

тури у взаємозв'язку з українознавством дає можливість об'єктивно пояснити спосіб життя, вчинки та дії літературних персонажів. У процесі ідейно-художнього аналізу творів у контексті народознавства у курсантів та слухачів формується система національних пріоритетів. Одночасно опанування багатством української культури веде до вшанування духовних і матеріальних надбань інших народів. Здійснюючи процес формування духовної сфери майбутнього спеціаліста засобами українознавчих дисциплін необхідно усвідомлювати, що формування національної свідомості має відбуватись не тільки на українському, а й на широкому народному ґрунті всіх націй і етнічних меншин, які проживають на українській землі. Саме тому необхідно утверджувати у свідомості курсантів і слухачів непримиреність до націонал-шовінізму та інших антиподів духовної культури міжетнічного спілкування.

Значні можливості у вирішенні цієї проблеми у вузах МВС України має курс «Українська та зарубіжна культура». Специфіка цього курсу дає можливість ознайомити майбутніх спеціалістів із багатьма галузями культури, зокрема з такими, як українське мистецтво, етнографія, матеріальна культура, історичні форми культурно-освітньої, релігійно-конфесійної, політичної діяльності, з розвитком наукового знання в системі духовних цінностей тощо.

Цей предмет сприятиме розвитку основних складових інтелекту спеціаліста; активізації його пізнавальних інтересів, формуванню творчого потенціалу особистості, абстрактно-логічного мислення, інтуїції і т.ін. У духовній культурі сучасного фахівця ОВС повинні поєднуватись гармонійність почуттів і мислення, переконання і вчинка. Вона виступає істотним джерелом оптимістичного світобачення, творчого ставлення до справи.

Таким чином, формування духовності майбутнього спеціаліста ОВС є невід'ємною складовою частиною загального процесу його професійної підготовки. Важлива роль у цьому процесі у вузах МВС України відводиться українознавчим дисциплінам. Саме засобами цих дисциплін у курсантів та слухачів формується привабливість образу українського суспільства та його держави, що, в свою чергу, є вкрай необхідною підставою для розвитку патріотизму у майбутніх спеціалістів.

Е. Е.Тонков

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Необходимость концептуального, системного осмысления положения дел в сфере разрешения конфликтов в правоохранительной деятельности обусловлена накоплением значительных, **о** по объему и содержанию массива знаний, фактов, задач и интересов, **которые** недостаточно увязаны и согласованы между собой. В связи с этим приоритетным направлением нашего исследования является не столько критика сложившихся теоретических противоречий и практических недостатков, сколько конструктивный анализ и разработка принципов, детерминант, технологий, а также их изложение в определенном систематизированном виде.

Право на конфликт, приобретаемое каждым из нас в силу собственной конкретно-содержательной позиции, является возможным средством влияния на дальнейшее развитие общественных отношений. Процедура конфликта не обязательно может носить антагонистический характер и в состоянии находится в рамках деловой конструктивности.

К сожалению, функциональное значение конфликта достаточно часто отрицается. Теоретики идеологических основ современного общества пытаются изобразить мираж «равенства возможностей», который позволил бы создать у большинства населения обманчивое представление о том, что эгоистический интерес индивидуума, включенный в совокупность общих целей, дает в конечном счете необходимую социальную и нравственную гармонию, стихийное торжество общего интереса. Для подавления конфликтных проявлений применяется специфический арсенал санкций, выступающих в качестве детерминант нравственности. Социальная санкция, находящая свое практическое выражение в определенном поведении человека, может соответствовать или не соответствовать его моральной мотивации, провоцируя развитие внутриличностного конфликта. Не имея реальной возможности оспорить применение социальных санкций, многие предпочитают не испытывать на себе жесткость их воздействия, избирая позицию морального лицемерия. С течением времени оно становится привычной нормой, закрепляется в общественном сознании, иллюстрируя общий кризис социальной системы.

В результате нестабильной социально-политической обстановки и явно-го паралича господствующей системы ценностей мы оказались не готовыми к защите прежних эталонов своего поведения и тех идеалов, которые подверглись бесцеремонному разрушению. Следует признать, что мы не сумели сберечь те социально-нравственные и духовные ориентиры, которыми всегда так гордилась отечественная интеллигенция и которые так отчаянно, вплоть до самопожертвования, отстаивала в годы террора и репрессий.

Вместе с тем, именно интеллигенции в силу развитости ее духовного потенциала предоставлено право на конфликт с неправовой системой в целях совершенствования морального сознания общества и продвижения его на новый этап эволюции. Не случайно Данте в «Божественной комедии» самым мучительным испытанием для грешников называл подъем по нестандартным ступеням. По ним карабкается сегодня наше общество на фоне разрушения веры в быстро меняющихся кумиров и искоренения веры в непогрешимость собственных, сложившихся годами представлений. Отсюда и рождается благодатная почва для нетерпимости к чужому мнению, подмены аргументации предвзятыми оценками, роста приверженцев «силовых» методов решения проблем.

Осознав, что мы жили нереальными целями, мы пока не смогли найти достойных духовных эквивалентов утраченных иллюзий и миражей, не сумели заменить их адекватными по значимости идеалами, способными исполнить роль объединяющего фактора и стимула к прогрессивному движению. Эта задача требует своего решения, однако для этого необходимо создать в обществе новую морально-психологическую ситуацию. В противном случае духовно-нравственный кризис и неопределенность перспектив приведут нас в сети, умело расставляемые апологетами «твердой руки» и возврата в консервативное прошлое. В таких настроениях находит отражение имплицитное стремление человека избежать персональной ответственности за судьбу общества, перепоручив ее кому-то другому. Мы не должны трансформироваться в объект патронажной опеки со стороны внешней силы в виде власти, закона, религии и т. д. Не надо бояться конфликта и рассматривать его как негативный фактор. Еще Льюис Козер в 1956 г. отмечал, что конфликт возни-

кает в результате попыток отдельных личностей или групп реализовать свои суждения. Он убедительно доказал, что существуют позитивные функции конфликта, которые имеют значение стимуляторов и движущей силы изменений, а в конечном счете служат уравниванию и стабилизации социальной системы.

Поэтому реализация права на конструктивный конфликт, выступающая как ценностная парадигма для отдельных членов общества и угрожающая порой для них отрицательными последствиями, не только служит мерилом их самодостаточности, но и является неременным условием повышения общего уровня правового менталитета государства. Приступая в начале 90-х годов к обобщению результатов исследования позитивных функций конфликта в правоохранительных органах, мы исходили из того, что концепция как понятие – это определенный способ трактования предмета, явления, процесса, руководящая идея и ведущий замысел научной деятельности. В качестве такой идеи мы рассматриваем *педагогическое управление конфликтом* – специально организованный процесс совместной деятельности субъекта управления и оппонентов конфликта в конструктивном преодолении конфликтных противоречий на основе взаимоприемлемого решения.

Возможно ли управление конфликтом в принципе? Чем или кем можно управлять в процессе развития конфликта? Обладает ли конфликт свойствами управляемости? Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо обратиться к теории управления. Во-первых, объект управления должен иметь определенные границы, которые не могут быть произвольными, а представляют в совокупности некоторую целостность. Во-вторых, объект должен быть наблюдаемым, т. е. интересующие нас стороны объекта необходимо в процессе управления видеть регулярно и достоверно. В-третьих, необходимо иметь возможность воздействовать на объект и в ответ на эти воздействия объект должен реагировать.

Итак, «целостность – наблюдаемость – управляемость» – такова триада свойств, которыми объект должен обладать, причем обладать не вообще, а только по отношению к его целям и возможностям управления им. С данным подходом связана существенная переоценка сложившихся стереотипов в понимании эффективного управления, чему немало способствуют синергетические представления об открытости, изменчивости и необратимости мира, целостности и взаимосвязанности человека, природы и общества.

Синергетический подход к управлению конфликтами в правоохранительной системе, наделенной властными полномочиями по отношению к своим гражданам, серьезно затрагивает взаимоотношения, где личность как постоянный источник стихийности, неупорядоченности, непредсказуемости в то же время является источником развития, нелинейного стимулирующего роста.

Руководителям правоохранительных коллективов, отличающихся жесткой субординацией и единоначалием, следует учитывать синергетические явления при обеспечении в управленческом процессе системно-деятельностного подхода, который предусматривает выделение в управляемом объекте не отдельных элементов, а системообразующих характеристик. Любое правоохранительное подразделение, рассматриваемое в качестве объекта управления, требует выявления его деятельной специфики, интегративных и инвариантных связей, отношений, структурно-содержательных и функциональных параметров.

Субъектно-деятельностный подход позволяет выявить в системе управления конфликтами, которая носит многоуровневый и иерархический характер, ряд взаимосвязанных подсистем, обладающих различными функциональными свойствами: *когнитивную*, которая реализует функцию познания; *регулятивную*, обеспечивающую регуляцию конфликтной деятельности и коррекцию направленности конфликтного поведения; *коммуникативную*, реализующуюся в процессе организации педагогического общения субъекта управления с оппонентами конфликта и оппонентов между собой; *креативную*, проявляющуюся в самореализации личностей оппонентов, включенных в процесс антиконфликтной деятельности.

В этом смысле субъектно-деятельностный подход становится для нас тем методологическим ориентиром, который позволяет создать алгоритм для достижения поставленной цели, выраженный в форме заранее заданной педагогической технологии. Использование последней в повседневной оперативно-служебной деятельности является, на наш взгляд, неотъемлемой стороной профессиональной компетентности руководителя правоохранительного коллектива наравне с умением осуществлять педагогический анализ фактов и событий. Компетентность руководителя наглядно видна в быстрой адаптации к изменяющимся ситуациям в оперативной обстановке и реагировании на это подчиненных. Как показывают результаты исследования, развитию профессиональной компетентности руководителя правоохранительной организации способствуют субъектное включение в деятельность подчиненных, введение в нее дополнительных элементов или отношений на основе достоверных данных, деление поставленной задачи на согласующиеся части, своевременное выделение доминирующих целей, выдвижение противоположных гипотез, моделирование и т.д.

Одну из непререкаемых детерминант профессиональной компетентности руководителя составляет технологическая грамотность, выражающаяся не только в обладании специальными правоохранительными навыками и знаниями, но и в интеграции социальных и воспитательных стратегий управления, создающих необходимый позитивный эффект при разрешении конфликтных ситуаций.

Правоохранительная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, требующими своевременного компетентного вмешательства на основе творческого мышления. *Профессиональный подход* к выполнению служебного долга руководителя реализуется на основе самокритичности, гибкости ума, конкретности, оперативности, смелости, убежденности. Руководитель-профессионал отличается высокоразвитыми качествами педагогического взаимодействия, дающими ему возможность адекватно оценивать конфликтную ситуацию, устанавливать контакт с оппонентами конфликта, правильно понимать мотивы конфликтной деятельности, создавать нормальную деловую атмосферу во время поиска взаимоприемлемого решения, устанавливать и поддерживать доверительные отношения, расшифровывать невербальные признаки поведения сотрудников и т.п.

Реализовать такую возможность предоставляет *структурно-динамическая модель управления конфликтом*, которая соединяет в себе целеполагающий, мотивационно-потребностный и содержательно-операционный компоненты.

Целеполагающий компонент включает в себя доминанту педагогического менталитета субъекта управления, систему его личностных смыслов, со-

держание которых ориентировано на гуманистические ценности оперативно-служебной деятельности. Цель является способом, проводником действия причины конфликта, формой ее функционирования. Она не существует в настоящем, но предполагается, что может существовать в будущем. Она отражается в сознании человека, причем, может рассматриваться как возможный результат возможной деятельности, т.е. целью можно считать результат деятельности, отраженный в сознании. С данной точки зрения нельзя признать корректными распространенные в литературе выражения «сознательная (осознанная) цель», «заранее поставленная цель», «желательная цель» и т. д., поскольку вообще немыслима цель, которая не была бы сознательной, так как само целеполагание есть атрибут сознания.

Необходимо обратить внимание и на такое обстоятельство. Если цель выступает как непосредственная причина конфликтной деятельности, а через нее и как причина самого конфликта, то очевидно, что еще не существующее (будущее) явление воздействует на ход событий в настоящем. Хотя на первый взгляд это может показаться парадоксальным, но фактически такое положение соответствует действительности, поскольку при осуществлении целесообразной деятельности мы будущее вводим в детерминацию нашего поведения. Цель является непосредственной причиной конфликтной деятельности, однако это достаточно специфическая причина, выполняющая функцию способа или средства реализации.

Мотивационно-потребностный компонент детерминирован системой побудительных сил оппонентов конфликта, опредмеченных потребностей и характеризует их социально-нравственную позицию. При целеполагании, в причинно-следственном смысле, отражаются потребности человека, что означает детерминированность постановки целей потребностями личности. Именно потребности лежат в основе образования ценностей, а осознание потребности служит формированию интереса, мотива, ориентации, установки, цели, решения, действия.

Вместе с тем при постановке цели человек исходит не только из необходимости удовлетворения своих многочисленных потребностей, но и из самих объективных возможностей их реализации, поскольку имеющиеся фактические условия предоставляют возможность поставить и реализовать только ограниченные цели.

При возникновении и развитии конфликта часто можно обнаружить те или иные объективные причины, способствовавшие столкновению интересов социальных субъектов. Многие конфликты основаны на противоречиях, закономерно вытекающих их объективно сложившейся ситуации, в которой вступают в противоборствие реальные потребности каждой из сторон. Этим объясняется наличие *содержательно-операционного компонента*, характеризующего умение руководителя организовать процесс педагогического управления конфликтом, основываясь на принципах формирования антиконфликтной направленности действий сотрудников.

Таковы, в общих чертах, некоторые концептуальные основы управления конфликтами в правоохранительных органах. Смысловое содержание предложенной концепции ориентировано не на субординационное подавление волевых устремлений сотрудников, а на предоставление им возможности творческой самореализации в процессе оперативно-служебной деятельности,

направленной на выполнение задач, поставленных государством перед правоохранительными органами.

П.П. Баранов, д-р юрид. наук

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРАВОСОЗНАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД

Проблема профессионального правосознания сотрудников ОВД по своему содержанию представляет собой неудовлетворенную общественную потребность, в основе которой лежит фактическое несоответствие между требуемыми идеалами правового государства, передовым законодательством, общественным мнением, уровнем правового сознания сотрудников ОВД и реальным его состоянием.

Профессиональное правосознание работников ОВД, взятое в качестве социальной реальности, может и должно исследоваться как системное, целостное явление. Это означает, что оно рассматривается в качестве целостной и отграниченной от внешней среды совокупности элементов и связей. Выявленные при этом свойства объекта (структура, системное поведение, самоорганизация) учитываются при разработке планов изменения его состояния. Оставшаяся за рамками указанной совокупности внешняя среда интерпретируется в качестве факторов, воздействующих на состояние правового сознания. Органы и инстанции, пытающиеся решать проблему, также интерпретируются в качестве системы. В процессе воздействия на проблему выделяются так называемые моменты решения: цели системы, решающей проблему; альтернативы или курсы действий по их достижению; ресурсные затраты, требующиеся по каждой такой альтернативе; зависимости между альтернативами и ресурсными затратами; критерии выбора предпочтительной альтернативы.

С позиций системного анализа правовое сознание сотрудников ОВД является социальной проблемой, затрагивающей широкую сферу общественных отношений, всю совокупность государственных и общественных институтов, интересы широких кругов общества. Она может быть решена только силами и средствами всего общества, всех его институтов. Такая система должна быть в состоянии вырабатывать идеологию решения проблемы, иметь возможность принимать решения о выделении необходимых для этого кадровых, финансовых, материальных ресурсов, создавать соответствующие правовые нормы, осуществлять надзор за законностью профессиональной деятельности, иметь право судебной оценки действий должностных лиц, вырабатывать соответствующие научные концепции и теории, осуществлять текущее управление органами, службами, подразделениями, постоянно и оперативно информировать общество о том, как продвигается процесс решения проблемы.

Состояние профессионального правосознания сотрудников ОВД есть «равнодействующие» от системы социальных факторов, влияющих на состояние профессионального правосознания (экономических, политических, правовых, социально-психологических, культурно-этических, организационно-управленческих), образующих в своей совокупности среду, в рамках которой формируются, развиваются и проявляются правовые взгляды, установки, чувства, представления и идеалы сотрудников ОВД.