
ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԻ ՎԱՂ ԱՆՏՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՆԵՐԴՐՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՀԱՅՈՑ ԲԱՆԱԿՈՒՄ

ԱՂԻՆԵ ԲԱԲԼՈՅԱՆ

Կոնֆլիկտային գործընթացները դրսևորման և զարգացման տեսանկյունից անցնում են մի քանի փուլերով, որոնցից յուրաքանչյուրն օժտված է որոշակի առանձնահատկություններով և օրինաչափություններով: Քանի որ բացահայտ կոնֆլիկտային գործընթացներն առավել նկատելի են և սովորաբար ունենում են ապակառուցողական գործառույթներ, կոնֆլիկտներին միջամտության մասնագիտական միջոցառումների նկատմամբ սոցիալական պահանջը հասունանում է հենց այս շրջանում, իսկ կոնֆլիկտի կառավարման, կարգավորման և լուծման այս կամ այն տեխնիկան գործի է դրվում արդեն իսկ կողմերի կոնֆլիկտային վարքագծի դրսևորումներից հետո:

Ժամանակակից կոնֆլիկտաբանության կիրառական հայեցակարգերում խիստ կարևորվում է նախակոնֆլիկտային շրջանում, թաքնված կամ ոչ բացահայտ կոնֆլիկտային իրավիճակներում կոնֆլիկտաբանական միջամտության համակարգի զարգացումն ու ներդրումը: Կոնֆլիկտը, առավել տարածված սահմանման համաձայն, այն սոցիալական իրավիճակն է, որում երկու և ավելի կողմեր փորձում են հետամուտ լինել իրենց հակադիր շահերին կամ անհամատեղելի նպատակներին: Հայտնի է, որ բացահայտ կոնֆլիկտի դեպքում պարտադիր է երեք հիմնական կառուցվածքային տարրերի առկայությունը՝ կոնֆլիկտային իրավիճակ, կոնֆլիկտային վարք և կոնֆլիկտային դիրքորոշումներ¹: Եթե կոնֆլիկտային իրավիճակը ստեղծված է, հակասությունը երևան է եկել, սակայն կողմերը կամ չեն գիտակցել դրա կարևորությունը, կամ դեռ չեն ձեռնարկել հատուկ գործողություններ միմյանց դեմ, գործ ունենք թաքնված կոնֆլիկտի կամ կոնֆլիկտային գործընթացում նախակոնֆլիկտային շրջանի հետ: Այս շրջանին հատուկ միջամտության ձևերից է կոնֆլիկտի կանխարգելումը, որը նպատակ ունի կանխելու բռնի կոնֆլիկտի առաջացումը, թույլ չտալու կոնֆլիկտային գործընթացի սրում, կոնֆլիկտային վարքի դրսևորում²:

Այս առումով հատկապես հրատապ է կոնֆլիկտների կանխարգելման համակարգի զարգացումն ու ներդրումը հայոց բանակում միջանձնային կոնֆլիկտների վերահսկողության և կանխման նպատակով: 2010 թ. մարտին ԵՊՀ սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի իրականացրած հետախուզական

¹ Տե՛ս **Galtung J.** Peace by Peaceful Means. Peace and Conflict, Development and Civilization, International Peace Research Institute Oslo: Sage Publications, 1996, էջ 72:

² Տե՛ս **Fisher S., Abdi D.**, etc. Working With Conflict: Skills and Strategies for Action. London: Zed Books, 2000, էջ 5-7:

հետազոտությամբ³ բացահայտվել են ՀՀ զինված ուժերում կոնֆլիկտների կանխարգելման համակարգի ներդրման որոշ հնարավորություններ և հեռանկարներ, մասնավորապես շարքային զինվորների (այդ թվում՝ սերժանտական կազմի) միջև կոնֆլիկտային փոխհարաբերությունների դրսևորման համատեքստում: Դիտարկելով զինվոր-զինվոր փոխհարաբերությունները որպես որոշակի դոմինանտ հատկություններով և կոնֆլիկտային ներուժով օժտված երևույթ՝ հնարավոր է դարձել դրանք վերլուծել կոնֆլիկտային ախտորոշման և կանխարգելման տեխնոլոգիաների համատեքստում: Հիմնական գաղափարն այն է, որ զինվորների միջև փոխհարաբերությունների պրոֆիլակտիկան թույլ կտա սոցիալապես բացասական կոնֆլիկտները տեղափոխել դրական հունի մեջ՝ նվազեցնելով դրանցում ծայրահեղ դրսևորումների առաջացումը:

Կոնֆլիկտի վաղ ախտորոշումը ենթադրում է նախ և առաջ դրա՝ որպես սոցիալական ֆենոմենի ամբողջականության ընկալում: Տվյալների վերլուծությունը թույլ է տվել առանձնացնել զինվորների միջև առաջացող հակադրությունների հետևյալ հիմնական առանցքները.

- կենցաղային,
- միջանձնային հաղորդակցության,
- դերերի-պարտականությունների բաշխման
- և հարմարման շրջանի բարդությունների տիրույթներ:

Թվարկվածներից յուրաքանչյուրը կարող է դիտարկվել որպես կոնֆլիկտային ներուժի այս կամ այն մեծությամբ օժտված դաշտ, որում անհրաժեշտ է կազմակերպված և կանոնավոր կատարել կոնֆլիկտագեներների⁴ մշտադիտարկում, վերահսկողություն և թիրախավորված միջամտություն:

Այդպես, իրականացված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ կենցաղային պայմանները շարունակում են մնալ հնարավոր բախումների առաջացման գործոններից մեկը: Զինվորների և նախկին զորակոչիկների հետ խորին հարցազրույցներից պարզվել է, որ այս առումով առավել հավանական վեճերի առիթ կարող են դառնալ մահճակալների և պահարանների բաշխման խնդիրները: Ընդհանուր առմամբ կենսապայմաններին հարմարման գործընթացը բավականին արագ է տեղի ունենում և բավարար չափով կանոնակարգման պարագայում ընթանում է հարաբերականորեն խաղաղ: Հիմնական տարածայնությունները, առաջանալով կենցաղային խնդիրների հենքի վրա, դրսևորվում, սրվում և տարածվում են միջանձնային հաղորդակցության բարդությունների պատճառով: Ստացված արդյունքները թույլ են տալիս պնդելու, որ հենց միջանձնային փոխհարաբերությունների տիրույթն է առաջացնում մեծ թվով կոնֆլիկտածին գործոններ և զինվորների միջև սրվող կոնֆլիկտային գործընթացների շարժիչ ուժն է:

³ Հետազոտության ընթացքում օգտագործվել է սոցիոլոգիական տեղեկատվության հավաքման 3 մեթոդ՝ փորձագիտական հարցումներ ՀՀ պաշտպանության նախարարության, ռազմական ոստիկանության և ուժային այլ կառույցների ղեկավար անձնակազմի հետ, խորին հարցազրույցներ զինծառայողների և վերջին 3 տարիներին զորացրվածների հետ, խմբային հարցազրույց ռազմական ակադեմիայի կուրսանտների հետ:

⁴ Կոնֆլիկտագեներներ - բառեր և գործողություններ, որոնք ենթադրում են պատասխան կոնֆլիկտային վարքի դրսևորում և հանգեցնում են կոնֆլիկտի առաջացման:

Վերջին տարիներին աշխարհի տարբեր երկրներում կատարված քանակական բազմաթիվ չափումներ, այդ թվում՝ գործոնային վերլուծությունը, հիմք են տվել պնդելու, որ բանակային ծառայության կատարողականությունը մեծապես պայմանավորված է ստորաբաժանումներում ներխմբային հաղորդակցության բնույթով ու միջանձնային փոխհարաբերությունների որակով⁵: Այս առումով հայոց բանակը ևս բացառություն չէ: Ինչպես զինվորները, այնպես էլ զորացրված քաղաքացիները պնդում են, որ հաճախ ականատես են եղել զորակոչիկների անձնային որակներով պայմանավորված բախումների: Վերջիններս եղել են մակերեսային բնույթի, սակայն տարածվելով, ներգրավել են նոր մասնակիցների և որոշ դեպքերում ունեցել են սուր արտահայտված էսկալացիոն շրջան:

Ըստ հարցվածների՝ զինվորական կոլեկտիվում ենթախմբերի ձևավորումը հիմնականում պայմանավորված է զորակոչիկների ծագմամբ (գյուղ/քաղաք, տարածաշրջան, թաղամաս և այլն) և անձնային որակներով, մինչդեռ կրթության և կենսամակարդակի տարբերությունները էական նշանակություն չեն ունենում: Մի կողմից այս հանգամանքը մտահոգող է, քանի որ զինվորների անձնային կերպարն ու նրանց միջև առօրեական միջանձնային շփումները կանոնադրությամբ լիովին վերահսկել հնարավոր չէ, բայց, մյուս կողմից, սա հուսադրող է, քանի որ կոնֆլիկտների վաղ ախտորոշման և կանխարգելման տեսանկյունից փոքր խմբերում և կոլեկտիվներում հաղորդակցության բնույթի, խմբային դինամիկայի և ներխմբային լարվածության վերահսկողության բավականին արդյունավետ ընթացակարգեր և մեթոդիկաներ են մշակել կոնֆլիկտաբանությունը, սոցիալական հոգեբանությունը և սոցիալական այլ գիտություններ: Նշյալ մեթոդիկաները կարող են բավականին արդյունավետորեն կիրառվել զինվորական կոլեկտիվներում՝ կանխելով սուր կոնֆլիկտային իրավիճակների զարգացումը:

Հայտնի է, որ զինվորական կոլեկտիվում շարքային զինվորականների միջև գոյություն ունեցող փոխհարաբերություններն առավելապես զարգանում են միմյանց հանդեպ համակրանքի և հակակրանքի, վստահության կամ անվստահության, հարգանքի կամ դրա բացակայության հիման վրա⁶: Այս իմաստով կոնֆլիկտների վաղ ախտորոշման առավել հեռանկարային միջոց կարող են դառնալ սոցիոմետրիկական չափումները, որոնք պարբերաբար իրականացնելով՝ սպայական և հրամանատարական կազմը կարող է ստանալ հստակ պատկերացում կոլեկտիվում ձևավորված ենթախմբերի, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ առաջնորդների, օտարվածների վերաբերյալ: Հետազոտված զորամասերից մեկում առկա էր նմանատիպ մեթոդիկայի կիրառման դրական փորձ. ենթախմբերի ոչ ֆորմալ առաջնորդներից ձևավորվել էր զինվորական խորհուրդ, որը պարբերաբար կազմակերպվող հանդիպումների միջոցով ապահովում էր խնդիրների վաղ ախտորոշման և լուծման գործառույթը:

⁵ Տե՛ս **Shirom A.** On Some Correlations of Combat Performance// Administrative Science Quarterly, Vol. 21, No 3, Johnson Graduate School of Management: Cornell University, 1976, էջ 419-432, **MacCoun R., Kier E., Belkin A.** Does Social Cohesion Determine Motivation in Combat?// Armed Forces & Society Vol. 32, Texas State University: Sage, 2005:

⁶ Տե՛ս «Ռազմական սոցիոլոգիա», խմբ. Լ. Հարությունյան, Եր., 2005, էջ 185:

Այս առումով արդյունավետ կլինեն նաև սոցիալական լարվածության գործակցի⁷ պարբերական հաշվարկները, որոնց չափունը բոլոր ստորաբաժանումներում կարող է կատարվել ձևայնացված մեթոդիկայով և համապատասխան մասնագիտական խորհրդատվության հիման վրա դառնալ արագ արձագանքման միջոցառումների արդյունավետ կազմակերպման միջոց:

Հետազոտության արդյունքում բացահայտվել է, որ կոնֆլիկտների արագ արձագանքման միջոցառումները՝ որպես նախաէսկալացիոն շրջանի միջամտության գործիք, բանակում կիրառվում են հազվադեպ, դրանք սովորաբար գործի են դրվում արդեն սրված, տարածում ստացած կոնֆլիկտային իրավիճակներում, մինչդեռ կոնֆլիկտի կանխարգելումն առավել արդյունավետ է կոնֆլիկտային տարրերի երևան գալու վաղ շրջանում: Մեր բանակում, որպես արագ արձագանքման մեխանիզմներ, առավել տարածված են կողմերի մեկուսացումն ու պատիժների կիրառումը, ընդ որում, ըստ հարցված զինվորների և նախկին զինծառայողների, պատիժների համակարգը հետագա կոնֆլիկտային վարքի կրկնության հավանականությունը չի նվազեցնում: Պատժեհամակարգում ամենագործունը, ըստ զինվորների, արձակուրդից զրկվելու մտավախությունն է: Սա նշանակում է, որ կարիք կա վերանայելու պատժիչ միջոցների արդյունավետությունը ոչ միայն ընթացիկ կարգ ու կանոնի պահպանման տեսանկյունից, այլև որպես կոնֆլիկտների կանխարգելման գործուն միջոցների ամբողջություն: Արագ արձագանքման մեխանիզմներից է հայոց բանակում գործող «թեժ գիծը», որին կարող են ահագանգել զինվորներն ու իրենց ծնողները ցանկացած խնդիր ունենալիս: Սակայն, ըստ հետազոտության արդյունքների, թեժ գծից ևս հիմնականում օգտվում են բացահայտ և սուր դրսևորում ստացած կոնֆլիկտների դեպքում:

Ինչպես նշվեց, շարքային զինվորների միջև առաջացող տարածայնությունները ստանում են ֆորմալ արձագանք միայն սպայական կամ հրամանատարական կազմին ներգրավելիս: Մինչդեռ հետազոտությունը ցույց է տվել, որ շարքային զինվորներն իրենց միջև առաջացող խնդիրներն ամեն կերպ քողարկում են վերադասից՝ կանոնադրությամբ սահմանված պատիժներից խուսափելու նպատակով: Հարցվողներից շատերը պնդում են, որ նման վիճաբանությունների մեծ մասը կարգավորվում է ոչ ֆորմալ առաջնորդների կամ, այսպես կոչված, «հեղինակավոր զինվորների» միջամտությամբ և հասու չի լինում սպայական կազմին: Ոչ ֆորմալ առաջնորդներն ունեն ներխմբային խնդիրների լուծման վերաբերյալ ամենաշատ տեղեկատվությունը: Հայտնի է, որ նրանք կարգավորում են ներխմբային հարաբերությունները, թուլացնում լարվածությունը, որոշում մարտավարությունը տարբեր իրավիճակներում⁸: Այս իմաստով վերջիններս պետք է դառնան կոնֆլիկտների վաղ ախտորոշման և արձագանք-

⁷ Տե՛ս **Козырев Г.** Введение в конфликтологию. М., 1999, էջ 94-95:

⁸ Տե՛ս **Shamir B., Zakay E., Breining E., Popper M.** Correlates of Charismatic Leader Behavior in Military Units: Subordinates' Attitudes, Unit Characteristics and Superiors' Appraisals of Leader Performance//The Academy of Management Journal, Vol 41, № 4, Birmingham: Academy of Management, 1998, էջ 387-409:

ման համակարգի գլխավոր օղակներից մեկը, իսկ նրանց գործունեությունը ֆորմալացման կարիք ունի:

Այս առումով զինվորների միջև կոնֆլիկտների վաղ ախտորոշման միջոցառումներից հեռանկարային կարող են համարվել հետևյալները.

1. սոցիալական տեղեկատվության կանոնավոր հավաքագրում մասնագիտական (սոցիալ-հոգեբանական, սոցիոլոգիական, կոնֆլիկտաբանական և այլն) խորհրդատվության հիման վրա,

2. սոցիո-մշակութային հաղորդակցության կազմակերպում տեղային մակարդակով՝ պրոբլեմալուծող մասնակցային կառույցների միջոցով (օրինակ՝ զինվորական խորհուրդ):

Վերակարգ սահմանելու հետ կապված կոնֆլիկտային իրավիճակները, ըստ հարցվողների, նույնպես բավականին տարածված են: Սակայն այս հարցում կոնֆլիկտների առաջացման աղբյուրները մասամբ վերացել են առավել կոնֆլիկտածին պարտականությունների համար արտազորամասային աշխատանքային հաստիքներ ստեղծելով: Նշանակում է, որ լրացուցիչ հաստիքների ստեղծման մեխանիզմը արդյունավետ է, և անհրաժեշտ է ավելացնել դրա կիրառությունը հայոց բանակում: Մինչույն ժամանակ պարզ է, որ հնարավոր չէ ազատել զինծառայողներին վերակարգի բոլոր պարտականություններից, հետևաբար անհրաժեշտ է խստորեն հետևել, որ վերակարգը սահմանվի արդարության սկզբունքով:

Ընդհանրապես, վերակարգի, կարգապահական տույժերի և խրախուսանքների, արձակուրդների բաշխման հետ կապված վիճաբանությունները կարող են դասվել «վերադասն ընդդեմ միջին օղակի և ստորադասի ընկալմամբ»⁹ հարաբերությունների հայտնի մոդելին: Այս մոդելը բնութագրում է այնպիսի կոնֆլիկտային փոխհարաբերություններ, որոնք առաջանում են ստորակարգության ներսում տարբեր ստորադաս օղակների միջև հաղորդակցության խափանման հետևանքով: Այս տիպի կոնֆլիկտները հիմնականում պայմանավորված են միջին ստորադաս օղակի կողմից միաժամանակ ենթակա և վերադաս օղակների հետ տարածայնության աղբյուրներ ունենալով, ինչպես նաև վերադասից դեպի ենթակա հաղորդակցության ընթացքում միջնորդի գործառույթների թերակատարմամբ: Տվյալ դեպքում վերադասը հրաման է տալիս ստորադասին, իսկ միջին դեկավար օղակը կատարում է բուֆերի դեր: Այս պարագայում կոնֆլիկտային գործոնները կուտակվում են բուֆերային տիրույթում, երբ միջին օղակը կանգնած է երկընտրանքի առջև. մի կողմից՝ թաքցնել ստորադաս օղակի խնդիրները վերադասից, մյուս կողմից՝ ապահովել տեղեկատվական ուղիների գործառության համապատասխանությունը կանոնադրությամբ: Բուֆերային երկընտրանքից խուսափելու լավագույն միջոց կարող է լինել լրացուցիչ տեղեկատվական ուղիների ստեղծումը, երբ վերակարգի, արձակուրդների և այլ առաջացող խնդիրների վերաբերյալ տեղեկությունները կփոխանցվեն ոչ միայն սպայական կազմի, այլև զինվորական խորհրդի միջոցով: Դերերի, պարտականությունների, կարգապահական տույժերի և խրախուսանքների բաշխման, արձակուրդների տրամադրման

⁹ Տե՛ս **Мастенбрук У.** Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М., 1996:

հարցերում կոնֆլիկտածին գործոնները վերահսկելու և նվազեցնելու առումով գործուն կլինեն կոնֆլիկտների հետևյալ կանխարգելիչ միջոցառումները.

- տեղեկատվության շրջանառության այլընտրանքային ուղիների ձևավորում՝ որոշակի ձևայնացված կանոններով,

- կրկնվող բնույթ ունեցող խնդիրների վերլուծություն և կառուցվածքային փոփոխություններ,

- մասնակցային գործընթացների խրախուսում:

Ինչպես նշվեց, կոնֆլիկտային ներուժի տեսանկյունից՝ առավել ուշադրության կարիք ունի նորակոչիկների հարմարման շրջանը: Ռազմական սոցիոլոգիայում առանձնացվում են նորակոչիկների հարմարման գործընթացի մի քանի հիմնական ուղղություններ. կենսապայմաններին հարմարումը, նոր սոցիալական կարգավիճակի, դերի յուրացումը, ներխնձային հարմարումը, նոր սոցիալ-հոգեբանական միջավայրում ինքնաընկալման և փոխադարձ ընկալման խնդիրները¹⁰: Ձորակոչիկների շրջանում սոցիալական հարմարման այս գործընթացը կարող է ունենալ դրական կամ բացասական ավարտ՝ ձևավորելով կամ դերային սպասումների ընդունում, կամ դրանց բացառում և շեղվող վարքի դրսևորում: Սա նշանակում է, որ այս շրջանում որպես կանխարգելիչ միջոցառում պետք է հանդես գան նորակոչիկների՝ բանակում սոցիալականացման արդյունավետությունը բարձրացնող միջոցառումները:

Հայտնի է, որ հայոց բանակում նմանատիպ գործառույթ իրականացնող որոշ կառույցներ ստեղծված են. դրանցից մեկը դաստիարակչական գծով պատասխանատուների օղակն է: Սակայն հետազոտությունից պարզվել է, որ վերջիններիս գործունեությունը որոշ դեպքերում ընկալվում է որպես ձևական, իսկ բացատրական գրույցներն անարդյունավետ և անհիմաստ, ինչը կարող է պայմանավորված լինել զինվորի իրավագիտակցական և գաղափարական դաստիարակության վերաբերյալ ընդհանրական պետական հայեցակարգի, հատուկ մանկավարժական մեթոդիկաների և կրթադաստիարակչական ընթացակարգերի անկանոնությամբ: Նմանատիպ դասընթացները պետք է լինեն վերահսկելի և կանոնավոր: Յուրաքանչյուր զինվոր պետք է հստակ պատկերացնի ոչ միայն կարգապահական կանոնադրության էությունն ու կիրառելիությունը, այլև ստորաբաժանման ներսում միջանձնային շփման կանոններն ու առանձնահատկությունները:

Տվյալ պարագայում առավել արդյունավետ կարող է լինել թեյնինգային կոնֆլիկտաբանության մեջ մեծ տարածում գտած «հարթեցման ռազմավարության» կիրառման հմտությունների փոխանցումը: Ձինվորականները ձեռք կբերեն արդյունավետ հաղորդակցության, ակտիվ լսելու, բանակցելու հմտություններ, որոնք թույլ կտան իրենց ոչ թե սահմանափակվել հակասության վերհանմամբ, այլև փոխել սեփական վերաբերմունքը կոնֆլիկտային իրավիճակում ներգրավված լինելու և դրա հետևանքների վերաբերյալ: Արդյունավետ կարող է լինել նաև այսպես կոչված «ինտեգրացիայի ռազմավարությունը», որի դեպքում խրախուս-

¹⁰ Տե՛ս «Ռազմական սոցիոլոգիա», էջ 96:

վում են հատկապես տարբեր մասնակցային մոտեցումների վրա հիմնված միջոցառումները, բաց քննարկումները:

Լ. Ցոյի իրավացի կարծիքով, կոնֆլիկտի ախտորոշումն ու կանխարգելումը գործնականում պետք է հիմնվեն կոնֆլիկտաբանական միջամտության հայտնի բոլոր միջոցների և մեթոդների վրա¹¹: Ամբողջացնելով հայոց բանակում զինվորների միջև կոնֆլիկտների կանխարգելման ուղղությունների վերաբերյալ կատարված հետազոտության արդյունքները՝ պետք է առանձնացնել վաղ ախտորոշման և կանխարգելման համակարգի հետևյալ տարրերն ու իրագործող օղակները.

- իրավագիտակցության բարձրացում, դաստիարակություն և կրթում, մասնավորապես բանակում գործող դաստիարակչական գործառույթ կատարող հատուկ անձնակազմի կողմից՝ ձևայնացնելով և բոլորի համար պարտադիր դարձնելով ուսուցման մեթոդիկաները,

- սոցիալական հոգեբանների, սոցիալական ուսույցների հաստիքների ստեղծում/ավելացում՝ արդյունավետ հաղորդակցվելու հնարավորություններ, կոնֆլիկտաբանական իրազեկության գիտելիքներ փոխանցող կանոնավոր և պարտադիր դասընթացների միջոցով,

- ֆիզիկական վնաս հասցնելու հակում, հոգեբանական խնդիրներ, ագրեսիա, բարձր կոնֆլիկտայնություն ունեցող անձանց բացահայտում հատուկ թեստերի և այլ հոգեբանական մեթոդիկաների միջոցով, ծառայության սկզբից նրանց նկատմամբ մասնագիտական վերահսկողության իրականացում, որոշ իրավիճակներում մեկուսացում և վարչական հսկողության սահմանում,

- կոլեկտիվում անցկացվող պարբերական հարցումների, սոցիոմետրիկ թեստերի միջոցով ոչ ֆորմալ առաջնորդների, մեկուսացվածների, ենթախմբերի և խմբային դինամիկայի առանձնահատկությունների բացահայտում՝ կոնֆլիկտային իրավիճակների վաղ ախտորոշման և կոնֆլիկտածին գործոնների պարբերական մոնիթորինգի նպատակով,

- կենցաղային մակարդակում կենսապայմանների բարելավում, պարտականությունների/դերերի բաշխման համակարգի չեզոքության ապահովում, որոշ պարտականությունների կատարման համար արտազորամասային աշխատանքային հաստիքների ստեղծում/ավելացում,

- կոնֆլիկտածին գործոնների վաղ ախտորոշման և ստորադասության ներսում տեղեկատվության ազատ շրջանառության ապահովման համար մասնակցային գործընթացների, բաց քննարկումների խթանում՝ արագ արձագանքման պրոբլեմալուծող տեխնիկաների կիրառմամբ,

- կոնֆլիկտների բռնի դրսևորումների պարտադիր սահմանափակում օրենքի տառին համաձայն պատժի թափանցիկ և հանրային կիրառմամբ:

Այսպիսով, ՀՀ զինված ուժերի համակարգում ոչ միայն հասունացել է սոցիոլոգիական և կոնֆլիկտաբանական մասնագիտացված միջամտության նկատմամբ սոցիալական պահանջը, այլև ձևավորված է դրա գիտակցումը պաշտոնական մակարդակով, և ստեղծվում են կոնֆլիկտների ախտորոշման և կանխարգելման համակարգի ներդրման հիմքերը:

¹¹ Տե՛ս Цой Л. Практическая конфликтология. СПб., 2006, էջ 25:

АДРИНЕ БАБЛОЯН – *Возможности развития системы ранней диагностики и предотвращения конфликтов в армянской армии.* – Современные теории конфликта акцентируют необходимость профессиональной интервенции при латентных конфликтах и зарождении конфликтных процессов. В статье, в частности, рассматриваются конфликты, возникающие между рядовыми солдатами. Основные выводы и предложения разработаны на основе анализа информации, полученной в ходе социологического исследования, которое в марте 2010 года провёл факультет социологии ЕГУ. Взаимоотношения рядовых – это феномен, обладающий варьирующим конфликтным потенциалом; он требует постоянного мониторинга конфликтогенов и превентивных конфликтологических мер.

ADRINE BABLOYAN – *Opportunities of Development of Early Warning and Conflict Prevention System in the Armenian Army.* – Contemporary theories of conflict are emphasizing the need for development of professional intervention tools for latent conflicts or pre-conflict stages of conflict processes. The article analyses the opportunities of elaboration of early warning and conflict prevention system in the Armenian army, particularly examining the relationships between private soldiers. The main conclusions and suggestion are based on the analysis of qualitative data gathered in the framework of sociological research, implemented in March 2010 by the Faculty of Sociology, Yerevan State University. The relationships between the soldiers are examined as a phenomenon possessing a differing level of conflict potential, which requires various means for monitoring of conflict sources and utilizing preventive actions.