

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В МЕХАНИЗМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Иличкина Дарья Алексеевна,
КузГТУ, ИЭиУ, МУб-201
E-mail: ili4ckina.d@yandex.ru

Аннотация: В статье раскрывается сущность конфликта, основания его образования в механизме государственного и муниципального управления. Рассматриваются способы и методы решения конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, управление конфликтами, механизм государственного и муниципального управления.

Конфликты существовали во все времена, начиная от первобытного общества, в котором племена воевали друг с другом за территорию, добычу и т.д. и заканчивая нашими днями, где люди конфликтуют друг с другом уже ввиду нравственных, духовных и моральных причин.

Человеческое общество разнородно и разнообразно. Люди обладают индивидуальными чертами и качествами, мнениями, настроениями, мыслями, что неминуемо приводит к столкновению интересов, спорам и конфликтным ситуациям.

В современных условиях жизни в механизме государственного и муниципального управления широко распространена проблема конфликтов. Ввиду реформирования механизма государственного управления и модернизации существующего законодательства данная проблема усугубляется, и конфликтны трудно поддаются управлению.

Разработкой данного вопроса занимались многие специалисты в сфере управления. Среди наиболее значимых авторов, следует выделить Анцупова А. Я., Бунтовскую Л.Л. Андриянову Ю.В.

Согласно мнению Анцупова А. Я., конфликт – это важный и нужный процесс, который положительно влияет на взаимодействие людей [2].

Согласно позиции Бунтовская Л.Л., конфликт – это противостояние контрастных интересов, идей, мыслей и планов, людей в процессе взаимодействия [3].

Невозможно представить человеческое взаимодействие без конфликта, так как между ними существует органическая и логическая связь. Конфликты образуются в любых отраслях социального взаимодействия, в том числе в механизме государственного и муниципального управления.

В системе государственного и муниципального управления конфликты подразделяются на: организационный; личный конфликт интересов; межличностный конфликт.

1. Организационный конфликт – это конфликт между руководством и подчиненными. Он основывается на расхождении интересов субъектов взаимодействия, их разных жизненных позициях, ценностных установок.

Например, игнорирование государственным служащим предъявляемых ему требований руководством или неясность этих требований, панибратство, произвол и т.д.

2. Личный конфликт интересов базируется на отсутствии интереса, безразличии государственного или муниципального должностного лица к выполняемой работе. В этом случае государственная или муниципальная служба не приносит удовольствие и удовлетворение, а вызывает апатию и ненависть к выбранному роду деятельности.
3. Межличностный конфликт – это конфликт между отдельными сотрудниками, которые не могут найти общий язык. Такой конфликт может образоваться ввиду отсутствия организационной культуры, профессионального уважения, корпоративной этики – все это создает неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе.

По мнению Андрияновой Ю.В., конфликт в механизме государственного и муниципального управления имеет двойственную природу и содержит объект и субъект конфликта. Паритет между субъектами социального взаимодействия нередко нарушается, так как интересы одного участника конфликта затемняют интересы другого [1].

Задачами управления конфликтом является не только его урегулирование, но и предупреждение возникновения. Предотвратить конфликтную ситуацию гораздо легче и эффективнее, чем в дальнейшем разрешить полноценный конфликт [3]. Это позволит избежать многих проблем, одной из которых является необходимость удовлетворения обеих сторон в равной степени, так как нельзя ставить интересы одних субъектов взаимоотношений в ущерб другим.

В государственном и муниципальном управлении принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций – это не просто необходимость, а обязательный процесс, потому что государственные и муниципальные служащие должны работать эффективно для достижения целей государства и благополучия граждан, а не тратить время и жизненную энергию на выяснение отношений.

В механизме государственного и муниципального управления для разрешения и предупреждения конфликтов должна разрабатываться нормативно-правовая база, в которой будет подробно описана порядок действий по урегулированию конфликта.

Таким образом, руководству государственных и муниципальных должностных лиц следует уделять особое внимание профилактике и разрешению разных видов конфликтов. А также необходимо проведение мероприятий и процедур, способствующих развитию этической корпоративной культуры и снижению конфликтности служащих. Применение руководством на практике способов и методов предупреждения и урегулирования конфликтов, благоприятный социально-психологический климат в коллективе позволит органам государственной и муниципальной власти повысить производительность результивность и качество трудовой деятельности.

Список используемых источников:

1. Андриянова Ю.В. Конфликты среди служащих органов местного самоуправления: сущность и проблема типологизации // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. № 4. С. 192–198.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. 4-е изд., испр. и доп. - М.: Эксмо, 2016. - 512 с.
3. Бунтовская Л.Л. Конфликтология. Учебное пособие / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. – М.: Юрайт, 2017. – 144 с.– Сер. 68 Профессиональное образование (2-е изд., пер. и доп).