

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ**

# **СОВРЕМЕННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО, ОРГАНИЗАЦИОННОГО  
И ПРИКЛАДНОГО РАЗВИТИЯ  
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

КРУГЛЫЙ СТОЛ

21 апреля 2011 года

(Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов)

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП,  
протокол № 14 от 20.05.11

Санкт-Петербург  
2011

ББК 65.291.66+67.405.117

С56

*Научный редактор*

**Г. М. Бирженюк**, декан факультета конфликтологии СПбГУП,  
заведующий кафедрой социально-культурных технологий,  
доктор культурологии, профессор

**С56** **Современная конфликтология: актуальные проблемы социального, организационного и прикладного развития в системе высшего образования : круглый стол, 21 апреля 2011 г. — СПб. : СПбГУП, 2011. — 68 с. — (Дискуссионный клуб Университета ; Вып. 32).**

ISBN 978-5-7621-0633-7

В сборнике опубликованы материалы круглого стола, прошедшего на факультете конфликтологии СПбГУП 21 апреля 2011 года. Известные специалисты в области конфликтологии, ученые, руководители исследовательских центров, заведующие кафедрами высших учебных заведений обсуждают актуальные проблемы становления конфликтологии как научной специальности, академического направления в образовательном пространстве России, а также перспективной профессии в XXI веке.

Издание адресовано ученым, преподавателям, будущим бакалаврам и магистрам конфликтологии, всем, кто интересуется актуальными проблемами развития теории и практики конфликтологии.

**ББК 65.291.66+67.405.117**

ISBN 978-5-7621-0633-7

© СПбГУП, 2011

## КРУГЛЫЙ СТОЛ

# «СОВРЕМЕННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО, ОРГАНИЗАЦИОННОГО И ПРИКЛАДНОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

---

*Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,  
21 апреля 2011 года*

### УЧАСТНИКИ:

**БИРЖЕНЮК Григорий Михайлович** — декан факультета конфликтологии СПбГУП, заведующий кафедрой социально-культурных технологий, доктор культурологии, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ

**КОЦЮБИНСКИЙ Даниил Александрович** — заведующий научно-исследовательской лабораторией проблем конфликтологии СПбГУП, кандидат исторических наук

**МИТЯЕВА Анна Михайловна** — заведующая кафедрой социального управления и конфликтологии Орловского государственного университета, директор учебно-научного практического Центра разрешения конфликтов

**СВЕТЛОВ Виктор Александрович** — заведующий кафедрой конфликтологии СПбГУП, доктор философских наук, профессор

**СТЕПАНОВ Евгений Иванович** — президент Международной ассоциации конфликтологов, главный научный сотрудник Сектора комплексных исследований образа жизни Института социологии РАН, главный редактор журнала «Конфликтология» (Москва), доктор философских наук, профессор

**ТИМОФЕЕВА Лидия Николаевна** — заместитель заведующего кафедрой политологии и политического управления Российской академии народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ (Москва), доктор политических наук, профессор, член Президиума Международной ассоциации конфликтологов

**ТИТОВА Людмила Григорьевна** — профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук

**ШАЛЕНКО Валентин Николаевич** — профессор кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии Российского государственного социального университета (Москва), доктор социологических наук, вице-президент Международной ассоциации конфликтологов, член редколлегии журнала «Конфликтология»

## **Г. М. БИРЖЕНЮК**

— Сегодня мы проводим очередной круглый стол, посвященный проблемам современной конфликтологии. Предыдущий состоялся в сентябре 2010 года и был посвящен трудовым конфликтам. Сегодня тематика нашего дискурса носит более широкий характер — нужно обсудить проблемы институционализации конфликтологии как в сфере практической деятельности, так и в науке и образовании. Мы рассчитываем, что сегодня ведущие специалисты в области конфликтологии из разных городов Российской Федерации проведут дискуссию по широкому кругу вопросов, связанных с прояснением состояния и решения проблем современной конфликтологии, обозначенных в названии нашего круглого стола.

Мне представляется, что если следовать определенным канонам социально-культурного проектирования, чем я большую часть жизни занимался, то наша задача сегодня — во-первых, отразить проблемы, существующие в этой области; во-вторых, определить перспективные цели нашей деятельности; в-третьих, провести инвентаризацию ресурсов, которые у нас есть: правовых, временных, кадровых, интеллектуальных и пр.; и в-четвертых, может быть, наметить те или иные практические шаги.

Что имеется в виду? Сегодняшняя ситуация напоминает название известной работы Ленина: «Шаг вперед, два шага назад». Шагом вперед является то, что возникла специальность

«конфликтология». Как закономерное следствие этого можно рассматривать и создание факультета конфликтологии. Это событие знаменует определенный этап развития данного образовательного направления. В Советском Союзе его не было, поскольку декларировалось бесконфликтное общество, в России тоже не было практически до 1990-х годов. Начиналось все довольно скромно: в одном вузе, как эксперимент. Но сегодня стало понятно, что уже накопился определенный потенциал, чтобы развивать эту специальность не только вглубь, но и вширь. Это шаг вперед.

Далеко не все шаги соответствуют этому направлению. Сегодня остается открытым вопрос о трудоустройстве специалистов. Здесь возникает такая парадоксальная ситуация. С одной стороны, мы слышим, что у нас гражданское общество все лучше и лучше, что однородность общества повышается и будет повышаться. С другой стороны, мы видим на улицах нечто иное — количество и разнообразие конфликтов невероятно растут. Но при этом мы обнаруживаем, что зона конфликтов совершенно невообразима. К традиционным политическим, этническим, социально-трудовым конфликтам добавляются, например, экологические. Мы в Петербурге, Москве, других городах наблюдаем невероятный рост градостроительной конфликтологии, когда определенные силы стремятся разрушить исторические города, возвести сомнительные с точки зрения архитектуры сооружения. Другие силы стараются сохранить эти города, и здесь сталкиваются интересы бизнеса, власти, народа и т. д. Сегодня возникла конфликтная ситуация и в медицине: делается огромное количество необоснованных операций для того, чтобы взять с людей деньги. С той же целью назначаются дорогостоящие анализы. Очень низким стало качество медицинской помощи, даже есть случаи отказа в ней. В итоге здесь возникла зона конфликтов, то есть было обозначено поле разнообразных конфликтов, и оно все расширяется.

В связи с этим возникла необходимость в людях, которые способны работать в этой сфере, чтобы, во-первых, прогнозировать конфликты; а во-вторых, как-то их предотвращать, регулировать и т. д. Однако пока, к сожалению, до конца не решен вопрос о введении таких должностей в штат. Это не значит, что такие люди не работают. Они работают в профсоюзных организациях, в трехсторонних комиссиях, многие — в социальных отделах фирм и предприятий, кое-кто работает в пиар-отделах, потому что внутренний пиар — это во многих отношениях такой сектор работы, когда надо предвидеть последствия управленческих решений, уметь их доходчиво объяснить людям и т. д. Но должность конфликтолога пока законодательно не введена. Мы планируем обсудить здесь, какие меры нужно для этого предпринять.

Отдельная проблема — это научный статус конфликтологии. Если есть образовательная программа, значит, должен быть и научный потенциал. На сегодня самостоятельной науки, которая называется конфликтологией, законодательно не существует. Речь идет прежде всего о реестре научных специальностей Высшей аттестационной комиссии. Слово «конфликтология» там значится в одной из специальностей через запятую. Безусловно, нужно думать о том, как эту научную специальность превратить в базовую с конкретным номером, соответствующей аспирантурой, подготовкой кадров и т. д. Без этого образовательные программы будут двигаться, скорее всего, не теми темпами, какими хотелось бы.

За этой проблемой следует другая: какова все-таки методология этой науки? К каким наукам она примыкает? Очень красиво звучит, что конфликтология — это междисциплинарная или полидисциплинарная наука, но с параметрами этой науки нужно определяться более основательно, необходимо создавать ее методологическую базу. За этим

последуют написание и защита кандидатских, докторских диссертаций, а отсюда уже дойдем и до образовательного процесса. Нуждается в обсуждении и вопрос о ресурсах. Нарботана большая теоретическая база для конфликтологии. Другое дело — как ей распорядиться и как ее оформить в виде целостного научного знания: с концепциями, школами и т. д. Есть кадровые и многие другие ресурсы. Теперь есть уже и такой ресурс, как опыт подготовки кадров.

Мы сегодня внедряем третье поколение федеральных государственных образовательных стандартов, которые имеют свои плюсы и минусы. Мы уже приступаем к магистратуре — это следующий уровень профессиональной подготовки. Иными словами, если можно так сказать, ребенок пошел собственными ножками — и, надеюсь, далеко пойдет. Другое дело, чтобы это было более эффективно, нужно собирать определенное количество мнений, приходить к консенсусу и формировать профессиональное общественное мнение по данным вопросам. Поэтому сегодня сюда приглашены преподаватели, которые в той или иной мере имеют отношение к подготовке конфликтологов. И кроме, конечно, непосредственных участников нашего круглого стола, мы позвали наиболее подготовленных студентов, которые получают очень перспективную специальность.

Разрешите предоставить слово Евгению Ивановичу Степанову.

### **Е. И. СТЕПАНОВ**

— Мне хотелось бы прежде всего рассмотреть современное состояние и задачи отечественной конфликтологии как особого научного направления и самостоятельной учебной дисциплины. При этом я буду опираться — и предлагаю это сделать основным участникам нашего круглого стола — на те предпринятые нами и многими другими отечественны-

ми специалистами исследования и публикации, которые отчетливо показывают, каких результатов достигла современная российская конфликтология не только как особое и актуальное научное направление, но и как учебный предмет, приобретающий все более важное значение в системе нынешнего высшего образования.

В этих исследованиях и публикациях — многие из которых напечатаны, например, в научно-практическом журнале «Конфликтология», издаваемом Международной ассоциацией конфликтологов с 2003 года, — хорошо видно, что, возникнув как самостоятельное научное направление на переломе 1980–1990-х годов, отечественная конфликтология на протяжении последующего 20-летия развивалась весьма интенсивно и добилась весомых результатов. Причем одним из основных побудителей к ее интенсивному развитию послужило, прежде всего, весьма острое противоречие, обусловленное обстоятельствами как объективно-исторического, так и познавательного характера, которое в то время сложилось в стране вообще и в отражающем и обслуживающем ее нужды общественности в частности. В имеющихся публикациях, например, отчетливо показано, что начавшийся переход от тоталитаризма, централизованным насилием глушившего проявления общественных недовольств и неурядиц, к демократической культуре, допускающей «свободную игру» разнообразных социальных и индивидуальных интересов и устремлений, резко усилил действие конфликтогенных факторов во всех без исключения жизненно важных сферах и социальных институтах российского общества — политике и экономике, международных и межнациональных, семейных и бытовых отношениях, экологии и идеологии, образовании и культуре. Это, кстати, хорошо продемонстрировал в своем вступительном слове Григорий Михайлович Бирженюк.

Разумеется, давно и хорошо известно, что нарастание числа и интенсивности конфликтных противоборств является

общим правилом для переходных периодов общественного развития и находит свое объяснение и оправдание в том, что выражает сформированность и готовность определенных социальных сил к трансформации существующих отношений и структур, к установлению нового порядка вещей. Однако в условиях перехода от тоталитаризма к демократии в нашей стране эта общая закономерность проявилась с особой остротой. Ибо эскалация социальных конфликтов приобрела здесь такой уровень и размах, что вплотную подвела к критической черте, делая реально возможной социальную катастрофу с такими характерными для нее чертами, как потеря управляемости, распад основных государственных и общественных структур, моральная и культурная деградация.

Эту «обвальную» конфликтность к тому же усугублял идеологический кризис, потеря единства основных ценностных ориентиров. Происходило не только массовое дистанцирование от прежней идеологии, оправдывавшей сложившийся порядок, но и «буйное цветение» всех прежде подавлявшихся идейных течений, каждое из которых предлагало свое видение сути происходящих в обществе событий и понимание перспектив и способов надлежащей его трансформации.

К тому же эти «идейный разброд и шатания» разворачивались одновременно с экономическим и политическим кризисом, обострением межнациональных конфронтаций и в тесной связи с ними, что определяло не только высокую степень остроты, но и сложный, комплексный характер многих конфликтных ситуаций.

Проведенные исследования хорошо показали также, что усилению социальной конфликтности в переходный период способствовал и ряд специфических личностных качеств, в массовом масштабе сложившихся у населения за десятилетия господствовавшего режима: смазанность, недиф-

ференцированность и рациональная непрявленность собственных личностных интересов, упрощенность внутреннего духовного мира и ограниченность культурного уровня, широко распространившиеся взаимные нетерпимость и недоброжелательность между многими гражданами и чиновниками и т. п.

Насколько реальна и близка обусловленная всеми этими факторами социальная катастрофа и к каким гигантским негативным последствиям она ведет, российским исследователям продемонстрировал также и развал Советского Союза, еще за пару лет до того казавшийся совершенно невозможным и явившийся неожиданностью даже для квалифицированных зарубежных экспертов. Он же отчетливо дал понять: *оправданность нарастания конфликтности имеет свои внутренние ограничения*, поскольку содержит опасность подорвать устойчивость жизнедеятельности общества, сделать нестабильным обеспечение основных ее сфер и сторон, усилить хаотичность функционирования и изменения различных социальных органов и структур, общественного организма в целом. Тем самым собственно существование последнего и его способность к выживанию оказываются под вопросом. Следовательно, возникает *объективная необходимость поставить нарастающей в обществе конфликтности определенные ограничительные рамки, найдя для этого подходящие способы и средства*. В соответствии с ней общество остро нуждается в средствах, предохраняющих его от чрезмерного «перегрева», обеспечивающих надежный и эффективный контроль за регулированием и разрешением возникающих конфликтных ситуаций.

Вместе с тем сама общественная практика отчетливо показала, что это уже не могут быть средства, которыми пользовался прежний режим, стремясь справиться, а точнее — расправиться с конфликтами: репрессии, устрашение, переключение недовольства вовне или на «врагов народа»,

идеологическое «промывание мозгов», организация массового воспроизводства послушного и приверженного режиму типа личности и т. п. Такие средства отчетливо обнаружили не только свою несостоятельность — принципиально конфликты не разрешая, а лишь подспудно их накапливая и усугубляя, — но и растущую конфликтогенность, поскольку встречали все более активное сопротивление и моральное осуждение в массовом сознании и поведении. Единственно надежными и эффективными способами и средствами, совпадающими с задачами демократизации общественных процессов и отношений в сложившихся условиях, — как становилось все более ясно и понятно, — являются внимательное изучение и оценка настроений и поведения населения, устремлений его различных групп и слоев и адекватное их выражение в соответствующих законодательных актах, управленческих решениях и политических действиях, призванных их соотнести и согласовать.

Отсюда вполне понятен тот пристальный интерес к проблеме происхождения, развертывания, регулирования и разрешения разного рода конфликтных ситуаций в обществе, который стали в этой ситуации проявлять российские обществоведы всех «мастей» — социологи и экономисты, философы и юристы, психологи и педагоги, культурологи и специалисты по национальным отношениям. Повсеместно начали возникать ассоциации, центры, группы по конфликтологии, разработке и внедрению «социальных технологий», нацеленных на контроль и разрешение разного рода кризисных и конфликтных положений. Их усилия и активность привлекали в первую очередь все те «горячие точки», где оказывалась особенно высокой общественная «температура», требуя для своей нормализации терапевтических мер и посреднического участия.

Но эта объективно обусловленная активность быстро обнаружила другую — субъективную, познавательную сторону

рассматриваемого противоречия: *отсутствие развитой конфликтологической теории*, которая помогала и облегчала бы общественному сознанию и общественной практике выработку и освоение эффективных средств и способов адекватного осмысления возникающих конфликтных ситуаций, эффективного социального контроля за их протеканием, их предупреждения или разрешения с помощью применения соответствующей «социальной терапии». Одной из основных причин этого являлось настойчивое навязывание существующей идеологией в предшествующий начавшемуся переходу период представления о «бесконфликтности» советского общества в противовес «вечной конфронтации» присущих капитализму антагонистических сил. Господство подобной идеологической позиции почти полностью блокировало как попытки применить конфликтологический подход к анализу нашей общественной жизни, так и использование для этого достижений зарубежных исследователей, поскольку выставляло и то, и другое в качестве опасного сползания на идейную почву чуждых мировоззренческих установок «буржуазного сознания».

Естественно, что в новых условиях этот существенный пробел в социальном познании потребовал своего энергичного преодоления. Поэтому разработка конфликтологической проблематики, осмысление природы и функций социальных конфликтов, особенностей их детерминации, влияния различных объективных и субъективных условий и факторов, обоснование механизмов и методов их эффективного предупреждения, регулирования и разрешения приобрели большую актуальность и значимость. Тем более, что мировой опыт — в особенности достижения развитых демократических стран, где конфликтологические исследования получили не только статус важного научного направления, но и прочную организационную основу — показывал: *наращивание теоретического и практического потенциала конфликтологии, повышая компетентность в анализе*

*складывающихся конфликтных ситуаций, их оценке и разрешении, способно стать важным фактором стабилизации и демократизации общественных процессов и отношений.*

С учетом всего этого отечественными обществоведами с начала 1990-х годов был развернут интенсивный процесс осмысления того, чем вызываются и под действием каких детерминант возникают конфликтные ситуации в различных сферах общественной жизни и деятельности; каковы их основные типы, идеологические, социально-психологические, культурологические, экономические и другие параметры; какими личностными чертами, особенностями сознания и поведения отличаются их активные участники; что содействует, а что препятствует предупреждению и профилактике негативных конфликтных противодействий, тормозящих демократическое развитие общества; что со своей стороны способно поддержать позитивные противоборства, помогающие общественному прогрессу; и как ввести любой конфликт, его протекание и разрешение в возможно более цивилизованные и гуманные формы, не ущемляющие прав и достоинства ни одного из его участников.

Весь этот круг проблем и составил предмет конфликтологических исследований. *Конфликтология как совокупность этих исследований, обеспечивая по мере их развертывания конфликтологический мониторинг важнейших общественных процессов и отношений, отслеживание того, как зарождаются и развертываются конфликтные ситуации, каковы их зоны и стадии напряжения, «болевые точки» и тому подобное, и предлагая на этой основе адекватные и действенные управленческие решения и практические меры, благодаря всему этому заявила о себе как необходимом условии и средстве демократизации общества переходного периода. И вместе с тем — как основе эффективного социального контроля за состоянием связанных с этим процессом социальных конфликтов.*

Это отчетливое понимание тесной связи развития конфликтологического знания и его практических приложений с задачей демократизации российского общества составляет важную особенность отечественной конфликтологии, которая, по существу, развивается как *конфликтология переходного периода к демократии*, имеющая своей основной задачей осмысление присущих ему противоречий и противоборств, а также путей и средств их эффективного регулирования и разрешения.

Другой важной особенностью, проявившейся на протяжении всего периода становления отечественной конфликтологии, можно считать одновременное, параллельное развитие трех ее основных внутренних структурных подразделов — теоретико-методологического, концептуально-отраслевого и технологического. Ибо ее представителям довольно быстро стало понятно, что в принципе конфликтологическому знанию присуща глубокая социальная ангажированность, придающая ему преимущественно теоретико-прикладную направленность. И обусловлена она прежде всего тем, что социальные конфликты представляют собой такие ситуации, активные участники которых больше всего заинтересованы не в объяснении или прогнозе дальнейшего развития событий, а в обосновании приемлемого выхода из создавшегося положения. Поэтому любое конфликтологическое исследование по самой своей внутренней природе не может ограничиться объяснительной или даже прогностической функцией, а обязано довести познание до реализации конструктивной функции — предложения надлежащих мер по разрешению конфликтной ситуации.

Следует также отметить, что отечественные конфликтологи старались внимательно осмыслить и то, что можно взять из имеющихся за рубежом разработок применительно к тому, как подходить к изучению конфликтных ситуаций, условий, детерминант и механизмов их возникновения, и то,

какие применять для этого методики, модели, сценарии, технологии и т. п. А также, кстати, то, как все это творчески переработать в соответствии с нашими конкретными условиями и обстоятельствами, ибо, как быстро обнаружилось, без основательной проработки этого круга проблем не может быть обеспечено широкое и плодотворное развитие всей отечественной конфликтологической проблематики. Также это касается опирающейся на нее новой учебной дисциплины, которая все более настоятельно требует своего внедрения в высших учебных заведениях, готовящих специалистов по основным направлениям современного обществознания и человековедения.

На основе изучения и внедрения разработок был сделан, в частности, важный и правомерный вывод, что основная задача отечественной конфликтологии на современном этапе своего становления состоит в том, чтобы, координируя научные исследования и учебные программы по социальным конфликтам в современном обществе, сконцентрировать их на разработке и внедрении таких важнейших стратегических направлений конфликтологического анализа и образования, как:

- принципы прогнозирования и ранней диагностики социально-экономических, политических, межнациональных, правовых и других социальных конфликтов;
- методы предотвращения, нейтрализации и надежного блокирования их деструктивных, разрушительных для общества тенденций, форм и последствий;
- способы цивилизованного разрешения конфликтов, содействующие стабилизации и развитию общественных процессов и отношений.

Соответственно этому приоритетными задачами в исследовательской и образовательной деятельности конфликтологов на ближайшую перспективу должны были быть признаны:

— *анализ мировоззренчески-методологических проблем и проблем общетеоретического характера*, состоящий в обосновании принципиальных подходов к анализу конфликтных процессов и отношений, а также в обеспечении соответствующего понятийного аппарата;

— *проработка концептуальных проблем*, играющая по сути дела роль «программного обеспечения» в адекватном осмыслении, надежном отслеживании и точной оценке реальных конфликтных ситуаций, а также в отборе эффективных средств и способов их разрешения;

— *разработка и решение организационно-методических и технологических проблем*, обеспечивающих практическую применимость и действенность конфликтологической теории и образовательной деятельности.

Ибо именно успешная реализация этой долговременной исследовательской и прикладной, а также и образовательной программы в различных дисциплинарных ответвлениях конфликтологического знания (политической и юридической конфликтологии, конфликтологии труда, предпринимательства, образования, межнациональных отношений, семьи и т. п.) только и может позволить, наряду с налаживанием мониторинга, дающего представление о состоянии и динамике конфликтных ситуаций, которые возникают в переходном обществе, осуществить практическое посредничество между различными группами населения, участвующими в них, а также между администрацией и населением. Вместе с тем — критически анализировать, оценивать и доводить до обучаемых характер и результаты различных управленческих воздействий на эти ситуации с целью их урегулирования.

Сформировавшийся к настоящему времени — в том числе благодаря активному и эффективному развитию конфликтологического образования во многих столичных

и региональных вузах — кадровый потенциал отечественных исследователей-конфликтологов (прежде обучавшихся и специализировавшихся в самых разных направлениях обществознания и человековедения), полностью охватить и охарактеризовать масштаб, состав и труды которого уже сейчас можно только в особом объемистом и многоаспектном исследовании (нужда в котором, думается, вполне назрела), а также *достигнутые их совокупными усилиями научные и педагогические результаты, как представляется, составляют необходимое и достаточное исходное условие для успешного развития отечественной конфликтологии в качестве нового самостоятельного научного и учебного направления*. Более того, они же выступают основой для постепенного, но неуклонного усиления ее междисциплинарного, или, быть может, более точно — «адисциплинарного» характера, определяемого самой природой ее предмета — реальных социальных конфликтов, испытывающих на себе влияние и имеющих своим внутренним содержанием самые разные факторы и аспекты — экономические и политические, воспитательные и образовательные, идеологические и психологические, этнические и социокультурные и т. п.

Вместе с тем следует подчеркнуть, что многое из достигнутого на настоящий момент — только начало, и относиться к этому нужно именно как к началу. С одной стороны, достигнутые результаты отчетливо обозначили, что конфликтологию как самостоятельную научную и учебную дисциплину, значимую и актуальную для современного состояния российского общества, можно считать состоявшейся. С другой стороны, однако, именно сопоставление с нынешней общественной ситуацией показывает, как много еще существует проблем, настоятельно требующих своего незамедлительного анализа и решения, подчас не только теоретического, концептуального, но и практического, реального, организационного.

Такая ситуация, как представляется, создает сейчас необходимость углубления, расширения и распространения конфликтологического образования в российских вузах, причем такого, которое обязательно включало бы различные отраслевые направления конфликтологии, такие, скажем, как конфликтология экономики и производственно-трудовых отношений, политическая, педагогическая конфликтология и многие другие.

Думаю, что сейчас всем участникам нашего круглого стола нелишне будет ознакомиться друг друга, а также присутствующих здесь студентов со всеми этими специализациями, их состоянием и перспективами. Вот, например, Валентин Николаевич Шаленко, будучи преподавателем кафедры экономики в Российском государственном социальном университете, занимается выяснением и объяснением противоречивости современных экономических и производственных отношений, связанными с ними трудовыми конфликтами и т. п. Думаю, как раз с него мы и начнем обсуждение состояния отраслевых направлений конфликтологии, поскольку как сфера экономика не только конфликтна, но и весьма важна и значима. Особенно в этом вузе — Гуманитарном университете профсоюзов, который прежде всего с производственными отношениями и трудовыми конфликтами как раз и должен иметь дело и разбираться. Пожалуйста, Валентин Николаевич, Вам слово.

## **В. Н. ШАЛЕНКО**

— В своем выступлении я хочу обсудить актуальные проблемы трудовой конфликтологии. Убежден, что на нынешнем этапе экономических реформ в России освоение и расширение теоретического и практического потенциала трудовой конфликтологии может сыграть важную роль в обеспечении стабильности и оптимизации социально-трудовых отношений, в создании их динамичности и гибкости за счет более

полного использования инновационных ресурсов и организационных резервов.

Специфика трудовых конфликтов заключается в том, что они носят *ресурсно-затратный* характер, определяемый наличием реальной или потенциальной *угрозы потери или истощения* значимого ресурса, которым распоряжается или на который претендует каждый из *субъектов* трудового спора. Хронический дефицит адаптационных, воспроизводственных, инновационных, организационных и социально-психологических ресурсов работников, деструктивные противоречия между ними вызывают *аккумуляцию протестного потенциала* в сфере трудовых отношений на производстве, потенциально опасного для неокрепшей российской рыночной экономики. Поэтому трудовые конфликты, прежде всего коллективные забастовки, есть следствие главным образом социально-негативных тенденций в экономике, нарастающих в результате невосполнимой, *расточительной эксплуатации социальных ресурсов* труда и жизненного процесса работника. Происходящая вследствие этого трансформация потенциально позитивных, локальных конфликтных ситуаций на предприятиях в негативное массовое протестное движение наемных работников чревата опасностью необратимой деградации «человеческого капитала» отечественной экономики.

С позиций методологии трудовой конфликт следует рассматривать как диалектически противоречивый процесс субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, что способствует лучшему пониманию конкретных типов, видов и форм протекания конфликтов в экономической сфере, обладающих специфическими характеристиками, значимыми при реализации конкретных управленческих технологий. Именно в этой сфере трудовые конфликты выступают как один из основных видов *социальной борьбы* за ресурсы,

недостающие для нормального удовлетворения жизненных потребностей.

Социально-трудовой конфликт представляет собой активное противоборство заинтересованных социальных групп за преимущественно экономические (материальные) ресурсы, в основе которого лежит ценность справедливости, определяемой через соотношение вложенного труда и полученного вознаграждения. Близким по содержанию к этому понятию является понятие «социально-экономический конфликт», которое включает, наряду с конфликтами, связанными с трудовой деятельностью и оплатой за труд, широкую совокупность социально-экономических отношений в обществе (начиная с детских пособий и стипендий и кончая экономическими взаимосвязями между бизнесом и властями).

Поскольку трудовой конфликт выступает как необходимая *конфликтная деятельность* его участников, то важную роль с позиции «ресурсной концепции» играет *поведенческий аспект* конфликтных трудовых отношений. А это, в свою очередь, предполагает изучение характерных черт сознания и психики людей, особенно ярко проявляемых в напряженных или враждебных отношениях между ними.

В качестве продуктивного методологического подхода к построению эффективной стратегии управления механизмами трудового конфликта может быть использована авторская концепция «*ресурсной мобилизации*». Она способствует более адекватному отражению генезиса и динамики конфликтных ситуаций, ибо в большей мере соответствует специфике ресурсно-затратного характера трудовых конфликтов. В процессе развертывания противоборства каждый оппонент, находясь внутри «поля конфликта», не только расходует свои дефицитные ресурсы на истощение потенциала противника, но и сам несет определенные потери из-за ответных действий последнего. Вне пространства конфликтных отношений субъекты привлекают «группы

поддержки» для успешного отражения атак друг против друга и повышения эффективности своих контрдействий. Отсюда следует, что конструктивный подход к разрешению самых сложных и затяжных трудовых конфликтов должен опираться на понимание его ресурсной природы, что диктует для сторон необходимость придерживаться рациональной модели взаимодействия.

Модель «ресурсного управления» социально-трудовыми конфликтами предполагает организацию такой системы производственной деятельности, посредством которой осуществляются обмен, распределение и перераспределение ресурсов сторон с целью извлечения из конфликтных ситуаций в сфере производства полезного, ожидаемого результата как непосредственно для их участников, так и для окружающей их социальной среды — предприятия, территории, региона и т. д. Эта модель ориентирует органы государственного и муниципального управления, владельцев и акционеров предприятий, а также менеджмент на использование недостаточно реализуемых ресурсов социального партнерства. К последним прежде всего следует отнести:

- совершенствование системы и организации коллективно-договорных отношений, включая укрепление их правовой базы;
- постоянное участие всех заинтересованных сторон «социального диалога» в работе по оптимизации удовлетворения взаимных интересов;
- дальнейшее развитие процедур и механизмов переговоров как безальтернативного инструмента согласования интересов сторон;
- улучшение кадрового, информационного и финансового обеспечения функционирования института социально-трудового партнерства.

Исходя из этой позиции, внутриорганизационное управление полностью не может устранить из жизнедеятельности предприятия коллективно-групповые и межличностные трудовые споры и острые разногласия, перерастающие при благоприятных условиях в различные конфликтные взаимодействия. Более того, деятельность рыночно ориентированных предприятий предполагает функционирование непрерывно сменяющихся друг друга конфликтных ситуаций на разных уровнях иерархии, повышающих в целом их адаптационный и инновационный ресурсы. Следовательно, и *социальное управление*, не подавляя и не загоняя конфликты вглубь, усилиями менеджмента может и должно корректировать объективный процесс развертывания назревших экономических и социальных противоречий, направлять их в русло «конфликта интересов» субъектов трудовых отношений, придавая ему форму легитимного противоборства по поводу удовлетворения претензий и требований, предъявляемых сторонами друг другу.

Каковы основные линии противоречий в социально-трудовых и социально-экономических конфликтах? Согласно оценкам аналитиков, на первом месте по уровню конфликтности находятся противоречия интересов работодателей и наемных работников. От владельцев крупных и средних предприятий и организаций, от государственных структур зависит обеспечение населения рабочими местами и выплата вознаграждения за выполненную работу. В свою очередь противоречия «работодатели–наемные работники» можно разделить на следующие виды:

- противоречия, связанные с низкой оплатой труда;
- противоречия, связанные с невыплатой или задержкой заработной платы;
- необеспеченность наемных рабочих работой, позволяющей иметь стабильный заработок (скрытая безработица, неполная занятость и т. п.).

Второе место занимают противоречия между предпринимателями и властными структурами, регулирующими их хозяйственно-коммерческую деятельность. На третье место эксперты ставят противоречия между государством и социальными группами, находящимися на государственном, социальном обеспечении (пенсионеры, студенты, инвалиды и др.). В эту же категорию включены безработные граждане, ставшие «профессиональными безработными». На четвертом месте находятся противоречия между профессиональными категориями граждан, обусловленные интересом в перераспределении выгодных ресурсов в свою пользу. Пятое место занимают противоречия между федеральным центром и регионами, между отдельными регионами (донорами и реципиентами), вызванные проблемами распределения и перераспределения дефицитных ресурсов.

С учетом указанных выше оснований социально-экономических противоречий рассмотрим, какие типичные действия работодателей вызывают конфликтное противодействие наемных работников. К ним следует отнести:

- уменьшение размеров заработной платы;
- ухудшение условий труда, нарушающее пункты коллективного договора;
- необоснованное сокращение рабочего времени при одновременном уменьшении реального заработка;
- предоставление вынужденного отпуска «без содержания»;
- увольнение части работников предприятия под предлогом производственной необходимости;
- незаконное закрытие или банкротство предприятия с последующим увольнением работников;
- приватизация (купля-продажа) предприятия без согласия трудового коллектива.

В качестве ответных действий наемных работников возможны следующие акции трудового и социального протеста, характерные для современного российского общества:

- забастовки на отдельных предприятиях;
- забастовки отраслевого масштаба;
- региональные акции протеста (забастовки, митинги и др.);
- всероссийские акции протеста;
- марши протеста отдельных категорий работников (шахтеров, медиков, атомщиков);
- демонстрации, митинги у правительственных учреждений;
- перекрытие транспортных магистралей;
- голодовки отдельных бастующих работников и групп;
- подача петиций в высшие органы государственной власти.

Для крупных промышленных предприятий и регионов наиболее характерной стала забастовка как коллективное прекращение работы или мотивированный отказ от участия в регламентированной трудовой деятельности, организуемая для защиты экономических, социальных, политических и иных интересов. Наибольшего результата забастовка как средство борьбы позволяет добиваться в тех случаях, когда приостанавливается производство на жизненно важных для государства (региона) объектах и отраслях хозяйства. Такое массированное силовое давление вынуждает центральное руководство и местные органы власти идти на односторонние уступки бастующим работникам и коллективам, но нередко удовлетворять их законные требования за счет интересов и ресурсов других профессиональных групп работников.

Для дальнейшего анализа коллективных трудовых забастовок рассмотрим *отношение* к ним различных групп населения, в том числе субъектов трудового конфликта. Прежде всего забастовочное движение на предприятиях оценивается наемным персоналом и руководством неоднозначно.

В целом представители менеджмента предприятий различных отраслей оценивают проблему трудового конфликта и забастовки как *неактуальную*. Высшее руководство предприятий нефтяной и газовой промышленности, легкой индустрии, пищевой отрасли зачастую не отмечает проблему трудового конфликта как острую, не видит роста социальной напряженности, потому нередко не занимается решением экономических и социальных проблем работников и тем самым своими запаздывающими управленческими действиями усугубляет их.

Наоборот, работники остроту конфликта в сфере трудовых отношений часто объясняют, с одной стороны, недостаточной заинтересованностью директората и акционеров базирующихся предприятий в развитии производства, желанием быстро извлечь максимальную выгоду для указанных корпоративных групп, а с другой — непрофессионализмом в управленческой деятельности администрации и слабостью позиций профсоюзов.

Основная функция профсоюзных организаций состоит в защите законных требований и интересов трудовых коллективов предприятий, фирм и компаний. Но чтобы успешно осуществлять эту обязанность, профсоюзы должны пользоваться авторитетом и доверием со стороны рядовых членов организации. Однако работники многих обследованных предприятий в основном оценивают эту сторону деятельности профсоюзов весьма негативно.

Достаточно низкий уровень доверия к профсоюзным структурам на предприятиях получает определенное завершение

и приносит конкретные результаты. Так, например, отрицательный опыт участия в прошедших забастовках неизбежно формирует у многих их участников устойчивое скептическое отношение к этому социальному явлению в целом. Исследования показывают, что среди работников, чьи права были явно нарушены администрацией, не менее 2/3 нигде не обращались и не предпринимали никаких действий, а если и искали защиту, то прежде всего у собственных руководителей. Среди *мотивационных факторов* низкой социальной активности работников в случае нарушения их прав абсолютно доминирует уверенность в *бесполезности борьбы* (65–70 % ответов), приводящая к нежеланию тратить на нее силы (6–11 %), к опасению, что станет *еще хуже* (5 %) или приведет к *потере работы* (9–10 %). Социальная пассивность в отмеченном мною аспекте объясняется также тем, что в ситуации массового недоверия трудящихся к способности профсоюзов защищать их ущемленные интересы пока не существует более влиятельной организационной структуры, которая смогла бы успешно заменить профсоюзы. Имеющиеся в современной России альтернативные профсоюзы также не могут пока выполнить этой задачи.

И поскольку множество работников не доверяют профсоюзам и не стремятся использовать традиционные средства борьбы за свои права, то зачастую они прибегают к политическим формам массового протеста, переходящего подчас в общественные беспорядки, надеясь на «добраго царя». В то же время работники недостаточно осознают, что государственная власть должна обеспечивать лишь соблюдение законности на территориях, а защищать права трудящихся — это обязанность их профессиональных организаций.

Казалось бы, Федеральный закон «О разрешении коллективных трудовых споров» предусматривает процедуры и порядок урегулирования острых разногласий между персоналом и администрацией предприятия, учреждения

и организации по проблемам, связанным с трудовой деятельностью работника. Однако Трудовой кодекс РФ серьезно ослабил реальную социальную (экономическую, правовую и т. п.) защищенность работников, предоставив работодателю и высшему менеджменту еще больше прав в преследовании неугодных лиц, в число которых в первую очередь попадают профсоюзные активисты как организаторы акций групповых протестов. Именно страхом перед администрацией можно, в частности, объяснить практически отсутствие забастовок в частных компаниях и их возникновение только тогда, когда работникам «нечего терять».

Но для того чтобы трудовые забастовки расценивались базирующимися и менеджментом организаций не как сверххристианские, агрессивные акции отчаявшихся людей, а как принятая в демократическом обществе цивилизованная форма защиты своих интересов, забастовщики должны чувствовать себя защищенными от расправы в случае любого их исхода. И в этом деле в условиях объявленного властью строительства «социального» и «правового» государства большая роль отводится не только справедливому суду, но и профсоюзам.

В связи с этим, как представляется, назрела неотложная потребность — как для самих профсоюзных работников, так и для тех, кто изучает их деятельность или готовится сам в нее включиться — освоить целостную теоретическую модель диагностики основных конфликтогенных факторов (экономических, политических, правовых, психологических и т. д.), обеспечивающую позитивное урегулирование и разрешение возникающих в современной российской экономике и ее различных производственных сферах конфликтных ситуаций.

Не менее значимы поиск, обоснование и испытание на практике новых эффективных управленческих технологий не только диагностики, но и профилактики, регулирования и разреше-

ния трудовых, экономических, организационных конфликтов в различных отраслях, регионах и на предприятиях.

## **Е. И. СТЕПАНОВ**

— Большое спасибо, Валентин Николаевич, и за интересное выступление, и за высказанные пожелания. Как представляется, все более сложные конфликтные ситуации, которые порождает сейчас российское общество, во многом связаны именно с проводимой у нас государственной политикой. А это значит, что очень важно знать и понимать состояние и перспективы развития такого актуального ныне в отечественной конфликтологии научного и образовательного направления, как политическая конфликтология. В связи с этим предлагаю выступить одному из присутствующих здесь ведущих отечественных специалистов в этом направлении — Лидии Николаевне Тимофеевой.

## **Л. Н. ТИМОФЕЕВА**

— Уважаемые коллеги, любой конфликт часто представляется как феномен интригующий, а нередко — и устрашающий, хотя разговор о нем кому-то может казаться и скучным. Но, поверьте, хотя путь в науку о противоречиях и конфликтах весьма тернист, но он и весьма интересен. Кто займется теорией конфликта, тот поймет, что дело это захватывающее. Я согласна с ранее выступившими и, конечно, с Валентином Николаевичем, который показал, что еще многое в конфликтологии и различных ее направлениях неясно. Да, еще не все ясно в современной отечественной конфликтологии, но наше конфликтологическое сообщество по многим ее вопросам уже договорилось. Все-таки ей уже почти 20 лет.

Что предполагает возникновение науки? Для конституирования конфликтологии как научного знания должно быть

как минимум два условия: во-первых, наличие самого феномена и практики постоянного возобновления конфликтов и управления ими, во-вторых, возможность эмпирической проверки знаний о них, претендующих на статус научных. Для этого важны верификация — процесс установления истинности научных утверждений путем наблюдений и экспериментов, и фальсификация — процесс установления их ложности.

А чтобы окончательно определить границу между конфликтологией как наукой и не-наукой, мы должны ответить еще на ряд вопросов. Найдены ли общие существенные свойства ее предмета, его необходимые характеристики, выраженные в системе абстракции, в форме идеализированных объектов? Каковы законы, на основе которых эта наука осуществляет анализ и прогноз будущего с целью дальнейшего практического освоения действительности? Какова методологическая рефлексия, с помощью которой она изучается? Есть ли коллективный субъект исследования конфликтологии, систематически ведущий научный дискурс по данному предмету, исключающий косность, догматизм и приветствующий критику и самокритику, обладающий соответствующей профессиональной подготовкой, и есть ли у него постоянная печатная (электронная) научная площадка? Кроме того, каждая система знаний требует точности понятий, суждений и умозаключений, с которыми согласно большинство ученых, применяя единый общепонятный язык научного дискурса. Если же этого нет, то можно лишь говорить о допарадигмальной стадии оформления научного знания. Напомню, что парадигма — это признание всеми научных достижений, которые в течение определенного времени дают научному сообществу модель постановки проблем и их решений.

Наука также отличается от теории тем, что она, помимо стройного и непротиворечивого объяснения явления, долж-

на предложить механизм реализации полученных знаний в человеческой деятельности. Научное знание не обладает исключительной самоценностью, оно имеет важную практическую ценность. Иными словами, наука — это не только стремление к истине, к пониманию того, «как есть», к осознанию фактов жизни, но в равной мере и стремление к ответу на вопрос: «Почему именно так все происходит?» Эти два вопроса неразрывно связаны друг с другом. Вопрос «почему?» — это вопрос теоретический, а значит, вопрос не о факте, а о взаимосвязях между фактами, о механизме происхождения наблюдаемых явлений, а связанные с ним ответы сформулированы в форме гипотез и теорий, которые проясняют провозглашаемое положение вещей, а заодно содержат общую информацию о «потенциальной практической ценности».

Так вот, относительно конфликтологии. На многие из поставленных вопросов уже найдены ответы. Во-первых, есть общая теория конфликтов, на основе которой строится общая конфликтология. Она, в свою очередь, является основой для таких субдисциплин, как социальная, экономическая, политическая конфликтология, о которых здесь шла речь. Естественно, объектом общей конфликтологии является конфликт как феномен. А вот предмет у нее действительно многосоставной, многоуровневый. Так же, как у коммуникативистики: кто занимался этой проблемой, тот знает. И ничего страшного в этом нет. Мы привыкли к тому, что обычно предмет достаточно однороден и его изучать легко. А здесь — многоуровневый предмет. И посмотрите: этот многоуровневый предмет, как грибница, дает основание для возникновения субдисциплин.

Что является основанием для такой субдисциплины, как политическая конфликтология? Политология и общая конфликтология. Для этнополитической конфликтологии? Этнополитология и общая конфликтология. Примеры можно

продолжить. Идем дальше. Относительно методов. Методы у конфликтологии разные, междисциплинарные. Для того чтобы возникла наука, нужно, чтобы сложилось общество конфликтологов-профессионалов, причем постоянно действующее, преподающее, изучающее конфликты. Оно в России есть. Есть ассоциация конфликтологов. Далее — нужна печатная площадка. Благодаря мэтрам, сидящим здесь, возник журнал «Конфликтология». Были созданы научные структуры, которые изучают это явление: Центр конфликтологии в Институте социологии РАН, который объединил вокруг себя людей, занимающихся конфликтологией. Потом эти центры возникли в других регионах. Позже появилась первая кафедра конфликтологии в Санкт-Петербургском государственном университете, теперь открылся первый факультет конфликтологии в Гуманитарном университете профсоюзов. И это уже говорит о том, что общество профессионалов есть, действует. Подытожу: есть все основания говорить о том, что институализация конфликтологии произошла.

Теперь относительно термина «конфликт»: это столкновение или не столкновение интересов, позиций, ролей, ценностей и тому подобного, или противоборство. Русский язык очень богат синонимами. Мы должны четко понимать, что конфликт — это не «синхронное плавание», не соревнование на беговой дорожке, кто лучше покажет результат, а это действительно столкновение, когда один хочет всенепременно отнять «предмет вожделения» и нередко — путем уничтожения другого морально или физически. Столкновение, противоборство, борьба есть суть конфликта. Если вы бежите на стадионе по двум дорожкам — это соревнование. А вот если один спортсмен наступает другому шиповками на ногу, чтобы не дать ему показать лучший результат, — это уже конфликт. Мы должны понимать, что конкуренция и соревнование — это еще не конфликт.

А теперь я перейду к тому, как толкуют конфликт юристы, и объясню, почему в новом законе о посредничестве, медиации нет слова «конфликт». Я специально спросила у юристов: как же так, вроде мы говорим о разрешении конфликтов, а у вас даже термина этого нет, а есть термин «спор»? Они мне объяснили: конфликт как противостояние, противоборство, столкновение существует до тех пор, пока вы не заявили о нем и о своих интересах в комиссию по урегулированию трудовых споров, персональных споров, конфликтов интересов, то есть пока вы его не институализировали. А как только вы его институализировали и легитимизировали, то есть заявили, что есть разные законные интересы, есть предмет конфликта и инструмент для его регулирования: комиссия, законы, мораль и тому подобное, — то он уже перестает быть столкновением, противоборством, а превращается в спор, который юридизируется и регулируется с помощью определенного инструментария. Вот объяснение, которое дают юристы. Но по сути все равно речь идет о конфликте, который следует еще только урегулировать. Иными словами, «опубликованный конфликт» для юристов обращается в спор двух сторон.

Я представляю Российскую академию государственной службы при Президенте Российской Федерации. Мы преподаем политическую конфликтологию с 1993 года. Преподаем людям, которые имеют и большой жизненный опыт, и высшее образование. Я помню, как в конце сентября 1993 года эти взрослые люди спросили меня: «А зачем нам нужна конфликтология? Конфликтов и так хватает в жизни. Посмотрите за окно: вон из танков бьют по Дому Советов... Зачем же их множить?»

То есть люди тогда не понимали, что конфликтология — это наука о регулировании конфликтов. Теперь так вопрос уже не стоит. Интерес к конфликтологии постоянно растет еще и потому, что люди хотят научиться управлять ими.

Если говорить о развитии конфликтологии в нашей Академии, то у нас практически на каждой кафедре ее преподают. И мы, политологи, преподаем, естественно, политическую конфликтологию. Но мы уже поняли, что этого недостаточно для изучения сферы политико-административного управления. И поскольку есть сфера и есть политико-административные конфликты, то нужна специализация, необходимо конституирование новой субдисциплины — политико-административной конфликтологии.

У нас на кафедре сложился богатый опыт преподавания конфликтологии для государственных служащих. Помимо этой дисциплины в рамках второго высшего образования, у нас есть 72-часовые курсы повышения квалификации государственных служащих, которые мы стали вести с 2008 года. Одновременно мы проводим подобные модули в рамках повышения квалификации в аппарате Правительства Российской Федерации, в министерствах и ведомствах.

И, наконец, с сентября 2011 года мы открываем магистерскую программу, которая называется «Политическое управление и посредничество в регулировании конфликта». Мы все прекрасно понимаем, что ситуацию запутывают двое и часто не знают, как выйти из нее. Вот и нужен здравомыслящий третий, который не замешан в конфликте и может помочь этим двум разобраться. Речь идет об искусстве посредничества и медиации.

Наше общество беременно разобщением. Социальное неравенство, которое дает основание для этого разобщения, углубляется, причем не только у нас, но и в Соединенных Штатах Америки, и в Китае. Нобелевский лауреат Стиглиц даже предсказывает, что если в этих странах социальное неравенство будет продолжать углубляться, то их правительства ждет та же ситуация, которую мы сейчас наблюдаем в Северной Африке и на Ближнем Востоке. Кстати, в последний год своего пребывания президентом, выступая на заключительном засе-

дании Госсовета, Владимир Владимирович Путин обозначил эту проблему. Он сказал, что нам нужно построить (хотя идея это не новая) общество равных возможностей. И заметил, что к 2030 году хорошо бы довести процент среднего класса до 70. Увы, такая проблема не решается быстро. Противоречия углубляются, количество конфликтов нарастает, и нам нужны профессиональные посредники. Нужны посредники для разгрузки судов, потому что речь идет о досудебных методах регулирования конфликтов.

Досудебный метод регулирования конфликта — это еще одно из важнейших условий осуществления общественно-политического контроля в условиях демократии. Власть формирует большинство, а отправляет меньшинство. И значит, главное в условиях демократии — контроль большинства над меньшинством в перерывах между выборами. Конечно, нужны и другие условия: прямая ответственность Правительства РФ и органов исполнительной власти перед законом, доступ граждан к информации, прозрачность и публичная обоснованность решений власти и, безусловно, практика досудебного регулирования конфликтов. Все это необходимо для того, чтобы сделать общественно-политические и экономические процессы в стране более устойчивыми и предсказуемыми, для профилактики макроконфликтов. Вообще мы должны представлять себя если не разведчиками будущего, то, в определенном смысле, дирижерами этих самых социальных, экономических, политических, информационных отношений. Потому что от того, как будут разрешаться конфликты на микроуровне, во многом зависит ситуация на макроуровне. Мы не должны этого забывать. У нас как-то обезличено представление о макроконфликтах. На самом деле в противоборстве, столкновениях участвуют живые, конкретные люди.

Искусство посредничества — великое искусство, и необходимо сегодня становиться профессионалами в этом деле.

Понимает ли это наша власть? Безусловно. И президент, и правительство, и парламент это понимают. Поэтому вышел Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который вступил в силу с 1 января 2011 года. Также принято Постановление Правительства РФ «О программе подготовки медиаторов», которое вышло сразу же после этого. Но эта программа является, если вы обратили внимание, дополнительной профессиональной образовательной программой. Дополнительной к чему, если в стране уже созданы десятки кафедр, отделений конфликтологии, готовящих профессиональных медиаторов, посредников? У меня сомнение, знают ли об этом создатели закона? И куда идти профессиональным конфликтологам, если в законе сказано, что приступить к медиации могут только те, кто пять лет будет очно повышать квалификацию по этой программе?

Миссия нашей новой магистерской программы — дать обществу шанс самому научиться предотвращать и регулировать конфликты, сделать общественно-политические процессы в стране более устойчивыми и предсказуемыми. А цель программы — подготовка высококлассных специалистов-медиаторов, посредников по урегулированию конфликта. Если говорить об особенностях программы, то они состоят в том, что она совмещает в себе отечественный и зарубежный опыт досудебного регулирования конфликтов, в частности — Гарвардского центра по переговорам (США), ряда канадских университетов, а также — опыт Китая и Японии. И, кроме того, мы будем посылать на практику наших студентов не только в муниципальные и государственные учреждения, но и в бизнес-структуры, общественные организации, например, в Центр экстремальной журналистики, который занимается регулированием информационных конфликтов.

В заключение скажу о том, что меня волнует больше всего. Замечательно, что в государственном реестре профессий по-

явилась специальность конфликтолога. Но в перечне должностей, о чем говорил Григорий Михайлович, на государственной и муниципальной службе и в других сферах ее нет. Поэтому первое, что мы должны сделать, — это добиться того, чтобы эти должности появились: ведь профессионалы-посредники нужны и в комиссиях по соблюдению служебной этики и урегулированию конфликтов интересов, и в комиссиях по регулированию трудовых споров, и в комиссиях по регулированию индивидуальных служебных споров, и т. д. Желаю всем нам удачи на этом поприще.

### **В. Н. ШАЛЕНКО**

— Григорий Михайлович, скажите, пожалуйста, какие потенциальные места трудоустройства ожидают ваших уважаемых выпускников?

### **Г. М. БИРЖЕНЮК**

— Можно говорить о том, что на сегодня у нас, во-первых, есть договоры с федерациями профсоюзов, там подобного рода работы довольно много. Во-вторых, это большое количество таких серьезных фирм, как «Филипп Морис», «Тойота» и прочие, где в отделах по социальной работе предусмотрены должности конфликтологов. Это западные стандарты, и там в обязательном порядке есть такого плана отделы. Ну и, в-третьих, это различного рода службы, связанные с государственной системой управления. Они сейчас уже создаются при администрациях. Поэтому вопрос не в том, что конфликтологам негде работать, — работы полно. Важно, чтобы эта должность получила свое название.

### **Л. Н. ТИМОФЕЕВА**

— Я хочу добавить, что конфликтология как учебная программа своей судьбой напоминает ситуацию со связями

с общественностью. Когда мы в РАГСе в начале 1990-х годов стали заниматься преподаванием теории и практики связей с общественностью, это было самое начало становления профессии, когда в государственных структурах только-только появились первые пиар-отделы. Они назывались по-разному и нередко странно. Например, в одной области мне встретилось название «Отдел по управлению общественным мнением». И это по причине того, что специальности пиарщика не было в государственном реестре профессий. Только 28 июля 2003 года ее легитимировали. И пиарщики теперь считают этот день своим профессиональным праздником. Я считаю, что нам тоже надо найти день, когда легитимировали профессию конфликтолога, и считать его своим профессиональным днем. Но Вы, Григорий Михайлович, абсолютно правы: следует всем нам добиваться, чтобы должность конфликтолога появилась и на государственной, и на муниципальной службе, и в бизнес-структурах.

## **Е. И. СТЕПАНОВ**

— Спасибо, уважаемая Лидия Николаевна, за очень интересные и полезные выступление и предложения. В настоящее время, как представляется, наибольшие трудности в урегулировании и предотвращении региональных конфликтов и конфронтаций, а также внедрения соответствующих этому учебных программ связаны именно с недостаточностью фундаментальной проработки проблем и методов, связанных с моделированием и всесторонним анализом конфликтных ситуаций в регионах, а также с их эффективным менеджментом в виде службы соответствующего обучения и «быстрого реагирования». О состоянии изучения и решения всех этих проблем я предлагаю рассказать Людмиле Григорьевне Титовой.

## Л. Г. ТИТОВА

— Начну с указания на то, что понятие «региональные конфликты» вошло в научное обращение с середины 1990-х годов как обозначение серьезных противостояний в различных сферах локальных российских пространств, все более и более отличающихся друг от друга по уровню и качеству развития. Практический спрос породил научное предложение — формирование новой для России науки — региональной конфликтологии, которая стала следствием возникшей потребности предупреждения и разрешения конфликтов на региональном уровне. Однако наличие объективной потребности не означает ее осознания участниками конфликтов, представителями тех структур, от которых зависит, станут ли эти процессы осуществляться профессиональным путем или возникающие местные конфликты будут разрешаться дилетантскими способами. Среди множества проблем, которые при этом возникают, определяющими, на наш взгляд, являются две: одна более общего порядка — проблема развития самих регионов и вторая — проблема подготовки специалистов-конфликтологов.

Трудности развития регионов обусловлены их увеличивающейся самостоятельностью, которая, несомненно, заставляет региональные органы управления искать новые ресурсы развития и вместе с тем приводит к созданию независимых анклавов, автаркия которых не только разрушает геополитическое пространство России, но и делает его, по сути, конфликтным. Усиливается региональная дифференциация, а тем самым — и возможности противостояний «бедных» и «богатых» регионов, которые территориально, к тому же, могут располагаться в непосредственной близости друг от друга (как, например, «богатая» Ярославская и «бедная» Костромская области). Это может в будущем породить множество проблем не только экономического, но и социально-психологического порядка, а в настоящем приводит

к появлению регионального чванства, уверенности в самодостаточности местных администраций, межрегиональным конфликтам, росту внутрирегиональных конфликтов. Стремление «покончить с госкапитализмом» и расширить границы Москвы до федерального округа, к чему призвал президент Медведев на открытии экономического форума в Санкт-Петербурге в июне 2011 года, уже, судя по блогам в Интернете, наметило новый виток конфликтов «немосквичей» с москвичами, а также — внутрирегиональных конфликтов при развитии «свободного рынка». Разъединение, которое является следствием так называемой самостоятельности, касается всех сторон жизни регионов, проблемы развития регионов создают проблемы и для новых начинаний, к каковым относится развитие региональной конфликтологической науки и образования.

Невозможно отрицать важность подготовки конфликтологов — технологов и медиаторов — в условиях конфликтного российского общества. Происходит институционализация конфликтологического знания на региональном уровне, идет обобщение накопленного опыта преподавания конфликтологии в региональных вузах, работы консалтинговых групп, авторских семинаров-практик.

С 2000 года конфликтология стремительно развивается как научное направление, учебная дисциплина, практическая консультативная деятельность. Начало, положенное учеными Санкт-Петербургского государственного университета, Гуманитарного университета профсоюзов, где уже имеется факультет конфликтологии, было подхвачено Московской финансово-промышленной академией, где была создана кафедра конфликтологии. Практическая конфликтология представлена работами Л. Н. Цой, А. П. Егидес и других ученых России. Складываются научные школы и направления изучения конфликтов: социологическая (Е. И. Степанов, А. Н. Чумикова, Ю. Г. Запрудный, А. К. Зайцев),

политологическая (А. В. Глухова и ученые Воронежского университета, В. А. Кулиниченко, С. В. Рогачев, Л. Н. Тимофеева, В. П. Пугачев, А. И. Соловьев), юридическая (А. В. Дмитриев, В. Н. Кудрявцев, Н. В. Варламов, В. С. Нерсесянц, Ю. А. Тихомиров и др.). Можно считать, что в российской конфликтологии создается собственная теоретико-методологическая база исследования современных конфликтов. В Центре конфликтологии Института социологии РАН в течение почти 20 лет проводились мониторинги общественного мнения по важнейшим вопросам российских конфликтов. Следующий этап институционализации конфликтологии — развитие разных направлений конфликтологического знания и форм практического применения в регионах. Обучение конфликтологов проводится в Орловском университете, Ярославском педагогическом университете им. К. Д. Ушинского, состоялись выпуски бакалавров.

Споры вокруг нового направления не всегда имеют строго научный характер, и свое право на существование в вузе новый вид обучения отвоевывает с трудом. Возможно, проблеме поможет решить создание ассоциации конфликтологов, в которой активное участие будут принимать региональные конфликтологи.

Потребности региональной реальности России кардинальным образом меняют и требования к системе регионального конфликтологического образования. Прежде всего речь идет о новом качественном росте процесса конфликтологического обучения, изменении его содержания, форм и методов. Содержание обучения должно обеспечивать приобретение таких знаний и умений, которые сделали бы возможной адаптацию людей к быстроменяющейся конфликтной реальности, местным конфликтам, и адекватное восприятие происходящего. При этом формирование регионального рационального мировосприятия, умение видеть региональные проблемы, ставить

цели и двигаться к их реализации предполагают также стремление и умение действовать в сложной конфликтогенной среде. Другой способностью, потребность в которой возрастает по мере продвижения по пути к стабильному и устойчивому обществу, является укрепление коммуникативных способностей личности, расширение среды общения и приобретение навыков переговоров. Наконец, составляющей региональной конфликтологической культуры, позволяющей достигать устойчивых взаимодействий и управления местными конфликтами, является развитие навыков выявления манипулятивных действий местной власти, осознанное отношение к информации, распространяемой региональными средствами массовой информации.

Деморализация социума, которая имеет место на региональном уровне, конфликтность, заложенная в динамике регионального развития, наблюдаются и в Ярославской области. Ее конфликтогенность имеет свои особенности, обусловленные, в свою очередь, особенностями ее социально-экономического и социокультурного развития (сращивание экономики области с московской экономикой, сильное влияние на все региональные процессы управленческого аппарата, использование административного ресурса во всех процессах области). К этим особенностям относится также латентный характер конфликтов — национальных, экономических, экологических, а также слабость политических институтов — партий, общественно-политических движений, политическая пассивность жителей области. Численность населения области составляет 1306,1 тыс. человек. Согласно данным статистики, на начало сентября численность экономически активного населения области насчитывает 742,4 тыс. человек. Уровень занятости населения области составляет 65,8 %, что соответствует пятому месту в Центральном федеральном округе (по Российской Федерации — 63,3 %). Уровень общей безработицы составляет 8,5 %. Значительное влияние на уровень общей безработицы оказыва-

ет снижение занятости населения области, проживающего в сельской местности и монопрофильных населенных пунктах, высвобождение работников пенсионного возраста из организаций, проводящих массовые увольнения. Динамика регистрируемой безработицы в Ярославской области: если в 2006 году численность зарегистрированных безработных составляла 11,9 тыс. человек, то в 2009-м — уже 28,5 тыс. Однако в акциях протеста против социально-экономической политики государства в 2009 году участвовало в Ярославской области 2 тыс. 380 человек. Кроме того, Ярославская область не называется в числе областей, где наиболее высокий уровень протестного движения.

Наряду с предпринимаемыми мерами по сокращению безработицы, о чем свидетельствует региональная Программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Ярославской области, властные структуры города и области стремятся сохранять рейтинг руководства регионов следующими способами: перенаправлять недовольство граждан на чиновников и бизнесменов, использовать новые каналы коммуникаций граждан и власти (развитие GR-коммуникаций, электронного правительства, которое становится одним из способов создания систем виртуального участия граждан в управлении регионом), сокращать невыплаты по зарплате на фоне продолжающихся увольнений, тем самым добиваясь стабилизации в регионе «замораживания» протестных выступлений. Другим способом защиты власти от массовых выступлений является поощрение всевозможных форм псевдоактивности — политических шоу, акций. Многие виды политической деятельности россиян находятся под контролем западных спецслужб. В 2008 году бывший госсекретарь США Кондолиза Райс заявила, что Соединенные Штаты будут спонсировать российских студентов, преподавателей, журналистов, профсоюзных лидеров, демократических реформаторов, желающих побывать в Америке, а в октябре этого же года грант на общую сумму

в 64 млн долларов получил лидер астраханского профсоюзного объединения «Защита» Олег Шеин, являющийся депутатом Государственной Думы РФ. Как сообщает газета «Трибунал. Астрахань», финансовую помощь оказали 11 зарубежных и 2 отечественных фонда. В том числе Фонд «Сороса» (США), фонд «Демократия» (РФ, финансируется госдепартаментом США), Фонд Генриха Бёлля (Германия), Фонд гражданских свобод (США, основатель Б. Березовский). Подобные ситуации свидетельствуют о необходимости сделать прозрачной информацию о деятельности всевозможных негосударственных общественно-политических структур в российских регионах.

Дифференциация регионов в настоящее время — важная причина неравномерности разворачивания в них политических конфликтов. Но поскольку многие из них способны приобрести радикальные черты деконструктивной конфликтности, ситуация требует тщательного анализа. Поэтому, на наш взгляд, наиболее перспективной составляющей регионального конфликтологического знания является развитие политической конфликтологии, в том числе и в Ярославской области.

Таким образом, новизна формируемой системы конфликтологического образования заключается в ее соответствии региональным реалиям при усвоении мирового опыта развития конфликтологической науки и методики ее преподавания, в расширении предметного поля конфликтологии региональным аспектом, включение ее в область политологического знания.

Хочется добавить к сказанному, что, помимо проблем, которые носят внешний характер по отношению к самому процессу конфликтов, существуют проблемы, связанные с формированием общекультурных качеств конфликтолога, определением умений и навыков, которые необходимы в условиях модернизации и демократизации. Требования к компетен-

циям, которые должны быть сформированы в современном образовательном процессе, определены во время симпозиума Совета Европы по теме «Ключевые компетенции для Европы»: изучать, искать, думать, сотрудничать, приниматься за дело, адаптироваться. Разделяя компетентности и компетенции, А. В. Хуторской обращает внимание на то, что под компетенциями понимается социальное требование к обучению, которое должно сделать возможной продуктивную деятельность в определенной сфере. Разработчики Стратегии модернизации содержания общего образования указывают на компетентность в сфере познания, гражданско-общественной деятельности, социально-трудовой деятельности, в бытовой сфере, культурно-досуговой деятельности. Дж. Равен приводит список из 39 компетентностей, включая и такие, как коммуникативные, адаптивные, исследовательские, инновационные, познавательные и др. И. А. Зимняя выделяет три группы компетентностей, относящихся к человеку как личности, к взаимодействию человека с другими людьми, к деятельности человека. Компетенции предполагают способности к усвоению знаний и способности к применению их на практике в различных сферах деятельности самого широкого спектра — от гражданской до бытовой. Специальное место в процессе обучения должны занять компетенции, связанные со знаниями регионального развития конфликтов.

Наиболее высокий уровень подготовки может быть обеспечен в ходе взаимодействия наук, дающих базовое гуманитарное знание: истории, философии, экономики, социологии, политологии, психологии, культурологии, юриспруденции. На уровне отдельных предметов, составляющих собственно конфликтологический цикл, необходимы формы и методы обучения, позволяющие реализовать современный подход к проблемам конфликтов, сформировать новое видение регионального конфликта как позитивного явления, обеспечивающего развитие и стабилизацию региона через разрешение возникающих в нем противоречий. Основными

принципами обучения регионального конфликтолога-менеджера и технолога становятся общие требования: прямая и обратная связь преподавателя и студента, креативность, самостоятельность студента в процессе обучения, инновационность средств и методов обучения, но одновременно с этим и хорошее знание региональных особенностей, владение региональной ситуацией. Задача преподавателя заключается в том, чтобы обращать внимание на конфликтность регионального бытия человека. Осознание студентом своей естественной включенности в конфликтный мир региона дает преподавателю уникальную возможность создать в ходе профессиональной подготовки систему воспитания и обучения, теории и практики, знаний и навыков.

Задачей подготовки региональных конфликтологов является формирование компетентности студентов в следующих направлениях: методологические умения исследовательского характера; практическое использование знаний при предупреждении и разрешении региональных конфликтов; использование полученных знаний и умений для самопознания и саморазвития личности будущего специалиста в региональной конфликтологии. Приобретение компетентности конфликтолога в вузе представляет собой процесс, осуществляемый через компетенции, которые дадут возможность сформировать специалиста в области медиации и технологии предупреждения и разрешения региональных конфликтов. К таким компетенциям, исходя из специфики изучаемого материала, можно отнести приобретаемые в ходе комплексной подготовки:

- знание условий, порождающих местный и региональный конфликт, основных противоречий, в рамках которых он разворачивается;
- знание способов устранения причин конфликта;
- знание базовых потребностей различных социальных групп региона и степень их удовлетворения;

- знание способов профилактики региональных конфликтов;
- умение предупреждать и разрешать конфликтные ситуации;
- умение видеть «контекст», в котором осуществляются конфликтные по характеру действия в регионах;
- умение предотвращать эскалацию конфликта;
- умение предотвращать момент, когда негативные функции регионального конфликта начнут подавлять его позитивные функции;
- способность осуществлять практические действия по ликвидации негативных последствий конфликтов в российских регионах.

Подобные знания и умения (компетенции) могут помочь медиатору и технологу успешно и эффективно действовать при условии, что они обладают морально-нравственными, гражданскими и культурными качествами, позволяющими учитывать в своей деятельности менталитет участников региональных конфликтов. Реализация задач развития региональной конфликтологии позволит не только формировать оптимальную среду для жителей региона, но и создать прочную базу дальнейшего взаимодействия региональных структур. Спасибо за внимание.

### **Г. М. БИРЖЕНЮК**

— Предлагаю выступить Виктору Александровичу Светлову.

### **В. А. СВЕТЛОВ**

— Должен сказать, что мой интерес к конфликтологии был до сих пор чисто теоретическим, и это позволяло мне жить

свободно, а теперь нужно все это согласовывать с учебными планами и т. п. Я буду говорить о теоретической конфликтологии, ее современном облике. Примерно 20 лет я занимаюсь этой проблемой, и у меня много друзей — здесь и за границей, которые тоже занимаются и математическими проблемами, и всякими другими аспектами теории конфликтов. И вот беседы с ними, посещение различных конгрессов, симпозиумов убедили в том, что сейчас конфликтологии как науки нет. Почему? Потому что, как известно, каждая наука возникает только тогда, когда формируется определенная парадигма. Парадигма — это система устойчивых взглядов, которые позволяют ученому смотреть определенным образом на мир, выделять специфические проблемы, находить методы их решения, давать различные консультации, советы и т. д. С этой точки зрения конфликтология является чрезвычайно расплывчатой и плохо организованной системой знаний.

Первый ее недостаток заключается в том, что все конфликтологи вдруг сразу разделились на специалистов в области политики, региональных дел, экономики, управления, психологии и тому подобного, и специалистов юриспруденции. Здесь уже Валентин Николаевич говорил об этом: а где же, собственно говоря, конфликтологический взгляд, где теория конфликта как таковая? Чтобы решить эту проблему, не надо долго блуждать, ходить вокруг да около. Решение лежит в русле системного анализа, потому что конфликт — это определенное состояние системы, причем оно тривиальное. Я не знаю, почему наши обществоведы так заинтересовались конфликтами и стали находить конфликты везде и всегда. Конфликт выполняет свою специфическую системную задачу — всегда. Точно так же, как противоречие выполняет свою специфическую задачу — в логических, математических и других рассуждениях. Конфликт возникает только тогда, когда система не может идти уже по какому-то избранному ранее пути. Поэтому она должна затормозить,

остановиться, подумать и выбрать новый вариант своего движения — вот и все. Если вы движетесь по дороге и перед вами возник какой-то завал, вы же не можете прыгать на своем автомобиле через заваленную дорогу. Вы будете искать объездные пути. В худшем случае вы просто развернетесь и двинетесь назад. Это как бы бытовой пример.

На самом деле, конечно, чтобы построить конфликтологию как теорию науки, надо сделать очень много. В первую очередь необходимо привлечь современный аппарат, который уже существует. Это аппарат теории игр, системного анализа, теории групп, но не в их специальном математическом значении. Потому что если взять классического специалиста по теории игр, он никогда не сможет правильно ни оценить конфликт, ни его исследовать, ни сделать какие-то выводы практического характера. Здесь нужны конкретизация, специальное обучение, выделение из этого массива существующего знания того, что собственно позволяет правильно анализировать конфликты. Определенная работа в этом направлении ведется и труды публикуются, так что любой может с ними познакомиться. Единственное, в чем я согласен с коллегами в этом смысле, что, конечно, работа не закончена и она требует дальнейшего продолжения.

В заключение хочу поздравить молодых начинающих конфликтологов с обретением интересной профессии. Это действительно увлекательное занятие. Быть конфликтологом — означает быть и историком, и этиком, и специалистом в области дипломатии, психологического анализа, и даже психиатром и юристом. Потому что сколько мне ни приходилось писать работ, всегда нужно было конкретизироваться на той или иной проблеме, и в области юриспруденции, и в области психических расстройств, и т. д. То есть это необъятная тема, и я завидую, что вы еще можете этому посвятить не какие-то 5–10 лет, а всю жизнь. Спасибо за внимание.

## Л. Н. ТИМОФЕЕВА

— Разрешите реплику? Уважаемые коллеги, мне кажется, что мы не должны обеднять конфликтологию. Дело в том, что существуют две крупные теории, которые лежат в основе объяснения конфликтов и их регулирования. Одна идет от экономики Бьюкенена, от теории рациональной выгоды к теории общественной выгоды. Согласно ей можно выстраивать рациональные модели поведения в конфликте и даже обсчитывать все возможные модели поведения математически, как это делал Томас Шеллинг. Но это возможно только при одном условии, если люди *действуют рационально и исходят, в конце концов, из взаимовыгодного результата*. Тогда можно выстраивать математические модели, подобно знаменитой «дилемме узника» и т. д. Но это, подчеркиваю, если люди действуют рационально. Дело в том, что существует другая теория — поведенческая, которая объясняет то, как на самом деле часто поступают люди, потому что *хотят чувствовать себя удовлетворенными и частенько вопреки выгоде*.

Я поддерживаю многосоставной подход к исследованию конфликтов, исходя из особенностей человеческой природы: и рациональной, и иррациональной. Нам, конфликтологам, нужно использовать всю исследовательскую палитру. Надо нам научиться ездить как минимум на двух колесах. Хочу привести пример из поэмы Гоголя «Мертвые души». Помните, как там Ноздрев играет с Чичиковым в шашки? Сначала они играют по правилам, поступают рационально. Один должен был выиграть. Но когда второй начинает понимать это, его обуревают другие чувства. Он берет игральную доску и опускает на голову Чичикову. Возникает конфликт, который протекает не в рамках рациональности. Здесь эмоции бьют через край, у героя возникает подозрение, что его обманули.

Хочу завершить это свое выступление одним наблюдением над человеческим поведением в конфликте. Кажется, что на практике рациональность и институциональность мешают друг другу. То, что выгодно одному, противоречит институту договоренности с другими. Но та же самая практика показывает, что конфликтующим сторонам выгодны кооперация и координация. Каждому в *отдельности* выгодно нарушать соглашение, но, наоборот, обоим *вместе* выгодно выполнить его. Иными словами, совместная институционализация отношений в условиях конфликтов путем договоренности приносит обоюдную пользу. Индивидуальная рациональность может привести, в конце концов, к выигрышу.

И еще. Кто действует морально, тот проигрывает локально, но выигрывает стратегически. На этом строится коллизия многих русских сказок. Так, в одной из них главный герой Иван-дурак верен своему слову, и хотя часто оказывается в локальном проигрыше, потом выигрывает стратегически: ему достается царство и молодая царевна. Тираны играют не по правилам, они постоянно выигрывают локально, но проигрывают стратегически, — рано или поздно тирания рушится. Демократия — игра по правилам, поэтому демократические режимы наиболее устойчивые.

Говоря научным языком, эффективные модели (оптимум Парето) неустойчивы, а устойчивые (эквilibrium Нэша) — неэффективны. Но когда возникает внешняя угроза: ядерное оружие, глобальное потепление и тому подобное, то возможно взаимодействие сторон, когда они вынуждены действовать одновременно и в одном направлении, используя единую стратегию, что позволяет им выжить. Есть игра согласно теореме Гермейера–Вателя «Путешественники в одной лодке», где вначале все гребут вразнобой, но начинается буря. Осознав опасность, все начинают грести в одну сторону и слаженно. И они спасаются. В политике примером

такой игровой модели может стать совместная борьба многих стран с международным терроризмом.

### **Е. И. СТЕПАНОВ**

— Хочу предложить продолжить обсуждение поднятых тут проблем организации современного конфликтологического образования еще одному представителю из наших регионов — Анне Михайловне Митяевой.

### **А. М. МИТЯЕВА**

— Мне хотелось бы заострить внимание слушателей на проблемах подготовки специалистов в области разрешения конфликтов в регионах. Мы сегодня побывали на прекрасной экскурсии по вашему Университету и очень рады за вас, уважаемые студенты. Вы можете по праву гордиться теми прекрасными условиями, в которых проходит процесс вашего развития и становления. У нас все намного скромнее, видимо поэтому и проблем у нас возникает больше. Всем известно выражение: конфликт провоцирует развитие. Развивается и новая специальность в области разрешения конфликтов, то есть конфликтология. Мы — все конфликтологическое сообщество — с нетерпением ждали утверждения третьего поколения государственных стандартов, основанного на наборе компетенций, как общекультурных, так и профессиональных. Этот стандарт утвержден. Согласно ему цитирую: «Бакалавр конфликтологии должен решать профессиональные задачи, а именно — использовать альтернативные технологии регулирования конфликтов и поддержания мира, то есть переговоры, медиацию. Разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия на основе методов, способов, приемов, техник предупреждения и разрешения конфликтов». Соответственно, это заложено в общекультурных и профессиональных компетенциях.

В июне 2010 года принят закон о медиации. Буквально недавно, а именно 23 марта 2011 года вступила в силу программа подготовки медиаторов, разработанная по инициативе президента Научно-методического центра медиации и права, председателя подкомиссии по альтернативным методам разрешения споров и медиации Ассоциации юристов России Цисаны Автандиловны Шамликашвили. Так вот к чему я про все это говорю. Согласно утвержденной программе подготовки медиаторов специальность «конфликтология» практически себя изживает. То есть Цисана Автандиловна утверждает, что подготовка специалистов в области разрешения конфликтов возможна в рамках реализации ее программы, которая рассчитана на 5 лет и включает 570 часов. Первый курс обучения, так называемый базовый, — 120 часов. Слушатели, имеющие любое высшее образование, достигшие 25 лет, могут вполне эту программу осваивать. Базовый уровень дает допуск к обучению на последующих курсах. Второй курс, дальнейшее освоение программы, способствует овладению особенностями применения процедуры медиации. И дальше изучается специфика медиации — в семейных, трудовых, коммерческих спорах. Третий курс — это программа медиации, рассчитанная на подготовку тренеров-медиаторов. Те, кто окончил третий курс, имеют право преподавать основы медиации в системе вузовского и послевузовского образования.

То есть получается некий парадокс: мы все с вами заняты подготовкой специалистов в области разрешения конфликтов, а выходит закон о медиации, который никоим образом не упоминает о том, что у нас есть специалисты с высшим образованием, готовые к выполнению этой деятельности. Выходит программа подготовки медиаторов, которая также говорит о том, что медиация является расширением поля деятельности юриста.

Теперь хочу перейти к проблемам, которые возникают у нас в Орловской области. Конечно, сегодня мы неоднократно

обсуждали, каковы же перспективы трудоустройства выпускников в Москве, Санкт-Петербурге — они широки. В регионах все намного сложнее. Допустим, у нас сейчас активно открываются ювенальные суды. Вот в Орле открыто два ювенальных суда, которые официально имеют ставки медиаторов. Но наших выпускников на эти ставки не берут в связи с тем, что у них нет юридического образования. Прекрасные ребята, хорошо владеющие искусством медиации. У нас создан волонтерский отряд, который на базе воспитательной колонии в Орловской области решает конфликты несовершеннолетних правонарушителей. Все это делается в сотрудничестве с Московским центром восстановительных технологий. И, тем не менее, наличие юридического образования давало бы нашим выпускникам возможность быть медиаторами. Запись в дипломе «бакалавр конфликтологии» никому из работодателей ни о чем не говорит. У нас в этом году первый выпуск бакалавров и очень большие проблемы с трудоустройством.

Поэтому я считаю, что на данный момент правильно сделал Гуманитарный университет профсоюзов, который по интегрированным планам, если я правильно поняла, юристам дает второе высшее образование — конфликтолога, и наоборот. То есть такие специалисты сейчас более востребованы на современном рынке труда и более конкурентоспособны, чем те, которые имеют просто запись в дипломе «бакалавр конфликтологии». Думаю, что наша с вами задача заключается еще и в том, чтобы не замалчивать эти проблемы, а обнажать их и предпринимать действия, для того чтобы действительно конфликтология и специалисты в области разрешения конфликтов становились самостоятельными, без присоединения к другим профессиям, специальностям, потому что современное общество конфликтно — это ни для кого не секрет. И не может специалист овладеть всеми технологиями. Юрист ссылается на нормативно-правовую базу в ходе разрешения конфликтов, а конфликтолог боль-

ше должен заниматься анализом тех, кто пришел к нему за помощью, призывать людей и направлять их мысли на последствия возникших конфликтов для того, чтобы они сами приходили к решению — насколько нужно им находиться во вражде или все-таки лучше установить мир. Это я говорю сейчас о семейных конфликтах, о трудовых конфликтах.

То есть мне, например, совершенно непонятна программа подготовки медиаторов, которая все-таки утверждена на очень серьезном уровне — в Министерстве образования и науки РФ. Более того, когда к Цисане Автандиловне обратились с вопросом: «Могут ли те специалисты, которые уже имеют сертификаты медиаторов, полученные в других центрах, учить в высших учебных заведениях, преподавать, готовить тренеров в области разрешения конфликтов, самим заниматься медиативной практикой?» Она сказала, что нет, необходимо пройти новый курс обучения по ее программе и тем самым подтвердить свои знания и правомерность полученного диплома, который не является дипломом государственного образца, потому что выдан не под их эгидой.

Вот такие основные проблемы, скажем так, информация к размышлению для всех, чтобы мы могли совместными усилиями переломить мышление людей, которые считают, что конфликтология не может быть самостоятельной; что специалисты-конфликтологи с высшим образованием не могут быть медиаторами; что необходимы какие-то дополнительные программы и недостаточно той подготовки, которые специалисты получают в рамках высших учебных заведений.

## **Е. И. СТЕПАНОВ**

— Спасибо. По-моему, очень важные проблемы сейчас были подняты. Действительно, очень важно и нужно, чтобы самостоятельность конфликтологии нарастала. Потому что она признана Министерством образования и науки — есть и бакалавриат, и магистратура. Но это интересно,

и, я думаю, надо это зафиксировать. Если говорить о какой-то специализации, то вроде бы в дипломе действительно есть определенная запись. Но раз в программах по подготовке конфликтологов уже есть обязательный курс по разрешению конфликтов, значит, там есть и направленность или нацеленность именно на переговорный процесс, причем построенный так, чтобы соединять интересы, а не противопоставлять, то есть разрешать конфликт посредством именно соединения, партнерства, сотрудничества, обеспечения или восстановления. Как же можно не учитывать того, что это и есть медиация, это и есть обеспечение соглашения, согласования интересов как результат? Медиатор, собственно, этого достигает. Более того, почему не учитывается, что есть посредничество жесткой формы? Например, в обычном суде не участвует никто из оказавшихся в противостоянии, в конфликтной ситуации, — принимает решение судья, хотя там есть и защитники, и обвинители. Но сами субъекты, оказавшиеся в конфликтной ситуации, никакого участия не принимают.

Суд — это посредничество жесткой формы. А медиация — не просто мягкая форма посредничества, а именно такая форма, где активные участники конфликтной ситуации сами принимают решение. Это совершенно противоположная форма и способ отношения и регулирования конфликта. На это сейчас делается все больший акцент. И совершенно правильно сказали об этом законе, который и показывает, что активизируется именно такая форма разрешения, а не жесткий суд, привычный для нас, но на самом деле не лучший, как показывает практика. Нужно самих субъектов, оказавшихся в конфликтной ситуации противостояния, привлекать к ее разрешению, причем так, чтобы это делалось взаимовыгодным способом — сотрудничества, партнерства, восстановления и тем самым снятия конфликта, противоречия, которое в конфликте и представлено.

## **В. Н. ШАЛЕНКО**

— Дорогие друзья, думаю, что мы должны поблагодарить Анну Михайловну за то, что она нас проинформировала. Типичная агрессивная атака, конкурентная борьба путем расталкивания локтями на рыночном пространстве. Мы не должны пройти мимо этого факта. Это атака при помощи использования, неизвестно какими путями, административного ресурса, завоевания доверия в Министерстве образования и науки. Евгений Иванович, я предлагаю отреагировать в письменном виде, сделать свою экспертизу этой программы и от имени Международной ассоциации конфликтологов, и от имени факультета конфликтологии, может быть, привлечь еще каких-то авторитетных специалистов. Мы не должны молчать, потому что иначе нас поставят перед фактом, что действительно конфликтология не нужна. И мы потеряем все ресурсы, все свои перспективы, нас поставят перед необходимостью подчиниться новой институциональной, неизвестно откуда взявшейся структуре, с совершенно необъяснимыми безграничными властными полномочиями.

## **Е. И. СТЕПАНОВ**

— Это действительно требует внимания.

## **Г. М. БИРЖЕНЮК**

— Проработаем этот вопрос. У нас есть еще один участник круглого стола — Даниил Александрович Коцюбинский, который решает чисто практические задачи конфликтологического свойства, а именно мониторинг социально-трудовых и этнических конфликтов. И он, наверное, лучше других знает, каков наш багаж, поскольку попытался его освоить и главное — применить. Пожалуйста, Даниил Александрович.

## **Д. А. КОЦЮБИНСКИЙ**

— Спасибо. Я хотел бы со столь высокого общетеоретического уровня, на котором находились все предшествующие участники круглого стола, опуститься на уровень чисто прикладной, тем более что тема нашей конференции касается актуальных проблем современной конфликтологии (в том числе и прикладного ее развития) в системе высшего образования. Так вот, в структуре нашего университета недавно была создана научно-исследовательская лаборатория проблем конфликтологии. Она начала работать в январе, но по сути дела, если брать собственно уже научно-исследовательский этап, то он длится и того меньше — около двух месяцев. И тем не менее, я думаю, что этого времени вполне достаточно для того, чтобы я мог попытаться сейчас рассказать о том, чем мы можем быть полезны вам. То есть чем наша лаборатория может принести пользу студентам, обучающимся в университете, а не только теории конфликтологии, каким-то вечным и непреходящим конфликтологическим ценностям. Основная функция, которую мы выполняем, содержание нашей работы на 90 % состоит из осуществления мониторинга конфликтных ситуаций на территории Российской Федерации. Причем речь идет не обо всех конфликтах, начиная от семейных и кончая политическими, разумеется (для этого, наверное, нужно очень серьезно расширять штат), а о конфликтах социально-трудовых и межэтнических, что тоже является, конечно, колоссальным пространством.

Когда я принял любезное предложение ректора возглавить эту лабораторию, мне казалось, что я вступлю на пространство крайне конкурентно насыщенное, что огромное количество структур должно было осуществлять эту функцию, то есть пытаться мониторить конфликтные ситуации в трудовых и межэтнических сферах на территории России в целом. Оказалось, что этим занимаются буквально считанные еди-

ницы исследовательских центров. Есть институт этнографии во главе с академиком В. А. Тишковым, который пытается мониторить межэтнические конфликты на территории России и сопредельных государств. Есть персона по имени Петр Бизюков, который в Центре социально-трудовых прав на протяжении многих лет осуществляет единоличный героический мониторинг трудовых конфликтов — и все. Правда, есть еще сайт КПРФ, который очень избирательно тоже пытается мониторить, но в данном случае все-таки он слишком политически ангажирован, чтобы рассматривать его как самостоятельное научно-исследовательское учреждение.

Посмотрим на содержание работы того и другого центра. Оно несопоставимо по масштабу. Центр Тишкова в год имеет порядка миллиона долларов, которые поступают из различных зарубежных исследовательских фондов. А Бизюков, я думаю, получает намного меньше средств от Центра социально-трудовых прав. Но их масштабы сопоставимы по той простой причине, что и там, и там остаются за кадром очень многие существенные параметры, которые необходимо учитывать и на базе которых можно было бы убедительно прогнозировать развитие ситуации в конфликтных зонах, анализировать уже случившиеся конфликты.

Для того чтобы не быть голословным, приведу две короткие цитаты. Ежегодно Центр Тишкова публикует отчет, где характеризует разные регионы по степени их межэтнической конфликтности. Вот что было написано в середине 2000-х годов, допустим, про Москву: «Столица наконец достигла этот уровень стабильности общественно-политических отношений. Только две сферы общественных отношений до сих пор вызывают слабую напряженность — экономика и соцобеспечение. Если сравнивать с предыдущими годами, лишь экономическая сфера сохраняет свое значение как источник противоречий, хоть и не в столь

острой форме». А по сути дела, на протяжении всего периода 2000-х годов, как мы помним, шло накопление тех горючих настроений, каких-то интенций, которые вылились собственно в беспорядки межэтнического характера, свидетелями которых мы все являлись через СМИ. И анализ ситуации в Краснодарском крае: мы все помним историю станицы Куцевской, последовавшие затем множественные убийства целыми семьями, то есть эти все нарывы продолжают вскрываться.

В середине 2000-х годов общий уровень конфликтности в крае последовательно снижается. В январе–марте 2003 года была рекордно низкая отметка. (А ситуация в Куцевской начала набухать с конца 1990-х гг., как сейчас известно.) Еще недавно к основным сферам напряженности относились межгрупповые контакты и стереотипы, причем определяющим в социальных конфликтах являлся этнический фактор. То есть по поводу Краснодарского края делается вывод о том, что там межэтнический фактор является определяющим, хотя там как раз трудовая сфера зашкалила по степени безобразности взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, по сути дела, превратившимися в рабовладельцев.

А в Москве Центр Тишкова, наоборот, не замечает наличия межэтнических противоречий, которые выплескиваются на улицы города. Это все говорит, с одной стороны, о некой ущербности методики, с другой — конечно, об ущербности самого положения исследовательского монополизма, когда на протяжении многих лет какой-то один центр считает себя полноправным «вотчинником» в том или ином исследовательском пространстве, и дальше уже перестает критически воспринимать результаты собственных исследований. Кстати сказать, Центр Тишкова даже не прокомментировал по горячим следам события на Манежной площади. Но я это говорю не для того, чтобы за глаза покритиковать коллег,

а для того, чтобы показать, что простор для дальнейшего исследовательского творчества в этой сфере — колоссальный.

Здесь, конечно, мне кажется, что студентам, молодым ученым, исследователям интересно открывать что-то новое, — не подтверждать, не уточнять уже имеющиеся гипотезы, теории, то есть не работать в режиме собирания мелочевки для того чтобы потом профессор этими мелочами украсил огромное, уже построенное им теоретическое здание своего учения. А как раз принять участие в построении принципиально нового научно-исследовательского проекта. И здесь возможности для соучастия или для сотворчества — нас и тех студентов, которые пожелают принять участие в проекте, — самые широкие. Здесь и количественные методы можно отработать, то есть работа со статистическими данными, и качественные методы, в том числе такой прием в исследовательской работе, как «кейс-стади». Когда вы берете какой-то случай, его углубленно изучаете, на базе его уже делаете выводы, позволяющие обобщить ситуацию в стране в целом. Даже примерно два месяца нашей работы позволяют на базе отдельных случаев увидеть общие закономерности, которые серьезным образом отличают развитие конфликтов в России от того, как, допустим, конфликтная ситуация, скажем, в трудовой сфере развивается в западных странах.

Например, на Западе какая наиболее «дежурная» тема, по которой начинают протестовать трудящиеся? Требование повышения зарплаты, протест против сокращений. В России какая основная тема? Невыплата уже заработанных денег. И, конечно, здесь очень широкий простор для того чтобы делать не только собственно конфликтологические, но и сопряженные с политологической наукой выводы о том, что такая не вполне сложившаяся демократическая модель, которую некоторые политологи прямо называют

авторитарной, каким-то образом влияет и на то, как складываются, развиваются конфликты. Или другой пример, когда рабочие, приехавшие из южных сопредельных государств, боятся заявить о тех нарушениях трудовых договоров, которые в отношении них допущены работодателем, потому что боятся быть высланными. Опять-таки, правовая неполноценность, ущербность трудящихся изменяет сам «дизайн» социально-политической напряженности, и в итоге конфликтообразующей стороной, то есть инициатором конфликта, начинает выступать уже государство, которое вдруг в лице прокуратуры обнаруживает нарушение. А сами рабочие так бы и работали дальше — накаляясь, но при этом никак не проявляя до поры до времени своей враждебности и жесткой неприемлемости складывающейся ситуации.

Таким образом, речь идет о том, что в такой стране, в таком обществе, как наше, многие конфликты находятся в огромной пороховой бочке, которую надо обезвредить, то есть объяснить, прописать и, самое главное, найти методологию поиска предконфликтных ситуаций, что существенным образом отличаются от того, как выглядит конфликтная ситуация в странах с прозрачной системой власти, бизнеса. Одним словом, для студентов, как мне кажется, здесь открывается большой простор для того чтобы внести посильный вклад в появление нового знания. И мы со своей стороны приложим все усилия для того чтобы вам было интересно и полезно с нами сотрудничать. Если у вас получится написать курсовые на базе нашей лаборатории, даже дипломы — это будет замечательно. Спасибо.

### **Г. М. БИРЖЕНЮК**

— Благодарю всех участников сегодняшней дискуссии. До новых встреч!

Научное издание

**СОВРЕМЕННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ:  
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО, ОРГАНИЗАЦИОННОГО  
И ПРИКЛАДНОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Круглый стол  
21 апреля 2011 г.

Ответственный редактор *И. В. Петрова*  
Редактор *Я. Ф. Афанасьева*  
Дизайнер *Е. Н. Слепокурова*  
Технический редактор *А. Ю. Ванеева*  
Корректор *О. В. Афанасьева*

Подписано в печать с оригинал-макета 21. 07.11  
Формат 60×90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Гарнитура SchoolBookC.  
Усл. печ. л. 4, 25. Тираж 200 экз. Заказ № 121

Санкт-Петербургский  
Гуманитарный университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

ISBN 978-5-7621-0633-7



9 785762 106337

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов публикует материалы дискуссий по наиболее актуальным проблемам культуры, образования, социально-политической жизни России. В дискуссиях участвуют ведущие философы, культурологи, социологи, представители точных наук, деятели искусства, политики.

Данная форма научной полемики продолжает и развивает на новом историческом этапе традицию российской интеллигенции — обсуждать актуальные проблемы бытия с максимальной остротой и нравственной откровенностью.

**В этой серии изданы книги:**

**1. ДВЕ СТОЛИЦЫ — ДВА ТИПА ДУХОВНОСТИ**

Материалы дискуссии по проблеме духовного самоопределения России в XXI веке (2001).

**2. ВЕЧЕРА С ПЕТРОМ ВЕЛИКИМ: НРАВСТВЕННЫЕ УРОКИ ИСТОРИИ**  
Материалы читательской конференции, посвященной новому роману Д. Гранина «Вечера с Петром Великим» (2001).

**3. СПОР ОБ ИСТОРИЧЕСКОЙ ХРОНОЛОГИИ: ПУБЛИЧНЫЙ НАУЧНЫЙ ДИСПУТ**

Материалы дискуссии о так называемой новой хронологии Древней Руси академика Российской академии наук А. Фоменко с ведущими профессиональными историками (2001).

**4. ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ**

Материалы круглого стола, состоявшегося под эгидой Северо-Западного отделения Российской академии образования 7 октября 2002 года в конференц-зале Гранд-отеля «Европа» в Санкт-Петербурге (2002).

**5. ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ**

Материалы круглого стола, состоявшегося под эгидой Северо-Западного отделения Российской академии образования 24 января 2003 года в зале «Европа» Гранд-отеля «Европа» в Санкт-Петербурге и 17 февраля 2003 года в СПбГУП (2003).

**6. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ В ДИАЛОГЕ ЦИВИЛИЗАЦИЙ И КУЛЬТУР ВОСТОКА И ЗАПАДА**

Материалы круглого стола, состоявшегося 15 сентября 2003 года в СПбГУП (2004).

**7. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

Материалы секции V Международной Кондратьевской конференции «Закономерности и перспективы трансформации общества», состоявшейся 19–22 октября 2004 года в СПбГУП (2005).

## **8. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ**

Материалы круглых столов, состоявшихся в 2004 году в СПбГУП (2005).

## **9. ВОКРУГ «МАСТЕРА И МАРГАРИТЫ»**

Материалы встречи с творческим коллективом телесериала «Мастер и Маргарита», состоявшейся 30 января 2006 года в СПбГУП (2006).

## **10. Запесоцкий А. С., Марков А. П. СТАНОВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ**

Статья ректора Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, доктора культурологических наук, профессора, академика Российской академии образования, заслуженного деятеля науки РФ А. С. Запесоцкого и профессора кафедры рекламы и связей с общественностью СПбГУП, доктора педагогических наук, доктора культурологии, заслуженного деятеля науки РФ А. П. Маркова (2007).

## **11. МОСКВА–ПЕТЕРБУРГ: ЛИКИ КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ. ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРОЛОГИИ**

Материалы круглого стола, состоявшегося 2 марта 2007 года в СПбГУП (2007).

## **12. ДЕНЬ ФИЛОСОФИИ В УНИВЕРСИТЕТЕ (2007).**

Материалы круглого стола по книге выдающегося философа А. А. Зиновьева «Фактор понимания». В дискуссии участвовали видные российские ученые — А. А. Гусейнов, А. Ф. Замалеев, А. С. Запесоцкий, В. А. Лекторский, К. С. Пигров, а также супруга философа О. М. Зиновьева.

## **13. Запесоцкий А. С. АНАТОЛИЙ СОБЧАК: МИССИЯ ИСЧЕРПАНА (2007).**

## **14. ЧЕЛОВЕЧЕСТВО ИДЕТ ПО ПУТИ ГУМАНИЗАЦИИ**

Читательская конференция по произведениям российских писателей З. Прилепина и Г. Садулаева, 23 ноября 2007 г. (2008).

## **15. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Круглый стол, 2 ноября 2007 г. (2008). Участники — видные российские ученые А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, В. Ж. Келле, К. С. Пигров, главный редактор журнала «Человек» Б. Г. Юдин.

## **16. ДЕНЬ МОЛОДОГО ИЗБИРАТЕЛЯ. 11 февраля 2008 г.**

Встреча с председателем Центральной избирательной комиссии Российской Федерации В. Е. Чуровым и вице-губернатором Санкт-Петербурга — руководителем Администрации губернатора Санкт-Петербурга В. Н. Лобко.

## **17. Басилашвили О. В. ТЕАТР И ВРЕМЯ**

Встреча актера Большого драматического театра им. Г. А. Товстоногова, народного артиста СССР Олега Басилашвили с коллективом Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов (2008).

## **18. КУЛЬТУРОЛОГИЯ КАК НАУКА: ЗА И ПРОТИВ**

Круглый стол, Москва, 13 февраля 2008 г. (2009). Участники — видные отечественные ученые А. А. Гусейнов, А. Л. Доброхотов, А. С. Запесоцкий, В. М. Межуев, В. А. Подорога, В. С. Степин.

## **19. РАЦИОНАЛЬНОСТЬ И ЦЕННОСТНО-ДУХОВНЫЕ НАЧАЛА В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ**

Круглый стол, 19 ноября 2008 г. (2009). Участники — известные отечественные ученые А. С. Запесоцкий, О. Е. Лебедев, С. С. Неретина, В. В. Селиванов.

## **20. СОВЕСТЬ: БЕСПОЛЕЗНОЕ СВОЙСТВО ДУШИ?**

Круглый стол по проблемам нравственности и духовности, 30–31 января 2009 г. (2009). Участники — Д. А. Гранин, А. А. Гусейнов, А. С. Запесоцкий, С. П. Капица, В. К. Мамонтов, Г. М. Резник.

## **21. РОССИЙСКИЕ СМИ И ИНТЕРЕСЫ ОБЩЕСТВА**

Круглый стол, 18 марта 2009 г. (2009). Участники — ведущие ученые, деятели культуры: О. Т. Богомолов, Д. А. Гранин, К. Н. Брутенц, А. С. Запесоцкий, Л. М. Мосолова и др.

## **22. УЧЕНЫЙ И ВЛАСТЬ**

Круглый стол, организованный СПбГУП совместно с редакцией журнала «Человек», 12 ноября 2009 г. (2010). Участники — известные российские ученые, специалисты в области философии и истории науки, культурологи: А. С. Запесоцкий, М. А. Мануильский, А. П. Марков, М. Ю. Сорокина, Б. Г. Юдин и др.

## **23. КУДА ИДЕТ РОССИЙСКАЯ КУЛЬТУРА?**

Круглый стол, организованный СПбГУП, 27–28 июня 2009 г. (2010). Участники — известные отечественные ученые и общественные деятели: академики В. С. Степин, А. Б. Куделин, В. Л. Макаров, М. Б. Пиотровский, А. С. Запесоцкий; судья Конституционного Суда РФ Г. А. Гаджиев; президент Адвокатской палаты Москвы Г. М. Резник; профессор Т. С. Юрьева.

## **24. КАКОЙ ТИП КУЛЬТУРЫ СКЛАДЫВАЕТСЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ?**

Круглый стол, 12 марта 2010 г. (2010). Участники — известные московские и петербургские ученые, философы, историки, искусствоведы, ведущие культурологи страны: А. С. Запесоцкий, О. А. Жукова, С. Н. Иконникова, А. П. Марков, К. С. Пигров, Н. А. Хренов и другие, главный редактор журнала «Вопросы культурологии» А. В. Агошков.

## **25. БЫТИЕ И СОЗНАНИЕ: О РОЛИ ДУХОВНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В ЖИЗНИ РОССИИ**

Круглый стол, 3–4 ноября 2009 г. (2010). Участники — известные российские ученые и общественные деятели: писатель Д. А. Гранин; академики О. Т. Богомолов, А. А. Гусейнов, А. С. Запесоцкий; режиссер А. С. Кончаловский; профессора В. В. Васильев и К. С. Пигров.

## **26. КУЛЬТУРОЛОГИЯ КАК ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ЗАГАДКА**

Круглый стол, 14 марта 2008 г. (2010). Участники — известные культурологи, специалисты в области философии и социологии России и Санкт-Петербурга: А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, А. П. Марков, Л. М. Мосолова, В. В. Селиванов, А. И. Шендрик и другие, главный редактор журнала «Вопросы культурологии» А. В. Агошков.

## **27. СМИ КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Научный доклад А. С. Запесоцкого и материалы дискуссий (2010).

## **28. КОНФЛИКТОЛОГИЯ. ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Круглый стол, 27 сентября 2010 г. (2010). Участники — известные российские политики, общественные деятели, ученые, руководители профсоюзных организаций: А. К. Исаев, К. Н. Новикова, М. В. Тарасенко, С. Г. Некрасов, В. Г. Дербин, А. С. Запесоцкий и др.

## **29. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ И ПРИЗВАНИЕ УЧЕНОГО**

Круглый стол, 11 ноября 2010 г. (2011). Участники — известные философы и культурологи Санкт-Петербурга, Москвы и других городов России: Н. В. Голик, А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, М. С. Киселева, М. А. Мануильский, А. П. Марков, Б. Д. Парыгин, К. С. Пигров, А. В. Рубцов, Б. Г. Юдин и др.

## **30. ТВОРЧЕСКОЕ НАСЛЕДИЕ М. С. КАГАНА: ТРАДИЦИИ И ТРАНСФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРЕ**

Круглый стол, 18 мая 2010 г. (2011). Участники — философы и культурологи Санкт-Петербурга, Москвы и других городов России: О. Н. Астафьева, Н. В. Голик, А. В. Денисов, А. С. Запесоцкий, Л. М. Мосолова и др.

## **31. СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: РЕСУРСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ИЛИ ОБЪЕКТЫ МАНИПУЛЯЦИИ?**

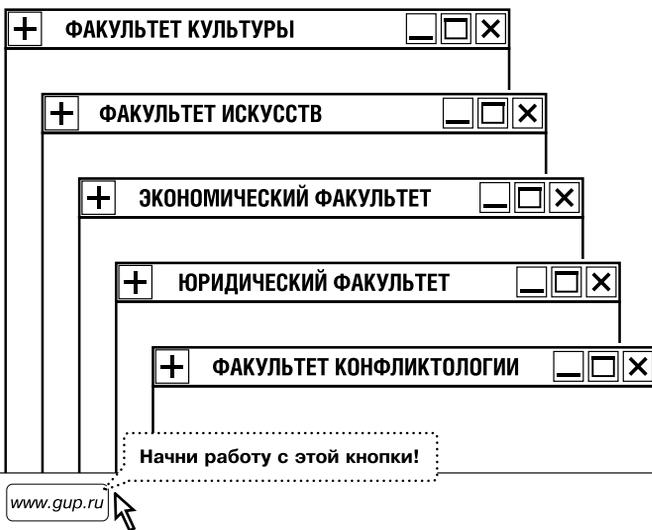
Круглый стол, 10 марта 2011 г. Участники — социологи, философы, культурологи, филологи: академик А. С. Запесоцкий, профессора Г. М. Бирженюк, М. Н. Ким, Е. Е. Корнилова, Г. А. Праздников, Н. И. Фатиев, Ю. М. Шор, Б. Г. Юдин и др.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

## www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие  
Д. С. Лихачева

Библиография  
Лихачева

Международные  
Лихачевские чтения

Декларация прав  
культуры

и другие материалы