**Основы управления в правоохранительных органах**

**1. Прочитать лекцию.**

**Тема: Управление конфликтами и стрессами.**

В основе определений понятия «конфликт» достаточно часто используется определение, предложенное Я. Щепаньским, который понимает конфликт как столкновение, вызванное противоречием установок, целей и способов действия по отношению к конкретному предмету или ситуации.

Исходным положением для анализа конфликтов в деятельности сотрудника ОВД примем такое понимание конфликтов, при котором конфликт не есть нечто исключительное, не синоним конфронтации, а способ преодоления противоречий и ограничений, способ взаимодействия сложных систем — явление неизбежное, нормальное. Однако только наличия противоречий для возникновения конфликта еще недостаточно. Во-первых, эти противоречия должны быть значимыми. А во-вторых, для возникновения конфликта кто-то должен сделать первый шаг, проявить инициативу. Она проявляется прежде всего в действиях, которые приводят к столкновению. Но поскольку применительно к деятельности сотрудника ОВД понятие «столкновение» употребляется как метафора, то точнее говорить о таком взаимодействии, в котором действия принимают характер противодействий. Если рассматривать конфликт в деятельности сотрудника ОВД как способ преодоления противодействия, а противодействие заинтересованных лиц как препятствие на пути достижения целей уголовного судопроизводства, то правомерно говорить о борьбе сотрудника и противодействующего ему лица. Исходя из этого, в качестве удовлетворяющего практическим целям деятельности сотрудника ОВД можно принять следующее определение конфликта.

**Конфликт—это психологическое противоборство сотрудника ОВД и участвующего в деле, либо другого заинтересованного лица, имеющего цели и интересы, противоречащие или несовместимые с целями и профессиональными интересами сотрудника.**

Иногда конфликтную ситуацию представляют через ее **элементы**: участников с их несовпадающими целями и объект конфликта. При этом характерными особенностями конфликтной ситуации является отсутствие активных действий, направленных на достижение целей участников и возможность ее существования задолго до того, как произойдет прямое столкновение.

Структура конфликта. В психологической структуре конфликтов в деятельности и общении работников органов внутренних дел, И. Б. Пономарев выделяет **следующие компоненты**.

1. *Познавательные компоненты:*

- взаимное восприятие особенностей каждой из конфликтующих сторон;

- интеллектуальные способности переработки информации и принятия решения;

- степень включенности личности в конфликтную ситуацию на различных этапах ее развития;

- уровень самоконтроля участников конфликта;

- опыт работы с людьми и профессиональная подготовленность;

- самосознание, самопонимание и объективность в оценке своих возможностей.

2. *Эмоциональные компоненты* конфликта представляют собой совокупность переживаний его участников.

3. *Волевые компоненты* конфликта проявляются как совокупность усилий, направленных на преодоление разногласий и иных трудностей, возникающих в результате противоборства сторон, и на достижение целей, преследуемых участниками конфликта.

4. *Мотивационные компоненты* конфликта образуют его ядро и

**Семь основных стадий развития конфликта:**

1) предконфликтная стадия;

2) стадия, связанная с возникновением объективной конфликтной ситуации; 3) интеллектуальный этап развития конфликта;

4) критический этап развития конфликта;

5) спад напряженности в противодействии;

6) сопоставление официальных и неофициальных оценок поведения;

7) разрешение конфликта либо выход из него одной из сторон.

**Функции конфликта**.

Обычно выделяют две функции конфликтов:

 - деструктивную и конструктивную.

При определении функций реального конфликта необходим конкретный подход, поскольку один и тот же конфликт может быть деструктивным в одном отношении и конструктивным в другом. Играть негативную роль на одном этапе развития, в одних конкретных обстоятельствах и позитивную — на другом этапе, в другой конкретной ситуации.

В дополнение к этим функциям в деятельности сотрудника ОВД конфликт может выполнять еще пять функций: сигнальную, диагностическую, восстановительную, зондирующую и регулятивную.

**Типология конфликтов**.

Типология конфликтов играет не только методологическую, но и практическую роль. В настоящее время существует большое количество различных типологий и классификаций конфликтов, отражающих различные взгляды и позиции авторов.

**М. Дойч выделяет шесть типов конфликтов**:

1. Подлинный конфликт.

2. Случайный или условный конфликт.

3. Смещенный конфликт.

4. Неверно приписанный конфликт.

5. Латентный (скрытый) конфликт.

6. Ложный конфликт.

Таким образом, для понимания сущности конфликтов в деятельности сотрудника ОВД мы имеем три важных понятия.

1**. Конфликтная ситуация** — представления о существующем противоречии, о самом себе (своих целях, возможностях и т. п.), о «противнике» (его целях, индивидуальных и личностных особенностях) в конкретных условиях, до начала противоборства, а также о том, каково представление «противника» о представлениях сотрудника.

**2. Конфликт** — психологическое противоборство сотрудника и любого другого лица, имеющих несовместимые цели и интересы.

**3. Ситуация конфликта** — представления сотрудника об этом противоборстве, о самом себе и своем «противнике» в конкретных условиях и обстоятельствах.

**2. Законспектировать лекцию по плану:**

1. Перечислить компоненты конфликтов.
2. Стадии развития конфликта.
3. Что такое конфликт?
4. Что такое ситуация конфликта?
5. Типология конфликта.
6. Функции конфликта.