

О. З. Рыбаключева

*начальник учебно-методического отдела Академии МВД,
кандидат юридических наук, доцент (Беларусь)*

**АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ
РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ
В РАБОТЕ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В условиях осуществляемой в настоящее время оптимизации органов внутренних дел все более актуальной становится разработка новых подходов к сопровождению проводимых организационно-штатных изменений, разрешению и минимизации последствий социальных конфликтов в работе с кадрами в органах внутренних дел. Бесспорно, работа с кадрами является одним из конфликтных типов деятельности, так как относится к системе взаимодействия «человек–человек». А применительно к деятельности органов внутренних дел заслуживает отдельного внимания, поскольку направлена на обеспечение национальной безопасности, повышение качества и эффективности выполнения стоящих перед органами внутренних дел задач.

Необходимо отметить, что проблематика конфликтов интересовала многих исследователей с давних времен, а различные отрасли науки (философия, психология, социология, конфликтология, менеджмент и др.) изучают многообразные ее аспекты. Применительно же к юридической науке в целом и к административному праву в частности в конфликтах в работе с кадрами в органах внутренних дел нас интересуют управленческие правовые отношения и возможность регулирования конфликтов административно-правовыми нормами.

Работа с кадрами в органах внутренних дел предполагает прогнозирование, анализ и планирование кадровой работы, оптимизацию организационно-штатной структуры органов внутренних дел, профессиональный отбор, прием на службу сотрудников и сопровождение прохождения службы в органах внутренних дел (назначение на должности, перевод, перемещение по службе, прикомандирование, присвоение специальных званий, предоставление отпусков, увольнение со службы и др.), профессиональную оценку и аттестацию сотрудников, их профессиональную подготовку, работу с резервом кадров на выдвижение, планирование и стимулирование служебного роста сотрудников. Сюда же следует отнести вопросы мотивации и организации оперативно-служебной деятельности, идеологическую работу, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социальной защиты сотрудников.

Обобщив существующие концепции в области изучения природы конфликта, необходимо отметить, что наиболее распространенным подходом к по-

нятию конфликта является его понимание как противоборства сторон, осознающих противоположность своих интересов.

Любой конфликт предполагает участников конфликта (оппоненты, вовлеченные и заинтересованные группы) и объект конфликта. Оппоненты – это непосредственные участники конфликта, вступающие в противоборство из-за объекта конфликта. Вовлеченные и заинтересованные группы – это лица, которые участвуют в конфликте по двум причинам: либо они способны повлиять на исход конфликта, либо результат конфликта затрагивает их интересы.

В теории конфликтов выделяют различные их виды:

по источнику и носителю конфликта – социальные, психологические, организационные (управленческие);

по составу участников – личностные и групповые;

по характеру отношений – вертикальные, горизонтальные и смешанные;

по причинам появления – объективные и субъективные;

по длительности – продолжительные и скоротечные и др.

Применительно к работе с кадрами в органах внутренних дел необходимо выделить несколько групп конфликтов: организационно-управленческие, социальные и психологические.

Организационно-управленческий конфликт возникает между руководителями и рядовыми сотрудниками органов внутренних дел, между двумя или более структурными подразделениями органов внутренних дел по поводу задач, целей, методов и средств управленческой и оперативно-служебной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий.

Несоответствие структуры органа внутренних дел либо штатной численности сотрудников требованиям оперативно-служебной деятельности возникает при недостаточном прогнозировании либо отсутствии такого при создании, оптимизации или реорганизации органа внутренних дел (его подразделения), а также вследствие того, что задачи, решаемые органами внутренних дел, криминогенная обстановка, социально-экономические условия жизни меняются, а необходимые изменения в структуре или штатной численности не осуществляются.

Как правило, любые организационно-штатные изменения (реорганизация либо ликвидация органа внутренних дел (подразделения), изменения структуры и штатного расписания, оптимизация численности личного состава и т. д.) сопровождаются организационно-управленческим конфликтом, поскольку такие изменения связаны с неопределенностью служебных перспектив, необходимостью адаптации к новым условиям службы, новому руководителю, а также тяжелыми процессами увольнения, зачисления в распоряжение или перемещения сотрудников на иную должность и др.

Ошибочное управленческое решение также объективно создает возможность конфликтов между руководителем и сотрудником. Так, несправедливость

при распределении материальных и духовных благ, служебной нагрузки между сотрудниками, объявлении взысканий и поощрений часто выступает причиной подобных конфликтов.

Социальные конфликты наиболее распространенные. Среди социальных конфликтов выделяют межличностные, конфликты между личностью и группой и межгрупповые.

Межличностные конфликты возникают между сотрудниками, между сотрудником и руководителем. Так, при недостаточной квалификации сотрудника возможны конфликты как с руководителями, так и сослуживцами, поскольку допускаемые им ошибки затрагивают интересы всех, кто с ним взаимодействует. Отсутствие тесного социального взаимодействия между сотрудниками как одного, так и смежных подразделений органов внутренних дел при решении многочисленных оперативно-служебных задач также создает основу для межличностных конфликтов среди сослуживцев.

Межличностные конфликты между сотрудниками и в первую очередь при наличии прямого подчинения выступают в качестве одной из основных причин увольнения сотрудников в запас по окончании контракта до достижения предельного возраста состояния на службе.

Конфликт между личностью и группой возникает, когда сотрудник не придерживается сложившихся в подразделении норм поведения. Разновидностью такого конфликта является конфликт между руководителем и подчиненными сотрудниками, возникающий при неадекватности стиля руководства, принятии дисциплинарных мер, не являющихся популярными, и др.

Межгрупповой конфликт возникает между различными подразделениями органа внутренних дел. Теоретически оперативно-служебная деятельность всех подразделений направлена на решение единых задач, стоящих перед органами внутренних дел, однако каждое подразделение имеет разные интересы. Примером межгруппового конфликта являются разногласия между подразделениями, выполняющими задачи, возложенные на органы внутренних дел (милиция, подразделения по гражданству и миграции и др.), и подразделениями, обеспечивающими выполнение задач, возложенных на органы внутренних дел (штаб, кадры и др.). Кроме того, отсутствие объективных критериев оценки оперативно-служебной деятельности разных подразделений, приведения деятельности всех подразделений к единому знаменателю, распределения организационных и материальных ресурсов также влечет за собой межгрупповые конфликты.

Психологический конфликт является внутриличностным конфликтом, т. е. внешним конфликтом, перенесенным внутрь. В таком конфликте участниками являются не сотрудники, а разнообразные психологические факторы (мотивы, потребности, чувства, ценности и др.), которые не могут быть урегулированы административно-правовыми нормами.

В силу ряда особенностей службы в органах внутренних дел (установленная система единоначалия и подчиненности, строгая регламентация оперативно-служебной деятельности, а также важность и социальная значимость для общества решаемых органами внутренних дел задач) организационно-управленческие и социальные конфликты выступают не только в качестве фактора, непосредственно влияющего на морально-психологический климат в коллективе, состояние служебной дисциплины и уровень преступности среди сотрудников органов внутренних дел, а также могут повлечь последствия для национальной безопасности общества в целом.

Важное значение в разрешении организационно-управленческих и социальных конфликтов в работе с кадрами в органах внутренних дел принадлежит системе управления и возможности регулирования конфликтов административно-правовыми нормами.

Основными направлениями деятельности по управлению организационно-управленческими и социальными конфликтами в работе с кадрами в органах внутренних дел являются:

разработка предложений и рекомендаций для руководящего состава органов внутренних дел по назначению на должности сотрудников с учетом их личных и деловых качеств;

выработка обобщенных социальных и профессиональных индикаторов (например, компетентность личности, совместимость личности и др.) для корректного подбора кандидата на соответствующую должность;

обоснование принимаемых управленческих решений с точки зрения минимизации вероятности возникновения конфликтов между исполнителями на этапе реализации этих решений;

формирование объективных критериев оценки оперативно-служебной деятельности разных подразделений органов внутренних дел;

разработка нормативных процедур, разрешение типичных предконфликтных ситуаций при работе с кадрами в органах внутренних дел;

включение в образовательные программы повышения квалификации руководителей всех уровней управления вопросов управления конфликтами при работе с кадрами в органах внутренних дел.

Таким образом, для эффективного разрешения организационно-управленческих и социальных конфликтов, возникающих в работе с кадрами в органах внутренних дел, необходимо умело применять способы их разрешения, включая административно-правовые нормы.