

Дата поступления рукописи в редакцию: 17.11.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 14.12.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-11-342-344

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

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ЕЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИИ

Аннотация. Автор в своей научной статье проводит анализ наиболее эффективных методов и технологий, способствующих предотвращению конфликту сторон, в том числе мер принимаемых руководителями органов внутренних дел по регулированию данных явлений правовыми способами и мера воздействия, способствующими оздоровлению и разрешению конфликтных ситуации в служебной деятельности.

Ключевые слова: руководитель, профилактика, регулирование, конфликт, конструктивное решение, конфликтогенный фактор, метод, технология.

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

METHODOLOGY AND TECHNOLOGIES FOR CONFLICT PREVENTION IN INTERNAL AFFAIRS AGENCIES OF THE RUSSIAN FEDERATION: THE ROLE OF MANAGERS IN THEIR PREVENTION

Annotation. In this research article, the author analyzes the most effective methods and technologies for preventing conflicts between parties, including measures taken by heads of internal affairs agencies to regulate these phenomena through legal means and measures that contribute to the recovery and resolution of conflict situations in official activities.

Key words: manager, prevention, regulation, conflict, constructive resolution, conflict-generating factor, method, technology.

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 разрешением.

К основным методам профилактики конфликтов относятся:

- 1) создание оптимальной атмосферы служебной деятельности;
- 2) совершенствование организационной структуры подразделений;
- 3) четкое распределение должностных обязанностей и полномочий;

4) справедливая система оценки и поощрения служебной деятельности;

5) обеспечение социальной защищенности сотрудников и развитие корпоративной культуры.

Технологии профилактики конфликтов включают: систематический мониторинг социально-психологического климата в коллективах, своевременное выявление предпосылок к конфликтам и подобных 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 возникнове-

ния 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 главным 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 квалификации 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.

На практике встречается пять ключевых моделей поведения при возникновении конфликтных ситуаций:

- 1) соперничество
- 2) сотрудничество
- 3) компромисс
- 4) приспособление
- 5) избегание

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.

Тактические приемы разрешения конфликтов включают:

- 1) перевод конфликта с эмоционального уровня на рациональный, выравнивание позиций конфликтующих сторон;
- 2) поиск общих интересов и целей;
- 3) использование авторитета вышестоящего руководителя и привлечение независимых экспертов.

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

Технология разрешения конфликтов предполагает последовательное выполнение этапов:

- 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.

В разрешении конфликтов играет свою определенную роль и переговорная деятельность, которая 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 правозначимых целей.

Антикризисная переговорная деятельность сотрудников ОВД представляет собой специали-

зированной 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 необходимо отметить, что эффективное управление конфликтами в ОВД — это непрерывный процесс, требующий от сотрудника постоянного совершенствования психологических навыков, глубокого понимания человеческой психологии и строгого соблюдения законности.

Комплексное применение различных технологий позволяет не только минимизировать негативные последствия конфликтов, но и использовать их как ресурс для профессионального роста и улучшения качества служебной деятельности, залогом повышения профессионального уровня сотрудников и укрепления их авторитета в обществе.

Список литературы:

[1] Конфликтология в органах внутренних дел: учебное пособие / под ред. В.И. Курбатова.

[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.

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

[6] Шейнов В.П. Управление конфликтами

References:

[1] Conflictology in law enforcement agencies: a textbook / edited by V.I. Kurbatov.

[2] Chernyshev V.N. Psychology of management of the service staff in the internal affairs bodies: monograph.

[3] Zhuravlev G.T. Prevention and resolution of conflicts in the activities of law enforcement officers.

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

[5] Chernyshev V.N. Psychology of management of the service staff in the internal affairs bodies: monograph.

[6] Sheinov V.P. Conflict management



ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.