

ՀՈՒՄԱՆԻՏԱՐ ԵՎ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ՍՈՑԻԱԼ-ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ՀՏԴ 316.48

Ն.Ք. ԲԱՂԴԱՍԱՐՅԱՆ

ԿՈՆՖԼԻԿՏԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐ

Արդի աշխարհում հատկապես կարևորվում են քաղաքական կոնֆլիկտի կառավարման դերն ու նշանակությունը, նրա առանձնահատկությունները: Արդի աշխարհը, կարելի է ասել, կոնֆլիկտների մի համախումբ է, որի համակողմանի կառավարումը գերխնդիր է: Խնդիրը հիմնականում վերաբերում է կոնստրուկտիվ կառավարմանը, որի պարագայում միայն կապահովվի անվտանգ ու ներդաշնակ աշխարհի գոյությունը:

Առանցքային բառեր. կոնֆլիկտի կառավարում, կոնֆլիկտային իրավիճակ, կոնֆլիկտի բովանդակություն, կոնֆլիկտի լուծում, կանխատեսում, կոնֆլիկտի կարգավորում:

Մեր խնդիրն է պարզաբանել «կոնֆլիկտի կառավարում» հասկացությունը, բացահայտել նրա բովանդակության էությունը, զարգացման միտումները, լուծման եղանակները և անհրաժեշտությունը:

Կոնֆլիկտի կառավարման հասկացությունը: Կոնֆլիկտի կառավարումը կարելի է դիտարկել երկու տեսանկյունից՝ ներքին և արտաքին: Դրանցից առաջինի էությունը կոնֆլիկտային իրավիճակներում անհատական վարքագծի կառավարման ունակության դրսևորումն է, որն առավելապես հոգեբանական բնույթ ունի: Կոնֆլիկտի կառավարման արտաքին տեսանկյունն արտացոլում է այդ բարդ գործընթացի կազմակերպչական-տեխնոլոգիական կողմերը, որի պարագայում որպես կառավարման սուբյեկտ կարող են հանդես գալ կամ որևէ ձեռնարկության ղեկավար, կամ պարզապես նրա աշխատակիցը:

«Կառավարում» հասկացությունն ընդգրկում է կիրառման լայն դաշտ /ինքնակազմակերպման համակարգի կառավարում, տեխնիկական համակարգի կառավարում, հասարակության կառավարում և այլն/:

Եթե խոսքը վերաբերում է կոնֆլիկտի կառավարմանը, ապա այն կարող ենք բնութագրել հետևյալ կերպ. այն նպատակամղված, օբյեկտիվ օրենքներով փոխազդեցություն ու փոխկապակցություն է, որն արտահայտում է այս կամ այն սոցիալական համակարգի զարգացման կամ փլուզման էությունը, որին առնչվում է տվյալ կոնֆլիկտը:

Իրենց գործառույթներով կոնֆլիկտները լինում են կառուցողական /կոնստրուկտիվ/ և ապակառուցողական /դեկոնստրուկտիվ/: Կառուցողականը կոնֆ-

լիկտի համաչափ զարգացման պարագայում նպաստում է սոցիալական համակարգի զարգացմանը, իսկ ապակառուցողականը՝ սոցիալական համակարգի փլուզմանը:

Առավել առաջնահերթ է կոնֆլիկտի կառավարման կառուցողական տեսանկյունի ուսումնասիրությունը, որի շրջանակներում հարկ է պարզաբանել կոնֆլիկտի կառավարման առանձնահատկությունները: Այստեղ առաջին պլան են մղվում մարդկանց կառավարման խնդիրը և հաշվետվողականությունը:

1. Կոնֆլիկտի կառավարումը առավելապես ենթադրում է ոչ թե տարակարգված, այլ հավասար մարդկանց կառավարում, երբ հաշվի չեն առնվում նրանց սոցիալական կարգավիճակը, պաշտոնական դիրքը, փոխադարձ պահանջները և այլն:

2. Կոնֆլիկտի կառավարումը շահերի հիմքի վրա կառավարում է: Միայն կոնֆլիկտի կողմերի շահերի ճշգրիտ գիտակցումը և ըմբռնումը հնարավորություն կտա լուծելու այն:

3. Միշտ չէ, որ հաջողվում է հանգուցալուծել կոնֆլիկտային իրավիճակը. այս պարագայում պետք է ձգտել այն հասցնել նվազագույնի, որպեսզի խուսափենք անցանկալի կորուստներից:

4. Անհրաժեշտ է մշտապես ձգտել և գտնել կոնֆլիկտի լուծման առավել ընդունելի, հանդուրժողական, փոխադարձ ընդունելի մեթոդներ:

Կոնֆլիկտների կառավարման բովանդակությունը: Կոնֆլիկտի կառավարումը՝ որպես սոցիալական բարդ երևույթ, ունի իր առանձնահատկությունները: Ուսումնասիրողներից Ա. Յա. Անցուպովը և Ա. Ի. Շիպիլովը կոնֆլիկտների կառավարման կարևոր պայման են դիտում մասնագիտական ունակությունները: Ըստ նրանց. ա/ մարդիկ, որոնք խառնված են կոնֆլիկտի զարգացմանը, պետք է տիրապետեն կոնֆլիկտի էությանը, բնույթին՝ անհրաժեշտ գիտելիքներին, բ/ անհրաժեշտ է հավաքագրել, բազմաբովանդակ տեղեկատվություն տվյալ իրավիճակի վերաբերյալ, գ/ քանզի կարելի է կառավարել այն, ինչին լավ տիրապետում ես [1]:

Վերոնշյալից ելնելով՝ կարելի է եզրակացնել, որ կոնֆլիկտների կառավարումը ներառում է գործունեության հետևյալ ուղղությունները.

1. կոնֆլիկտների կանխատեսում, դրանց գնահատում՝ ըստ գործառույթային ուղղվածության,

2. նախազգուշացում,

3. կոնֆլիկտի կարգավորում,

4. կոնֆլիկտի հանգուցալուծում:

Կոնֆլիկտի կառավարման բովանդակությունը զարգացման հետ գտնվում է ներդաշնակության մեջ, ինչը արտացոլված է աղ. 1-ում:

Աղյուսակ 1

N	Կոնֆլիկտի զարգացման փուլերը	Կառ. բովանդակությունը
1	Կոնֆլիկտային իրավիճակի ծագումը և զարգացումը	կանխատեսում նախազգուշացում խթանում
2	Կոնֆլիկտային իրավիճակի գիտակցումը, թեկուզև սոց. փոխգործունեություն կողմերից մեկի կողմից	նախազգուշացում (կանխարգելում) (խթանում)
3	Բաց. կոնֆ. փոխգործունեության սկիզբը	կանոնակարգում
4	Կոնֆլիկտի բացահայտ զարգացում	կանոնակարգում
5	Կոնֆլիկտի լուծում	լուծում

Գործողությունների զարգացման հնարավոր ձևերի դիտարկումը պայմաններ է ստեղծում կոնֆլիկտի արդյունավետ լուծման համար: Կոնֆլիկտի առաջացման կանխատեսումը արդյունավետ միջոց է նախազգուշական մեթոդների կիրառման համար: Հարկ է ավելի մանրամասնել կոնֆլիկտի կանխատեսման էությունը: Այն կառավարող սուբյեկտի գործունեության կարևոր ձևերից է և նպաստում է տվյալ կոնֆլիկտի ծագման և զարգացման պատճառներ վերհանմանը: Կոնֆլիկտի կանխատեսման հիմնական աղբյուրներ են օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պայմանների ուսումնասիրությունը, մարդկանց միջև առկա փոխգործակցությունը, ինչպես նաև անհատական –հոգեբանական առանձնահատկությունները: Օրինակ՝ կոլեկտիվում նման պայման և գործոն կարող են լինել.

1. կառավարման ձևը,
2. սոցիալական լարվածության մակարդակը,
3. սոցիալ-հոգեբանական պայմանները,
4. լիդերությունը,
5. միկրոխմբերը և սոցիալ-հոգեբանական երևույթները [2]:

Կոնֆլիկտի կանխատեսման պարագայում առանձնահատուկ տեղ են զբաղեցնում պարբերաբար իրականացվող վերլուծությունները ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ մասնակի կոնֆլիկտների պատճառների բացահայտման նպատակով:

Կոնֆլիկտի կառավարման բովանդակության մեջ կարևոր դերակատարություն ունի նախազգուշացումը, որը կառավարող սուբյեկտի գործունեության տեսակ է և նպաստում է կոնֆլիկտի առաջացման կանխմանը: Նախազգուշացումը հիմնված է կանխատեսման վրա: Նման դեպքերում անցանկալի կոնֆլիկտի

ծագման վերաբերյալ տեղեկատվությունը նպաստում է նրա առաջացման պատճառների չեզոքացմանը: Հարկ է նշել, որ դրա արդյունավետությունը բարձր կլինի այն դեպքում, երբ սոցիալական համակարգը արդյունավետ գործի: Նման պարագայում կոնֆլիկտի կառավարումը կդառնա տվյալ համակարգի ընդհանուր գործընթացի հիմնական մասը: Վերոնշյալից կարելի է եզրակացնել, որ դրան կարող է նպաստել.

ա/ ծառայողական գործունեության բարձր կազմակերպվածությունը,
բ/ աշխատակիցների նկատմամբ մշտական հոգացությունը և նրանց պահանջմունքների բավարարումը,

գ/ կոլեկտիվում հարաբերությունների ժողովրդավարացումը,
դ/ ցանկացած որոշման պարագայում սոցիալական արդարության սկզբունքների պաշտպանությունը,

ե/ աշխատակիցների շրջանում շփման ժամանակ բարձր հոգեբանական մշակույթի ձևավորումը:

Հարկ է նշել, որ ճիշտ ժամանակին և հաջողությամբ կոնֆլիկտի մասին զգուշացումը մեծապես կախված է նաև դիտողականության մակարդակից:

Կոնֆլիկտի խթանում. սա սուբյեկտի կառավարման ձև է, որն առավելապես միտված է դեպի կանխամտածված հրահրումը, կոնֆլիկտի ժայթքումը և այլն: Խթանումը արդարացված է կառուցողական կոնֆլիկտների պարագայում: Կոնֆլիկտի խթանման միջոցները տարբեր են. կանխամտածված ձևով խնդրահարույց հարցը առանց զգուշացնելու որևէ ժողովի, կամ նիստի քննարկման ներկայացնելը, անհարկի քննադատելը և այլն: Հարկ է նշել, որ բոլոր դեպքերում ղեկավարը պետք է պատրաստ լինի և խնդիրներին մոտենա կառուցողական տեսանկյունից: Այն կոնֆլիկտի կառավարման անհրաժեշտ պայման է, որին չհետևելը տխուր հետևանքների կհանգեցնի [3]:

Կոնֆլիկտի կարգավորում. սուբյեկտի գործունեության կառավարման տեսակ է, որի նպատակն է սահմանափակել և թուլացնել կոնֆլիկտը: Կարգավորումը բավականին բարդ խնդիր է և պահանջում է մի քանի փուլեր.

1. հակամարտող կողմերի կոնֆլիկտի մեջ գտնվելու փաստի ճանաչումը և ընդունումը,

2. կոնֆլիկտի լեգիտիմացումը, այսինքն հասնել համաձայնության կոնֆլիկտի կողմերի միջև,

3. կոնֆլիկտի կառուցակարգումը, այսինքն ստեղծել համապատասխան մարմիններ, աշխատանքային խմբեր՝ կոնֆլիկտի լուծման համար:

Կոնֆլիկտի կարգավորման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել որոշ տեխնոլոգիաներ, որոնք ներկայացված են աղ. 2-ում:

Անվանումը	Հիմնական բովանդակություն
Տեղեկատվական	Կոնֆ. վերաբերյալ տեղեկատվության սղության վերացում, ստահող տեղ. արգելում և այլն
Հաղորդակցական	Կոնֆ. կողմերի հաղորդ. հնարավորության և արդյունավետ պայմ. ստեղծում
Սոցիալ-հոգեբանական	Միկրոխմբ. լիդերների հետ ոչ ձևական աշխատանք. սոցիալական լարված. թուլացում և կոլեկտիվում սոց. հոգեբանական պայմանների ամրացում
Կազմակերպչական	Կադր. հարցերի լուծում, առաջընթ. ապահովում, աշխ. փոխգործակց. պայմ. փոփոխ. և այլն:

Կոնֆլիկտի լուծում. սուբյեկտի գործունեության այս ձևը կապված է կոնֆլիկտի լուծման հետ: Լուծումը կոնֆլիկտի կառավարման վերջին փուլն է: Այն կարող է լինել ամբողջական և ոչ ամբողջական: Կոնֆլիկտի ամբողջական լուծման կարելի է հասնել նրա առարկայի և իրավիճակի պատճառի վերացմամբ: Թերի, ոչ ամբողջական լուծումը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ կոնֆլիկտային իրավիճակի ոչ բոլոր պատճառներն են վերացվում: Այս պարագայում այն կարող է հանդիսանալ հերթական փուլ կոնֆլիկտի ամբողջական լուծման ճանապարհին: Հարկ է փաստել, որ կոնֆլիկտի կառավարման ընթացքում կարևոր է հաշվի առնել նրա առաջացման նախադրյալները, ձևերը և նրանց լուծման միջոցները: Կոնֆլիկտի լուծման նախադրյալներից կարելի է առանձնացնել հետևյալները.

- կոնֆլիկտի բավարար հասունությունը,
- նրա լուծման անհրաժեշտության պահանջարկվածությունը,
- կոնֆլիկտի լուծման անհրաժեշտ միջոցների առկայությունը:

Կոնֆլիկտի լուծման ձևերն են.

- կողմերից մեկի վերացումը կամ ամբողջական ենթարկումը,
- կոնֆլիկտի կողմերի շահերի, դիրքորոշումների մոտեցումը, համաձայնեցումը նոր հիմքի վրա /կոմպրոմիս, կոնսենսուս/,
- կոնֆլիկտի մեջ գտնվող կողմերի փոխադարձ հաշտեցումը,
- պայքարի տեղափոխումը համագործակցության ուղի, հակասությունների միասնական հաղթահարումը:

Հարկ է փաստել, որ կոնֆլիկտի հաջող լուծման համար անհրաժեշտ է այն զգացմունքայինից տեղափոխել ինտելեկտուալ մակարդակ: Կոնֆլիկտի ընթացքում, նրա առաջացման փուլում կոնֆլիկտը ինտելեկտուալ մակարդակից անցում է կատարում դեպի զգացմունքային, այսինքն՝ հակամարտող կողմերը իրենց հիմնախնդրի վերաբերյալ քննարկումներից տեղափոխվում են զգացմունքային

դաշտ՝ նպատակ ունենալով հակառակորդին հասցնելու առավելագույն հոգեբանական, շատ դեպքերում՝ ֆիզիկական վնաս:

Լինում են դեպքեր, երբ կոնֆլիկտի լուծումը անհնար է կոմպրոմիսի միջոցով: Դրա համար պատճառ կարող են հանդիսանալ կոնֆլիկտի առարկայի անբաժանելիությունը, նրա յուրահատկությունը: Նման դեպքերում կարելի է դիմել հետևյալ մեթոդներին.

- վերացնել կոնֆլիկտի առարկան /այն ոչ բոլոր դեպքերում է հնարավոր/,
- փոխել կոնֆլիկտի օբյեկտը,
- կոնֆլիկտը լուծել միջնորդ դատարանի միջոցով,
- վերացնել բոլոր այն հնարավորությունները, որոնց միջոցով կոնֆլիկտի

կողմերին կհաջողվի շփման եզրեր գտնել միմյանց հետ:

Բացի վերը նշված սկզբունքներից, կոնֆլիկտի լուծման ընթացքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել կոնֆլիկտի կառավարման հետևյալ սկզբունքները.

- հնապարակայնությունը,
- իրավիճակային մոտեցումը,
- կոնֆլիկտի օբյեկտիվ և համարժեք գնահատումը,
- ժողովրդավարական փոխներգործություն (հենվելով հասարակական

կարծիքի վրա),

- միջոցների համակողմանի օգտագործում և փոխգործակցության ձևեր:

Վերը նշվածից ելնելով՝ հանգում ենք այն եզրակացությանը, որ կոնֆլիկտները պետք է հմտորեն վերահսկել և կառավարել: Կոնֆլիկտի կառավարումը նպատակաուղղված ազդեցություն է կոնֆլիկտի վրա՝ այն փոխելու կամ անփոփոխ պահելու համար: Կոնֆլիկտները հաղթահարելու համար անհրաժեշտ է իմանալ նրանց կառավարման և հաղթահարման հիմնական միջոցները:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Анцыпов А.Я., Шипилов А.И.** Конфликтология. -М., 2000.- 398 с.
2. **Мариновская И.Д., Цветков В.Л.** Конфликтология: Уч. пособие.-М., 2002.- 62 с.
3. **Корнелиус Х., Фей Ш.** Выиграть может каждый: как разрешить конфликты.-М., 2012.-135 с.

Н.К. БАГДАСАРЯН

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

В современном мире особенно важное значение имеют роль и значение управления политическим конфликтом, его особенности. Современный мир, можно сказать, является совокупностью конфликтов, всестороннее управление которыми является серьезной проблемой. Проблема в основном касается конструктивного управления, при котором будет обеспечено существование безопасного и гармоничного мира.

Ключевые слова: управление конфликтом, конфликтная ситуация, содержание конфликта, разрешение конфликта, прогнозирование, решение конфликта.

N.K. BAGHDASARYAN
CONFLICT MANAGEMENT TECHNOLOGIES

In the modern world, the role and importance of political conflict management and its features are especially important. Since the modern world, as it is said, is a collection of conflicts, their comprehensive management of which is a major problem. The problem mainly concerns constructive management, in which only the existence of a safe and harmonious world will be ensured.

Keywords: conflict management, conflict situation, conflict content, conflict resolution, forecasting, conflict solution.

ՀՏԴ 32(44) (479"25)

Ռ.Վ. ՍԱՐԳՍՅԱՆ

**ՖՐԱՆՍԻԱՅԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՂՄԻՑ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՈՎ
ԻՐԱԿԱՆԱՑՎՈՂ ՀԱՅԱՄԵՏ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ 1990-ԱԿԱՆՆԵՐԻՑ
ՄԻՆՉԵՎ ՄԵՐ ՕՐԵՐԸ**

Ուսումնասիրվել են Ֆրանսիայի Հանրապետության կողմից 1990-ականներից մինչև օրս պետական մակարդակով իրականացված այն քայլերը, դիվանագիտական կապերի զարգացումներն ու նախաձեռնությունները, որոնցում որդեգրվել է հայամետ ուղղվածություն: Շնորհիվ այս ամենի՝ հայ-ֆրանսիական բարեկամությունը խորացել և խորանում է, որն իր անմիջական ազդեցությունն է ունենում Ֆրանսիայի հայ համայնքի վրա՝ միայն դրական առումով:

Առանցքային բաներ. Պատրիկ Լաբոն, Շառլ Ազնավուր, Ֆրանսիայի հայոց թեմ, ֆրանսահայություն:

Ներածություն: 1991 թ. Հայաստանի անկախացումից և դրան հաջորդող տնտեսական ճգնաժամից հետո Ֆրանսիայում հայերի բնակչության թիվը կրկնապատկվեց՝ հասնելով մոտ 400.000-ի, որի հետևանքով Ֆրանսիան աշխարհում վերաճվեց ամենամեծ և ամենաազդեցիկ հայկական համայնքը ունեցող երկրներից մեկի: Ֆրանսիայի Ազգային Ժողովը Հայոց ցեղասպանության մասին քննարկումներ անցկացրել է՝ սկսած 1990-ական թթ. կեսերից: Ճանաչման հիմնական աջակիցներից մեկը Պատրիկ Լաբոնն էր՝ «Ժողովրդական Շարժում և Միավորում» կուսակցության անդամներից: Լաբոնի ընտրատարածքը՝ Ռոն Ալպը, մեծ հայկական ընտրազանգված ունի և 1915 թ. ցեղասպանությունը վերապրածների ապրելավայրերից մեկն է եղել: 1994 թ. օգոստոսին Ֆրանսիայի արտգործնախարարի հետ խորհրդարանական քննարկման ժամանակ Լաբոնը մի շարք