

Кіссе Антон Іванович (Одеса) – доктор політичних наук, доцент кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Університету Ушинського, Народний депутат України

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЕТНІЧНИМИ КОНФЛІКТАМИ У СУСПІЛЬСТВІ, ЩО ТРАНСФОРМУЄТЬСЯ

Для управлінської практики точне розуміння конфлікту є умовою конкретизації меж, в яких організується діяльність органів влади щодо запобігання конфліктів, а у випадку їх виникнення – врегулювання. Повнота визначень дає також можливість врахувати всі можливі канали впливу на конфлікт, які іноді у поєднанні можуть мати більш негативні наслідки, ніж сам конфлікт.

Загалом конфлікт – це результат порушеного консенсусу, а консенсус – результат залагодженого конфлікту. Аналогічно суперництво й співробітництво є інтегральними частинами більшості конфліктів за участю двох або більше осіб. Отже, конфлікт і консенсус – дві сторони одного й того ж явища, а будь-який конфлікт не може мати

однозначно позитивного або негативного трактування. Спроби ж остаточного запобігання або усунення конфлікту, чи то у міжособистісних, чи міжгрупових відносинах, є утопічними.

Звідси випливає, що головне завдання – це управління реальним конфліктом, що передбачає врегулювання, розв'язання або навіть придушення останнього в інтересах суспільства в цілому або його окремих суб'єктів.

Ряд дослідників висловлює сумнів у можливості управління етноконфліктами. Так, М. Маршал не певний того, чи «закінчуються етнічні конфлікти коли-небудь взагалі» [1, р.89]. Відповідно ставиться під знак питання сама можливість управління процесом конфлікту. Проте конфлікт – явище, характерне для соціальної системи загалом, і тому більшість дослідників говорять про розв'язання етнічного конфлікту як про знаходження компромісного рішення ненасильницьким шляхом і мінімізацію людських і матеріальних втрат у випадку найгіршого розвитку подій, із врахуванням того, що етнічну ідентичність неможливо ліквідувати, але можна зменшити її конфліктогенний потенціал. Можна погодитися з думкою О. Маруховської про те, що, хоча етнічних конфліктів неможливо уникнути, але «їх можна і треба прогнозувати, завчасно виявляти і «приручати», тобто «керувати» ними і врегульовувати» [2, с. 18].

Ще одна трудність в управлінні конфліктом полягає в тому, що багато практиків вважають це радше мистецтвом, ніж наукою. Це пов'язано з унікальністю кожного етнічного конфлікту, виникнення й розвиток якого спричинено багатьма факторами. Відповідно процес врегулювання конфлікту вимагає індивідуального підходу в кожному конкретному випадку. Проте будь-яке явище чи предмет можна вважати унікальним, і тоді метод узагальнень і ряд дослідницьких прийомів, які ґрунтуються на ньому, втрачають сенс. Крім того, використання методу історичних та соціальних аналогій дає змогу на основі емпіричного матеріалу виявити спільні риси етноконфліктів і прогнозувати їх динаміку. Найбільш оптимальним шляхом є розробка максимально чіткої типологізації етнічних конфліктів, у якій встановлюються загальні й специфічні риси конфлікту.

Досить часто дослідники, говорячи про один і той же процес, вживають різні терміни для його позначення, що створює плутанину щодо розуміння цілей і методів управління конфліктом. Проте перш ніж перейти до визначення поняття

«управління етнічним конфліктом», слід вказати на ряд принципово важливих положень. По-перше, управління етнічним конфліктом не є управлінням у загальнозживаному значенні цього терміну. Оскільки врегулювання конфлікту передбачає взаємодію і взаємні поступки конфліктуючих сторін, а також у багатьох випадках залучення «третьої сторони», котра виступає як посередник, то в цьому процесі практично неможливо виділити «суб'єкта» і «об'єкта» управління. Як правило, «об'єкт» (комплекс взаємних претензій один до одного) формується і коректується в ході комунікації між сторонами етнічного конфлікту. Тому власне «управлінням» визначена система дій не є.

По-друге, враховуючи унікальність кожного конфлікту, неможливо виробити якусь одну універсальну теоретичну модель управління конфліктом. Проте існують певні теоретичні напрацювання, які описують можливі варіанти розв'язання окремих типів конфліктів (етнополітичного, етнокультурного і таке інше).

У західній літературі прийнято вживати терміни «управління» і «регулювання» конфлікту. Причому управління трактується виключно у прикладному значенні, в той час як ширшим поняттям вважається «регулювання» конфлікту. Як правило, регулювання конфлікту (conflict resolution) передбачає діяльність на макрополітичному рівні, яка означає організацію в рамках політичної системи певних інститутів, здійснення процедур і

практик регуляції конфліктів, що повторюються, а тому цей термін можна застосовувати до різних конфліктів одного типу. Окрім управління окремими конфліктами, регулювання включає діяльність щодо запобігання чи попередження деструктивних, тобто насильницьких, форм вияву конфлікту, яку також називають превентивною діяльністю (conflict prevention).

У свою чергу, управління конфліктом (conflict management), що є особливо важливим, на нашу думку, у сьогоденні, являє собою форму цілеспрямованого впливу на різні компоненти суперечки чи боротьби сторін, яка передбачає підвищення відповідності їх стану свідомим намірам того чи іншого суб'єкта.

При розгляді питань управління конфліктом у центрі уваги західних конфліктологів знаходяться переважно процеси прийняття рішень у даній конфліктній ситуації і розробка принципів поведінки, спрямованих на мирне закінчення конфлікту. Це насамперед раціональні форми розв'язання конфлікту, в тому числі методи пов'язання інтересів і цілей конфліктуючих сторін. На відміну від регулювання управління конфліктом передбачає діяльність на мезорівні, яка пов'язана з конкретним конфліктом.

Відмітимо, що С. Вольфф пропонує розрізняти «управління» (conflict management) і

«розв'язання» (conflict settlement) етноконфлікту [3, р. 12]. Якщо перше визначається як спроба стримати, обмежити чи переспрямувати вплив конфлікту в суспільстві, де він ведеться, то друге – як розв'язання конфлікту, спрямоване на створення інституційних рамок, в яких конфліктуючі інтереси різних етнічних груп можуть бути узгоджені до такої міри, що ініціативи до співробітництва і несилової реалізації конфлікту інтересів через компроміс переважають будь-які вигоди, які може принести силове протистояння. Отже, управління конфліктом – це стратегія, яку вибирають в одній з двох ситуацій: коли розв'язання конфлікту неможливе чи небажане для однієї з сторін. Більше того, управління конфліктом не завжди є великодушною спробою стримати етнічний конфлікт і обмежити його негативні наслідки. Воно може використовуватися як стратегія маніпулювання з боку тих, що прагне продовження конфлікту з причин, що лежать за межами конфлікту як такого (наприклад, збереження влади і/або економічні прибутки). Як поняття управління конфліктом означає широкий спектр стратегій, які

застосовують сторони в конфлікті замість переговорів, у той час як розв'язання конфлікту передбачає переговори, прийняття і запровадження інституціональних структур.

Треба розуміти, що сучасне суспільство існує у стані постійної трансформації. Як відмічає Є. Борінштейн, трансформація є радикальним, ґрунтовним переходом «певного суспільства в нову соціокультурну систему» [4, с. 31]. Тому управління етнічними конфліктами треба розглядати у контексті трансформаційних процесів у сучасному суспільстві.

Відзначимо, що значна кількість етнічних конфліктів набуває глибоко укорінений характер, для якого властивий періодичний перехід з латентного стану у відкрите. Саме цими конфліктами управляти найважче. Особливо це помітно в період нестабільності. Саме такий варіант ми спостерігаємо сьогодні в Україні. Етнічні конфлікти подібного виду вимагають продуманого та ретельного регулювання процесу міжетнічних відносин з метою своєчасного попередження виникнення відкритої форми конфронтації. Тому саме в такому випадку вкрай необхідними є бажання до співробітництва, досягнення компромісу, толерантність та мультикультуралізм. Саме цьому повинна вчити дітей сучасна школа, а вища школа закріплювати і розвивати ці навички.

Багатонаціональні держави, якою і є Україна, здійснюють управління етнічними конфліктами у час трансформаційних перетворень, розвиваючи гарні стосунки та взаємовідносини між культурами, народами за допомогою національної політики, що ґрунтується на загальнолюдських цінностях.

Список використаних джерел

1. Marshall M.G. Systems at Risk: Violence, Diffusion and Disintegration in the Middle East // Wars in the Midst of Peace: The International Politics of Ethnic Conflict / Ed. by Carment D., James P. – Pittsburg, PA, 1997. – 346p.
2. Маруховська О. Врегулювання етнополітичних конфліктів: наука чи мистецтво? // Віче. – 1998. – № 1. – С. 17-24.
3. Wolff S. Managing and settling ethnic conflicts / Schneckener U., Wolff S. (eds.) Managing and settling ethnic conflicts. – Palgrave, 2004. – P.1-32.
4. Борінштейн Є. Р. Особливості соціокультурної трансформації сучасного українського суспільства / Є. Р. Борінштейн. – Одеса: Астропринт, 2006. – 400 с.