

Список літератури: 1. Додин Е.В. Административная ответственность и профилактика правонарушений // Актуальные проблемы административной деликтологии: Сборник научных трудов. К., 1984. 2. Филонов В.П. Состояние, причины преступности в Украине и ее предупреждение, Донецк . 1999. 3. Лихолоб В.П. Правовое и нравственное предупреждение преступности ОВД: Учебное пособие. К., 1992. 4. Игошев К.Е. Шмаров И.В. Социальные аспекты предупреждения правонарушений: Проблемы социальных конфликтов. М., 1980. 5. Голодюк М.Н. Предупреждение преступности: Учебное пособие. М., 1990. 6. Курс кримінології: Підручник у 2-х томах/ За заг. ред. О.М. Джужи/. К., 2001. 7. Литвинова Г.П., Литвинов О.М. Профілактика злочинів: Управлінський аспект // Нормативно-правові аспекти та коментарі. Херсон, 2001. 8. Профилактика правонарушений: Учебное пособие /Составитель Р.В. Шашев. Казань, 1989. 9. Сомин В.Н. Социальное управление предупреждением преступности: Введение в теорию. Иркутск. 1990. 10. Бородин С.В. Борьба с преступностью: теоретическая модель комплексной программы / Отв. Ред. В.Н. Кудрявцев/. М., 1990. 11. Адміністративне право України [Підручник для юрид. вузів і факультетів / Ю.П. Битяк, В.В. Богуцький, В.М. Гарашук та ін.]; За ред. Ю.П. Битяка. Харків. 2000.

Надійшла до редколегії 17.05.02

О.О. Небрат

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДІАГНОСТИКИ КОНФЛІКТІВ В ПРАВООХОРОННІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Радикальне реформування українського суспільства носить універсальний і широкомасштабний характер і торкається практично всіх сфер життя суспільства: господарсько-економічної, соціальної, суспільно-політичної, духовно-культурної. Економічна і політична криза, що супроводжує цю перебудову, призвела до різкого посилення дії в суспільстві конфліктогенних факторів. За таких умов досить актуальною стала проблема управління соціальними конфліктами взагалі і організаційними зокрема.

Достатньо добре в науковій літературі розроблені конкретні методики управління конфліктами, в тому числі і в організаціях (Данакін Н.С., Дятченко Л.Я., Сперанський В.І., Шейнов В.П.). Зібраний значний пласт соціологічних, психологічних і правознавчих публікацій, присвячених вивченню тих чи інших різновидів конфліктів в суспільстві і організаціях. Конфліктам в правоохоронній діяльності присвячені праці вчених Бандурки О.М., Друзя В.А., Бочарової С.П., Ващенко І.В.

Владність повноважень, якими наділені працівники органів внутрішніх справ, необхідність застосування заходів примусу в цілях ефективної боротьби зі злочинністю за умови постійної двосторонньої боротьби, інші антагоністичні умови діяльності органів внутрішніх справ є основними джерелами так званої «природної» конфліктної ситуації, яка має місце в діяльності більшості працівників міліції.

Найважливішою особливістю конфліктів у правоохоронних структурах є їх посадова взаємодія з кримінальним середовищем, що не тільки накла-

дає відповідальність на носіїв владних повноважень, а й значною мірою руйнівню впливає на їх морально-правові надбання [1, с.118].

Таким чином, вся діяльність підрозділів органів внутрішніх справ постійно протікає конфліктно, що зобов'язує працівників глибоко розбиратись у суті цих психологічних і моральних явищ. Знання можливих причин виникнення зіткнення, механізму розвитку і заходів попередження або ліквідації конфліктних ситуацій, їх грамотна та своєчасна діагностика дозволить їм вибрати найбільш оптимальну лінію поведінки на шляху досягнення намічених цілей. Конфлікти можуть мати в діяльності органів внутрішніх справ різні наслідки, в тому числі і негативні. Мова йде як про конфлікти в середині підрозділів ОВС, так і про конфлікти зовнішні [2, с.254-255].

Очевидно, що конфлікти в діяльності ОВС становлять серйозну проблему, причому таку, що потребує негайного вирішення. Управління конфліктами і, відповідно, їх ефективне вирішення неможливе без їх своєчасної і правильної діагностики. Це, в свою чергу, потребує розробки відповідного діагностичного інструментарію. У роботах російських авторів в тій чи іншій мірі розглядається діагностика соціально-психологічного клімату колективу (Белкін П.Г., Паригін Б.Д.).

Процедури діагностики конфліктів в органах внутрішніх справ, що використовуються до нашого часу, в значній мірі втратили свою актуальність у зв'язку з високою динамікою соціальних змін і умов служби. Традиційні методики, що мають переважно ретроспективний характер, не встигають враховувати ці зміни. Адекватним новим умовам, що склалися в українському суспільстві в цілому, і в органах внутрішніх справ зокрема, міг би стати універсальний діагностичний інструментарій, придатний до застосування в будь-яких ситуаціях з щонайменшим доопрацюванням і як такий, що дозволив би в найкоротші строки отримати необхідні дані. Інструментарію, який би відповідав висунутим вимогам, поки що не існує. Очевидно, що маємо потребу в ефективному вирішенні конфліктів на основі їх правильної діагностики.

Перш за все слід сказати про структурну модель конфлікту. В науковій літературі неодноразово були спроби побудувати структурні моделі різних типів соціальних конфліктів. Більшість структурних моделей будувалися не для організаційних конфліктів, а тим паче мова не йшла про конфлікти в органах внутрішніх справ. Тому жодна з існуючих не може бути в цілому використана для діагностики конфліктів в ОВС – складній і багаторівневій системі.

Конфлікти в діяльності органів внутрішніх справ, як різновид соціальних конфліктів, можна розглядати як силову динамічну дію, що виконується двома чи більшою кількістю індивідів, або соціальних груп на основі дійсного чи вигаданого неспівпадання інтересів, цінностей або нестачі ресурсів. Отже, будь-який конфлікт – це, в першу чергу, – процес. Тому є нагальною потреба розгляду структурної і динамічної моделей конфлікту.

Структурна модель є конфліктом в статичі. Аналізувати структуру конфлікту означає визначення його зміст і форми, учасників і масштабу [3, с.109]. Зміст конфлікту включає в себе три групи елементів: дію і взаємо-

дію, що виникають в ході конфлікту, предмет виконуваних дій та взаємодій, і виміри, викликані конфліктними діями і взаємодіями.

Отже, направлені на досягнення володіння предметом (об'єктом) дії конфліктуючих сторін – це конфліктні взаємодії. Мова йде про стратегію поведінки. К.У. Томас і Р.Х. Кілмен виділяє наступні стратегії поведінки у конфлікті: пристосовуваність, ігнорування, компроміс, співробітництво. Дійсно, з нашої точки зору, представлені стратегії поведінки достатньо повно описують можливу орієнтацію поведінки опонентів в конфлікті. Однак, крім вищевказаних стратегій поведінки в конфлікті, сторони можуть застосовувати і більш «короткострокові» тактичні прийоми, що дає можливість схилити результат боротьби на свою користь. Наприклад, тимчасова згода з планами супротивника, заманювання, вичікування, демонстрування несправжньої мети, демонстрація істинної мети.

Іншим важливим елементом структури конфлікту є його предмет, який може бути як матеріальним, так і ідеальним (норма, статус, оцінка діяльності або подій і т.і.).

Зміни, що викликаються конфліктною взаємодією, можна розглядати як функції конфлікту (деструктивні і конструктивні).

Важливо для діагностики конфлікту виділити категорії учасників конфлікту. Правильне визначення категорій тих чи інших співробітників ОВС, охоплених конфліктом, їх ролі в конфлікті, ступінь втягнутості в нього, дозволяє встановити їх реальний внесок у розгортання конфлікту, цілі, що переслідуються ними в конфлікті, причини і мотиви вступу до нього. Однак, при вирішенні конфлікту діагностики його учасників буває недостатньо. Для грамотної діагностики організаційного конфлікту важливим є такі структурні перемінні, як форма (латентна, відкрита, демонстративна) і масштаб (діадичні, локальні, загальні конфлікти).

Висунута Беловим А.А. [3] структурна модель є теоретичною базою, що дозволить грамотно здійснити процес діагностування структурних перемінних конфліктів і розробити систему індикаторів для їх розпізнання з метою своєчасного управління ними.

Динамічна модель конфлікту, на відміну від структурної, враховує фактор часу. Відповідно, динамічні перемінні – це такі перемінні, які дозволяють аналізувати конфлікт під час зміни. З нашої точки зору найоптимальнішою є циклічна модель організаційного конфлікту, що запропонована Бородкіним Ф.М. і Коряк Н.М., що складається з чотирьох фаз і перехід однієї з них у другу здійснюється у кілька етапів: 1 – проблемна ситуація (етап – спроба досягнення своїх цілей сторонами); 2 – ситуація блокування (етап – ідентифікація осіб, груп, організаційних структур, що блокують діяльність, рух до заданої цілі); 3 - конфліктна ситуація (етап – конфліктна взаємодія); 4 – ситуація розв'язання конфлікту [4, с. 138-139].

Також елементами динамічної моделі конфлікту в підрозділі є його інтенсивність – перемінна, що характеризує конфлікт за ступенем виявлення його ознак (бурхливий, помірний, в'ялоплинний) і ритм – перемінна, що характеризує чергування явищ, які проходять з певною послідовністю і частотою (поступовий, циклічний) [1:]; його стан – перемінна, яка харак-

теризує його за критерієм відповідності «нормі» (оптимальний, нормальний, ненормальний, патологічний конфлікт); інтенціональність - перемінна, яка вказує на направленість конфлікту (ескаляція, деескаляція); зворотність – перемінна, яка характеризує можливість його відтворення, повтору (конфлікт, який можна обернути назад, який не можна обернути і який можна обернути частково).

Представлена вище динамічна модель дає теоретичну базу для здійснення діагностики динамічних перемінних конфліктів у будь-якій організації, зокрема в підрозділах ОВС.

Одначе, конфлікт – це відкрита система для описання якої недостатньо тільки структурних і динамічних перемінних, вона зазнає впливу зовнішніх чинників. Аби діагностика була всебічною, необхідно враховувати цей вплив. Отже, виникає необхідність побудови факторної моделі організаційного конфлікту. Розрізняється три типи факторних перемінних. Це джерела конфлікту – перемінні, що виникають і визначають сам зміст конфлікту; умови – перемінні, що самі собою не викликають конфлікт, але без яких він не може виникнути і існувати; фактори – перемінні, які впливають на конфлікт, змінюючи його окремі характеристики.

Що до джерел конфліктів, які виникають в підрозділах органів внутрішніх справ, то ними можуть бути:

- недоліки в організації праці, викликані специфікою діяльності органів внутрішніх справ, серед яких висока перевантаженість, неритмічність роботи, невизначеність компетенції і функціональних обов'язків, постійна відповідальність і готовність завжди стати до виконання своїх обов'язків, недосконалість морального і матеріального стимулювання працівників;

- недосконалість управління, тобто невмінням розставити людей відповідно до їх кваліфікації і психологічних особливостей, надмірне адміністрування з боку керівництва;

- міжособистісні стосунки в колективі між встигаючими і відстаючими працівниками, між молодими і працівниками старшого віку, психологічна несумісність людей, недостатня вихованість, слабка підготовленість працівника до виконання своїх функціональних обов'язків, психологічний і соціальний бар'єр між колегами.

Стосовно умов конфлікту, враховуючи особливості правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ, слід зазначити, що постійний дефіцит часу притаманний даній діяльності, умови, які в інших сферах праці властиві для «аварійних ситуацій», вважаються загальноприйнятими у діяльності працівника органів внутрішніх справ, і при цьому необхідно, щоб його дії відповідали вимогам закону за будь-яких обставин. Для дисциплінованого, високоморального і професійно грамотного працівника це звичайна повсякденна діяльність, що вимагає постійної внутрішньої готовності до кваліфікованого виконання поставлених завдань. Для такого працівника неприйнятні поспішність і суєтність, непрофесіоналізм і недобросовісність інших працівників, які призводять до неправильних рішень і дій, серйозних помилок, порушень законності і дисципліни, що може бути терпимо в колективі із негативними традиціями. Звідси і виникає внутрішній конфлікт –

протиріччя між особистими інтересами і запитами, коли в умовах безкарності і безвідповідальності, конкретних негативних соціально-психологічних явищ, дисциплінований оперативний працівник змушений діяти з встановленими в колективі правилами, несучи морально-психологічні втрати. Працівник, якому притаманна висока громадянська активність, почуття відповідальності, такий конфлікт переживає особливо гостро, а це спричиняє падіння рівня оперативної діяльності, негативно впливає на становлення його професійної майстерності [2, с.258-259].

Створення штучних конфліктних ситуацій нерідко практикують злочинці в момент затримання. Вони провокують громадян закликати про допомогу, стимулюють приступи хвороби, звинувачують працівників у порушенні законності. Бувають випадки, коли громадяни втручаються, перешкоджають діям працівників міліції, відволікають їх увагу, тим самим дають злочинцям можливість ухилитись від відповідальності або навіть втекти [2, с.255].

Таким чином, якщо торкатися умов служби в органах внутрішніх справ, то слід відмітити, що сама специфіка діяльності органів внутрішніх справ передбачає наявність різних конфліктних ситуацій, також у зв'язку з умовами великої психологічної напруженості служби. Причинами і умовами конфліктних ситуацій можуть бути і обставини психологічного характеру. Так, підозрювана у вчиненні тяжкого злочину особа, визнавши своє негативне ставлення до слідчого, не говорить правди, наполягає на своїх позаканнах, навіть якщо вони явно суперечать іншим доказам.

Ми вважаємо недоцільним заповнювати цю «білу пляму» і на основі уявлення про різноманітність соціальних явищ в суспільстві, їх багаторівневий характер і взаємопов'язаність виділяємо такі фактори: нестабільність загальної політичної ситуації в країні; несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; громадська думка – важливий фактор, що впливає як на виникнення конфлікту, так і на його характеристики; незадовільне соціально-побутове обслуговування на території підрозділу і за його межами, що впливає на здатність працівника виконувати задекларований службовими обов'язками обсяг роботи, на стан здоров'я, емоційний стан співробітників ОВС і його близьких; турбота про особисту безпеку і безпеку сім'ї; невизначеність особистого і сімейного стану, нестабільність службового і соціального стану; незадоволеність роботою; характер взаємовідносин між опонентами до конфлікту; наявність вільного часу; особисті якості людей, загальний морально-психологічний стан співробітника. Приведений перелік не є вичерпним. На виникнення і розвиток конфлікту можуть впливати сотні випадкових чинників, вплив яких нейтралізувати в управлінському аспекті неможливо.

Зазначимо, що розподіл всіх факторних перемінних на джерела, умови і фактори відносний. У деяких випадках одні перемінні можуть існувати в одній ролі, в інших – у другій. Тому діагностика факторних перемінних є доволі складною. Однак для успішного розв'язання або попередження конфліктів необхідне їх чітке визначення. А управління факторами конфлі-

ктів дозволяє спрямовувати їх розвиток в бажане русло і, тим самим, досягти бажаного організаційного ефекту.

Для успішного розв'язання конфлікту в підрозділі ОВС необхідно враховувати і функції конфлікту, що спричиняє необхідність її діагностики. На нашу думку, найважливішою є спроба згрупувати класифікацію функцій Л.Козера, здійснена Бородиним Ф.М. і Коряк Н.М. [4]. Вони об'єднали функції в наступні групи: творча, структуруюча, комунікативно-інформаційна, адаптивно-стимулююча, діагностична. Зрозуміло, що з часом набір функцій, які виконує конфлікт, не залишається постійними тому, що проходить реорганізація підрозділів, змінюється організаційне середовище, в якому протікають конфлікти. Звідси випливає, що окремі функції втрачають свою значимість, а інші починають виконуватися. У науковій літературі з конфліктології зустрічаються також і такі класифікації функцій, як мобілізаційна, рекреаційна.

Таким чином, підводячи підсумок спробам побудови аналітичних моделей конфлікту в організації взагалі і в правоохоронній діяльності ОВС зокрема, можливо зробити наступні висновки. Теоретичною базою грамотної діагностики конфліктів в ОВС виступають його аналітичні моделі: структурна, динамічна, факторна та функціональна.

Але неповним буде розгляд діагностики конфліктів без розгляду типології конфліктів в органах внутрішніх справ.

Проблеми типології в соціологічних науках досить складні як через практичну неможливість проведення «чистих» експериментів, так і через труднощі методологічного характеру. Розпливчастість і розмаїття критеріїв, які застосовують при конструюванні типології конфліктів, настільки помітні, що виникає питання про саму можливість вирішення поставленої задачі. Проте проблема залишається і спроби побудови типології конфліктів дослідниками продовжуються. Оцінюючи їхні праці, можна прийти лише до одного ствердження – відбулася відмова від пошуку єдиної типології як повного й однозначного відображення будь-якого конфлікту, що супроводжується визнанням множини типології.

Як вважає Сущенко В., існує чотири основних типи конфліктів: внутрішньоособовий, міжособовий, конфлікт між особою (особистістю) і групою, міжгруповий конфлікт [5, с.102].

Окрім того, конфлікти класифікують і за ступенем прояву: приховані та відкриті. З урахуванням мотивації і суб'єктивних сприйнятих конфліктної ситуації виділяють такі види конфлікту: помилковий, реальний (конструктивний, випадковий, усунутий, невірно приписаний).

З нашої точки зору, Тонков Є.Є. [6, с.117] пропонує вичерпну класифікацію конфліктів в правоохоронній діяльності. За способом вирішення: антагоністичні, компромісні; за сферою вирішення: в діловій сфері, у особистісно-емоційній сфері; за соціальним статусом опонентів: вертикальні, горизонтальні; за кількісним складом опонентів: внутрішньоособові, між особою та групою, міжособові (діадичні), міжгрупові (загальноорганізаційні); за характером причин: суб'єктивні, об'єктивні; за інтенсивністю: слабкий, нормальний, сильний; за продовжуваністю: короткострокові, дов-

гострокові, зтяжні; за направленістю: направленість на розповсюдження, обмеження, ескалацію, деескалацію; за ступенем прояву: відкриті, латентні, потенційні; за наслідками: конструктивні, деструктивні.

Звичайно, класифікація ця достатньо умовна, так як жорсткої межі між різними типами конфліктів не існує, внаслідок чого в практичній діяльності правоохоронних органів можуть виникати як змішані типи конфліктів (наприклад, діадичний – випадковий короткостроковий – відкритий), так і інші, не передбачені в даній типології.

Список літератури: 1. Данакин Н.С. Теоретические и методологические основы проектирования технологий социального управления. Белгород, 1996. 2. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ. Х., 1998. 3. Белов А.А. Теоретические и технологические основы диагностики организационных конфликтов: Дис...канд. социол. наук, 1999. 4. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск, 1989. 5. Сущенко В. Управління персоналом в органах внутрішніх справ. К., 1999. 6. Тонков Е.Е. Педагогическое управление конфликтом. М., Белгород. 1999.

Надійшла до редколегії 15.05.02