

**«КРУГЛЫЙ СТОЛ» КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ  
СМЯГЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В РЕГИОНЕ**

Работники правоохранительных органов по роду службы обязаны обеспечивать мирный исход социальных акций протеста. Однако развитие конфликтов все больше уходит из-под контроля. Нередки переходы конфликтного потенциала из латентной стадии в открытые противостояния.

В последние годы Луганская область постоянно демонстрирует высокий уровень социальной напряженности. Наиболее конфликтной группой являются представители предприятий угольной промышленности. Шахтерские забастовки в городах области, пикеты у здания областной государственной администрации стали для луганчан привычным элементом повседневности. В то же время характерной особенностью шахтерских акций протеста становится постоянно нарастающая конфликтная интенсивность. Число участников пикетов возрастает от нескольких десятков до сотен. Время проведения – от нескольких часов до нескольких месяцев. Столкновения с работниками милиции, угрозы сожжения (самосожжения) и т.п. – все это свидетельствует о необходимости поиска нетрадиционных путей посредничества и смягчения социальной напряженности, возникшей в связи с шахтерскими проблемами.

Традиционные способы решения проблем, лежащих в основе тех или иных форм шахтерского протеста, в настоящее время не срабатывают. Одномоментная выплата всей задолженности по зарплате не представляется возможной, во-первых, из-за отсутствия финансовых ресурсов и, во-вторых, из-за боязни представителей власти стимулировать цепную реакцию подобных действий со стороны других социально-профессиональных групп.

Разрешение социально-трудовых конфликтов в судебном порядке ограничено несовершенством законодательства (в частности, не отработаны механизмы банкротства и соответствующего погашения задолженностей, реструктуризации и закрытия шахт). Недостаточно прочны и традиции правового решения подобных вопросов.

Ситуация усугубляется еще и тем отношением к конфликтам, которое господствовало в прежнем социалистическом обществе, когда всякий конфликт считался аномалией. И если не удавалось радикально устранить какое-либо столкновение, то делалось все возможное, чтобы «спрятать» конфликт, загнать его вглубь, дабы сохранялась иллюзия бесконфликтной социальной гармонии. Отголоском такого подхода в наши дни являются попытки борьбы с внешними проявлениями конфликтов вместо решений глубинных противоречий. Органы власти работают как некие «пожарные команды», реагируя на непосредственные акты протеста. Вместе с тем достаточно распространенными становятся действия региональных властных структур по перераспределению недовольства масс в сторону высших государственных органов для достижения собственных целей. Определенную активность в этом отношении демонстрируют и некоторые политические организации.

Идеальным способом разрешения конфликтов между шахтерами и властью было бы удовлетворение требований горняков (в большинстве своем законных и справедливых). В то же время очевидно, что таких возможностей власть сейчас не имеет. Ситуация может показаться тупиковой, но, тем не

менее, какой-то выход искать необходимо, если мы не хотим иметь дело с еще более грозными социальными катаклизмами.

Смягчение социальной напряженности может быть достигнуто за счет упреждающих социально-психотехнологических мероприятий в районах потенциальной конфликтности. В частности, анализ шахтерских проблем приводит к выводу о том, что в основе их требований лежат не «чистые» трудовые отношения, а целый комплекс социальных противоречий и диспропорций. В то же время осуществляемые мероприятия по социально-экономическому реформированию необходимы комплексностью и последовательностью не отличаются. В результате регион становится объектом разнонаправленных действий тех или иных ведомств на «свои» сферы по отраслевому признаку вместо решения насущных проблем, исходя из сложившейся целостности социально-хозяйственных комплексов (городов, поселков, районов).

Исходя из вышеизложенного, представляется возможным предположить, что в качестве одного из механизмов, способствующих снижению социально-психологической напряженности в потенциально конфликтных регионах, может быть использована такая форма взаимодействия, как «круглый стол» представителей конфликтующих сторон, власти, общественности, конфликтологов.

Повышение эффективности деятельности такого органа может быть связано со следующими условиями:

- придание «круглому столу» специальными решениями местной власти статуса постоянно действующего консультативного совещания;

- участие в работе «круглого стола» руководителей местных представительных органов, исполнительной власти, действующих в регионе политических, профессиональных и других общественных объединений граждан, конфликтологов.

- разработка и легитимизация подробных Положения и Регламента «круглого стола», в которые были бы тщательно вписаны цели, принципы деятельности, основные процедуры, участники, формы и порядок работы.

Продуманная на базе социально-психологических закономерностей организация работы «круглого стола» может способствовать, во-первых, объединению разнонаправленных интересов для формирования перспективных и ближайших целей развития региона, во-вторых, привлечению общественности к реализации совместно выработанных программ, в-третьих, разрешению местных социальных конфликтов до их обострения и, в-четвертых, снизить как материальные, так и моральные затраты, имеющие место при существующей практике разрешения конфликтов.

Такая форма «круглого стола» делает его посредником между сторонами конфликта, властью и населением, эффективным каналом прямой и обратной связи между управленческими решениями и массовыми действиями граждан. Отсутствие подобного промежуточного звена на местах приводит к тому, что люди, недовольные своим положением, адресуют свои эмоции непосредственно в областные и центральные органы власти.

Попыткой моделирования такого механизма стало проведение в г. Луганске 9 октября 1998г «круглого стола» «Конфликты в регионе. Шахтерские пикеты как способ решения социально-экономических проблем».

В ходе подготовки и проведения «круглого стола» как строго структурированной методики группового решения проблем были использованы социально-психологические феномены.

Прежде всего, это механизм социальной фасилитации, т.е. облегчение взаимодействия и взаимопонимания сторон конфликта вследствие объективизации в сознании участников «круглого стола» образа других индивидов, выступающих как в качестве сторон, так и активных наблюдателей (экспертов-конфликтологов) за действиями данного участника. Это способствовало сближению позиций сторон конфликта и выводу их на общность интересов в быстрейшем разрешении затянувшегося конфликта. Следует отметить, что практика фасилитации в современной культуре разрешения конфликтов имеет глубокие корни и много результативных направлений.

Большое место в проведении «круглого стола» занимал феномен конформизма. Присутствующие за «круглым столом» стороны конфликта подвергались давлению доминирующей группы специалистов-конфликтологов, чем достигалась нивелировка установок и стереотипов сторон на разрешение конфликта и выход из конфликтной ситуации. Здесь есть и свои сложности. Как показывают классические социально-психологические эксперименты, на конформность влияют несколько факторов. Наиболее значимые, с точки зрения проведения данной методики, являлись:

Размеры доминирующего большинства (оптимальная его численность 7–9). В нашем случае при двух равных сторонах затянувшегося конфликта пикетирующих шахтеров и облгосадминистрации большинством выступили представители 7 организаций. Из них 4 общественных: конфликтологов, социологов, медиаторов, профсоюзов и три представителя научных учреждений.

Степень единодушия доминирующей группы участников была проявлена в отношении альтернативности разрешения затянувшегося конфликта на взаимоприемлемых интересах (превалировал метод принципиальных переговоров). При противостоянии двух сторон конфликта, пришедшего в тупик, такая позиция референтной группы явно сыграла свою положительную роль.

При подготовке к процедуре проведения «круглого стола» использовались формы, приемы и средства социопсихотехники.

Так, строгая структуризация и большое количество участников «круглого стола» предъявили повышенные требования к равноправию их в выражении своего мнения. Для этого в начале мероприятия были обсуждены и приняты следующие правила:

- не уклоняться от темы;
- работать на «общий котел»;
- долой демагогию;
- активное участие всех.

Ведущий «круглого стола» строго следил за соблюдением правил и регламента, а также за невербальными реакциями всех участников, своевременно включая их в дискуссию. Была продумана и рассадка сторон без четкого разграничения (применены элементы проксемики). Знакомство присутствующих за «круглым столом» с применением психотехнических приемов дало положительный эмоциональный подъем и сняло напряженность с самого начала заседания.

Для достижения поставленных целей и большего сближения позиций конфликтующих сторон вначале была представлена точка зрения на проблему доминирующего большинства участников, т.е. экспертов-конфликтологов. Выделение данного конфликта как части научнообоснованной точки зрения на природу социального конфликта расширило поле зрения конкретных возможностей и увело конфликтующие стороны от чисто позиционной борьбы. Большое внимание также было уделено этапу выдвижения вариантов взаимовыгодного разрешения конфликта и путям выхода из сложившейся кризисной ситуации. В нашем случае был применен метод «мозгового штурма». Это дало несколько десятков возможных вариантов разрешения конфликта, открыло и скрытые стороны конфликтной ситуации.

Задача взаимопонимания и нахождения взаимовыгодных вариантов разрешения конфликта была практически выполнена и в дальнейшем слово оставалось за конфликтующими сторонами, которые могли бы конфиденциально прийти к конкретному решению на основе полученных интересных предложений. К примеру: «Создание на базе шахт ОАО, с приобретением акций самими шахтерами, территориально-производственных комплексов, объединяющих шахты и близлежащие колхозы» и др.

Проведенный по итогам «круглого стола» анкетный опрос участников дал благоприятные отзывы о данной методике и пожелания по его дальнейшему проведению.

В целом предложенная психотехнология, на наш взгляд, обладает потенциалом в реализации возложенных на правоохранительные органы задач. Поиск и применение современных форм и методов мирного разрешения социальных конфликтов ставит проблему кадровой подготовки специалистов, обладающих навыками в применении психотехнологий в правоохранительной деятельности.

*В.М. Зотов, канд. філос. наук*

### **СПЕЦІАЛЬНІ ЗАСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ОВС УКРАЇНИ**

Створення служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ згідно з наказом МВС України від 13 липня 1996 року № 487 є цілком логічним кроком у справі реформування органів внутрішніх справ, а також їх адаптації до діяльності в сучасних умовах.

Відомо, що працівники міліції виконують свої службові обов'язки часто у стресогенних, а то й екстремальних умовах. Їхній роботі притаманні дефіцит часу для прийняття рішень та їх реалізації, вплив сильних подразників, домінування негативних емоцій, підвищена відповідальність та необхідність вжиття адекватних заходів. Ці фактори існують об'єктивно і в деяких ситуаціях можуть призвести до негативних наслідків.

Значне коло вказаних та багатьох інших проблем у роботі органів внутрішніх справ можна вирішити за допомогою кабінетів психологічного розвантаження (в подальшому КІР), які мають бути створені при районних відділах та інших підрозділах внутрішніх справ.

Необхідність створення КІР в діяльності ОВС України підтверджується даними соціологічного дослідження, проведеного автором у 6-ти райвідділах внутрішніх справ міста Запоріжжя. Всього опитано 212 працівників. При