

УДК 316.48(045)

Управление политическим конфликтом

БРЕГА АЛЕКСАНДР ВАСИЛЬЕВИЧ

доктор политических наук, профессор, профессор кафедры Общей политологии Финансового университета
E-mail: avbrega@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме управления политическими конфликтами. Обосновывается тезис о том, что, помимо отрицательной, конфликт как явление имеет также и положительную сторону, являясь естественным способом разрешения социальных противоречий. Представляя собой социальный процесс, политический конфликт характеризуется управляемостью, т.е. подверженностью внешнему организующему началу. При этом управление конфликтом не обязательно сводится к его предотвращению или урегулированию, так как в зависимости от обстоятельств политические цели субъектов управления могут наилучшим образом достигаться и в случае разжигания или эскалации конфликта.

Ключевые слова: механизм управления, политический конфликт, субъект управления, управление конфликтом, урегулирование конфликта.

Management of Political Conflict

ALEKSANDR V. BREGA

Ph. D (Political Science), Professor, Department of General Politology Financial University.
E-mail: avbrega@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the political conflict management problem. It substantiates the notion that, besides negative side, conflict also possesses positive one, being natural instrument of social contradiction solution. As a social process, political conflict is characterized by manageability, i.e. sensitivity to external organizing influence. Meanwhile, conflict management does not necessarily boil down to its prevention or settlement, as, depending on the circumstances, political goals of the subjects of management may also be best achieved in case of conflict initiation or escalation.

Key words: conflict management; conflict settlement; management mechanism; political conflict; subject of management.

Политические процессы, в отличие от природно-биологических, лишены абсолютной стихийности своего развития, они всегда подвержены определенному организующему началу, воплощающемуся в управлении. В соответствии с этим конфликт представляет собой процесс специфических отношений между политическими субъектами, управляем.

Если воспринимать конфликт лишь как патологическое явление, дезорганизующее общество, то основная проблема отношения к конфликту сводится к его ликвидации (подавлению), скорейшему разрешению. Признание же конфликта закономерным явлением общественной жизни, одним из средств разрешения

объективно возникающих противоречий, являющихся движущей силой развития, расширяет и углубляет проблему [1, с.73]. Эта проблема становится многоплановой, требующей учитывать его как негативно-разрушительное, так и позитивно-конструктивное воздействие.

В научной литературе все чаще и чаще говорится об управлении конфликтом. Это уже заслуживает того, чтобы обратиться к этой научно-теоретической проблеме, безусловно, имеющей актуализированную современностью практическую значимость. Имеющиеся определения политического конфликта подталкивают нас к выводу о том, что это социально-организованный процесс, сознательно инициируемый

субъектами общественной жизни в целях разрешения возникшего противоречия, препятствующего реализации их коренных интересов.

Конфликт является тем средством, с помощью которого, исходя из оценочно-ценностных позиций того или иного субъекта, гармонизируется текущее общественное развитие. Однако одной из функций сознательно организованных систем, которая обеспечивает сохранение системной структуры, поддерживает режим деятельности и способствует реализации программ и целей, является управление. Оно подразумевает целенаправленное воздействие на общественные процессы для упорядочения, сохранения, совершенствования и развития их определенной качественной специфики. Соответственно конфликт является своеобразным средством управления общественным процессом и одновременно сам управляем [2, с. 294].

Многие ученые как раз и не соглашались с последним, приводя в качестве довода факт, что управление тем или иным общественным процессом обязательно подразумевает наличие единой цели управления, независимо от количества его субъектов. В конфликте же, если воспринимать его как социально-организованный процесс, субъекты обязательно имеют противоположные интересы и цели, зачастую применяя при этом различные стратегии, методы и средства их реализации и достижения. «Третья» же сторона в конфликте, преследуя единую цель — урегулирование возникшей конфронтации, в случае, если хоть одна из конфликтующих сторон противится и не подчиняется ее усилиям, не может в полной мере регулировать ход конфликта, достигая своих целей. Этот довод, безусловно, не лишен логической обоснованности, но, принимая во внимание этот аргумент, можно, очевидно, все же констатировать наличие единой цели управления конфликтом со стороны всех его участников. Как для субъектов конфликта, так и для «третьей стороны» единой целью управления является урегулирование конфликта. Ни одна из сторон не начнет конфликт ради самого конфликта, ради того, чтобы продолжать его вечно (даже известные истории столетние войны в конечном итоге приходили к завершению). Конфликт начинают для разрешения противоречия, а разрешить противоречие может только разрешенный конфликт. В соответствии с этим управление политическим

конфликтом объективно присуще сущности самого явления конфликта и, соответственно, не только может, но и должно исследоваться наравне с другими его неотъемлемыми элементами.

Анализируя различные подходы к управлению конфликтом, автор солидарен с Д.М. Фельдманом, который считает, что управление конфликтом есть не что иное, как деятельность, направленная на достижение целей, состоящая в поддержке, окончании конфликта или любом другом воздействии на его ход. Вместе с тем необходимо все же отметить, что управленческая деятельность начинается лишь на второй стадии развития конфликта. Думается, что конфликт управляем уже на латентной стадии его зарождения. Во всяком случае, если понимать под предотвращением конфликта действия, направленные на недопущение перерастания его во вторую стадию, то правомерно включить в управленческие акты, связанные с предотвращением конфликта.

Кроме того, управление конфликтом должно содержать и конечную цель воздействия на его ход. А таковой, с позиции субъектов управления, является стабилизация текущей социально-политической ситуации в условиях развивающихся политических противоречий. Этот вывод станет еще более очевидным, если учесть тот факт, что ни один здравомыслящий субъект не будет развязывать конфликт, особенно в его интенсивных формах, просто ради самого конфликтного взаимодействия с кем-либо. В любом случае развязавший конфликт субъект старается с его помощью изменить существующую ситуацию, исходя из своих интересов.

Таким образом, управление политическим конфликтом — это деятельность определенных субъектов по предотвращению или урегулированию конфликта, либо гармонизации его хода для рационального достижения целей участников текущего политического процесса.

Важнейшим аспектом исследования конфликта является понимание его объективности. Дело в том, что субъекты управления, как правило, представляют в качестве объекта не реальный конфликт, а его описание, образ, мысленное отражение, вербальную интерпретацию. В соответствии с этим каждая из сторон (непосредственные субъекты конфликта или «третьи стороны») стремятся представить «объективный образ» конфликта, но так, как они видят его со своих позиций.

Объективность же в оценке политического конфликта может быть достигнута в ходе исследования его содержания и выявления сущности противоречий, вызвавших конфликт. При этом для более эффективного воздействия на конфликт (управления) важно опираться на следующие принципы: а) анализ конфликта должен учитывать только те факты, которые наиболее актуальны в объективно сложившейся ситуации; б) анализ конфликта должен учитывать предшествующую конфликту ситуацию и объективную динамику его развития; в) подход к объяснению конфликта должен производиться с точки зрения подчинения его разрешения в интересах целого — прогресса общества, личности и т. д. Важным является признание возможности реального воздействия на конфликт. Это исключает отношение к конфликту как неизбежному и, соответственно, стимулирует поиск путей и методов воздействия на конфликт.

Понимание процесса управления политическим конфликтом требует рассмотрения механизма его реализации. Как правило, под механизмом управления конфликтом понимается взаимосвязанная совокупность норм, средств и методов управленческой деятельности того или иного непосредственных и опосредованных участников конфликта по достижению намеченных целей [3, с. 115].

Цель управления политическим конфликтом зависит от субъекта управления, которая заключается в оптимизации разрешения противоречий в интересах субъекта управления. При этом достижение главной цели происходит через достижение промежуточных целей: предотвращение, интенсификация (эскалация) или урегулирование конфликта. В свою очередь, цель зависит от субъекта управления. Поэтому анализ целей управления следует проводить с одновременным определением основных субъектов управления и используемых ими методов [4, с. 160].

Субъектом управления конфликтом может быть как сам субъект конфликта, так и «третья сторона». Выделяются основные и неосновные (скрытые) субъекты управления. Неосновные субъекты управления — это опосредственные участники конфликта, которые не включаются в его управление в качестве официальной «третьей стороны». Как правило, они своими скрытыми действиями латентно влияют на процесс

и исход конфликта. Нередко такие действия направлены на эскалацию конфликта. Основные субъекты обычно открыто демонстрируют свои намерения и действия [2, с. 301].

Как уже отмечалось, к субъектам управления конфликта относится и «третья сторона». Понятие «третья сторона» означает, что не участвующий в конфликте субъект вмешивается в него с целью его урегулирования. Другими словами, вмешательство с целью оказания политической, экономической, военной и другой помощи одному из участников делает «третью сторону» основным или неосновным субъектом конфликта. Понятие «третья сторона», являясь широким и собирательным, предполагает использование таких терминов, как «посредник», «оказывающий “добрые услуги”», «наблюдатель за ходом переговоров», «арбитр».

Отметим, что в настоящее время роль «третьей стороны» не сводится только к деятельности государства или его отдельных структур. Кроме государства в данном качестве выступают специально объединенные для урегулирования конфликта группы государств; международные и региональные организации; церковь; институты и организации гражданского общества; отдельные влиятельные лица и др.

Названные «посредники» относятся к признанным и уважаемым сторонам, которые по своей инициативе или по просьбе противостоящих сторон организует переговоры между ними. Зачастую «посредник» не только организует переговоры, но и активно участвует в них, помогая найти взаимоприемлемую формулу мира. В роли посредника могут выступать следственные или согласительные комиссии, а в последнее время все большее участие в урегулировании конфликтов в западных странах принимают менеджеры по конфликтам.

Главная задача посреднической стороны состоит в оказании помощи конфликтующим сторонам в поисках взаимоприемлемого решения. Однако за сторонами конфликта сохраняется свобода восприятия выводов посредников и их рекомендации. Они также не являются обязательными для исполнения конфликтующими сторонами.

Другая стратегия — «оказание “добрых услуг”» играет в урегулировании конфликта более пассивную роль, чем посредничество. «Добрые услуги» направлены прежде всего

на побуждение конфликтующих сторон разрешить конфликт мирным путем и предоставить им условия для такого решения [5, с. 62]. Например, «третья сторона» может ограничиться лишь предоставлением своей территории для проведения встреч между конфликтующими сторонами или выступить в роли своеобразного почтальона, доставляя сообщения от одного участника конфликта к другому. В частности так было «в 1999 году, когда Франция предоставляла свою территорию (замок Рамбуйе) для урегулирования косовского конфликта между сербами и албанцами. Различие заключается и в том, что посредничество подразумевает согласие на него всех конфликтующих сторон, в то время как «оказание услуг» возможно и с согласия лишь одной из них» [4, с. 161].

Помимо субъекта «оказания услуг» другой стороной является «наблюдатель за ходом переговоров», который вовлечен в процесс урегулирования. Несмотря на то что он в меньшей степени вовлечен, чем указанные выше субъекты третьей стороны, само его присутствие создает условия для снижения напряженности между конфликтующими сторонами. Наблюдатель сдерживает их от проявления как враждебных действий по отношению друг к другу, так и от нарушения ими ранее достигнутых договоренностей. Разумеется, данное обстоятельство способствует более конструктивному протеканию переговорного процесса.

Вместе с тем различия между «посредником», оказывающим «добрые услуги» и «наблюдателем» достаточно условны. Так, участники конфликта, например, соглашались на «оказание „добрых услуг“» или же на «наблюдение за ходом переговоров», а в дальнейшем «третья сторона» оказывается в роли полноправного «посредника». В политической практике таких примеров немало. Самыми широкими полномочиями обладает «арбитр», поскольку данный субъект наделен полномочиями принимать решения, обладающие юридической силой для конфликтующих сторон. При этом участники конфликта должны следовать арбитражному решению даже в случае несогласия с ним. Однако для того, чтобы данное право обладало легальностью и легитимностью, выбор арбитров осуществляется самими спорящими сторонами.

Каков бы ни был статус субъектов «третьей стороны», главным методом ее деятельности

по урегулированию конфликта выступает примирение оппонентов на основе сближения их позиций и интересов. В основе этого метода лежат убеждение и ориентация на поиск мирного решения, где универсальной формой примирения выступает процесс принятия совместного решения конфликтующими сторонами, другими словами, — переговоры. Необходимость переговоров возникает как при победе одной из сторон, так и при их равенстве (особенно в случае неприемлемости соотношения результатов и цены противоборства). Если в ходе переговорного процесса все конфликтующие стороны признают его окончательно завершенным, вскрыты и нейтрализованы действительные причины разногласий и столкновений, то достигается наибольшая степень эффективности разрешения конфликта.

Отметим, что определенной устоявшейся регламентации переговоров не существует. Участники конфликта сами избирают наиболее предпочтительную процедуру консенсуса и пути постконфликтного сотрудничества. Важно, чтобы каждая из сторон следовала линии на сотрудничество, а не на достижение временного выигрыша. Только в этом случае будет укрепляться доверие друг к другу и повышаться уровень взаимного выигрыша. Если сторонами конфликта выбрана стратегия согласия, поиска и приумножения общих интересов, то впоследствии скорее всего будет меньше желание нарушать достигнутое соглашение. Вместе с тем необходимо помнить, что ради достижения соглашения любой ценой нет надобности во всем идти на уступки оппоненту. История дала немало примеров, когда такое соглашательство обернулось значительными бедами. В качестве такого примера может служить известный «Мюнхенский стовор» 1939 г. Безусловно, не может быть устойчивого соглашения, если одна из сторон в конечном итоге окажется ущемленной. Устойчивость достигается путем всеобъемлющего соглашения, нахождения компромиссов. Причем это касается переговоров, проводимых между сторонами как в ходе «мирно» протекающего конфликта, так и «горячего» политического конфликта.

При организации переговорного процесса важно выявить истинный интерес каждой из сторон в конфликте. Его ход и исход ни в коем случае не должен ущемлять достоинства, права

и свободы любого из участников конфликта. Особенно это касается переговоров, урегулирующих конфликты, когда победа одного оборачивается обязательным поражением другого (конфликт с «нулевой суммой»).

Наряду с вышеперечисленными действиями «третьей стороны» по урегулированию конфликта (управлению им), поиск соглашения подразумевает и другие действия. Этот процесс зачастую представляет собой очень сложный, длительный и непрерывный обмен требованиями и контртребованиями, предложениями и встречными предложениями. Сложность поиска соглашения объясняется не только многообразием интересов и идей, но и необходимостью своевременного реагирования на постоянно меняющиеся и противоречивые обстоятельства различной природы. Также важно учитывать, что, как правило, до перехода к переговорам использовались такие методы, как принуждение, оказание давления, всевозможное ограничение конфликтных действий. Последствия таких действий, разумеется, не могут не создавать отрицательный фон переговорному процессу.

Перечисленные выше методы и действия управления конфликтом применяются, как правило, «третьей стороной». Вместе с тем субъектом управления являются и сами конфликтующие стороны, с присущими методами и действиями по управлению. Необходимо подчеркнуть, что участники конфликта влияют на него в соответствии с ситуацией данного периода протекания конфликта в интересах его углубления или урегулирования.

В свою очередь, непосредственные действия в конкретной ситуации выбираются в соответствии со стратегией управления конфликтом. В современной литературе выделяются несколько типов стратегии управления конфликтом: соперничающий, предполагающий использование наиболее острых форм противоборства, исключающее компромисс и подразумевающее навязывание противоположной стороне предпочтительного для себя решения; проблемно-решающий (корпоративный), направленный на совместный поиск решения проблемы, удовлетворяющий обе стороны. В отличие от соперничающего типа эта стратегия подразумевает наличие общих интересов и возможность достижения компромисса;

уступающий — одностороннее снижение уровня своих требований, первоначально выносимых в качестве конечных целей конфликта; избегающий — физический или психологический «уход» из ситуации конфликта, подразумевающий уклонение одной из сторон от практических действий в конкретной конфликтной ситуации; бездействующий — пребывание в состоянии конфликта без каких-либо действий по его интенсификации или урегулированию [6].

Таким образом, политический конфликт регулируется и управляется. Длительность и интенсивность конфликта зависят от множества факторов, в том числе от возможностей и способности сторон конфликта управлять им. Верно выбранная стратегия управления способна привести к усилению позитивных функций конфликта или, по крайней мере, блокированию негативных социально-психологических последствий [2, с. 379]. В связи с этим особую актуальность приобретает поиск путей совершенствования механизмов, методов и форм управления политическими конфликтами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Козырев Г. И. Об особенностях политического конфликта // Вестник МГУ. Серия 12: Политические науки. — 2007. — № 4. — С. 68–79.
2. Коваленко Б. В. Политическая конфликтология: Учебн. пособие для вузов / Б. В. Коваленко, А. И. Пирогов, О. А. Рыжов. — М.: Ижица, 2005. — 400 с.
3. Рыжов О. А., Ларченков В. В. Управление социальным конфликтом / Власть. — 2012. — № 5. — С. 114–117.
4. Филатова Н. В. Возможности реализации мирных стратегий управления политическими конфликтами // Конфликтология. — № 4. — С. 160–169.
5. Васильев А. В. Основные проблемы государственного управления политическими конфликтами в регионах России // Вестник Башкирского университета. — 2007. — № 1. — С. 34–68.
6. Политические конфликты и пути их разрешения / Тульский государственный педагогический университет им Л. Н. Толстого, 2007. [Электронный ресурс] URL: <http://www.tspu.tula.ru/res/other/politolog/lec14.html> (дата обращения: 13. 03. 2014).