

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.Т. Качкынова, старший преподаватель

Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына
(Киргизия, г. Бишкек)

***Аннотация.** В данной статье представлены проблемы регулирования конфликтов в современных условиях, пути разрешения конфликтов и т.д. Также в ней говорится о том, что процесс регулирования конфликта осуществляется при помощи разнообразных технологий: информационной, коммуникативной, социально-психологического воздействия, организационных приемов.*

***Ключевые слова:** конфликты, регулирование, политическая система, легитимизация, общество, ценность, государство, люди, группа.*

Как известно, далеко не все конфликты можно предупредить, поэтому важное место, как в кризисном менеджменте, так и в управленческих методах в целом, должно отводиться методам регулирования конфликта. Регулирование - это особая форма разрешения конфликтов, которая заключается в том, что в устранении противоречий между оппонентами принимает участие третья сторона. Привлечение третьей стороны возможно даже и без согласия участниками конфликта. Под регулированием конфликта можно считать такие действия, которые ставят своей целью ослабить сам процесс борьбы или перевести остроту отношений в иную плоскость, или на другой уровень отношений. Вот же, проблема регулирования конфликта - это проблема ограничения его негативного воздействия на общественные отношения и переложение его в общественно допустимые формы развития.

Процесс регулирования может включать несколько этапов:

-начало действий - это выявление и признание конфликта как реальности, как для самих участников, так и для окружающих или общественности. Очень часто это сделать довольно трудно, потому что его хотят скрыть как нежелательный. Необходимо иметь в виду, что скрыть хотят обе стороны;

-объективная аналитика конфликта;

-институционализация конфликта, когда происходит определение правил и норм его протекания, что позволит ввести конфликт в формы и пределы, приемлемые

для общества, а также создать возможность предусматривать протекания процесса конфликта;

-легитимизация конфликта предполагает признание субъектами каких-либо общественных норм и обязательств их соблюдать;

-перевода процесса противостояния, во многом стихийного, в организованный, менее агрессивный и разрушительный за своими действиями и возможными последствиями.

Среди многочисленных методов регулирования конфликтов можно выделить меры по постепенному. Его ослабление путем перевода в другие сферы отношений. Широкую практику получил метод ослабления конфликта из-за переориентацию противоборствующих сторон на внешнюю угрозу. Такой угрозой может стать и внезапно возникающая проблема. Устранение конфликта следует рассматривать как самостоятельный метод прекращения конфликта. Его не следует путать с разрешением конфликта. Процесс прекращения конфликта происходит путем воздействия внешней силы, которая ликвидирует или устраняет основные структурные элементы конфликта. Подобный метод силового разведения конфликтующих сторон применяется быстро и решительно. Подобные действия имеют смысл, а часто и оправданы, когда результатом их будет спасение жизни людей, устранения агрессии, сохранение от уничтожения большого материальной ценности. Дефицит времени тоже может играть существенную роль.

Устранение конфликта, возможно, провести с помощью следующих мер: а) принудительное устранение (отчуждения) одного из субъектов конфликта от активного противодействия; б) исключение возможности для взаимных противодействий на длительный период времени; в) устранение или ликвидация самого объекта конфликта или какого-либо дефицит.

Одним из вариантов прекращения конфликта можно рассматривать и такой руководящий метод, как рационализация отношений, результатом которого могут стать обстоятельства для принятия не совсем выгодных предложений обеими сторонами в то время, позволивший прекратить противоборства. В случае если руководитель уверен в управляемости процессов, происходящих в его организации, он может применить метод стимулирования конфликта [3, с.19].

Активное вмешательство в возникший конфликтный процесс может приобретать разнообразные формы: регулирование конфликта, подавление и, наконец, разрешение. Регулирование конфликта представляет собой действие управляющего субъекта с целью смягчения, ослабления или перевода его в другое русло и на другой уровень отношений. Проблема регулирования конфликта - это проблема ограничения его негативного влияния на общественные отношения и перевода в общественно приемлемые формы развития и разрешения. Регулируемый конфликт есть конфликт, контролируемый и, стало быть, предсказуемый.

Элемент регулируемости присутствует в любом конфликтном процессе, если он так или иначе включен в механизм социального управления. В свою очередь, управление конфликтным процессом придает объективно этому процессу формы, «способные обеспечить минимизацию неизбежных экономических, социальных, политических, нравственных потерь и, наоборот, максимизировать такого же рода приобретения, именно здесь суть управления конфликтом». Процесс регулирования конфликта как процесс управления им имеет свои этапы. Первоначальное действие по урегулированию конфликта, конеч-

но же, - его признание и выявление как реальности. Фиксация конфликта как действительного факта - достаточно сложный вопрос. Нередки случаи, когда одна из конфликтующих сторон стремится скрыть свои действия, отрицать наличие какой-либо конфликтной ситуации. Как говорится, «делает хорошую мину при плохой игре». Так, иной руководитель коллектива, при наличии конфликтной ситуации, вместо ее преодоления, пытается представить положение вещей в ином свете, как бесконфликтное, руководствуясь небезызвестным обычаем - «не выносить сор из избы» [1, с.44].

Признать реальность конфликта - значит сделать шаг на пути к его объективному объяснению. Ранее уже подчеркивалось, что без такого объяснения невозможно управление конфликтным процессом. Первые трудности в решении задачи урегулирования любого конфликта начинаются именно с его объяснения. Естественно, что теоретический этап - только предпосылка, хотя и важнейшая, для практического действия. Исходным же этапом такого действия, по мнению ряда конфликтологов [2, с.92], является институционализация конфликта, что означает определение правил и норм его функционирования и развития. Например, под институционализацией конфликтных отношений между государственной властью и политическими партиями понимается принятие законодательства о партиях, регулирующего их деятельность и отношения с государственными организациями. Именно институционализация конфликта обеспечивает его функционирование и развитие в приемлемых для данной общественной системы формах и рамках и гарантирует предсказуемость конфликтного процесса. Неинституционализированный конфликт, как минимум, непредсказуем и неконтролируем управляющей системой.

Возникшие во второй половине 80-х годов многочисленные неформальные (неинституционализированные) общественно-политические объединения и движения стали мощной, разрушающей политическую систему силой. Неспособность советского государства и правящей партии

контролировать конфликтную деятельность этих объединений свидетельствовала о наличии глубокого политического кризиса в странах. Она предполагает признание конфликтующими субъектами установленных норм и правил конфликтного поведения и соблюдение их. Это также означает, что и общество рассматривает данный конфликт как правомерный, а не чуждый по отношению к существующему общественному порядку. Легитимизация конфликта есть его интегрирование в признанную систему общественного порядка, независимо от того, идет ли речь о политико-правовой системе или же о гражданском обществе. Из этого исходят рекомендации некоторых авторов о включении конфликтологического анализа в решения и документы государственных органов и создании специальных учреждений по оперативному вмешательству в острые общественные конфликты.

В развитых зарубежных странах подобные учреждения давно существуют и успешно функционируют. Такой способ институционализации конфликтов позволяет их рационализировать, т.е. переводить стихийный процесс в организованный. Институционализация и рационализация конфликта дает возможность побуждать стороны к принятию даже невыгодных для них предложений, но ведущих к предотвращению агрессивности в борьбе и ее разрушительных последствий.

По мнению Чумикова А., важной степенью управления конфликтом, его урегулирования является действие по структурированию конфликтующих групп. Структурирование группы позволяет измерить «силовой потенциал» различных составляющих ее элементов и определить иерархию в структуре общественных отношений. Кроме того, путем структурирования социальных групп, участвующих в конфликте, выявляется реальное состояние и взаимоотношение интересов, а также определение приоритетных из них или общих, на основе учета которых возможно достижение согласия и сотрудничества [4, с.124].

Решению задачи урегулирования конфликта может также служить последовательное ослабление его путем перевода в другое русло взаимодействия противоборствующих сторон и на другой уровень. Скажем, за счет переноса общественного конфликта на уровень индивидуального. Широко используется также метод ослабления острого социального конфликта на базе общей ориентации обеих сторон на внешний для них конфликт (тактика поиска «общего врага»).

Таким образом, в конце следует отметить, что процесс регулирования конфликта осуществляется при помощи разнообразных технологий: информационной, коммуникативной, социально-психологического воздействия, организационных приемов. Ликвидация дефицита информации по спорным вопросам, исключение из информационного поля различного рода искаженных сведений о позициях и интересах сторон; устранение слухов о поведении субъектов - эти и другие действия по информационному обеспечению управления общественной ситуацией оказывают эффективное влияние на снижение уровня конфликтных взаимоотношений. Не меньшую роль играет коммуникативный способ регулирования конфликтов.

Речь идет об организации общения между людьми и группами, что является условием наращивания согласования позиций. Развитие общения формирует сходные или общие установки, ценности, оценки, социальные переживания, нейтрализует влияние эмоций. Совершенствование организационного порядка, разумное применение организационных методов воздействия на группы и отдельных людей (например, решение кадровых вопросов, использование методов поощрения или наказания за те или иные действия), бесспорно, содействуют блокированию конфликтной ситуации и развитию отношений сотрудничества между людьми и организациями.

Библиографический список

1. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии (Курс лекций) «ФЕНИКС» Ростов-на-Дону. 1998. – 44с
2. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. М., 2001. – 92с
3. Ташиева М.З. Этнополитические конфликты в Кыргызской Республике: особенности и способы урегулирования. М., 2013. – 19с
4. Чумиков А.Н. Конфликт в системе социально-политических процессов переходного периода. М., 1995. – 124с

PROBLEMZ OF CONFLICT MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONZP

A.T. Kachkynova, *senior lecturer*

Kyrgyz national university named after Zh. Balasagyn
(Kyrgyzstan, Bishkek)

***Abstract.** In this article, the problems of conflict management in modern conditions, ways to resolve conflicts, etc. It also says that the process of conflict regulation is implemented through a variety of technologies: information, communication, socio-psychological impact, organizational techniques.*

***Keywords:** conflicts, regulation, political system, legitimation, society, value, state, people, group.*