального конфликта выступают социальные общности (классы, нации, государства, социальные институты и т.д.);

– в-третьих, конфликт – это всегда противоречие или даже взаимоисключение целей и интересов.

Характеризуя функциональные особенности конфликтов, в первую очередь диссертант отмечает их позитивные функции:

– в процессе конфликта происходит снятие противоречий, которые тормозят развитие коллектива, позволяют ему «обновиться», провести коррекцию взаимодействия его членов;

– накапливается определенный социальный и управленческий опыт для предотвращения и разрешения новых конфликтных ситуаций;

– на уровне внутригруппового конфликта достигается напряженность, способствующая активизации профессиональной деятельности;

– на уровне межгруппового конфликта достигается групповая интеграция, групповая сплоченность и групповая солидарность.

К негативным функциям конфликта относятся следующие:

– беспорядок и нестабильность в коллективе, снижение групповой сплоченности;

– конфликт сопровождается морально-психологическими и материальными потерями;

– снижается ценностно-ориентационное единство;

– снижается эффективность коллектива в плане профессиональной деятельности;

– создается основа для возникновения новых противоречий и конфликтных ситуаций;

– подвергается корректировке авторитет руководства и др.

Автор выделил основные типы конфликтов, которые встречаются в процессе службы в органах внутренних дел.

*Конфликты в сфере организации и управления.* Такие конфликты возникают в тех условиях, когда руководитель подразделения не владеет достаточными навыками управленческой деятельности, организации взаимодействия между сотрудниками или группами сотрудников в процессе

выполнения служебных задач, не способен определить эффективные механизмы взаимодействия с другими подразделениями, не может учитывать специфику морально-нравственных, культурных, гендерных особенностей коллектива и др.

*Конфликты в сфере профессиональной деятельности.* Выделение этого типа конфликтов стало возможным, благодаря проведенному автором эмпирическому исследованию, на основе субъективного восприятия респондентами повседневной служебной деятельности. Конфликты возникают тогда, когда сталкиваются разные подходы к достижению поставленных целей.

*Аксиологические конфликты.* Как известно, ценностные установки и ориентации членов общества – это мощный социализационный механизм, который определяет поведение, образ жизни и напрямую связан с ментальностью людей. Поэтому аксиологический (или ценностный) конфликт является одним из самых ощутимых в эмоциональном и идеологическом плане, поскольку возникает в тот момент, когда в процессе функционирования подразделений полиции сталкиваются социокультурные, духовные, этнические, морально-нравственные, политические и иные ценности.

*Структурно-функциональный конфликт.* Такой конфликт связан с нарушением функций как структурных элементов организации, так и ее в целом.

Очевидно, что структурно-функциональные конфликты можно в большей части отнести и к конфликтам организации и управления, поскольку отражают уже отмеченную выше иерархическую структуру, однако, на наш взгляд, такие конфликты требуют конкретизации и ограничения на уровне именно внутриколлективных взаимоотношений.

*Конфликты социальных различий.* Имеются в виду конфликты, в основе которых лежат стратификационные, демографические, этнические, материальные и статусные различия между сотрудниками полиции, вызывающие неудовлетворенность некоторых из них как социальными условиями своей жизни, так и социальным положением в целом.

Очевидно, что всякий конфликт в такой структурно-иерархичной организации, как полиция, разворачивается в соционормативном поле, имеющем свою специфику. В связи с этим в третьем параграфе первой главы **«Соционормативное сопровождение функционирования российской полиции»** автор анализирует систему социальных норм, определяющих специфику деятельности органов внутренних дел.

Российская полиция, как и всякий социальный институт, функционирует в некой соционормативной среде, определяемой рядом социальных норм, среди которых следует выделить: правовые нормы, нормы морали и нравственности, культурные традиции и обычаи, нормы этики, нормы эстетики, религиозные нормы и др. Специфика профессиональной деятельности органов внутренних дел связана с особыми социальными нормами, которые сопровождают сотрудников полиции как в ходе профессиональной социализации, так и на всем протяжении службы.

Нормативное поле деятельности сотрудника органов внутренних дел связано с символами особого статуса полицейского, позволяющими в короткие сроки овладеть социальными нормами органов внутренних дел.

Императивы поведения, обязательные для каждого полицейского, являются неукоснительными и подлежат реализации в жизни и в работе каждого, кто надел форму сотрудника ОВД. Эти императивы выступают регуляторами всех сфер жизни сотрудника, с необходимостью определяя поведенческие векторы. При этом, в отличие от таких социальных институтов, как армия, религиозные организации и т.п., имеющих возможность ограничить личность в случае нарушения принятых социальных норм, полиция таких возможностей не имеет. Соблюдение сотрудниками полиции социальных норм должно быть связано не с санкциями и ограничениями, а с внутренним принятием и освоением их личностью. Это обеспечивается в первую очередь тем, что полиция непосредственно взаимодействует с гражданским обществом.

Диссертант приводит данные эмпирического исследования, которые свидетельствуют о том, что, связывая свою жизнь с работой в полиции,

человек, во-первых, существенным образом корректирует свою жизнь, перестраивает ценностную систему за счет включения новых ценностных установок, а, во-вторых, с необходимостью вынужден пересмотреть основные параметры своей жизненной позиции. Более того, его профессиональная деятельность влияет и на близких и друзей, также вынужденных учитывать специфику работы в полиции при выстраивании социальных связей с индивидом.

Так, 46,4 % респондентов отметили, что, к примеру, ненормированный рабочий день сильно повлиял на перестройку его социальных связей, образ жизни, хобби и другие жизненные привычки. 34,2 % опрошенных также указали на специфику работы как на фактор, серьезно повлиявший на их социальные связи.

Такие качества личности, как трудолюбие (42,2 %), профессионализм (34,1 %), честность (24 %), целеустремленность (13 %) и законность (13 %), занимают ведущие позиции в иерархии качеств личности, значимых для сотрудника полиции. Они относятся в основном к нормам морали и нравственности. Также важно, что респонденты выбрали качества «смелость» (8,1 %), «решительность» (7,9 %), «настойчивость» (6,2 %) и «уравновешенность» (6,2 %). Неожиданно невысокий процент ответов демонстрирует позиция «совесть» (5,4 %), «патриотизм» (5,4 %) и «человечность» (4,1 %).

Соционормативное сопровождение деятельности российской полиции тесным образом связано с уровнем правовой культуры сотрудников ОВД. Ряд исследователей обращают внимание на тот факт, что уровень правовой культуры непосредственным образом связан с профессиональной социализацией полицейских, которая начинается с момента прихода на службу молодых сотрудников, формируется в первые годы службы, укрепляется и корректируется в последующие годы работы в полиции.

Автор диссертации приходит к выводу, что на современном этапе развития российского общества соционормативное поле, в котором

функционирует полиция, можно охарактеризовать как взаимодействие формальных социальных норм, продиктованных целями и задачами профессиональной деятельности полиции, и неформальных социальных норм, устанавливающих механизмы и способы социализации и социальной адаптации в группе, коллективного единства и сплоченности.

Во второй главе **«Конфликты в российской полиции: региональная специфика»** диссертант проводит анализ конфликтов в подразделениях органов внутренних дел на примере полиции Республики Адыгея. Автором проводилось эмпирическое исследование конфликтов в российской полиции, состоящее из двух блоков. Первый блок содержит результаты опроса россиян, и в частности жителей Республики Адыгея, о деятельности МВД. Второй блок направлен на оценку деятельности МВД «изнутри» самими сотрудниками полиции. Большое внимание уделено и причинам социальных конфликтов среди полицейских.

На вопрос «Как бы Вы оценили работу органов внутренних дел РА?» 17,1 % адыгов и 17,3 % русских ответили «положительно»; «скорее положительно» – 36,6 % и 29 % соответственно; «скорее отрицательно» – 19,5 % и 31,3 % соответственно; выбрали вариант «отрицательно» – 4,9 % и 9,1 % соответственно.

Как видим, довольно большое число опрошенных оценивают деятельность МВД республики положительно и скорее положительно (53,7 % адыгов и 46,1 % русских и представителей иных национальностей). Однако достаточно высок процент респондентов, оценивших эту деятельность отрицательно и скорее отрицательно (24,4 % и 40,4 % соответственно). При этом стоит обратить внимание на то, что число недовольных работой полиции намного больше в среде русских и русскоязычных, чем адыгов.

Данные нашего пилотного опроса в целом коррелируют с результатами опросов, проведенных Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) по вопросу доверия россиян полиции, оценке ее работы и

правонарушений со стороны полицейских (2014)<sup>32</sup>, а также Левада-центром «Россияне о полиции» (2012)<sup>33</sup>.

В первом параграфе второй главы **«Специфика функционирования полиции на региональном уровне»** представлены результаты эмпирического исследования конфликтов в подразделениях полиции Республики Адыгея. Методом социологического опроса было выбрано анкетирование; опрошено 250 полицейских – сотрудников различных подразделений МВД республики. Вот некоторые результаты анкетирования, интересные в контексте заявленных исследовательских задач.

В качестве основных негативных факторов, влияющих на возникновение и развитие конфликтных ситуаций в коллективе, респонденты назвали следующие:

1. Эмоционально-психологический фактор, связанный с психологическими особенностями ряда сотрудников подразделений полиции. Так, 19 % опрошенных отметили частые случаи несдержанности, грубости и фамильярности в коллективе; 14,5 % обратили внимание на равнодушное отношение друг к другу, к служебным и семейным проблемам товарищей (18 %).

2. Жилищно-бытовой фактор, связанный как с необустроенностью быта (14 % респондентов), жилищными проблемами (24,5 %), так и с проблемами в семье (38 %). По мнению 46 % опрошенных конфликтные настроения часто вызваны тем, что сотрудникам ряда подразделений редко удается полноценно отдохнуть, провести время с семьей и заняться хобби. Интересный факт: на вопрос «Есть ли у вас хобби?» 3 % респондентов в качестве хобби назвали рисование, 5,5 % считают своим хобби активный отдых в горах или на море, 41 % отметили, что для полноценного отдыха им необходимо общение с

---

<sup>32</sup> Граждане о полиции: доверие, отношение, оценка [Электронный ресурс]. // Пресс-выпуск № 2709. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=115045> (дата обращения: 24.06.2016).

<sup>33</sup> Россияне о полиции [Электронный ресурс] // Пресс-выпуск. URL: <http://www.levada.ru/04-05-2012/rossiyane-o-politsii> (дата обращения: 24.06.2016).

друзьями, 13 % показали, что они любят смотреть телевизор, 5 % выбрали чтение книг, а 14 % затруднились ответить.

3. Фактор профессиональных деформаций, которым в той или иной мере подвергаются сотрудники всех подразделений ОВД. В процессе профессиональной деятельности, несмотря на требования к статусу полицейского, сотрудники могут, с одной стороны, стать равнодушными и безразличными (это отметили 14 % респондентов), а с другой – раздражительными (28 %), нетерпимыми (13 %), злыми (6 %) и жестокими (8 %).

В целом все противоречия и конфликты среди сотрудников полиции подразделений органов внутренних дел Республики Адыгея условно можно разделить на три группы: функциональные (их определили как основные 34 % респондентов), управленческие (26 %), аксиологические (12 %).

1. *Функциональные противоречия и конфликты.* К ним в основном были отнесены неустроенность быта и жилищные проблемы (24 %), равнодушное отношение к исполнению служебных обязанностей (14,5 %), попытка за счет профессиональной деятельности решать свои личные проблемы (36 %).

2. *Управленческие противоречия и конфликты.* В эту группу можно отнести: неадекватные решения и действия со стороны руководителей подразделений и/или старших по званию (39 %), неумение или нежелание руководителей предотвратить конфликтную ситуацию (13 %), неодинаковое отношение к подчиненным сотрудникам подразделения (21 %), необоснованное распределение обязанностей между подчиненными (11 %), переоценку руководителями своего авторитета и роли в функционировании подразделения (28 %), борьбу за неформальное «лидерство» в коллективе среди сотрудников (32 %).

3. *Аксиологические противоречия и конфликты.* Респонденты выбрали такие варианты ответов: возникновение группировок внутри коллектива по интересам (19 %), противоречия на национальной почве (9 %), противоречия на религиозной почве (4 %), противоречия по возрасту (17 %), противоречия по

гендерному признаку (12 %), противоречия на почве материального достатка (35 %), идеологические противоречия (20,5 %), политические противоречия (7 %).

Автор приводит результаты при оценке респондентами места тех или иных социальных норм в профессиональной деятельности. Помимо правовых норм (100 %), высокие позиции у таких вариантов, как моральные нормы (87 %) и корпоративные нормы (74 %). Если по поводу моральных норм ответы были в целом ожидаемы, то выбор корпоративных норм подавляющим большинством отвечавших может свидетельствовать о том, что у сотрудников подразделений полиции ОВД Республики Адыгея есть понимание сопричастности к российской полиции в целом. 65 % выделили также нормы этикета, обозначив тем самым важность правил общения, формализованных правил поведения и т.п. в повседневной жизни и работе. Стоит также обратить внимание на то, что 46,5 % респондентов отметили важность в своей жизни обычаев и традиций своего народа. При этом эксперты, в отличие от респондентов, придавали большее значение этим нормам, анализируя соционормативный аспект функционирования полиции в Республике Адыгея. Экспертные оценки сводились к тому, что, к примеру, у адыгов, служащих в полиции, обычаи и традиции идут следом за правовыми нормами, намного опережая как морально-эстетические, политические, так и религиозные нормы и установки.

Во втором параграфе второй главы **«Влияние этнокультурных традиций на конфликтологический потенциал сотрудников органов внутренних дел»** автор делает акцент на том, что одним из аспектов выявления конфликтологического потенциала в полиции полиэтничного региона являются этноидентификационные маркеры, которые в той или иной степени влияют на межличностные отношения в коллективе.

В анкетном опросе, проведенном диссертантом среди сотрудников подразделений органов внутренних дел Республики Адыгея, содержался ряд вопросов, касающихся этнической идентичности, влияния этнических традиций

и этнической культуры в целом. Первоочередные задачи сводились к тому, чтобы, во-первых, показать особенности этностереотипов сотрудников полиции; во-вторых, выявить конфликтные зоны риска на межэтнической почве; в-третьих, определить ценностные ориентации членов коллектива; в-четвертых, показать степень открытости или локальности эмоциональных проявлений к представителям другой этнической культуры; в-пятых, проанализировать возможности внутренней политики руководства подразделений по снятию межэтнической напряженности в коллективе, если такая наблюдается.

Обращает на себя внимание тот факт, что 53 % респондентов отмечают наличие противоречий и конфликтов в подразделениях на межнациональной почве: самое большое число ответов – «крайне редко» – выбрали 34 % респондентов, 16 % отметили, что противоречия и конфликты случаются иногда, постоянный характер подобных конфликтов отметили лишь 3 % респондентов. При этом 42 % респондентов посчитали, что в их коллективе никогда не происходит межнациональных конфликтов. На эти цифры, на наш взгляд, следует обратить внимание руководителям подразделений полиции, поскольку специфика профессиональной деятельности сотрудников подразделений органов внутренних дел такова, что подобные конфликты недопустимы, поскольку негативным образом влияют на микроклимат в коллективах и, следовательно, на выполнение сотрудниками полиции своих служебных обязанностей.

Что касается конфликтов на религиозной почве, то подавляющее большинство респондентов – 83 % – отметили, что таких конфликтов в их подразделении не случается никогда. Если добавить в качестве позитивного результата 8 % респондентов, выбравших ответ «крайне редко», то можно сделать вывод, что, в отличие от межэтнических, этот вид конфликтов в подразделениях ОВД республики почти отсутствует. Эти данные имеют большое значение, поскольку Республика Адыгея представляет собой, как уже было отмечено, не только полиэтничный, но и поликонфессиональный регион,

а, соответственно, религиозная идентичность сотрудников полиции республики также достаточно разнородна.

Автор делает вывод о том, что ситуация среди сотрудников полиции Республики Адыгея отражает картину, сложившуюся в республике в целом. Каждый этнос, проживающий на этой территории, демонстрирует свои национальные черты, однако многовековой опыт совместного сосуществования, использование традиционных механизмов уважения и доверия, которые содержатся в каждой культуре, позволяют представителям всех наций и народностей жить в мире и согласии. Культуры этнических групп не мешают взаимодействию как в повседневной жизни, так и в профессиональной деятельности, поскольку в целом демонстрируют взаимное уважение. При этом очевидно, что общегражданская, российская идентичность требует дальнейшего развития и укрепления, особенно если речь идет о многонациональном, полиэтничном регионе России.

В третьем параграфе второй главы **«Соционормативные механизмы системы превенции конфликтов в организационной структуре полиции»** автор делает акцент на системе профилактики и разрешения конфликтов в подразделениях органов внутренних дел.

Профилактика и разрешение первого типа конфликтов – *конфликтов в сфере организации и управления* – напрямую связаны с деятельностью руководителей подразделений органов внутренних дел и с той кадровой политикой, которая проводится руководством полиции по отбору на службу сотрудников. Возникновение подобных конфликтов связано с недостаточными навыками управленческой деятельности, отсутствием должного управленческого опыта, неумением организовать взаимодействие между сотрудниками в процессе выполнения служебных задач, низкой способностью определения эффективных механизмов взаимодействия с другими подразделениями, а также с игнорированием специфики морально-нравственных, культурных, этнических и иных особенностей членов коллектива.

Можно привести данные анкетного опроса респондентов, которым было предложено оценить роль руководства органов внутренних дел в целом и руководителей подразделений в частности. Так, на вопрос «Оцените роль руководителя Вашего подразделения в профессиональной деятельности коллектива» ответы распределились следующим образом: большинство респондентов (66 %), выбрав позиции «высокая» (19 %), «скорее высокая» (12 %), «в пределах функциональных обязанностей» (35 %), положительно оценивают роль руководителя в профессиональной деятельности подразделения; лишь 19 % оценили ее с позиций «скорее невысокая» (9 %) и «невысокая» (10 %). При этом достаточно – 15 % – респондентов затруднились оценить роль руководства, на что стоит обратить внимание в управленческой деятельности начальникам подразделений.

Интересно, что при ответе на следующий вопрос «Оцените роль руководителя Вашего подразделения в поддержании здорового морально-психологического климата в коллективе» были получены несколько иные результаты: в данном случае число респондентов, оценивших роль руководителя в поддержании здоровой обстановки в коллективе с позиций «скорее невысокая» (22 %) и «невысокая» (21 %), увеличилось, что свидетельствует о необходимости учета данного факта в выстраивании руководителями подразделений морально-психологической работы с личным составом сотрудников.

Концентрация внимания на значимых противоречиях и недоработках, выявление ошибочных точек зрения и мнений, обоснование верности своей тактики в разрешении противоречий – это и многое другое в конечном счете помогут руководителю подразделения, не нарушая микроклимата в коллективе, наоборот, развить и укрепить коллективистские начала и условия для эффективной работы.

В качестве общих мер конфликтологической превенции можно выделить:

- 1) организационную оптимизацию управления (здесь следует в первую очередь обратить внимание как на целесообразное, согласно ставящимся задачам

распределение кадров, активную мобилизацию сотрудников на выполнение служебных обязанностей, так и на воспитательное значение принимаемых руководителем организационно-управленческих решений);

2) постоянную концентрацию сотрудников подразделения на добросовестное выполнение служебных обязанностей;

3) учет материально-технических условий несения службы (здесь речь идет не только о материально-технических условиях, в которых проходит повседневная служба сотрудников, но и об их жилищно-бытовых проблемах, организации досуга и отдыха);

4) постоянную воспитательную работу в коллективе (при этом необходимо учитывать не только настроения в подразделении, но и общественное мнение, обычаи и традиции);

5) направленность на совершенствование профессиональных навыков сотрудников (как за счет традиционных методов, так и за счет инновационных методов и технологий, активно включающихся сегодня в повседневную жизнь) и др.

Соционормативные механизмы профилактики конфликтов теснейшим образом связаны с социальной адаптацией и профессиональной социализации молодых сотрудников ОВД. В качестве мер для их эффективной социализации необходимо с самых первых дней работы в коллективе направить усилия на:

– формирование правильного восприятия и понимания необходимости порядка, твердой дисциплины, деловой атмосферы;

– восприятие молодыми сотрудниками атмосферы требовательной доброжелательности, присущей коллективу;

– воспитание психологической устойчивости относительно антиобщественных лиц, правонарушителей; наиболее положительный эффект имеет воспитание на конкретных примерах из числа сотрудников коллектива;

– открытое обсуждение причин и форм профессиональных деформаций;

– предупреждение становления и развития профессиональных навыков молодых сотрудников, возможных психологических срывов в их поведении, поддержание профессионального уровня.

Автор приходит к следующему выводу: снижение уровня конфликтологических рисков в полиции и регулирование конфликтов возможно через соответствующий социальный механизм, который может быть определен как устойчивая система превенции конфликтов в организационной структуре полиции, как система воздействия на личность и группу лиц в ситуации социальной, социально-психологической и иного вида напряженности в процессе службы.

В заключении автором делаются основные теоретические и практические выводы, обобщаются результаты исследований, подводятся итоги, имеющие теоретическое и практическое значение, определяются дальнейшие перспективы разработки данной темы диссертации.

***Основные результаты исследования отражены в следующих работах автора:***

***Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России***

1. Каспаров А.Р. Влияние этнокультурных традиций на конфликты в российской полиции: к постановке вопроса // Социально-гуманитарные знания. – 2014. – № 7. – С. 304–308. – 0,4 п. л.

2. Каспаров А.Р. Общественное мнение россиян о деятельности органов внутренних дел (на материале Республики Адыгея) // Вестник АГУ: Серия «Регионоведение». – 2015. – № 1. – С. 114–117. – 0,4 п. л.

3. Каспаров А.Р. Роль правовой социализации в профессиональном становлении сотрудников полиции / А.Р. Каспаров, Р.В. Скобликов // Вестник АГУ: Серия «Регионоведение». – 2016. – № 1. – 0,6/0,4 п. л.

4. Каспаров А.Р. Специфика функционирования полиции на региональном уровне (по материалам эмпирического исследования) //

Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2016. – № 4. – 0,4 п. л.

*Научные статьи в других изданиях*

5. Каспаров А.Р. Конфликтогенность в российской полиции в контексте идентификационных процессов // Евразийские исследования: актуальные проблемы и перспективы развития : материалы международной научной конференции. – Ереван, 2013. – С. 207–208. – 0,3 п. л.

6. Каспаров А.Р. Социально-культурный потенциал российской полиции // Феноменология и профилактика девиантного поведения : материалы VII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции, 14 ноября 2013 года. – Краснодар : Краснодарский университет МВД РФ, 2013. – С. 100–103. – 0,3 п. л.

7. Каспаров А.Р. Особенности российской полиции: социально-культурный аспект // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории : материалы III Всероссийской научно-практической конференции, 22 ноября 2013 года. – Краснодар, 2013.– С. 73–76. – 0,4 п. л.

8. Каспаров А.Р. Соционормативное сопровождение российской полиции // Наука. Образование. Молодежь. XI Международная научная конференция молодых ученых (АГУ, 7–8 февраля 2013 года). – Майкоп : АГУ, 2013. – С. 270–275. – 0,4 п. л.

9. Каспаров А.Р. Проблемы социальных конфликтов в социологических теориях западных и российских ученых // Наука. Образование. Молодежь. XII Международная научная конференция молодых ученых (АГУ, 6–7 февраля 2014 года). – Майкоп : Изд-во АГУ, 2014. – С. 374–377. – 0,4 п. л.

10. Каспаров А.Р. Профессиональная идентичность сотрудников российской полиции // Актуальные проблемы современной России: социокультурный дискурс : сборник научных статей. – М. : Изд-во УРАО, 2015. – С. 19–26. – 0,3 п. л.

11. Каспаров А.Р. Потенциал российской полиции в урегулировании межэтнической напряженности // Этносоциальные процессы и риски на Юге

России : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 75-летию АГУ (25–26 сентября 2015 г., г. Майкоп) / отв. ред. Р.Д. Хунагов. – Майкоп : АГУ, 2015. – С. 149–151. – 0,2 п. л.

12. Каспаров А.Р. Профессиональная идентичность сотрудника полиции и конфликтологические риски // Наука. Образование. Молодежь. XIII Международная научная конференция молодых ученых (АГУ, 8–9 февраля 2016 года). – Майкоп : Изд-во АГУ, 2016. – С. 491-494. – 0,3 п. л.