

© Элина Альбертовна Грибенникова,
канд. психол. наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
gribennikova-ea@ranepa.ru

Gribennikova Elina Albertovna,
candidate of psychological Sciences,
associate Professor of the Department of state
and municipal management,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Features of the conflict potential of the civil service

Аннотация: в статье конфликтный потенциал государственной службы рассматривается в тесной взаимосвязи с конфликтами государственной сферы, анализируется система отношений, составляющих конфликтный потенциал государственной службы. Приводятся принципы принятия управленческих решений при урегулировании конфликтных ситуаций и механизмы управления конфликтным потенциалом на государственной службе.

Annotation: the article considers the conflict potential of the civil service in close relationship with the conflicts of the public sphere, analyzes the system of relations that make up the conflict potential of the civil service. The principles of managerial decision-making in the settlement of conflict situations and mechanisms for managing conflict potential in the public service are given.

Ключевые слова: государственная служба, органы управления, управленческое решение, конфликт интересов, конфликтный потенциал.

Keywords: civil service, management bodies, management decision, conflict of interests, conflict potential.

Конфликты как социальное разногласие возникают в результате взаимодействия людей в социальных группах различной величины. Причинами возникновения конфликтов, как правило, становится несовпадение интересов субъектов взаимодействия, их потребностей, мотиваций и стимулов. В сфере государственного управления конфликты имеют свои особенности и играют большую роль в организации эффективного управленческого процесса.

Основу конфликтного потенциала государственной службы составляют конфликты в государственной сфере. Исходя из особенностей субъектов – участников конфликтного взаимодействия, можно выделить 3 группы конфликтов [2].

В первую группу входят конфликты между государством и обществом, государством и институтами гражданского общества, а также между государством и личностью. Это конфликты, возникающие на уровне государства. Причины возникновения подобного рода конфликтов связаны, прежде всего, с проблемой легитимности власти, потерей доверия населения к органам государственного управления. Подобного рода конфликты проявляются в актах гражданского неповиновения, в протестных акциях.

Вторая группа представлена конфликтами, связанными с организационной структурой органов государственного управления. Это конфликты между исполнительной и законодательной ветвями власти, их структурными подразделениями (министерствами, службами, агентствами, департаментами, управлениями, комитетами). Сюда же относятся и конфликты между органами государственного управления и местного самоуправления, государственными структурами и предпринимательской сферой, другими объектами государственного управления. Подобного рода конфликты, как правило, связаны с противоречиями и разногласиями, возникающими в системе государственного управления.

Третья группа – это конфликты, возникающие внутри организационной структуры

органа государственного управления. Сюда относятся конфликты между структурными подразделениями, межролевые и межфункциональные конфликты, межличностные и внутриличностные конфликты. Причинами их возникновения может стать неэффективная организация деятельности органа государственного управления, отсутствие должного взаимодействия между структурными подразделениями и его сотрудниками. Для предотвращения возможности возникновения данных конфликтов необходимо придерживаться соблюдения принятых на государственной службе административных регламентов и этических норм делового общения.

Как уже было отмечено, в сфере государственного управления конфликты могут возникнуть не только в ходе взаимодействия социальных групп и на межличностном уровне, но и на внутриличностном уровне. Причины возникновения конфликтного взаимодействия могут быть самые разнообразные: от организационной структуры органа управления до ценностно-ролевых и индивидуально-личностных характеристик государственных служащих. Их возникновение связано, прежде всего, с расхождениями между субъектами и объектами управления.

В системе государственной службы конфликтным потенциалом обладают следующие группы отношений [1]:

- 1) административно-служебные, то есть отношения между государственными служащими и представителем нанимателя, действующим в интересах государства;
- 2) трудовые отношения - между представителем нанимателя как работодателем и государственным служащим как работником;
- 3) гендерные отношения, возникающие на государственной службе между мужчинами и женщинами;
- 4) властно-распорядительные – связанные с исполнением государственными служащими властных полномочий при принятии управленческих решений и распоряжении материальными средствами.

Конфликты в сфере административно-служебных, трудовых и гендерных отношений имеют потенциал внутриорганизационных конфликтов, развивающихся внутри органа государственного управления. Особенности и условия протекания внутриорганизационных конфликтов, использование эффективных мер управленческого воздействия на элементы конфликтного взаимодействия позволяют завершить их без серьёзного ущерба для административной структуры. Например, конфликтный потенциал в сфере трудовых отношений предполагает взаимодействие работника и нанимателя. В сфере государственного управления такие взаимоотношения имеют законодательно установленную регламентацию. Правовой основой для осуществления трудовой деятельности государственных служащих и разрешения возникающих трудовых споров в данном случае является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Особого внимания заслуживают конфликты, связанные с властно-распорядительными отношениями, реализуемыми в сфере государственного управления. Специфика подобного рода конфликтного взаимодействия связана с тем, что одна из сторон конфликта для органа управления является внешней. Поводом возникновения могут стать претензии гражданина или юридического лица к деятельности или бездеятельности государственного служащего по вопросам распорядительного характера, решение которых отнесено к полномочиям конкретного органа государственного управления.

Немаловажным фактором конфликтного потенциала можно назвать коррупционное поведение государственных служащих, обладающих властно-распорядительными функциями. Для установления наличия в действиях государственного служащего коррупционной составляющей используется понятие «конфликт интересов», то есть ситуации, «при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан,

организаций, общества или государства» [3].

Личная заинтересованность в данном случае связана не только с получением денежных средств, но и с получением государственным служащим иной материальной выгоды, не выраженной в денежном эквиваленте.

Основания для определения типа конфликта интересов могут быть самые разные. Так, в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия они могут быть межличностными, групповыми и институциональными. Если за основу взять время протекания, то можно выделить краткосрочные и затяжные конфликты интересов. Исходя из используемых методов воздействия, конфликтное взаимодействие может быть насильственным или ненасильственным. И, наконец, выделяют конфликты интересов, возникающие на личном и организационном уровнях взаимодействия [2].

В российском законодательстве в понимании конфликта интересов основное внимание уделяется именно конфликтам, возникающим на личном уровне, когда личная выгода государственного служащего вступает в разногласия с законными интересами граждан и организаций. Для предотвращения возникновения ситуаций, способных привести к конфликту интересов, Закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предусматривает, что государственный служащий должен отказываться от выгоды, которая может к нему привести, или же взять отвод (самоотвод) в предусмотренных законом случаях [3].

Конфликтологическая практика также позволила определить принципы принятия управленческих решений, принимаемых для урегулирования конфликтных ситуаций в сфере государственного управления [4].

Первый принцип – принцип системно-функционального подхода в управлении конфликтами. Он предполагает рассмотрение профессиональной деятельности государственных служащих как динамично функционирующей системы, внутри которой могут возникать разнообразные связи и отношения конструктивного и деструктивного характера. Оптимальными управленческими решениями в данном случае могут стать меры по нейтрализации деструктивных факторов и использование конструктивных факторов взаимодействия для его устранения.

Второй принцип заключается в формировании у государственных служащих устойчивой мотивации к прохождению государственной службы. Высокий уровень мотивации позволит упорядочить поведенческие ориентации государственных служащих при возникновении разных конфликтных ситуаций. Важную роль здесь играет коммуникативная ориентация, направленная на формирование устойчивых партнерских отношений между конфликтующими сторонами.

Третий принцип - принцип структурной и процессуальной очередности в принятии управленческих решений. При реализации данного принципа необходимо учитывать иерархичность самого механизма управления конфликтами, в том числе и на государственной службе. Такой подход предполагает использование оптимальных структурных элементов процесса управления конфликтом и достижение между ними конструктивного взаимодействия.

Так как любой конфликт имеет свою динамику (возникновение, развитие и завершение), данным процессом необходимо управлять. На государственной службе управление конфликтным потенциалом может осуществляться при помощи институциональных, административных, экономических, социально-психологических и альтернативных механизмов.

Институциональные механизмы предполагают создание определённой нормативно-правовой базы, способствующей урегулированию конфликтного взаимодействия в сфере государственного управления, принятие кодексов этического поведения государственных служащих, сохранение и развитие корпоративных традиций государственной службы.

Административные механизмы заключаются в принятии постановлений, распоряжений, приказов и иных документов, регламентирующих деятельность государственных служащих.

Экономические механизмы направлены на создание системы материального и нематериального стимулирования, повышающей эффективность деятельности

государственных служащих.

Социально-психологические механизмы включают в себя методы и технологии психологического воздействия, направленные на формирование комфортного психологического климата в коллективе, использование руководителями индивидуально-личностных особенностей государственных служащих в формировании эффективной командной работы.

Альтернативные механизмы основаны на организации взаимодействия государственных служащих с общественностью.

Структурными элементами указанных механизмов управления конфликтами на государственной службе выступают не только социальные субъекты, но и социальные процессы, возникающие в ходе конфликтного взаимодействия.

Итак, конфликты на государственной службе представляют собой особую форму социальных противоречий, возникающих в системе государственного управления. Как и конфликты в других сферах общественной жизни, конфликты в государственной сфере выражают не только отношения между различными социальными группами, но и особенности взаимодействия государственных служащих с внешней и внутренней средой при несовпадении интересов.

Конфликтный потенциал государственной службы составляют определённые группы общественных отношений, включённые в систему государственного управления. Большим конфликтологическим потенциалом обладают властно-распорядительные отношения на государственной службе, так как они более других связаны с проявлением коррупции в системе государственного управления. Именно конфликты интересов создают условия для формирования негативного имиджа государственной службы, что приводит к многочисленным негативным последствиям как для граждан Российской Федерации, так и для всей системы государственного управления.

Использование механизмов управления конфликтным потенциалом в государственной сфере обеспечивает осуществление государственными служащими деятельности по созданию, поддержанию и оптимизации эффективного процесса государственного управления, формирование в общественном сознании позитивного имиджа государственной службы.

Список литературы

1. Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология: учебник. – М. : ИНФРА-М, 2014.
2. Дмитриев А. В. Конфликтология: учебное пособие. – М. : Гардарики, 2000.
3. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
4. Современный словарь по конфликтологии / науч. ред. В. А. Светлов. – 3-е изд., стер. М. : ФЛИНТА, МПСУ, 2016.