**Основы управления в правоохранительных органах, ПД-3**

1. ***Выполнить конспект лекции.***

**Тема: Управление конфликтами**

Этапы разрешения конфликта:

1.Урегулирование собственных переживаний. Поскольку любой конфликт характеризуется интенсивными эмоциональными реакциями и переживаниями, способность оппонентов к анализу ситуации и принятию взвешенного решения минимальна. Поэтому первый шаг в преодолении конфликта — это совладение с эмоциями.

2. Анализ конфликта. Анализ конфликта предполагает выявление предмета, его участников, их приоритетов, интересов, опасений, обстоятельств; выбор стратегии его разрешения на основе прогноза последствий, различных сценариев развития событий.

3. Реализация стратегии разрешения конфликта. Предпринимаются действия, направленные на устранение факторов, препятствующих деятельности.

4. Достижение цели.

Возможно полное или неполное разрешение конфликта. При полном разрешении конфликт прекращается в результате устранения причин и предмета конфликта. В [случае неполного разрешения не все](https://dogmon.org/mehanizmi-uregulirovaniya-konfliktov-i-razresheniya-sporov-v-u.html) причины конфликта искореняются, происходит лишь временное ослабление конфликта, но при любом удобном случае конфликт может разгореться вновь. В зависимости от причин конфликтов, особенностей его участников, обстановки в коллективе могут быть использованы различные психологически эффективные меры.

Методы разрешения конфликтов можно разделить на 3 категории:

Внутриличностные - это методы воздействия на отдельную личность:

- руководителем проводится воспитательная беседа (считается наиболее эффективной формой воздействия);

- при отсутствии результатов применяются дисциплинарные санкции;

- возможно вынесение проблемы на обсуждение коллектива;

- крайняя мера - увольнение зачинщика конфликта и/или его активных участников. Одно из важнейших условий эффективности внутриличностного воздействия - принятие конфликтующими сторонами (личностями) новых условий взаимодействия, освобождение от груза прошлого.

Межличностные – методы, связанные с выбором стиля конфликтного поведения. В конфликтологии выделяются 5 наиболее распространенных способов разрешения конфликтов:

- уклонение; - приспособление; - соперничество; - компромисс; - сотрудничество.

Структурные – методы по устранению организационных конфликтов:

- разъяснение требований к работе; того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения;

- использование координационных и интеграционных механизмов при наличии одной руководящей инстанции для обеих сторон (принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный знает, чьим решениям он должен подчиняться);

- установление общеорганизационных комплексных целей (направить усилия всех участников на достижение общей цели, благоприятствующей всей организации);

- использование системы вознаграждений (сосредоточение на результатах работы).

Методы разрешения конфликтов в правоохранительных органах:

- вовлечение возможного соперника в совместную деятельность;

- выдвижение общих гармонирующих целей между руководством и подчиненными - руководитель должен уметь ставить такие цели, которые не противоречат целям сотрудников;

- соблюдение четкой субординации и интеграции между подразделениями и должностями - только при наличии организационной структуры управления с четким [распределением обязанностей между](https://dogmon.org/tema-4-ekonomicheskie-spori.html) звеньями обеспечивает однозначность отношений между подразделениями, помогает избежать конфликтов, связанных с распределением обязанностей между должностями;

- нормативные способы - любой конфликт регулируется общественными нормами: правовыми, религиозными, нравственными и т.д. Нормативные способы профилактики конфликтов заключаются в установлении формальных, зафиксированных на бумаге и общеобязательных правил, регулирующих полномочия участников общественных отношений;

- баланс прав и ответственности - каждый сотрудник должен быть наделен служебными правами, обязанностями и ответственностью в соответствии со своей должностью;

- продуманная и сбалансированная политика мотивации трудовой деятельности - наиболее действенным средством профилактики конфликтов является использование различных форм поощрения:

- продвижение по службе;

- наделение новыми правами, обязанностями и ответственностью;

- материальные стимулы и др.

Конфликт в современном обществе неизбежен, и имеет место быть, когда происходит столкновение противоречивых взглядов, мнений, интересов различных людей на деловой или личностной почве, и это столкновение носит характер противоборства. Важно понимать, что обострение взаимоотношений сказывается на результатах деятельности, как отдельного сотрудника органов внутренних дел, так и коллектива в целом, поэтому в целях предупреждения конфликтов необходимо совершенствовать конфликтную компетентность: специально обучаться искусству общения с руководителями, подчиненными, коллегами и гражданами; контролировать конфликты и эффективно ими управлять.