

Дата поступления рукописи в редакцию: 26.03.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-4-363-367

Дата принятия рукописи в печать: 30.04.2026 г.

БРОВКИН Дмитрий Владимирович,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры специальной и автомобильной техники,
Санкт-Петербургский университет МВД России,
e-mail: dimpsonn@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: КЛАССИФИКАЦИЯ, РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИЙ И ТАКТИЧЕСКИХ МЕР ПО ЭФФЕКТИВНОМУ РАЗРЕШЕНИЮ СЛУЖЕБНЫХ КОНФЛИКТОВ

Аннотация. Научная статья посвящена анализу конфликтных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Автор исследует эти конфликты как следствие необходимости оптимизации управленческих процессов, улучшения мер по предотвращению деструктивных проявлений и развития у сотрудников навыков эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях.

Ключевые слова: конфликт, компетентность, органы внутренних дел, личность, амбиции, конструктивность, этика, латентность, служба, законность.

BROVKIN Dmitry Vladimirovich,
Candidate of Law, Associate Professor,
Department of Specialized and Automotive Equipment,
St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

CURRENT ISSUES OF THEORETICAL CONFLICTOLOGY IN THE INTERNAL AFFAIRS SYSTEM: CLASSIFICATION, DEVELOPMENT OF STRATEGIES, AND TACTICAL MEASURES FOR EFFECTIVE RESOLUTION OF WORK-RELATED CONFLICTS

Annotation. This research article analyzes conflict situations arising in the professional activities of internal affairs agency (IAA) employees.

The author examines these conflicts as a consequence of the need to optimize management processes, improve measures to prevent destructive behavior, and develop employees' skills for effective interaction in conflict situations.

Key words: conflict, competence, internal affairs agencies, personality, ambition, constructiveness, ethics, latency, service, legality.

Повышенный уровень стресса и напряженности в современной работе российских правоохранителей, связанный с их обязанностями по обеспечению общественной безопасности и правопорядка, делает проблему предупреждения и разрешения конфликтов особенно острой. Специфика оперативно-служебной деятельности, особые условия службы и экстремальные обстоятельства, с которыми сталкиваются сотрудники, порождают многогранный и сложный характер конфликтов. Таким образом, исследование конфликтологических аспектов профессиональной деятельности сотрудников ОВД продиктовано потребностью в повышении

качества руководства, совершенствовании профилактических мер и формировании у личного состава высокой конфликтологической компетентности.

В рамках профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов **конфликт** трактуется как форма социального взаимодействия, характеризующаяся антагонизмом противоположных интересов, целей, позиций или мировоззрений субъектов, возникающим в процессе реализации служебных функций.

Специфика конфликтных ситуаций в ОВД обусловлена такими факторами, как наличие властных полномочий, доступ к служебной инфор-

мации, применение специальных технических средств и функционирование в условиях агрессивной социальной среды.

Служебные коллизии в органах внутренних дел могут выполнять разнообразные функции.

К **конструктивным** функциям относят: выявление латентных проблем в деятельности подразделений, стимулирование генерации новых решений служебных задач, активизацию инновационных процессов и повышение адаптивности организационной системы.

Деструктивные же функции напротив имеют место проявления конфликтов выражаются в снижении эффективности профессиональной деятельности, деградации социально-психологического климата в коллективах, возникновении стрессовых состояний у личного состава и нарушении служебной дисциплины.

Конфликты в правоохранительных органах возникают по множеству причин, которые можно разделить на внешние (объективные) и внутренние (субъективные).

К объективным факторам относятся структурные недостатки (нечеткая организация, размытые обязанности), ресурсные ограничения (нехватка средств, неравномерная нагрузка) и социальные трудности персонала.

Субъективные причины связаны с индивидуальными особенностями сотрудников: разница в опыте и навыках, психологическая несовместимость, личные амбиции, неумение разрешать конфликты и расхождения в ценностях.

Классификация конфликтов в ОВД представляет собой сложную систему, зависящую от целей анализа.

По участникам выделяют внутриличностные конфликты, часто возникающие у сотрудников из-за противоречий между служебными требованиями и личными потребностями, особенно в условиях жесткой дисциплины, переработок и стресса.

У руководителей ОВД чаще встречаются конфликты мотивации, моральные дилеммы, ролевые противоречия, трудности адаптации, а также конфликты, связанные с несбывшимися ожиданиями или искаженной самооценкой.

Также возникновение служебных конфликтов в органах внутренних дел обусловлено комплексом факторов, которые можно условно разделить на две группы: объективные, не зависящие напрямую от воли отдельных сотрудников, и субъективные, связанные с их личностными особенностями.

Ввиду чего можно выделить следующие причины возникновения конфликтов:

- 1) Объективные причины, к ним справедливо будет отнести системные недостатки.

- 2) Несовершенство организационной структуры подразделений, затрудняющее эффективное взаимодействие.

- 3) Недостаточная ясность в определении должностных обязанностей, что может приводить к дублированию или пробелам в работе.

- 4) Ограниченность материально-технического обеспечения, влияющая на качество выполнения задач.

- 5) Несправедливое распределение служебной нагрузки и нерешенные социальные проблемы сотрудников, вызывающие недовольство.

Субъективные причины коренятся в индивидуальных различиях и включают:

- 1) Различный уровень профессионального опыта и квалификации, создающий почву для недопонимания.

- 2) Несовместимость индивидуально-психологических особенностей, затрудняющая межличностное взаимодействие.

- 3) Чрезмерная амбициозность отдельных сотрудников, стремящихся к доминированию.

- 4) Недостаточная компетентность в разрешении конфликтных ситуаций.

- 5) Различия в ценностно-мотивационных ориентациях, приводящие к расхождению во взглядах на цели и методы работы.

В контексте деятельности органов внутренних дел (ОВД) межличностные конфликты занимают центральное место среди всех видов конфликтных ситуаций.

Они возникают как между коллегами в рамках одного подразделения, так и между сотрудниками различных структурных единиц.

Основными детерминантами таких конфликтов являются различия в профессиональной подготовке и опыте, конкуренция за ограниченные ресурсы, отсутствие координации при выполнении совместных задач, а также расхождения в статусно-ролевых позициях участников взаимодействия.

Внутригрупповые конфликты характерны для служебных коллективов и часто обусловлены проблемами лидерства, нечетким распределением функциональных обязанностей и ответственности, а также различиями в ценностных ориентациях членов группы.

Межгрупповые конфликты, напротив, развиваются между различными подразделениями ОВД, проявляясь, например, в противоречиях между оперативными и следственными службами, между центральными и территориальными аппаратами, а также между различными ведомствами, входящими в правоохранительную систему.

Классификация конфликтов по иерархическому признаку включает горизонтальные конфликты, происходящие между сотрудниками, занимающими равные должностные позиции, и часто имеющие характер профессионального соперничества или личностной несовместимости. Вертикальные конфликты, в

В сфере правоохранительной деятельности сотрудники сталкиваются с разнообразными конфликтами, которые можно разделить на несколько категорий:

Этические дилеммы: Эти конфликты возникают, когда профессиональные обязанности сотрудника вступают в противоречие с его личными моральными принципами. Например, когда строгое следование инструкции кажется несправедливым или негуманным.

Конфликты интересов: Это ситуации, когда личные интересы сотрудника могут повлиять на его способность объективно выполнять служебные обязанности. Это создает риск коррупции и требует специальных мер для предотвращения и разрешения.

Нормативно-правовые коллизии: Такие конфликты возникают из-за противоречий между различными законами или их неясного толкования. Это затрудняет принятие решений и может привести к правовым спорам в работе.

Конфликты при взаимодействии с гражданами: Особую группу составляют конфликты, возникающие при общении сотрудников полиции с населением во время выполнения служебных задач.

Эти ситуации часто бывают эмоционально напряженными, требуют быстрых решений в условиях нехватки времени и информации, и могут иметь серьезные правовые последствия для всех сторон.

Такие конфликты могут проявляться как противостояние между властью и протестующими гражданами, отражать социальное недовольство и политические разногласия, а также усугубляться из-за межнациональных и межрелигиозных проблем.

Кризисные ситуации: Конфликты, связанные с экстремальными событиями, такими как захват заложников, вооруженное сопротивление или массовые беспорядки. Для их разрешения требуются специальные навыки ведения переговоров и антикризисные стратегии.

Профессиональная деформация: Этот тип конфликтов возникает из-за негативного воздействия специфических условий службы на личность сотрудника.

Он может проявляться в цинизме, подозрительности, агрессивности и других признаках

выгорания, что приводит к напряженности как внутри коллектива, так и в отношениях с гражданами.

Профилактика конфликтов в ОВД представляет собой систему мер, направленных на устранение или ослабление конфликтогенных факторов и ограничение возможности возникновения или деструктивного развития конфликтных ситуаций в будущем. Эффективная профилактика конфликтов требует значительно меньших затрат ресурсов по сравнению с их конструктивным решением.

К основным методам профилактики конфликтов относятся: создание оптимальной атмосферы служебной деятельности, совершенствование организационной структуры подразделений, четкое распределение должностных обязанностей и полномочий, справедливая система оценки и поощрения служебной деятельности, обеспечение социальной защищенности сотрудников и развитие корпоративной культуры.

Также говоря о технологии профилактики конфликтов к ним можно отнести следующие: систематический мониторинг социально-психологического климата в коллективах, своевременное выявление предконфликтных ситуаций, проведение индивидуальной работы с сотрудниками, склонными к конфликтному поведению, организацию психологической подготовки личного состава и формирование навыков бесконфликтного взаимодействия.

Особое значение в профилактике конфликтов имеет информационно-аналитическая работа, направленная на выявление причин возникновения проблемных ситуаций и разработку превентивных мер, а методика изучения и оценки управленческой деятельности позволяют своевременно выявлять недостатки в организации служебной деятельности, способные привести к конфликтам.

Важную роль в системе предупреждения служебных конфликтов играют руководители органов внутренних дел. Эффективность профилактической работы во многом зависит от конфликтологической компетентности руководящего состава, которая включает теоретические знания о природе конфликта, практические навыки их предупреждения и разрешения, а также личностные качества, способствующие конструктивному взаимодействию с подчиненными.

К основным задачам руководителей в минимизации служебных конфликтов относится поддержание положительной атмосферы и взаимного доверия в рабочем коллективе, обеспечение равномерного и справедливого распределения рабочих обязанностей и вознаграждений, предоставление возможностей для повышения квалифика-

ции и карьерного роста сотрудников, оперативное реагирование на возникающие личные и социальные трудности работников, а также систематическое обучение и совершенствование навыков эффективной деловой коммуникации.

Руководитель должен обладать способностью к раннему диагностированию предконфликтных ситуаций, умением проводить индивидуальную работу с конфликтными личностями, навыками медиации при разрешении споров между подчиненными и компетентностью в области психологического воздействия. Важным аспектом деятельности руководителя является личный пример бесконфликтного поведения и профессиональной этики.

Современные руководители органов внутренних дел ориентированы на реализацию субъектно-соучаствующего подхода в управлении, который способствует эффективному предупреждению и урегулированию конфликтов.

Этот подход предполагает активное вовлечение сотрудников в процесс принятия управленческих решений, учет их мнений и предложений, создание атмосферы доверия и взаимопонимания.

Разрешение конфликтов в органах внутренних дел представляет собой управляемый процесс, направленный на нахождение взаимоприемлемого решения проблемы и восстановление нормальных служебных отношений.

Выбор стратегии разрешения конфликта зависит от его типа, интенсивности, количества участников и потенциальных последствий для служебной деятельности.

В практической деятельности сотрудников органов внутренних дел в основном встречаются следующие пять основных моделей поведения при возникновении конфликтных ситуаций, в частности такие как: соперничество, носящий состязательный характер, сотрудничество в выполнении практических задач, компромисс, то есть позволяющий изыскать какие-либо уступки, приспособление как метод упрощения и реализации целей и последний вид модели поведения – избегание, связанное с игнорированием или отстранением друг от друга в процессе деятельности.

Стратегия соперничества применяется в случаях, когда необходимо защитить жизненно важные интересы службы или принципиальные вопросы соблюдения законности.

Сотрудничество используется при разрешении сложных профессиональных проблем, требующих объединения усилий конфликтующих сторон. Компромисс является наиболее часто используемой стратегией в практике органов внутренних

дел, позволяющей найти взаимоприемлемое решение при частичных уступках с обеих сторон.

Также применимы и тактические приемы разрешения конфликтов включает в себя непосредственно перевод конфликта с эмоционального уровня на рациональный, выравнивание позиций конфликтующих сторон, поиск общих интересов и целей, использование авторитета вышестоящего руководителя и привлечение независимых экспертов.

Важным элементом тактики является создание условий для сохранения достоинства всех участников конфликта.

Далее отметим, что технология по урегулированию конфликтов предполагает последовательное выполнение таких этапов, как:

1. изучение и оценка конфликтной ситуации;
2. прогноз развития конфликта;
3. выбор стратегии и тактики разрешения;
4. реализация программы разрешения конфликта;
5. оценка эффективности принятых мер и коррекция результатов.

Переговорная деятельность является важным компонентом профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел и представляет собой управляемую систему, включающую процесс переговоров, управление данным процессом и субъектный состав участников.

Особую актуальность переговорные технологии приобретают в кризисных ситуациях, связанных с совершением преступлений и требующих ведения переговоров для достижения законных целей.

Антикризисная переговорная деятельность сотрудников ОВД представляет собой специализированный вид профессиональной деятельности, направленный на предотвращение эскалации конфликта и достижение мирного разрешения проблемной ситуации.

Эффективность переговоров во многом зависит от компетентности переговорщика, его психологической подготовленности и владения специальными техниками.

В заключении проведенного исследования отметим, что проблема предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной служебной деятельности органов внутренних дел является многоаспектной и требует комплексного подхода к ее решению.

Анализ теоретических основ конфликтологии в ОВД показывает, что служебные конфликты имеют специфические особенности, обусловленные характером профессиональной деятельности, властными полномочиями сотрудников и особыми условиями несения службы.

Список литературы:

[1] Основы конфликтологии в деятельности руководителей органов внутренних дел учебное пособие, [для проходящих обучение по дисциплинам «Конфликтология», «Использование профайлинга в управленческой деятельности», «Формирование кадровой политики организации» по программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», 38.04.03 «Управление персоналом», 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»] / Министерство внутренних дел Российской Федерации, Академия управления; [Вахнина В. В. и др.], под ред. В. В. Вахниной. — Москва : Академия управления МВД России, 2019. — 99 с.

[2] Чернышев В.Н. Психология управления служебным коллективом в органах внутренних дел: монография.

[3] Журавлев Г.Т. Профилактика и разрешение конфликтов в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

[4] Петров В.Е. Особенности конфликтов в служебных коллективах органов внутренних дел и пути их разрешения.

References:

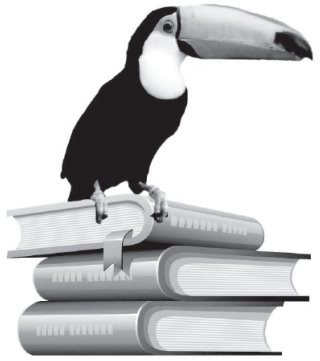
[1] Fundamentals of Conflictology in the Activities of Heads of Internal Affairs Bodies: A Textbook [for those studying the disciplines "Conflictology", "Use of Profiling in Management Activities", "Formation of an Organization's HR Policy" in the Master's Degree Program in the Field of Training 38.04.02 "Management", 38.04.03 "Human Resources Management", 38.04.04 "State and Municipal Administration"] / Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Academy of Management; [Vakhnina V.V. et al.], edited by V.V. Vakhnina. — Moscow: Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2019. — 99 p.

[2] Chernyshev V.N. Psychology of Managing the Service Collective in Internal Affairs Bodies: A Monograph.

[3] Zhuravlev G.T. Prevention and Resolution of Conflicts in the Activities of Employees of Internal Affairs Bodies.

[4] Petrov V.E. Features of conflicts in service teams of internal affairs agencies and ways to resolve them.





Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
 учебных и методических
 пособий, монографий,
 научных статей.

Профессионально.

В максимально
 короткие сроки.

Размещаем
 в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru