

УДК 34.08:159.9 (075)

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОРГАНА МВД РОССИИ В ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ И РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ

МИХАЙЛОВА Татьяна Викторовна,

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами;

ТРУБНИКОВ Олег Витальевич,

студент,

Академия управления МВД России

АННОТАЦИЯ. Поиск путей повышения эффективности деятельности органов внутренних дел Российской Федерации привел к констатации факта полной непродуктивности использования фактора силы в профессиональном взаимодействии сотрудников. Проблема нивелирования последствий разрушительного влияния конфликтов на результаты групповой деятельности повысит не только эффективность деятельности руководителя органа внутренних дел, но и профессиональную деятельность всей системы МВД России. В ходе изучения проблематики влияния конфликтов на эффективность служебной деятельности подразделений органов внутренних дел были изучены социально-психологические факторы, влияющие на тактику конфликтного поведения и способов их регулирования.

При помощи методики определения способов регулирования конфликтов (К. Томаса (Kenneth Thomas) и вопросника «Тактика поведения в конфликте» исследованы социально-психологические факторы управления конфликтами в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: конфликтологическая компетентность руководителя, социально-психологический климат, сотрудники органов внутренних дел, управление конфликтными явлениями в служебных коллективах.

THE ROLE OF THE TERRITORIAL BODY SENIOR OFFICIAL OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA IN THE PREVENTION AND RESOLUTION OF CONFLICTS

Mikhaylova T. V.

Cand. Psycholog. Sci., Docent of the Department of Psychology, Pedagogy of Personnel Management;

Trubnikov O. V.,

Student,

Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation

ABSTRACT. The search for ways to increase the effectiveness of the activities of the internal affairs bodies of the Russian Federation led to the fact statement that the use of the force factor in the professional interaction of employees is completely ineffective. The problem of leveling the consequences of the destructive influence of conflicts on the results of group activities will increase not only the effectiveness of the head's activity of the internal affairs body, but also the professional activity of the entire system of the Ministry of Internal Affairs of Russia. In the course of studying the problems of the influence of conflicts on the effectiveness of the units' staff activities of the internal affairs bodies, socio-psychological factors affecting the tactics of conflict behavior and the ways of their regulation were studied.

Using the methodology for determining how to manage conflicts (Kenneth Thomas) and the questionnaire "Tactics of behavior in a conflict", we studied the socio-psychological factors of conflict management in office staff of internal affairs employees.

KEY WORDS: senior official's conflict competence, socio-psychological climate, employees of the internal affairs bodies, conflict management in office staff.

Введение. В настоящее время можно констатировать непреложный факт осознания неэффективности фактора силы в человеческих отношениях, как в плане межличностного общения, так и профессионального.

От руководителей органов и подразделений МВД России требуется не только в совершенстве знать свою профессию, но и быть квалифицированным психологом, готовым эффективно решать межличностного и внутриличностные проблемы [3]. Проблема разрешения межличностных конфликтов вос-

требована в правоохранительной сфере на всех ее уровнях, ведь от профилактики и предупреждения конфликтных ситуаций в любом служебном коллективе зависит успешность деятельности.

Цель статьи: обосновать применение методов прикладной психологии с целью изучения влияния стиля поведения в конфликтной ситуации руководителя на эффективность служебной деятельности коллектива сотрудников органов внутренних дел.

Поставленная цель обусловила следующие задачи:

- охарактеризовать специфику феномена «конфликт в служебном коллективе»;
- изучить феноменологию поведения руководителя в конфликтной ситуации в подразделениях

ОВД, влияющую на эффективность профессиональной деятельности.

Изложение основного материала статьи.

Одной из наиболее часто встречающихся проблем, с которыми встречается человек в обществе, является конфликт. Причинами этого явления является, с одной стороны – усложнение социальной структуры общества, повышение культуры, развитие коммуникации, информатизация общества, а с другой – рост взаимозависимости людей друг от друга.

Проблематика построения взаимоотношений между руководителем и подчиненным на сегодняшний день весьма актуальна для всех без исключения сотрудников органов внутренних дел, ввиду того, что имеется определенная иерархическая структура служебных взаимоотношений, так как в центре данных взаимоотношений находятся актуальные на сегодняшний день вопросы служебной деятельности ОВД [8].

Главной проблемой в конфликтологии² на сегодняшний день является преодоление традиционного подхода к конфликту как к деструктивному отношению между людьми, доминирующего в настоящее время, и освоение современного, более глубокого понимания конфликтного феномена и его роли в жизни людей³ [4; 6; 9]. Это позволяет руководителю органов (подразделений) внутренних дел не бороться с конфликтом как таковым, а понимая его природу и причины, грамотно управлять его течением, оптимально его завершать. Только при таком подходе можно будет говорить о нейтрализации деструктивных факторов проявления конфликтов в профессиональной среде сотрудников правоохранительных органов.

В рамках статьи под конфликтом мы будем понимать противостояние взглядов и подходов на определенные вещи, конкурирование целей, жизненных позиций, а также личных интересов людей, возникающее в результате разногласий в их жизнедеятельности.

Необходимо учитывать, что в процессе исполнения служебных обязанностей в коллективе сотрудников органов внутренних дел возникают разнообразные конфликтные ситуации, которые проявляются не только между руководителем и подчиненными, но и между группами (группировками) самих сотрудников [7]. Данные конфликты оказывают различные последствия на эффективность групповой деятельности. Одни помогают коллективной работе (вносят конкурентную струю), другие действуют во вред (когда конкуренция переходит во вражду).

Пассивное ожидание того, что конфликт разрешится сам по себе – тупиковый путь. Поэтому полагаем, что грамотное управление конфликтами является одной из важных профессиональных компетенций для руководителей ОВД различных уровней. Более того, правомерно говорить о формировании у руководителей ОВД конфликтологической компетентности, которая включает в себя знания, умения и навыки применять руководителем в повседневной служебной деятельности самый широкий спектр тактик, стратегий и технологий по переводу конфликта в конструктивное взаимодействие сотрудников для достижения высоких показателей профессиональной деятельности [10].

При помощи методики определения способов регулирования конфликтов (К. Томаса (Kenneth Thomas) и вопросника «Тактика поведения в конфликте» [5] исследованы социально-психологические факторы [1] управления конфликтами в 12 отделах подразделения «N» ГУ МВД России Воронежской области (21 руководитель – начальник отдела и его заместители в возрасте 35-43 года).

Первоначально был проведен анализ показателей эффективности служебной деятельности подразделений (отделов). В качестве критериев были выбраны:

- текучесть кадров (желают ли подчиненные остаться в отделе; наличие вакансий; стремление сотрудников других отделов попасть в данный отдел);

- состояние микроклимата в отделе (наличие/отсутствие группировок; конфликт интересов и противоборство);

- показатели служебной деятельности (выполнение плановых показателей, наличие и степень нарушений служебной дисциплины).

Данные критерии формировали интегральную оценку эффективности служебной деятельности отделов по 10-бальной шкале, что было сделано для наглядности интерпретации с результатами исследования социально-психологических факторов управления конфликтами.

Также значимым фактором, на наш взгляд, являлся руководящий стаж (его градация: до 3-х лет, 3-5 лет и свыше 5 лет).

Результаты обработки ответов на опросник К. Томаса и вопросник «Тактика поведения в конфликте» показали наличие определенных расхождений (для более наглядного сопоставления результатов, рассчитывался среднеарифметический показатель значений теста руководителей по каждому отделу).

Так, например, сводная картина итогов по методике К. Томаса показывает, что среди руководителей (заместителей) отделов преобладают такие способы регулирования конфликтов как «соперничество» и «компромисс». Причем применять компромисс при разрешении конфликтов предпочитает более 61,9% исследуемых (13 руководителей, у которых руководящий стаж составляет от 3 до 5 лет), а соперничество выбирает 23,8% (5 руководителей, руководящий стаж – свыше 5 лет).

Однако обработка итогов вопросника «Тактика поведения в конфликте» дает несколько отличную от предыдущего теста картину – отчетливо видно, что явная тенденция к действию напролом предпочтительна уже для 52,4% исследуемых (11 руководителей, у которых руководящий стаж составляет от 3 лет и выше 5 лет). И для 23,8% (5 руководителей, у которых руководящий стаж составляет до 3 лет) имеется средне выраженная тактика действия напролом. Мы полагаем, что итоги второго теста свидетельствуют о большей приверженности руководителей к «силовому» способу управления конфликтами. По-видимому, данные расхождения вызваны не столько и несколько разницей в самих тестах, а тем фактором, что при заполнении второго вопросника участники эксперимента больше расслабились (или отвлеклись) и стали отвечать на вопросы более откровенно. Для себя мы сделали вывод на будущее – исследование психологических факторов поведения у руководящих сотрудников необходимо проводить несколькими схожими методами. В этом случае можно «пробить» защитные механизмы у анкетированных и получить более достоверные ответы.

²Конфликтология — дисциплина, изучающая закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня.

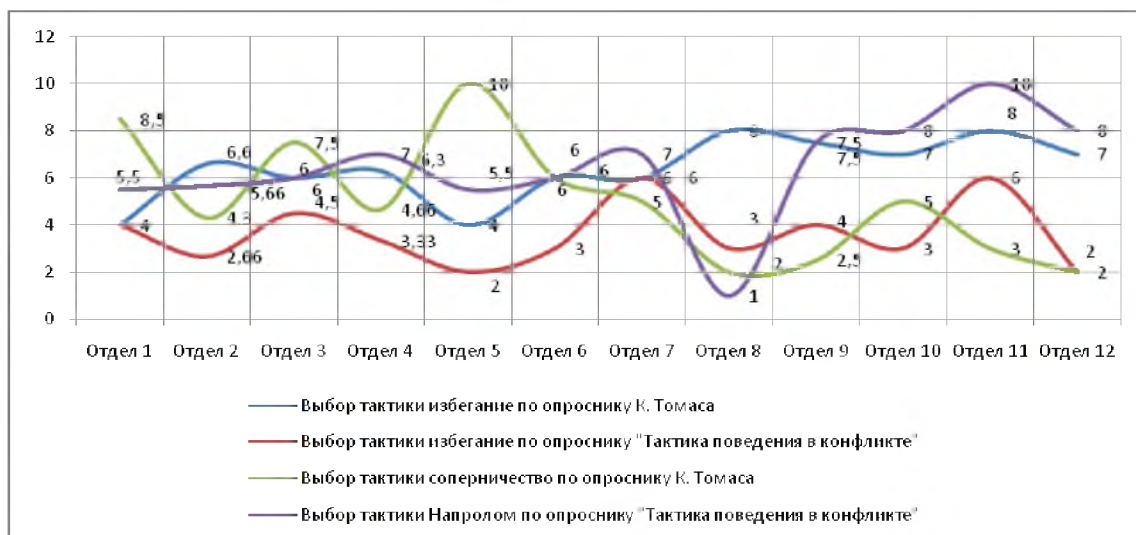


Диаграмма 1 – Итоги обработки опросников К. Томаса и «Тактика поведения в конфликте»

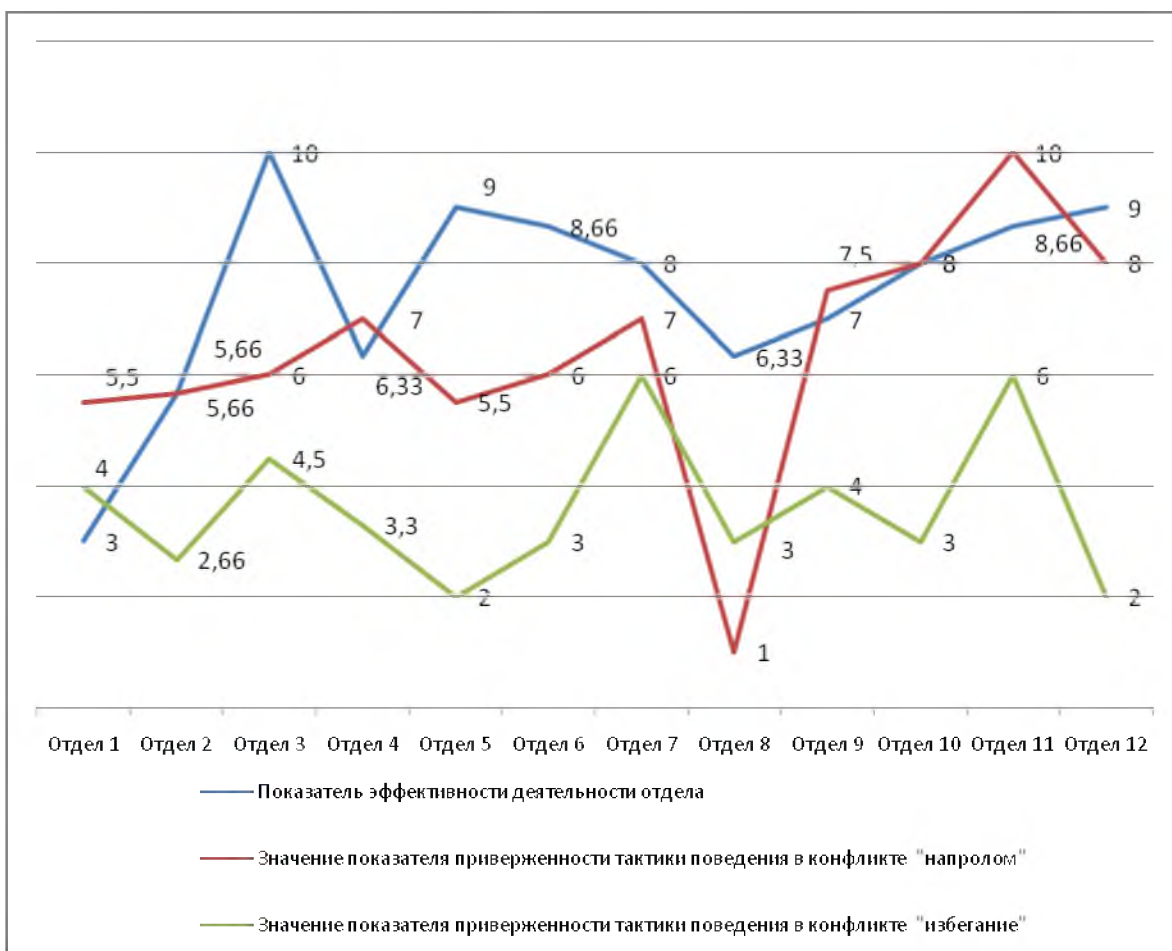


Диаграмма 2 – Сопоставление значений показателей приверженности тактики поведения в конфликте с оценкой эффективности работы отдела

На диаграмме 2 приведено сопоставление интегральной оценки эффективности служебной деятельности отделов с итогами обработки вопросника «Тактика поведения в конфликте».

Анализ диаграммы 2 показывает, что от пропорционального выбора руководителем тактики поведения в конфликте зависит и эффективность командных действий. В самом деле, в отделах 1, 2, 5

и 8 мы видим отстранённость руководителей от разрешения конфликтов – отсутствует крен, как в сторону избегания конфликта, так и в сторону действия напролом при его разрешении.

Определённый интерес представляет сопоставление показателей эффективности деятельности отделов и значений руководящего стажа, которое представлено на диаграмме 3.

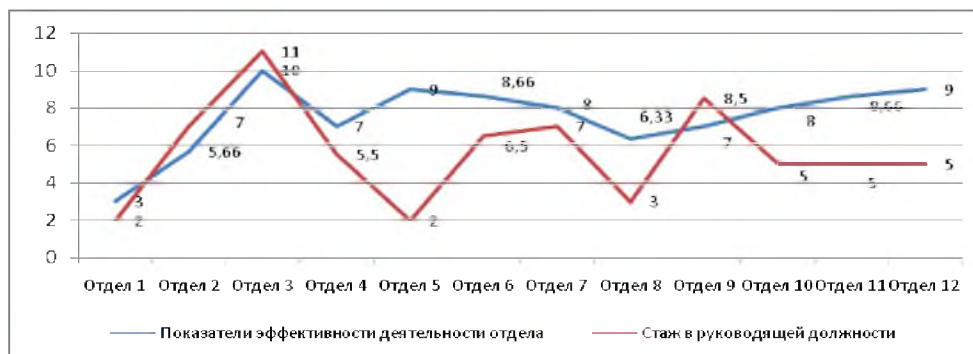


Диаграмма 3 – Сопоставление показателей эффективности групповой деятельности и значений руководящего стажа

Анализ данных показывает наличие определенной зависимости значений эффективности деятельности отдела, от длительности руководящего стажа¹ в отделах №№ 1 – 4, 6, 7 и 9. В отделе № 5 наблюдается иная картина. По-видимому, свое влияние оказывает специфика самого отдела – данное подразделение обеспечивает техническую поддержку оперативных мероприятий (опытный коллектив, наличие исправных технических средств – позволяют выполнять текущие задачи на стабильном уровне). В отделе № 8 (дежурная часть), также незначительный стаж руководящей деятельности отражается на эффективности деятельности. Фактически, отстраненность руководителей 1, 2, 5 и 8 отделов от разрешения конфликтов (отмеченная выше), объясняется их неопытностью. В отделах 10 (кадровая служба), 11 (бухгалтерия) и 12 (делопроизводство) высокие показатели деятельности при средних показателях руководящего стажа также, на

наш взгляд, также объясняются непосредственной спецификой самих отделов (четкий регламент, отсутствие текучести кадров). Таким образом, проведенное исследование констатирует, что единственным в настоящее время средством формирования конфликтологической компетентности у руководителя ОВД является личный опыт (пребывание в руководящей должности от 5,5 лет «наиболее способствует» эволюции навыков разрешения конфликтов).

В дальнейшем автором планируется исследовать факторы сложившегося стиля управления конфликтами у конкретных руководителей отделов. Это поможет скорректировать работу по формированию конфликтологической компетентности руководителя органов внутренних дел, что позволит ожидать повышения эффективности коллективных действий сотрудников при решении задач, стоящих перед правоохранительной системой России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ МВД России от 02.09.13 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://etkovd.ucoz.ru/index/prikazu_mvd_rf_2013_god_s_601_po_800/0-114.
2. Афанасьева, Е.А. Основы конфликтологии: учебное пособие [Текст] / Е.А. Афанасьева. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 159 с.
3. Болдырев, У.К. Руководство как функция организаторской деятельности начальника территориального органа МВД России [Текст] / У.К. Болдырев // Труды Академии управления МВД России. – 2016. – № 03 (39). – С. 105 – 109.
4. Черненилов, В.И. Психология управления: учебник [Текст] / В.И. Черненилов. – М.: Академия управления МВД России, 2011. – 201 с.
5. Гарбер, И.Е. Психология управления: методические материалы к учебному курсу [Текст] / И.Е. Гарбер. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – 100 с.
6. Егидес, А.П. Психология конфликта: учебное пособие [Текст] / А.П. Егидес. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 320 с.
7. Козлов, А.В. Сравнительная характеристика методов профилактики конфликтов в организациях Федеративной Республики Германия и Российской Федерации [Текст] / А.В. Козлов // Концепт. – 2016. – Т. 34. – 271 с.
8. Мариновская, И.Д. Конфликтология: учебное пособие [Текст] / И.Д. Мариновская, В.Л. Цветков. – М., 2003.
9. Марьин, М.И. Психологическая служба в системе управления органами внутренних дел : учебное пособие [Текст] / М.И. Марьин. – М.: Академия управления МВД России, 2012. – 132 с.
10. Семенов, В.А. Конфликтология. История, теория, методология: учебное пособие [Текст] / В.А. Семенов. – Саратов: АйПиЭр Медиа, 2012. – 384 с.
11. Тюнис, Л.Ю., Котенев И.О. Психологическое обеспечение профессионально-личностного развития руководителей территориальных органов внутренних дел в процессе обучения [Текст] Л.Ю. Тюнис, И.О. Котенев. – М.: Академия управления МВД России, 2016. – 100 с.

⁶⁵ Значение коэффициента корреляции, рассчитанного в программе EXCEL, для всех 12 отделов составляет +0.4237. Если из расчетов коэффициента корреляции исключить, т.н. «проблемные» 5 и 8 отделы, то его значение составит уже + 0.59205!