

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Вахнина Виктория Владимировна

канд. психол. наук, доцент

Академия управления МВД России

г. Москва

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСОВ ПЕРЕГОВОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация: в статье выделяются основные теоретические подходы, которые позволяют сформировать методологию преодоления кризисов переговорной деятельности в практике сотрудников органов внутренних дел, рассматриваются основные принципы, механизмы и методы, позволяющие осуществлять антикризисные переговоры.

Ключевые слова: методология переговоров, преодоление кризисов, переговорная деятельность, антикризисные переговоры, переговорная практика.

В развитии современного образования, подходов, подготовки кадров актуальным является развитие методологии антикризисных переговоров, подготовки сотрудников органов внутренних дел, осуществляющих переговорный процесс в различных ситуациях, связанных с фактом совершения преступления. В формировании теории антикризисных переговоров представлена попытка теоретико-методологической и историографической рефлексии становления методологии юридико-психологических исследований в единении системно-ситуационного анализа и рефлексивного подхода. Цель формирования данного подхода – показать, что в основных положениях упомянутых подходов есть предпосылка формирования методологии подхода антикризисных переговоров, присутствуют начала новой модели практической системообразующей стилистики переговорной практики. Обсуждение данных проблем представляется актуальным на со-

временном этапе развития психологии. Ситуация в психологической науке сегодня (и в юридической психологии, в том числе) является собой наглядный пример всё возрастающей дифференциации научного знания; это ситуация, характеризующаяся выраженным обилием теоретических и прикладных направлений, течений и подходов, с другой стороны, актуален запрос именно психологии переговорной деятельности в целевом направлении предотвращения и преодоления кризисов.

Методология не есть также простая сумма отдельных методов, их «механическое единство». Методология – сложная, динамичная, целостная, субординированная система способов, приемов, принципов разных уровней, сферы действия, направленности, эвристических возможностей, содержаний, структур и т.д. Эффективность, сила того или иного метода обусловлена содержательностью, глубиной, фундаментальностью теории, которая «сжимается в метод». В свою очередь «метод расширяется в систему», т.е. используется для дальнейшего развития науки, углубления и развертывания теоретического знания как системы, его материализации, объективизации в практике, заключается в нахождении новых явлений природы и в открытии тех законов, которым они подчиняются [1, с. 314].

Под методологией принято понимать систему принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе, в отечественной психологии принято придерживаться структурной схемы методологии научного знания, которая предполагает выделение следующих уровней:

- 1) уровень философской методологии;
- 2) уровень общенаучных принципов и форм исследования;
- 3) уровень конкретно-научной методологии;
- 4) уровень методик и техник исследования.

Это разделение методологии научного знания в течение многих лет было признано практически всеми методологами науки и, в общем, не подвергалось

сомнению. Перед психологией как наукой достаточно остро встают задачи методологической рефлексии, осмысления собственного парадигмального статуса. Допустимо предположить, что в новой методологической ситуации схема уровня методологического знания также может нуждаться в дополнительной рефлексии и новом содержательном наполнении практической составляющей. При этом систематизация рефлексивного взгляда и системно-ситуационного анализа и сформировало некий контекст для практического использования – антикризисные переговоры.

При разработке концепции преодоления кризисов переговорной деятельности сотрудников органов внутренних дел использованы идеи социальных нормах и регуляции поведения (М.И. Бобнева), междисциплинарном подходе к психологии безопасности (Ю.П. Зинченко), концептуальные положения ситуационном подходе (А.Я. Анцупов, Б.Я. Шведин и др.), мотивации поведения (В.К. Вилюнас), психологии опасных профессий (Д.В. Гандер, М.И. Марьин), психологии профессиональной деятельности (Ю.Н. Гурьянов, С.Л. Кандыбович, П.А. Корчемный), надежности специалиста (Н.Д. Завалова, М.А. Котик, В.М. Крук, В.Ю. Рыбников).

Научный подход антикризисных переговоров разрабатывался на основе совокупности теорий системно-ситуационного анализа и рефлексивного подхода, которые тем самым выступают его необходимой предпосылкой.

Технология системно-ситуативного анализа деятельности была сформирована в рамках личностно-деятельностного подхода. Значительный объем задач в рамках системно-ситуативного подхода решается с помощью ретроспективного анализа: создается «банк» кризисных ситуаций переговорной деятельности, который позволяет, применяя методы математической статистики, выявить ряд зависимостей, тенденций и закономерностей развития кризиса переговоров.

Системно-ситуативный анализ – один из перспективных научных методов эмпирического исследования кризисных ситуаций переговорной деятельности, т.к. при системно-ситуативном анализе переговоры рассматриваются как динамичная система, не сводимая к простой сумме своих элементов, обладающая

структурой, в которой свойства элемента определяются его местом в этой структуре. В качестве единицы системно-ситуативного анализа переговоров используется переговорная ситуация, имеющая определенные содержательные и динамические характеристики, временные и пространственные границы.

Методологией системно-ситуативного подхода выступила системность целей и результатов, непрерывность, использование ситуации как наименьшей, неделимой единицы анализа [2, с. 30], которую в своих исследованиях развивают такие известные учёные, как А.Я. Анцупов, А.В. Булгаков, Ю.Н. Гурьянов, В.М. Крук, И.Н. Носс, А.Ю. Федотов, А.И. Шипилов и другие.

Теоретико-методологической базой исследований выступали концептуальные положения П.А. Корчемного о трансформации для каждого отдельного случая профессиональной деятельности (поведения в профессиональной деятельности) специалиста и психологические условия ее (его) реализации, а также А.Я. Анцупова, М.И. Дьяченко, А.В. Мощенко, И.Н. Носса, Б.Я. Шведина, А.И. Шипилова о системно-ситуативном подходе их рассмотрения, ситуации как системной единице их анализа.

В соответствии с деятельностным системно-ситуативным подходом, единицей анализа деятельности выступает ситуация в единстве задачи, условий ее выполнения и субъекта. Б.Я. Шведин предложил анализировать деятельность не вообще, не абстрактно, а в субъективно-объективной определенности, т.е. в конкретной ситуации. Изучение единицы, в качестве которой выступает ситуация социального взаимодействия, рассматривает системно-ситуативный подход: устанавливаются участники деятельности; выделяется система взаимосвязанных действий индивидов; выявляются объективные и субъективные причины (мотивы), побуждающие одну личность осуществлять действия по отношению к другой личности; изучаются содержание и результаты их взаимодействия; устанавливаются пространственные и временные границы взаимных действий.

Ситуация – целостная часть деятельности, осуществляющаяся от начала до конца решения задачи в конкретных условиях конкретным субъектом.

По мнению Б.Я. Шведина, сущностью ситуации является «связывание», «схватывание», «фиксация» опыта, т.к. «опыт появляется в триаде: субъект деятельности, задача (задачи), обстоятельства (условия)». Ученый подчеркивает, что знание может существовать и не в системно-организованном виде, разрозненно, разобщено, будучи разбитым на отдельные дисциплины, но опыт всегда системно организован в конкретной ситуации.

Нормальное развитие переговоров может иметь различные отклонения, ошибки, которые часто приводят к кризисному развитию и представляют угрозу для дальнейшего развития переговоров. Своевременное выявление отклонений позволяет руководству группы ведения переговоров принять своевременные меры по нейтрализации нежелательных явлений и коррекции курса на нормальное течение переговорного процесса – без кризиса. Таким образом, целесообразно применение рефлексивного подхода в диагностике кризисных явлений в процессе переговоров.

В методологическом плане рефлексивный подход, с одной стороны, обеспечивает предметное видение изучаемой реальности, а с другой – позволяет технологически ее осваивать и преобразовывать посредством конкретной деятельности для достижения тех или иных целей и решения практических задач.

Рефлексия – это механизм, благодаря которому система создаёт условия для реализации (согласования) целей. В нашем случае такой системой является переговорный процесс, где рефлексия, являясь одновременно и деятельностным, и сознательным мыслительным процессом проявляется в качестве одного из важнейших механизмов, который обеспечивает реализацию таких функций сознания как отражение, понимание, отношение, целеполагания, планирование, прогнозирование, управление.

Современным руководителям госслужбы высшего уровня, согласно исследованиям ученых РАГС, необходимо обладать инновационно-рефлексивным стилем управления. Его отличают, по мнению С.Ю. Степанова [3, с. 15] следующие признаки:

- глубинный анализ и переосмысление эмпирического опыта, связанного с профессиональной деятельностью в различных управленческих системах;
- наличие рефлексивных способностей и ориентация на конструктивную асимиляцию мировых достижений в сфере управления;
- рефлексия различных управленческих ситуаций с обнаружением ограничений старых способов решения организационных проблем, освоение или создания новых управленческих средств;
- развитие концептуализации, утверждение среди подчиненных диалогичности и гуманистических ценностей творческой деятельности.

Анализ детерминант возникновения кризисов переговорной деятельности указывает на необходимость рассмотрения нескольких типов, причин и факторов. При значительной выраженности какого-либо из факторов, они могут стать причинами, а одновременное воздействие нескольких факторов воздействует на причины и «тяжесть» протекания кризиса.

В распознавании кризиса большое значение имеет оценка взаимосвязи проблем. Существование и характер такой взаимосвязи может многое сказать и об опасности кризиса и его характере. В переговорном процессе должен функционировать так называемый мониторинг антикризисного переговорного процесса. Это контроль переговоров и отслеживание тенденций по критериям антикризисного ведения переговоров, осуществление прогностической функции и недопущение, по возможности, кризисных явлений.

Прогнозирование кризисов возможно только на основе специального анализа ситуаций и тенденций развития ситуаций, а также стимул-реактивных связей в переговорном процессе. Вообще в распознавании кризисов участвуют все показатели оценивания переговорного процесса.

Существующая в настоящее время система анализируемых характеристик переговорного процесса не была ориентирована на распознавание кризисов, она разработана в расчете на четкое структурирование переговорной практики, последовательности описания этапов в отрыве от диагностики динамики процесса переговоров, в том числе кризисных явлений. Поэтому необходима разработка

новых показателей для того, чтобы более точно и своевременно определять вероятность и момент наступления кризисных ситуаций.

Большое значение имеет не только система показателей, отражающих основные признаки кризиса, но и методология их конструирования и практического использования. В современном механизме ведения переговоров это является его наиболее слабым звеном. Речь идет, в конечном счете, о методологии распознавания недопущения кризиса во всех аспектах этого процесса: цель, показатели, их использование в анализе ситуаций, практическая ценность предвидения кризисов.

Методология распознавания кризиса теснейшим образом связана с организацией этой работы, которая предполагает наличие специалистов, функции их деятельности, статус рекомендаций или решений, взаимодействие в системе переговорного процесса.

Распознавание кризисных ситуаций и предвидение кризисов позволит эффективно управлять переговорами, предупреждать и преодолевать кризисные явления. Преодоление кризисов зависит от методик анализа кризисных ситуаций и наличия специалистов в области антикризисного переговорного процесса.

Нами предлагается под антикризисными переговорами понимать управляемый процесс прогнозирования, предотвращения или преодоления кризиса, отвечающий целям переговоров и соответствующий объективным тенденциям ее развития.

Антикризисные переговоры – это переговорный процесс, в котором определенным образом осуществляется предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий кризиса и использования его факторов для последующего развития.

Возможность преодоления кризисов переговоров определяется в первую очередь человеческим фактором. Осознанная деятельность человека позволяет искать и находить пути выхода из критических ситуаций, концентрировать усилия на решении наиболее сложных проблем, использовать накопленный опыт преодоления кризисов, приспосабливаться к возникающим переговорным ситу-

ациям. Кроме того, возможность антикризисного переговорного процесса определяется и доскональным знанием характера, структуры переговорного процесса, что позволяет предвидеть кризисные ситуации, готовиться к ним, т.к. наиболее опасными являются неожиданные кризисы.

Необходимость внедрения подхода «антикризисных переговоров» определяется целями самих переговоров – достичь урегулирования ситуации наименьшими потерями [4, с. 50].

Антикризисная переговорная деятельность является способом управления кризисами, «переломными» ситуациями; технологией создания кризисных ситуаций, удержания контроля над ними и, на выходе, достижение результата. Переговоры в кризисных ситуациях – это комплекс мероприятий, способствующих выходу из кризиса, или использование в условиях уже наступившего кризиса.

Таким образом, антикризисные переговоры являются механизмом преодоления кризисов в переговорной деятельности, которые осуществляются с помощью двух механизмов: обеспечение готовности к неблагоприятным событиям и реализации комплекса мер, направленных на уменьшение последствий уже наступившей кризисной ситуации [5, с. 65].

Основными факторами, определяющими эффективность антикризисного переговорного процесса, являются: профессионализм ведения переговоров и специальная подготовка, научный анализ обстановки, прогнозирование последствий, оперативность и гибкость в управлении, адаптация к условиям кризиса, система мониторинга кризисных ситуаций, т.е. своевременное определение реальности наступления кризиса.

Список литературы

1. Капица П.Л. Эксперимент. Теория. Практика. – М., 1987. – 320 с.
2. Шведин Б.Я. Человеческий фактор в управлении войсками: проблемы и поиски. – М., 1989. – 59 с.
3. Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. – М., 2004. – 174 с.
4. Вахнина В.В. Проблема формирования и развития антикризисной переговорной компетентности сотрудников ОВД // Акмеология – 2014. – № 3–4. – С. 49–51.
5. Вахнина В.В. Психологические особенности формирования переговорной культуры сотрудников ОВД // Труды Академии МВД России – 2015. – № 1(33). – С. 63–67.