

Зважаючи на сказане, можна сформулювати низку пропозицій органам державної влади України, що впливають із сучасної ситуації.

1. На нашу думку, є потреба у розробці національного Кодексу українського державного службовця, в тому числі і юриста. Сьогодні юристи ще перебувають у стані вагань та невпевненості у своїх діях, оскільки вони є проміжною ланкою між державною владою і народом. Незадоволення громадян існуючим безладдям їм важко стримувати, оскільки відсутня національна точка опори і перспектива вирішення елементарних національних проблем.

2. З метою ефективного регулювання правовідносин між громадянами необхідно провести національну атестацію кадрів державної служби. Під час такої атестації буде виявлено тих державних службовців, які не хочуть примножувати національну культуру українського народу, не бажають володіти державною мовою, не поважають символи України, проводять відверту зневагу до українства.

3. Для впевненості у подальших професійних діях для атестованих працівників треба організувати прийняття урочистої обітниць українського національного службовця, текст якої заздалегідь має бути розроблений. У зміст обітниць мають бути покладені основи християнської моралі та здобутки культурної спадщини українського народу, повага до землі, на якій живемо.

4. На основі Конституції України та зважаючи на негативні тенденції, що склалися в державі за останні вісім років, є потреба прийняти новий Закон про мови в Україні.

5. Вияв національної культури чи не найбільше має місце у діяльності силових структур. Тому військові статuti повинні відображати лише український національний характер, менталітет нашого народу, його досягнення, відкинувши неоімпералістичні настрої та сподівання.

Список літератури:

1. Язык - культура - этнос / С.А.Арутюнов, А.Р. Багдасаров, В.Н.Белоусов и др. М., 1994. 2. Черепанова С. Культуротворча функція мови і розвиток людського буття (філософсько-педагогічний аспект) // Педагогіка і психологія професійної освіти. 1998. №4.

Надійшла до редколегії 29.01.2000

*Е.Е. Тонков, канд. пед. наук,
доцент БЮИ МВД России*

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЯЕМОСТИ

Правомерность постановки проблемы управления конфликтами в правоохранительной системе вызывает в некоторых случаях определенные сомнения, связанные с принципиальной возможностью его научной организации. Важно иметь в виду, что управление конфликтом предполагает конструирование процесса управленческого воздействия в соответствии с

ведущими общественными тенденциями. Научно организованное управление, учитывающее влияние доминирующих социальных отношений, оказывается в состоянии корректировать процесс развития конфликтной ситуации при помощи психолого-педагогических средств и методов и в этом плане управлять им.

Инертность, присущая правоохранительной системе, приводит к тому, что она слишком медленно меняет свой внутренний уклад в ответ на поступающие от общества запросы и требования. Эта инертность является тяжелым следствием установившихся и устоявшихся традиций и обычаев, соображений престижа и материальных стимулов. Общество характеризуется значительной большей интенсивностью процессов развития, тогда как правоохранительная система более консервативна и менее динамична. Это приводит к определенным противоречиям. Система, обладающая неадекватным содержанием, с трудом воспринимает внешние технологические инновации, оказывая сопротивление их внедрению даже непроизвольно.

Из этого следует ряд противоречий:

- противоречие между универсальным и индивидуальным;
- противоречие между традициями и современными тенденциями;
- противоречие между требованиями, предъявляемыми к конструктивному выходу из конфликтных ситуаций и уровнем теоретического знания о педагогических путях и механизмах антиконфликтной деятельности;
- противоречие между ориентацией на аксиологическую систему и фактическими условиями службы.

Аксиологическая система, основанная на признании ценности другого человека, его достоинств и права на самореализацию в личностном и профессиональном аспектах, должна получить приоритетное значение в правоохранительных органах, характеризующихся наличием явной дистанции между управляющим субъектом и управляемыми объектами, очевидным отождествлением властных полномочий с представлениями о господстве и подчинении. Рассматриваемые в большинстве источников подходы к построению организационной структуры в правоохранительных органах предполагают четкость и ясность в иерархических уровнях, устойчивые формальные отношения, обосновывая необходимость жесткого вертикального управляющего воздействия.

Учитывая, что в правоохранительных органах управление трактуется как воздействие субъекта на объект управления, основное противоречие заключается в конфликте между внешними управляющими воздействиями на оппонентов и их внутренней активностью, проявляющейся в виде самореализации в профессиональной деятельности.

В управлении конфликтами ведущую роль играет научно обоснованная организация правоохранительной деятельности личности, соответствующей целям и содержанию задач, поставленных государством перед правовыми структурами. В ходе деятельности, выступающей средством реального преобразующего включения личности в сферу значимых обще-

ственных явлений, происходит позитивное изменение внутреннего мира сотрудника. Лишь в процессе деятельности и через нее происходит усвоение, интериоризация личностью общественно ценных правовых норм, нравственных убеждений и принципов.

Вместе с тем, следует учитывать, что в отличие от нравственного или правового воспитания личности управление конфликтами основывается на подчинении, субординации субъекту объекта управления. Управленческие отношения в процессе правоохранительной деятельности одной из своих социальных основ предполагают личную заинтересованность объекта управления в конструктивном разрешении конфликта для оптимизации выполнения оперативно-служебных задач.

При этом мы рассматриваем в качестве субъекта управления не только личность руководителя того или иного уровня, но и любую управленческую структуру, так называемый специальный аппарат управления, или совокупный субъект.

Развитие правоохранительной системы на постсоветском пространстве происходит в сложнейшей ситуации. Эффективность правоохранительной деятельности объективно дестабилизируют многие факторы, среди которых основными являются:

- социальная и экономическая неустойчивость новых государств, острый дефицит финансовых средств;
- неполнота и противоречивость нормативно-правовой и законодательной базы.

Неудовлетворительное финансирование органов внутренних дел из средств государственного бюджета является одной из ведущих причин и источников конфликтных ситуаций в правоохранительной системе.

В среде личного состава отмечается рост нравственного дискомфорта, неудовлетворенности служебной деятельностью, отток профессиональных кадров в коммерческие структуры, антисоциальные проявления (преступность, пьянство, халатное отношение к службе), нарастание отчужденности и ощущения бессмысленности своего дела.

Именно поэтому следует говорить не об управлении конкретными оппонентами конфликта, а, в первую очередь, об управлении процессом конфликта, рассматривая субъект и объект в присущей им динамичности. В ходе разрешения конфликта управленческие воздействия должны осуществляться с учетом мотивационно-потребностной сферы личности, особенностей внутреннего мира оппонентов, тенденций его развития. В результате процесс внешних управленческих воздействий сочетается с процессом самоуправления, самореализации, обеспечивая конструктивное разрешение конфликта на основе использования колоссальных потенциальных возможностей сущностных сил личности.

В системе управления понятия «субъект» и «объект» взаимообусловлены и связаны между собой. Один и тот же элемент системы управления

может одновременно выступать как в роли субъекта, так и объекта управления. Это происходит вследствие того, что субъект управления (например, руководитель отдела милиции), воздействуя на какой-либо объект (конфликтующие стороны, подразделения), сам испытывает реверсивное воздействие последнего. Необходимыми признаками конфликта являются: наличие противоречивых целей, направлений движения или намерений, а также наличие конфликтующих сторон, т.е. субъектов, способных к деятельности.

Учитывая, что деятельность как процесс подразделяется на процессы субъективные (внутренние, психические) и объективные (внешние, физические) и может осуществляться с помощью самых различных средств, она часто приобретает четырехкомпонентную форму: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

В конфликтной деятельности объектом разногласий может выступать любой элемент материального мира и социальной реальности, способный служить предметом личных, групповых, общественных, государственных интересов. Чтобы стать объектом конфликта, данный элемент должен находиться на пересечении интересов различных социальных субъектов, которые стремятся к единоличному контролю над ним, осуществляя при этом конфликтную деятельность.

В конфликте между правоохранительными ведомствами объектом во многих случаях являются властные полномочия и соответствующее распределение степени воздействия на общество и происходящие в нем социальные процессы, в том числе, власть над криминальными структурами.

Конфликтная деятельность – это целенаправленное воздействие на среду, которое позволяет одной из конфликтующих сторон реализовать свою цель или получить возможность движения в избранном направлении.

С точки зрения фундаментальных характеристик, конфликты в правоохранительных органах не представляют собой исключения из множества организационных конфликтных взаимодействий. Их основным признаком, как и конфликтов вообще, является то обстоятельство, что оппоненты должны быть субъектами своей деятельности, то есть быть способными к целеполаганию, самосознанию и целенаправленному поведению, а их цели должны быть несовместимы.

Вся совокупность конфликтов, существующих в организации, связана с методами управления, ей присущими. В упрощенном понимании, управление – это и есть вид деятельности по разрешению конфликтов для достижения поставленных перед организацией задач.

Указанное обстоятельство делает невозможным процесс неформального контроля и координации действий и решений членов организации. В связи с этим организация должна иметь в своей структуре специальную структуру, основной вид деятельности которой – выполнение сово-

купности функций, направленных на обеспечение участников организации взаимно согласованными целями и координацию их усилий.

Мы убеждены, что нынешняя ситуация в обществе уже создала все необходимые предпосылки для введения в подразделениях органов внутренних дел должности офицера-конфликтолога, то есть квалифицированного специалиста по разрешению конфликтов, обладающего не только соответствующими функциональными обязанностями, но и должностными полномочиями. Если общество хочет чувствовать себя защищенным от преступных посягательств, то оно должно обеспечить управляемость конфликтов в тех организациях, от которых ждет реальной помощи и защиты.

Управление конфликтами в организации является одной из самых сложных сфер человеческой деятельности, так как здесь проверяются на лояльность персонифицированные отношения людей в процессе служебной деятельности.

Руководитель, будь то прокурор или начальник милиции, постоянно занимается разрешением конфликтов, возникающих между подчиненными подразделениями, сотрудниками и гражданами, коллективом и его отдельными представителями, а также самими правоохранительными ведомствами.

Проблема управляемости конфликта в организации, ее социальная значимость во многом зависит от позиции руководителя. Он интегрирует все внутренние импульсы и проблемы организации, должен знать ее сильные и слабые стороны, располагать информацией о положении дел в наиболее напряженных подразделениях.

Один из наиболее важных аспектов в деятельности любой организации заключается в соотношении формальной (официальной) структуры организации и неформальных, нигде не зафиксированных реальных отношений между людьми. В ходе совместной работы происходит стихийное распределение авторитета и уважения друг к другу, которое имеет существенное значение с точки зрения эффективности организации. Если формальная и неформальная структуры находятся в состоянии совпадения (идентификации), то в организации складывается благоприятная обстановка. В случае же несовпадения или открытого конфликта между этими структурами эффективная деятельность организации может быть полностью блокирована.

Употребляя термин «конфликт», человек чаще всего имеет в виду агрессивное поведение личности или группы людей, угрозы, враждебность, даже войну (вспомним, например, такие выражения как «эскалация военного конфликта», «международный конфликт» и т.д.). Вследствие этого, достаточно широко распространено мнение, что конфликт является весьма нежелательным явлением, требующим незамедлительного разрешения.

Наша точка зрения заключается в том, что в действующих организациях и учреждениях, в том числе, и в органах внутренних дел, конфликты не только имеют право на существование, но и необходимы. Безусловно,

конфликт не всегда характеризуется позитивной направленностью. Более того, в целом ряде ситуаций, конфликт не только не способствует, но и откровенно мешает достижению стратегических задач организации или отдельной личности.

Так, случаи грубости, хамства, недисциплинированности, нравственно-правового нигилизма могут не только отражать стремление сотрудника к кажущейся независимости, но и являться адекватным реагированием на оскорбительные действия или слова руководителя, тональность разговора, непозволительное вмешательство в личную жизнь или другие аналогичные моменты, унижающие достоинство и задевающие самолюбие подчиненного. К сожалению, подобная практика чрезвычайно распространена в правоохранительных органах, особенно в милиции.

Как мы уже отмечали ранее, большинство участников конфликта осознает несоразмерность своих притязаний и негативный характер личностных проявлений на поведенческом уровне, однако предпринимает попытку опровергать свои действия путем переадресования вины в сторону оппонента. Опасность подобных состояний заключается в формировании подсознательной установки личности на конфронтацию, гиперболизацию внутренних переживаний. Это углубляет конфликт, лишает оппонентов способности трезвого анализа ситуации, способствует возрастанию качественных отклонений в поведении.

Однако во многих случаях управляемый конфликт дает возможность выявить разнообразие точек зрения, получить дополнительную информацию, определить большее число альтернатив или проблем. Это делает процесс принятия решений более эффективным, предоставляет людям шанс заявить о себе и тем самым удовлетворить личные потребности в авторитете и уважении. Такие ситуации часто встречаются в правоохранительных органах при расследовании тяжких преступлений, когда для работы по уголовному делу создается следственно-оперативная группа. В состав группы, как правило, входят помимо следователя, в производстве которого находится уголовное дело, также оперативные работники и участковые инспектора милиции. Во время работы группы обсуждаются выдвинутые версии, имеющиеся доказательства, предполагаемые следственные действия и оперативно-розыскные мероприятия, определяются исполнители и намечаются конкретные сроки. Это во многом способствует выработке эффективных решений, хотя в процессе их принятия и внесения в план совместных следственных и оперативных мероприятий по уголовному делу зачастую возникают конфликтные ситуации.

Таким образом, управляемость конфликтов является важным резервом повышения эффективности оперативно-служебной деятельности

Надійшло до редколегій 07.12.99