

ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЗМЕНШЕННЯ ЙМОВІРНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ

Запобігання та розв'язання соціальних конфліктів відноситься до широкого набору практик і методів, спрямованих на зменшення ймовірності конфлікту та на розробку ефективних рішень цих конфліктних ситуацій. Запобігання та вирішення конфліктів часто може бути найефективнішим за допомогою неупереджених третіх сторін, таких як посередник або посередник та використанні публічної політики.

Методи запобігання та вирішення соціальних конфліктів можна застосовувати в багатьох контекстах, включаючи судові рішення, адміністративні та цивільні судові дії, видачу дозволів, протести на присудження контрактів, управління контрактами та грантами, переговори та судові процеси. Крім того, ці методи можна використовувати для запобігання та вирішення внутрішніх соціальних конфліктів, таких як скарги на робочому місці та скарги щодо рівних можливостей працевлаштування, а також для покращення партнерства між працівниками та керівництвом. Методи запобігання та вирішення соціальних конфліктів із використанням неупередженої третьої сторони також можуть бути ефективними в спірних процесах співпраці, включно з тими, які спрямовані на досягнення консенсусу, наприклад, пошук згоди, нормотворення, розробка політики та залучення зацікавлених сторін.

Соціальний конфлікт може виникнути в процесі участі громадськості, коли погляди двох чи більше сторін є несумісними. Соціальні конфлікти можуть виникати через відмінність вірувань, цінностей, розуміння чи інтересів. Природа соціальних конфліктів може бути між двома сторонами, які перебувають на одному рівні або на різних рівнях, де наслідки влади можуть бути однаковими або різними. Залучення посередника або фасилітатора якомога раніше допоможе уникнути ескалації конфлікту. Соціальний конфлікт може проявлятися багатьма способами, включаючи: міжособистісну напругу, розбіжності щодо фактів, словесні суперечки, «застрягання» на проблемі, опір змінам або нездатність прийняти рішення.

Незважаючи на те, що соціальний конфлікт часто розглядається як негативна сила, конфлікти можуть принести певні позитивні результати, якщо ними керувати або їх ефективно вирішувати. Ці переваги можуть включати:

- Виявлення реальних проблем, які потребують вирішення.
- Впровадження необхідних змін.
- Дозволення змін без загрози основі стосунків.
- Допомога в побудові нових стосунків
- Зміна погляду на проблеми, уточнення того, що є найважливішим

Управління соціальним конфліктом – це процес, який зазвичай покладається на неупереджену третю сторону, за допомогою методів управління конкретним соціальним конфліктом або «потокотом» конфліктів у ситуаціях, коли конфлікт може продовжувати існувати, але він знаходиться на керованому рівні. Вирішення соціальних конфліктів відноситься до методів, які використовуються для вирішення, що означає, що конфлікт можна вирішити. І управління соціальними конфліктами, і вирішення включають методи та інструменти, які зосереджують спілкування на виявленні проблем і пошуку рішень, які задовольняють залучені сторони. Загальний процес передбачає ознайомлення з ландшафтом, облаштування ситуації, збір інформації, з'ясування проблеми (проблем), мозковий штурм можливих рішень і обговорення рішення.

Рішення використовувати техніку запобігання та вирішення конфлікту в конкретному соціальному конфлікті та має відображати оцінку конкретних сторін, проблем та інших факторів. Деякі урядові та неурядові організації підпадають під дію правил або політики, пов'язаної з використанням запобігання та вирішення соціальних конфліктів. Рекомендується, щоб перед використанням конкретної методики була завершена оцінка застосовних вказівок щодо конкретних методів запобігання та вирішення соціальних конфліктів для певного типу спору.

Учасники та неупереджена третя сторона повинні працювати разом, щоб досягти спільного розуміння того, як захист конфіденційності застосовується в конкретному процесі. У більшості випадків таке розуміння має бути зафіксовано в письмовій угоді про конфіденційність. Ця початкова робота принесе користь усім сторонам, оскільки роз'яснить очікування щодо конфіденційності перед повним запуском процесу.

Деякі з найбільш часто використовуваних методів управління соціальними конфліктами та запобігання та вирішення підсумовано в цій таблиці 1.

Методи управління соціальними конфліктами

Техніка	Вигода	Приклади форматів
Скликання: взаємодія з групами, щоб прояснити важливі аспекти конфлікту.	Чітко визначення конфлікту і визначення ключові проблеми та сторони	З'ясування фактів, інтерв'ю, дослідження, фокус-групи, індивідуальні зустрічі
Досягнення консенсусу - участь у процесі спільної роботи для розробки рішення, яке задовольняє всі чи більшість сторін.	Співпрацює; рішення обговорюється, і, таким чином, усі або більшість сторін погоджуються щодо порогу консенсусу	Форуми, майстер-класи, зустрічі, круглі столи
Фасилітація передбачає використання методів для покращення потоку інформації під час зустрічі між сторонами суперечки.	Сторони працюють разом, щоб виробити взаємоприйнятне рішення	Зустрічі для прийняття рішень, форуми, семінари, шартки, зустрічі, круглі столи, діалоги
Посередництво : використання допомоги неупередженої третьої сторони, яка є прийнятною для всіх сторін і не має повноважень приймати рішення.	Допомагає сторонам розробити варіанти вирішення спірних питань	Індивідуальні зустрічі, фокус-групи, офіційні багатосторонні зустрічі
Підходи до співпраці: існує багато видів підходів до співпраці. Одним із таких процесів є нарративні підходи, які заохочують глибшу взаємодію з громадами та є основою для розуміння динаміки конфлікту.	Формує основи для співпраці, сприяє співробітницьким стосункам	Фокус-групи, форуми, прослуховування, інтерв'ю, круглі столи
Конфліктний коучинг індивідуальний процес для розвитку розуміння конфлікту та розвитку стратегій взаємодії та навичок.	Глибше розуміння конфлікту та наслідків дій, щоб більш конструктивно реагувати на конфлікт	Співпраця один на один

Успіх у використанні неупереджених третіх сторін, таких як посередники та фасилітатори, залежить від пошуку людини, яка має підготовку та досвід, необхідні для конкретної потреби. Подібним чином, формування навичок самостійної співпраці без сторонньої сторони вимагає належного навчання.

Висновок

Вплив двох десятиліть у сферах політики та планування не лише торкнувся наукового напрямку, викладання та практики, а також змінив традиційні способи управління, він фундаментально вплинув, у відомих випадках, на те, як громади приймають форму та функціонують, природу та обсяг громадянської активності. Ми пов'язані з основними силами, які формують світ, як усередині країни, так і в усьому світі, завдяки процесам, які ми набагато краще розуміємо завдяки досвіду та науці останніх кількох десятиліть, значна частина яких породила те, що ми називаємо конфліктом поле роздільної здатності.

Оскільки проблеми дедалі більше стають локальними та глобальними, більш того, досвід управління соціальними конфліктами, що виникають у зв'язку з ними, відображає вплив сфери вирішення соціальних конфліктів. Подібно до того, як, скажімо, глобальні проблеми навколишнього середовища щодо якості повітря та води виходять за межі національних кордонів і вимагають міжнародних або міжнародних форумів, щоб займатися захистом і посиленням цих елементів (і, як було показано в іншому місці, використовувати досвід переговорів і вирішення конфліктів для прийняття рішень, які забезпечують вищі стандарти захисту навколишнього середовища), так само і з субнаціональними владними одиницями. Відбулися серйозні зміни в політичних функціях і повноваженнях щодо прийняття рішень, центри влади перейшли до штатів і місцевостей. Ці структури часто не «відповідають» актуальним питанням політики та планування – використання землі; енергія; права на воду; якість повітря; утилізація відходів, щоб назвати декілька, що породжує потребу в нових підходах.

Список використаних джерел

1. Управління конфліктами у процесах публічної політики: взаємодія держави та громадянського суспільства: наукова розробка / Авт. кол.: С.О. Телешун, І.В. Рейтеро! вич, С.В. Ситник та ін. — К.: НАДУ, 2012. — 52 с
2. Conflict Resolution and Public Policy <https://policylab.rutgers.edu/conflict-resolution-and-public-policy-two-decades-of-experience/>
3. Kritz, N., 2007, 'The Rule of Law in Conflict Management?', in Crocker, C., F.O. Hampson, and P. All (eds.), *Leashing the Dogs of War: Conflict Management in a Divided World*, Washington, DC: United States Institute for Peace, pp. 401-424
4. Managing Conflict of Interest in the Public Sector. <https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf>
5. Laode Ahmad Pidana Bolombo, 2021. "Implementation of Social Conflict Management in Local Government: A Policy Content Analysis," *Journal of Public Administration and Governance*, Macrothink Institute, vol. 11(2), pages 382398-3823, December