

Литвин В.В., науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
забезпечення публічної безпеки і
порядку навчально-наукового інституту
№3 НАВС

Конструктивне вирішення конфліктів в діяльності патрульного поліцейського

Професійна діяльність патрульного поліцейського в умовах глобальної реформи всієї структури правоохоронних органів має яскраво виражену комунікативну природу: в ній гранично значущі питання спілкування, взаєморозуміння, співробітництва, недопущення та подолання конфліктів, володіння собою, тощо.

Конфлікт в службовій діяльності поліцейського - це протиборство його суб'єктів із метою реалізації суперечливих, протилежно спрямованих цілей, позицій, цінностей і поглядів; процес різкого загострення суперечностей, відсутність згоди і боротьба двох або більше сторін за вирішення проблеми, яка має особисту значущість для кожного учасника [1; с. 7].

Основними соціально-психологічними причинами конфліктів є:

1. Втрата і спотворення інформації у процесі міжособової і міжгрупової комунікації.
2. Незбалансована ролева взаємодія двох людей (у ситуації міжособового спілкування людина або обидва учасники можуть виконувати не ті ролі, які чекає від кожного з них партнер за взаємодією).
3. Нерозуміння людьми того, що при обговоренні проблеми, неспівпадання позицій часто може бути викликане не дійсною розбіжністю у поглядах на одне і те ж, а підходом до проблеми з різних сторін.
4. Вибір людьми різних способів оцінки результатів діяльності та особистості один одного.
5. Внутрішньо-груповий фаворитизм, тобто перевага членів своєї групи перед представниками інших соціальних груп.
6. Конкурентний характер взаємодії з іншими людьми та групами.
7. Обмежені здібності людини до децентрації, тобто зміни власної позиції у результаті співставлення її з позиціями інших людей.
8. Усвідомлене або не усвідомлене бажання одержувати від оточуючих більше, ніж віддавати їм.

Конфлікти в діяльності патрульного поліцейського поділяються на :

- 1) міжособистісні (інтерперсональні):
 - між працівником і об'єктом втручання (чи об'єктом діяльності);
 - між одним працівником та іншим працівником (або керівником) одного підрозділу;
- 2) міжгрупові:
 - між різними підрозділами;
- 3) внутрішньогрупові:

- між окремим працівником (працівниками) і підрозділом;
- 4) особистісні [2].

Для успішного, в будь-якій ситуації, завершення конфлікту в службовій діяльності патрульного поліцейського потрібно застосовувати певні конструктивні форми припинення конфлікту:

^ *Вирішення конфлікту* - спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидій та вирішення проблеми, яка призвела до зіткнення. Для вирішення конфлікту необхідні зміни самих опонентів, їх позицій, які вони відстоювали в конфлікті. Часто вирішення конфлікту базується на зміні ставлення опонентів до його об'єкту або один до одного.

^ *Врегулювання конфлікту* - у подоланні конфлікту між опонентами пованна втрутитись третя сторона. Її участь можлива як зі згоди протилежних сторін, так і без їх згоди.

^ *Затухання конфлікту* - тимчасове припинення протидії при збереженні основних ознак конфлікту, протиріччя та напружені відносини. Конфлікт переходить із «реальної» форми у «приховану».

Затухання конфлікту за звичай відбувається в результаті:

- вичерпаність ресурсів обох сторін, які необхідні для боротьби;
- втрата мотиву до боротьби, зниження вагомості об'єкту конфлікту;
- переорієнтири мотивації опонентів (виникнення нових проблем, більш вагомих, ніж боротьба в конфлікті).

^ *Подолання конфлікту* - вплив, в результаті якого ліквідуються основні структурні елементи конфлікту. Не дивлячись на конструктивність подолання конфлікту, існують ситуації, які вимагають швидких та рішучих впливів на конфлікт. Подолання конфлікту можливе за допомогою способів:

- вилучення з конфлікту одного з опонентів (звільнення, переведення на іншу посаду);
 - припинення взаємодії опонентів на тривалий строк (відрадження);
 - подолання дефіциту об'єкту конфлікту
- (у третьої сторони є можливість фактами довести правоту однієї зі сторін) [3].

Отже, як висновок, потрібно зазначити, що для подолання конфлікту від патрульного поліцейського вимагається використовувати силу переконання, аргументів, особистого прикладу, уникаючи авторитарного впливу і адміністративно-розпорядчого тиску та виявлення поваги до будь-кого. В разі неможливості подолання конфлікту самотійно, виникає необхідність у втручанні колег чи керівництва, які зможуть посприяти у його подоланні.

Список використаних джерел

1. Словник-довідник термінів з конфліктології // За редакцією М.І. Пірен. - Київ, 1996.- с.7
2. Режим доступу/
[Електронний ресурс]:
www.naiu.kiev.ua/files/.../NMK_konfliktol.d0