

Беркович Ольга Ефимовна

канд. пед. наук, доцент

Лихачева Анастасия Евгеньевна

курсант

ФГКОУ ВО «Нижегородская академия МВД России»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

СПОСОБЫ И МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОВД

***Аннотация:** в данной статье выделяются и описываются характерные особенности правильного разрешения межличностных конфликтов в подразделениях ОВД. Авторы определяют способы профилактики конфликтов.*

***Ключевые слова:** конфликт, стратегия, конструктивное разрешение конфликта, способы разрешения конфликтов.*

При выполнении сотрудниками полиции возложенных на них полномочий полностью исключить конфликтные ситуации не представляется возможным, поэтому необходимо своевременно выявлять и разрешать имеющиеся противоречия. Чтобы добиться поставленной цели, на мой взгляд, необходимо определить, что такое конфликт, разрешение конфликта и его урегулирование.

Конфликт – воспринимаемая несовместимость поступков, целей или идей [1].

Урегулирование конфликта интересов – это упорядочение, восстановление существующего порядка на основе принципов согласия и сотрудничества, основанных на взаимных уступках. Разрешение конфликта интересов – вмешательство в конфликт, направленное на устранение противоречий между личной заинтересованностью сотрудников ОВД. В широком смысле разрешение конфликта – это осознанное воздействие на все элементы и стадии развития конфликта. В узком смысле разрешение конфликта – это обеспечение участниками выбора компромиссного способа воздействия на конфликтную ситуацию, нормируемого требованиями законодательства.

По мнению В.С. Мерлина: «Внутренние условия конфликта сводятся к противоречию между различными мотивами и отношениями личности, например, долга и личных интересов или к противоречию между возможностями и стремлениями личности» [2].

Главным в теории конфликта является выявление причин возникновения межличностных отношений между субъектами. При разрешении конфликта важнейшую роль играет ролевое поведение. Ролевое поведение- атрибут совместной деятельности, а также сущностный элемент развития личности и группы.

Существует пять стратегий конструктивного разрешения конфликта:

Соперничество – чаще всего свойственно мужчинам, которые являются активными и агрессивными людьми с мотивацией активно-оборонительного поведения, а также самоутверждение в качестве доминирующих мотиваций. Она может привести к полной конфронтации с применением силы. Соперничество может применяться в чрезвычайных ситуациях, когда необходимо немедленно принять важное решение, в ситуациях, когда субъект полностью уверен в своей правоте по ключевому опросу, в ситуациях, когда необходимо защититься от людей, использующих неконкурентное поведение.

Сотрудничество – направлено на конструктивное решение конфликта. Один из субъектов активно ищет пути разрешения конфликта, удовлетворяющие всех остальных, то при этом не забывает и о своих интересах. Предполагается заинтересованность всех участников конфликта, а также открытый обмен мнениями. Она является наиболее эффективной стратегией в разрешении межличностных конфликтов.

Компромисс – направлен на решение проблемы путем уступок, при которых оба субъекта ничего не теряют и ничего не выигрывают. Такая стратегия уместна, если оба субъекта обладают одинаковой властью.

Приспособление – субъект полностью отказывается от своих интересов. Ее принятие возможно, когда предмет конфликта не важен для субъекта, отношения со второй стороной важнее, чем субъект, желание выйти из конфликта является преобладающим над интересами самого субъекта.

Уход от решения проблемы – используется, когда субъект желает выйти из конфликта при минимальных потерях. Он прибегает к ней после неудачных попыток применения активных стратегий. Чаще всего эта стратегия применяется при нехватке времени, при затруднении в линии своего поведения, а также при нежелании решать проблему.

Стоит отметить и деструктивные приемы в конфликте такие как:

«Эмоциональные удары» (оскорбление противоположной стороны, запугивание, уклонение от обсуждения проблемы).

Компрометация – оглашение сведений, порочащих оппонента, что приводит к недоверию.

Существует два наиболее распространенных способа разрешения конфликта:

Административный – является силовым разрешением (увольнение, перевод на другую должность, смена места работы). Педагогический – направлен на воспитательную составляющую (беседа, убеждение, разъяснение).

Для того чтобы избежать конфликтных притязаний, необходимо придерживаться эффективных техник взаимодействия:

1. Назвать время, место, событие конфликта. Эти данные помогут определить четкие рамки конфликтной ситуации.
2. Рассказать о своем отношении к событию, в «я концепции», без оценок и ярлыков, помня о частице «не».
3. Выдвинуть предложения по разрешению конфликта в «яконцепции».
4. Санкции по результату выполнения требований [3].

Методика разрешения конфликтов через решение проблемы, предложенная Аланом Филли:

1. Определите проблему в категориях целей, а не решений.
2. После того как проблема определена, найдите решения, которые приемлемы для обеих сторон.
3. Сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны.

4. Создайте атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией.

5. Во время общения создайте положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны, а также сводя к минимуму проявления гнева и угроз [4].

Профилактика конфликтов – действия, направленные на недопущение их возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону. Главным критерием профилактики конфликта является налаживание социально-психологического климата в коллективе. Профилактика важна как до наступления конфликта, так и после. Ее главная задача устранить субъективные и объективные причины возникновения конфликта. Она подразумевает социальную, культурную, экономическую политики, а также изменение ценностей, как личности, так и общества.

Способы профилактики конфликтов:

Устранение причин конфликта – проведение мониторинга по выявлению субъективных и объективных причин возникновения конфликта.

Выдвижение общих целей между руководителем и сотрудниками – умение руководителя ставить такие цели, которые не будут противоречить целям сотрудников. Баланс прав и обязанностей – каждый сотрудник должен быть наделен служебными правами, обязанностями и ответственностью в соответствии со своей должностью.

Своевременное разрешение конфликта необходимо для сотрудников ОВД, так как любой конфликт может привести к дальнейшему развитию конфликтной ситуации, которая может перерасти из межличностного конфликта в межгрупповой, общественный, этнический. Стоит отметить и то, что конфликты мешают сотруднику полноценно, добросовестно выполнять поставленные задачи.

Список литературы

1. Майерс Д. Психология / Пер. с англ. И.А. Карпиков, В.А. Старовойтова. – 2001. – 848 с.
2. Мерлин В.С. Личность и общество. – Пермь, 1990.

3. Беркович О.Е. Психология конфликта / Нижегородская академия МВД РФ. – Н. Новгород – 81 с.

4. Цыбульская М.В. Конфликтология / М.В. Цыбульская, Е.С. Яхонтова. – Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. – М., 2004. – 100 с.