

УДК 316.485.6

*Саидов А. Н.*

*магистрант*

*ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»*

*Россия, Тольятти*

*Saidov A. N.*

*undergraduate student*

*Tolyatti State University*

*Tolyatti, Russia*

**ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНАХ  
ВЛАСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ НАУЧНЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЯХ**

*Аннотация.* Статья освещает аспекты управления конфликтами в органах власти, анализируя различные стратегии, используемые в этом процессе. Осуществлен анализ природы и причин конфликтов в государственном управлении.

*Ключевые слова:* конфликт, органы власти, управление конфликтами.

**THE PROBLEM OF CONFLICT MANAGEMENT IN  
GOVERNMENT IN DOMESTIC AND FOREIGN SCIENTIFIC  
RESEARCH**

*Annotation.* The article highlights the theoretical aspects of conflict management between the government and civil society, analyzing the various strategies used in this process. The analysis of the nature and causes of conflicts in public administration has been carried out.

**Keywords:** *conflict, authorities.*

Работа органов исполнительной власти нередко сопровождается конфликтами. Их многообразие обусловлено различными факторами, включая борьбу за власть, различия во взглядах и целях, а также борьбу за ресурсы. В результате формируется обширное конфликтное пространство, в которое вовлекаются как отдельные сотрудники, так и целые группы, движимые разными интересами и потребностями.

Одной из особенностей конфликтов в органах исполнительной власти является их динамичность. Одни из них носят скрытый характер, проявляясь в различных формах пассивного сопротивления или саботажа. Другие конфликты имеют явный характер и могут проявляться в открытом противостоянии. При этом конфликты в органах исполнительной власти часто сменяют друг друга, принимая различные формы <sup>1</sup>.

Причин возникновения конфликтов в органах исполнительной власти также множество. К ним относятся:

1. Разделение полномочий и ответственности, что приводит к нечеткому распределению обязанностей и полномочий.
2. Противоречивые цели и задачи, ставящие сотрудников перед необходимостью выбирать между разными вариантами действий.
3. Борьба за ресурсы, такие как финансирование, персонал или политическое влияние.
4. Личностные особенности сотрудников, такие как различные стили принятия решений, амбиции или склонность к конфликтам.
5. Неэффективная коммуникация, приводящая к недопониманию, неопределенности и недоверию.

---

<sup>1</sup> Юдина Ю.В. Государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Ю.В. Юдина; Под общей ред. Н.А. Омельченко. М.: Издательство Юрайт, 2023. С. 122.

6. Отсутствие механизмов решения конфликтов, что препятствует конструктивному обсуждению и нахождению компромиссов<sup>2</sup>.

Управление конфликтами в органах исполнительной власти является сложной задачей. Однако оно имеет важное значение для сохранения работоспособности и эффективности организации. К основным принципам управления конфликтами относятся:

1. Профилактика конфликтов: внедрение четких процедур, регламентирующих распределение полномочий и ответственности, а также формирование открытой и конструктивной рабочей среды.
2. Ранее выявление и решение конфликтов: регулярный мониторинг конфликтного пространства и оперативное вмешательство при первых признаках возникновения проблем.
3. Использование конструктивных методов разрешения конфликтов: проведение переговоров, медиации или фасилитации для поиска компромиссов и взаимовыгодных решений.
4. Формирование механизмов решения конфликтов: создание независимых комитетов или комиссий по разрешению конфликтов, которые могут выступать в качестве арбитров и помогать сторонам найти выход из конфликтной ситуации.
5. Развитие навыков управления конфликтами у сотрудников: проведение тренингов и программ обучения для повышения уровня управленческой компетенции и способностей к урегулированию конфликтов<sup>3</sup>.

Таким образом, конфликты в органах исполнительной власти являются неизбежной частью их функционирования. Однако при грамотном управлении они могут не только не мешать работе, но и способствовать

---

<sup>2</sup> Путиловский А.А. Технологии управления политическими конфликтами // Конфликтология. 2014. № 4. С. 192-197.

<sup>3</sup> Зайнуллин С.Б. Методические проблемы разрешения корпоративных конфликтов // Интернет-журнал Науковедение. - 2016. - № 2 (33).

повышению эффективности организации за счет раскрытия различных точек зрения, выявления проблем и поиска новых решений.

Конфликты неизбежны в любых рабочих коллективах, и государственно-административные структуры не являются исключением. Традиционное разделение конфликтов на конструктивные и деструктивные справедливо и для этой сферы. Конструктивные конфликты могут способствовать улучшению организационного климата и повышению эффективности работы, в то время как деструктивные могут нанести серьезный ущерб и препятствовать достижению целей организации.

Эффективное управление конфликтами имеет решающее значение для государственно-административных структур. Для этого необходимо прежде всего выявить причины возникновения конфликтов. Одной из основных причин может быть несогласованность целей, когда разные подразделения или сотрудники преследуют разные интересы. Другие причины включают недостаточное общение, разницу в ценностях и стилях руководства.

Конструктивное и деструктивное управление конфликтами осуществляется разными методами. Для конструктивного управления конфликтами можно использовать следующие подходы:

1. Сотрудничество: Цель сотрудничества - найти взаимовыгодное решение, удовлетворяющее все стороны конфликта. Этот метод наиболее эффективен, когда стороны имеют сходные цели и готовы идти на компромисс.
2. Компромисс: Компромисс предполагает поиск решения, которое частично удовлетворяет все стороны конфликта. Это полезный метод, когда стороны имеют разные цели и не могут достигнуть взаимовыгодного решения.
3. Избегание: Избегание конфликта - это стратегия, при которой одна или обе стороны стараются избежать его полностью. Этот

метод может быть полезен, когда конфликт незначителен или когда есть риск, что он обострится.

4. Принуждение: Принуждение - это метод, при котором одна сторона использует свою власть или ресурсы, чтобы навязать решение другой стороне. Этот метод следует использовать только в крайних случаях, когда другие методы неэффективны<sup>4</sup>.

В отличие от конструктивных, деструктивные конфликты управляются неэффективно. Используются следующие методы:

1. Конкуренция: Конкуренция - это метод, при котором одна сторона добивается победы за счет другой. Этот метод может привести к обострению конфликта и нанесению ущерба отношениям между сторонами.
2. Уступка: Уступка - это метод, при котором одна сторона полностью отказывается от своих требований, чтобы избежать конфликта. Этот метод может привести к тому, что сторона, которая уступила, будет чувствовать себя неудовлетворенной и обиженной.
3. Уклонение: Уклонение - это метод, при котором одна или обе стороны избегают обсуждения или решения конфликта. Этот метод может привести к тому, что конфликт будет тлеть и в конечном итоге обострится<sup>5</sup>.

Последствия управления конфликтами могут быть как положительными, так и отрицательными. Конструктивное управление конфликтами может привести к улучшению коммуникации, укреплению отношений и повышению эффективности работы. Деструктивное управление

---

<sup>4</sup> Beller, S., Klein, G., & Fisher, R. (2010). US government innovation in peace building and conflict resolution: Implication for IPCR program.

<sup>5</sup> Beller, S., Klein, G., & Fisher, R. (2010). US government innovation in peace building and conflict resolution: Implication for IPCR program.

конфликтами может привести к снижению производительности, ухудшению морального климата и появлению новых конфликтов.

Таким образом, выбор действенного метода разрешения конфликта в государственно-административных структурах имеет решающее значение. Для того чтобы эффективно управлять конфликтами, необходимо выявить причины их возникновения, вид и возможные последствия. Конструктивные методы управления конфликтами, такие как сотрудничество и компромисс, следует использовать как можно чаще, в то время как деструктивные методы, такие как конкуренция и уклонение, должны использоваться только в крайних случаях.

Конфликты, будь то в государственно-административной сфере или в любой другой области, часто возникают из-за накопившихся противоречий. Поэтому важно уметь выявлять конфликтные ситуации и их истинные причины. Когда мы понимаем, что противостояние основано на взаимоисключающих интересах и позициях, мы можем предупредить развитие конфликта.

Однако, разрешение конфликтной ситуации является более приоритетной задачей, чем просто устранение инцидента. Разрешение конфликта требует применения структурных методов, которые помогут преодолеть разногласия и достичь взаимоприемлемого решения для всех сторон.

Один из таких методов - медиация, которая позволяет сторонам конфликта общаться и искать компромиссное решение при наличии нейтрального посредника. Медиатор помогает установить диалог, выслушать обе стороны и найти общие интересы, на основе которых можно разработать взаимовыгодное соглашение<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Nouman, M., Khan, I., & Khan, F. (2011). Conflicts and strategies for their resolution: A case of organizations operating in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (5), 618-632.

Также важно учитывать, что конфликты могут быть как открытыми, так и скрытыми. Открытые конфликты легче выявить, так как они проявляются в явной форме, например, через открытые противоречия и конфронтации. Однако скрытые конфликты могут быть более опасными, так как они могут накапливаться внутри организации или сообщества, незаметно разрушая взаимоотношения и приводя к негативным последствиям.

Поэтому важно иметь систему мониторинга и раннего выявления конфликтных ситуаций. Это поможет предотвратить их эскалацию и своевременно принять меры для их разрешения. Также необходимо создать атмосферу открытого общения и доверия, чтобы люди могли свободно высказывать свои мнения и беспокойства, а также искать конструктивные пути решения проблем.

Один из способов обеспечения равноправного участия в управлении - это управление ограниченным правительством. Этот подход позволяет всем заинтересованным группам высказывать свое мнение по важным политическим вопросам, что в конечном итоге минимизирует конфликты. Например, в США конституция ограничивает исполнительную власть через делегирование полномочий, что приводит к четкому разделению и передаче властных функций. Разделение властей на исполнительную, законодательную и судебную, как отмечает Дорн, также содействует снижению конфликтов, поскольку их функции редко пересекаются<sup>7</sup>.

В итоге, понимание конфликтных ситуаций и применение структурных методов преодоления конфликта играют важную роль в государственно-административной сфере. Разрешение конфликтов способствует развитию эффективных взаимоотношений и повышению эффективности работы организации в целом.

### **Список литературы:**

---

<sup>7</sup> Dorn, J.A. (2012). The scope of government in a free society. *Cato Journal*, 32 (3), 629-642.

1. Зайнуллин С.Б. Методические проблемы разрешения корпоративных конфликтов // Интернет-журнал Науковедение. - 2016. - № 2 (33).
2. Путиловский А.А. Технологии управления политическими конфликтами // Конфликтология. 2014. № 4. С. 192-197.
3. Юдина Ю.В. Государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Ю.В. Юдина; Под общей ред. Н.А. Омельченко. М.: Издательство Юрайт, 2023. С. 122.
4. *Beller, S., Klein, G., & Fisher, R. (2010). US government innovation in peace building and conflict resolution: Implication for IPCCR program.*
5. *Dorn, J.A. (2012). The scope of government in a free society. Cato Journal, 32 (3), 629-642.*
6. *Nouman, M., Khan, I., & Khan, F. (2011). Conflicts and strategies for their resolution: A case of organizations operating in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3 (5), 618-632.*