

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВОЛГОГРАДСКАЯ АКАДЕМИЯ



**Тема 8. Нравственные отношения в служебном
коллективе ОВД**

Протокол ПМС №1 от
02 сентября 2019 г.

Подготовил: старший преподаватель кафедры
философии, к. ф. н., подполковник полиции
Рунаев Р.Ю.

2019

ВОПРОСЫ:

1. Понятие профессионального (служебного) коллектива. Этапы становления служебных коллективов ОВД.
2. Формирование соответствующих им типов морально-психологического климата в служебных коллективах ОВД.
3. Руководство как особый вид деятельности, типы руководителей и стили руководства служебными коллективами.
4. Сущность формального и неформального авторитета. Этика руководителя и этика подчинённого в служебных отношениях.
5. Нравственно-профессиональные конфликты: противоречивое взаимодействие типов, мотивов, темпераментов, индивидуальных и групповых оценок и установок. Причины возникновения конфликтов в служебных коллективах и способы их разрешения.

Вопрос № 1. Понятие профессионального (служебного) коллектива. Этапы становления коллективов (служебных коллективов)

Служебный коллектив - это специально сформированное объединение людей, в котором каждый из его членов связан едиными и общезначимыми целями либо интересами, с чётко обозначенными функциональными обязанностями, иерархией и субординацией, и которое реализует свои полномочия в процессе повседневной совместной деятельности при научно разработанном ресурсном обеспечении.



ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА:



Ротации

(служебные перемещения личного состава по служебной «лестнице»)

▶ **ВЕРТИКАЛЬНАЯ:**

- ▶ СВЕРХУ – ВНИЗ;
- ▶ СНИЗУ – ВВЕРХ
(принцип соподчинённости)

– ▶ **ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ:**

- ▶ СМЕНА ДОЛЖНОСТИ
НА РАВНОЦЕННУЮ
(взаимозаменяемость
по отделам)

Вопрос №2

ФОРМИРОВАНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ТИПОВ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ ОВД.

Нравственный уровень взаимоотношений в коллективе характеризует его морально-психологический климат. Более того, нормальный морально-психологический климат можно отнести к главным условиям успешной трудовой деятельности любого коллектива. Естественно, намного производительнее трудится коллектив со здоровым микроклиматом.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

Нравственный уровень взаимоотношений в коллективе определяет его морально-психологический климат («атмосфера» межличностных отношений, сложившихся в коллективе), **который зависит от следующих факторов:**

личностных качеств непосредственного руководителя и стиля управления:

- уровня требовательности;
- степени заботы о сотрудниках;
- состояния воспитательной работы в коллективе;
- сложившихся традиций и т.д.

ТИПЫ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА:

Активно-личностный

Пассивно-личностный

Активно-безличный

Пассивно-безличный

Выделяют 4-ре разновидности морально-психологического климата в коллективе:

1. **Пассивно-личностный климат** (сотрудник ощущает заботливое отношение к себе, не испытывая давления со стороны органов управления).

2. **Активно – личностный климат** (забота и внимание уделяются перспективным сотрудникам)

3. **Пассивно-безличный климат** (управленческое воздействие на коллектив распространяется лишь по самым общим вопросам).

4. **Активно-безличный климат** (применение к сотруднику жестких требований).

Вопрос 3. Руководство как особый вид деятельности, типы руководителей и стили руководства служебными коллективами

Управление людьми – совсем не такое простое дело, как все привыкли предполагать. Прежде всего это колоссальная ответственность не только за работников, но и за организацию в целом. Не имеет значения масштаб деятельности предприятия или численность персонала, ведь управление – это целая наука. У каждой организации есть руководитель. Типы руководителей и выбранные ими стили управления оказывают непосредственное влияние на развитие организации, а также на отношения с подчинёнными.

СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Стиль руководства – это совокупность способов и приемов деятельности по решению задач, вытекающих в процессе управления.

1. Демократический – самый желанный стиль руководства, предполагающий предоставление подчинённым самостоятельности, соразмерной их квалификации и характеру работы, решение служебных вопросов при их непосредственном участии либо при предварительном обсуждении с ними. Такие действия руководителя не только не подрывают принципа единоначалия и не создают анархию, но и укрепляют реальную власть и авторитет руководителя, благоприятствуют созданию деловой обстановки в коллективе.

Виды:

- **«Собственно» демократ** - признаёт коллегиальные способы руководства коллективом, не склонен наказывать за просчёты, берёт ответственность за принятые решения на себя.
- **«Жёсткий» демократ** - прислушивается к мнению коллектива, но принимает решения самостоятельно. Наказывает за неисполнение, берёт ответственность на себя.

2. Авторитарный стиль – руководитель принимает решения единолично и жёстко определяет действия подчинённых, не давая им возможности проявить инициативу. Такому руководителю присуща переоценка собственной личности и недооценка деловых и человеческих качеств подчинённых. Авторитарный руководитель чаще всего ориентирован на достижение служебных целей любой ценой, не считаясь с издержками. При таком руководителе люди чувствуют себя «как на вулкане». Для автократа главное то, что он сам считает правильным.

3. Либеральный стиль – предполагает повышенную тактичность в обращении с сотрудниками, создание благоприятных условий для развития их творческих способностей, минимальное вмешательство в процесс их работы, уважение мнения подчинённых, поощрение деловых дискуссий и т.п.

ВИДЫ:

- **«Либерал – демократ»** - степень свободы выше, чем у «демократа», ответственность ниже. Он склонен соглашаться с коллегиальными решениями, но не всегда готов отвечать за них.
- **«Либерал – анархист»** - нередки случаи нарушения дисциплины. Это специалист высокого уровня, который не склонен отвечать за проколы коллектива

4. Смешанный

Вопрос 4. Сущность формального и неформального авторитета. Этика руководителя и этика подчинённого в служебных отношениях.

Авторитет — уровень уважения человека другими людьми и группой, к которой он принадлежит. Авторитет проявляется в способности лидера побуждать других людей к исполнению возложенных на них обязанностей.

РАЗЛИЧАЮТ АВТОРИТЕТ ДОЛЖНОСТИ и РЕАЛЬНЫЙ АВТОРИТЕТ:

Формальный - назначаемый лидер

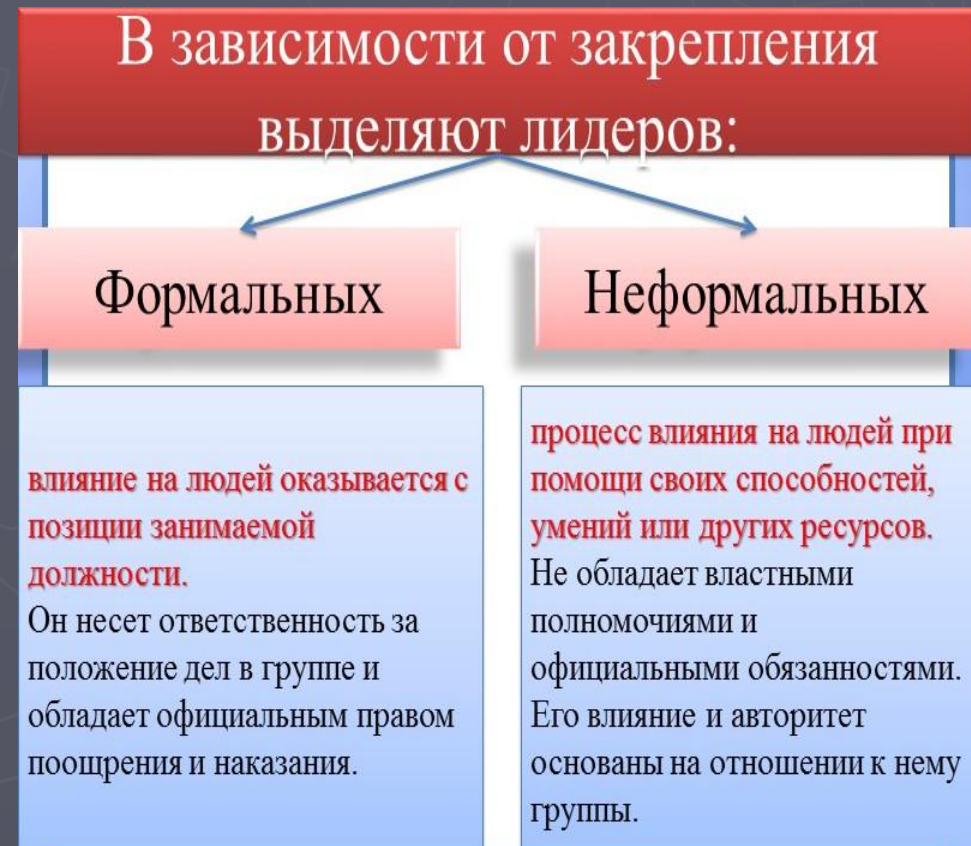
Неформальный - врождённый, сам по себе уважаемый человек, за которым тянется коллектив

Структура власти в группе учитывает влияние членов группы друг на друга, и существует два вида проявления такого влияния: лидерство и руководство.

Каждый начальник знает, что это не одно и то же.

Лидер регулирует **межличностные** отношения,
а руководитель — **официальные**.

Лидер — исходный эталон для большинства людей в группе, его установки, взгляды и убеждения активно принимаются людьми в группе. В экстремальных ситуациях, в неформальных делах люди зачастую подчиняются именно лидеру, а не официальному руководителю.



Особую роль в служебном коллективе играют **отношения субординации и сопутствующие им нравственные отношения между начальником и подчиненным**, которые определяются такими понятиями, как «**этика руководителя**» и «**этика подчиненного**».

СУБОРДИНАЦИЯ –
правила
соподчинения внутри
жесткой
иерархии.



ЭТИКА РУКОВОДИТЕЛЯ:

- **быть фактическим, а не номинальным лидером, брать ответственность на себя;**
- **при неудаче не сетовать на внешние обстоятельства, «плохих подчинённых», но искать причину в себе;**
- **постоянно изучать подчинённых, знать их деловые, моральные и иные качества;**
- **быть простым и доступным в общении, но не допускать фамильярности, соблюдать дистанцию;**
- **без надобности не делать замечаний подчинённому в присутствии третьего лица;**
- **уметь трезво оценивать результаты своей деятельности, признавать свои ошибки и отменять неправильные решения, и т. д.**

ЭТИКА ПОДЧИНЁННОГО:

- уважать начальника, а не угождать ему;
- быть вежливым, а не льстивым;
- вести себя с достоинством;
- быть скромным, но не «бессловесным»;
- проявлять разумную инициативу, но не самовольство;
- быть правдивым, но тактичным;
- быть исполнительным, но не подобострастным.

Вопрос 5. Нравственно-профессиональные конфликты: противоречивое взаимодействие типов, мотивов, темпераментов, индивидуальных и групповых оценок и установок.

Сущность и виды конфликтов

Конфликт — это проявление объективных или субъективных противоречий, выражающихся в противоборстве сторон.

Конфликт — это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

Как считает **Ф. Глазл**, многие англо-американские авторы делают упор в своих определениях на противоречиях целей или интересов, которые преследуют стороны, но не дают четкого определения понятия “конфликт”.

Противоречием можно считать такую форму диалога, (т.е. речевого взаимодействия), когда высказываются различия в позициях сторон .

Конфликтом считаются любые действия сторон, направленные на нанесение какого-либо ущерба противоположной стороне ради отстаивания собственных интересов или интересов представляемой группы.

Нравственно-профессиональный конфликт - зарождается там, где сталкиваются профессионализм с непрофессионализмом, моральный выбор с безнравственностью, конформизм с личными интересами и т.п.



В структуре конфликта выделяют:

- **объект** (предмет спора);
- **субъекты** (отдельные индивиды, группы, организации);
- **условия** протекания конфликта;
- **масштаб** конфликта (межличностный, локальный, региональный, глобальный);
- **стратегии** и **тактики** поведения сторон;
- **исходы** конфликтной ситуации (последствия, результаты, их осознание).

Всякий конфликт – это сложный динамический процесс, включающий следующие основные стадии:

- **предметная ситуация** — возникновение объективных причин конфликта
- **конфликтное взаимодействие** — инцидент или развивающийся конфликт
- **разрешение конфликта** (полное или частичное).

Конфликт, независимо от его природы, выполняет ряд функций, среди которых наиболее важными являются:

- **диалектическая** — служит для выявления причин конфликтного взаимодействия;
 - **конструктивная** — вызываемое конфликтом напряжение может быть направлено на достижение цели;
 - **деструктивная** — появляется личностная, эмоциональная окраска взаимоотношений, которая мешает решению проблем.
- Управление конфликтом** — это целенаправленное, объективно-значимое воздействие на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой он имеет отношение.

Виды конфликтов:

1. Внутриличностный конфликт:

Потенциальные дисфункциональные последствия аналогичны последствиям других типов конфликта. Он может принимать различные формы. Одна из самых распространенных форм - ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. При этом, производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями. Также является ответом на рабочую перегрузку или недогрузку. Исследования показывают, что такой внутриличностный конфликт связан с низкой степенью удовлетворенности работой, малой уверенностью в себе и организации, а также со стрессом.

2. Межличностный конфликт

Этот тип конфликта, возможно, самый распространенный. В организациях он проявляется по-разному.

Чаще всего это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый из них считает, что, поскольку ресурсы ограничены, он должен убедить вышестоящее начальство выделить их именно ему, а не другому руководителю.

Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом. Как правило, взгляды, и цели таких людей различаются в корне. Нередки конфликты между **руководителями** и **подчиненными**.

3. Конфликт между личностью и группой

Между отдельной личностью и группой может возникнуть конфликт, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы.

В работе органов внутренних дел такой конфликт может быть рассмотрен на примере конкретного следственного подразделения. Желая выйти в «передовики производства», начальник СО на служебном совещании с подчиненными сотрудниками идет на негласную договоренность с подчиненными повысить производительность следственной работы, увеличив наступательность производимых процессуальных действий, а взамен по «закрытию» месяца будут выданы премии, и предоставлены дополнительные дни отдыха. Работая на пределе возможностей данное подразделение по окончании месяца направило в суд рекордное количество уголовных дел, но никаких преференций личному составу не последовало. В следующем месяце следователи обвалили показатели работы.

4. Межгрупповой конфликт

Организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты.

Неформальные группы, которые считают, что руководитель относится к ним несправедливо, могут крепче сплотиться и попытаться "рассчитаться" с ним, например, снижением производительности.

Такое противостояние имеет разные основы.

Например, профессионально-производственная (конструкторы-производственники-финансисты), социальная (рабочие-служащие — руководство) или эмоционально-поведенческие ("лентяи" — "работяги").

5. Причины возникновения нравственно-профессиональных конфликтов в служебных коллективах.

Природные свойства личности — это то, что заложено в ней от рождения и, как правило, характеризуется степенью выраженности таких динамических характеристик, как активность и эмоциональность. Активность личности выражается в стремлении к разного рода деятельности, проявлении себя, силе и быстроте протекания психических процессов, двигательной реакции, т.е. выступает как свойство деятельности индивида. Эмоциональность проявляется в различной степени нервной возбудимости личности, динамике ее эмоций и чувств, характеризующих отношение к окружающему миру.

Экстраверсия — характеристика психологических особенностей личности, которым характерны импульсивность поведения, активность в жестах, общительность, проявление инициативы (иногда излишней), социальная адаптированность, открытость их внутреннего мира.

Интроверсия — характеризуется фиксацией внимания личности на своих собственных интересах, на своем внутреннем мире.

Интроверты считают свои интересы самыми важными, придают им высшую ценность, для них характерны необщительность, замкнутость, социальная пассивность, склонность к самоанализу, достаточно затрудненная социальная адаптация.

Сочетание интроверсии — экстраверсии с эмоциональными характеристиками определяет темперамент личности (рис. 1.).

Темперамент — совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельности, а также поведения, включая такие динамические особенности как: интенсивность, скорость, темп, ритм психических процессов и состояний индивида.

Второй характеристикой личности является ее система потребностей, мотивов, интересов, т.е. то, что объясняет причины поведения личности, помогает понять принимаемые ею решения, участие или неучастие в конфликте.

Потребность индивида — это осознание отсутствия чего-либо, вызывающее у человека побуждение к действию. Это может быть пища для нормальной жизни; жилище, чтобы спрятаться от непогоды; уважение окружающих для осознания своего места в социальной группе.

Мотив — внутреннее побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей; совокупность внутренних и внешних условий, вызывающая активность личности. Мотив является основанием поступка индивида. Как правило, мотив реализуется в цели деятельности, хотя на практике возможно несовпадение.

Например, стремление занять высокий пост сотрудником может быть мотивировано как желанием борьбы с недостатками в подразделении, так и более высокими заработками, возможностью командовать другими.

Выделяются также и более конкретные причины конфликтов:

- социально-психологические причины (неудовлетворенность отдельных людей своим положением в группе, в организации, в обществе);
- причины морально-этического порядка (отрицание некоторых общественных норм и ценностей данного коллектива или группы);
- причины организационного характера (проблемы взаимоотношений руководителя и подчиненных);
- причины конфликтов по информационным факторам, например: неполные или неточные факты о каком-либо объекте (порождают неправильные представления и слухи); нежелательное обнародование информации; невольная (или вольная) дезинформация; некорректная интерпретация фактов и т.п.;

Причины конфликтов по структурным факторам, например:

- неопределенность вопросов законности власти;
- неопределенность вопросов подотчетности; неясность в вопросах собственности и т.п.;
- ценностные факторы конфликта, например: нарушение групповых верований и норм поведения; нарушение профессиональных ценностей и интересов;
- нетерпимость в отношении ценностей других групп или людей
- поведенческие факторы, например: поведение угрожает безопасности кого-либо; поведение создает для кого-то дискомфорт и т.п.

Выделяют основные причины производственных, организационных конфликтов:

- 1) Проблемы распределения ресурсов в организации (проблема несправедливости распределения).
- 2) Различия в целях (чем больше специализация внутри организации, тем больше взаимного непонимания, т.к. у каждого структурного подразделения - свои интересы).
- 3) Различия в представлении о ценностях (например, о такой ценности, как право выражать свое мнение в присутствии начальника...).
- 4) Различия в манере поведения и жизненном опыте (особенно если люди работают в одном подразделении).
- 5) Неудовлетворительные коммуникации, часто ведущие к взаимному непониманию сотрудничающих сторон.

Общие характеристики и основные типы конфликтных личностей, провоцирующих или усугубляющих конфликтные отношения. В целом конфликтные личности характеризуются:

- 1) резким отличием партнеров по своим психологическим характеристикам (например, если мы медлительны и основательны, то нас будет раздражать чья-то суетливость и торопливость);
- 2) недостатком общей культуры и психологической культуры общения;
- 3) общим уровнем конфликтности (или неконфликтности) данного человека.

Можно выделить типичные ошибки при реагировании на конфликтную ситуацию, также усугубляющие конфликтные отношения:

- запаздывание в принятии мер по урегулированию конфликта; попытка "разрешить" конфликт без выяснения его истинных причин;
- применение только силы, карательных мер по "урегулированию" или, наоборот, только дипломатических переговоров;
- шаблонное применение схем урегулирования конфликта без учета его типа и особенностей;
- попытка при помощи политической интриги разыгрывать свою собственную карту с сиюминутной выгодой и необратимыми негативными последствиями.

Основные стили поведения в конфликте, позволяющие осуществлять диагностику поведения людей в ситуации конфликта:

- **конфронтация (соревнование)** - стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны (на основе собственной активности и индивидуальных действий);
- **приспособление** - принесение в жертву собственных интересов ради интересов другой стороны (на основе собственной пассивности и низкой меры удовлетворения своих интересов);
- **уклонение (избегание)** - отсутствие как стремления к корпорации, так и тенденции к достижению собственных целей;
- **конкуренция** - соревновательное взаимодействие, не ориентированное на обязательный ущерб для другой стороны;
- **компромисс** - метод взаимных уступок;
- **сотрудничество** - принятие решений, полностью удовлетворяющих интересы обеих сторон.

6. Способы разрешения нравственно-профессиональных конфликтов.

- Установить действительных участников конфликтной ситуации.
- Изучить мотивы, цели, способности, особенности характера, профессиональную компетентность всех участников конфликта.
- Изучить существовавшие ранее до конфликтов ситуации межличностные отношения участников конфликта.
- Определить истинную причину возникновения конфликта.
- Изучить намерения, представления конфликтующих сторон о способах разрешения конфликта.
- Выявить отношение к конфликту лиц, не участвующих в конфликтной ситуации, но заинтересованных в его позитивном разрешении.
- Определить и применить способы разрешения конфликтной ситуации.

Правила высококонравного поведения и общения:

- Не поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе.
- Дайте людям ощутить свою значимость.
- Разрешая конфликт, четко определите свои цели.
- Кто делает первый шаг к примирению, тот и выигрывает.

Важную роль в конструктивном разрешении конфликтных ситуаций играют специально организованные переговоры.

В ходе урегулирования конфликта возможен вариант проведения беседы в режиме диспута или дискуссии (но не спора).

Дискуссия - обсуждение какого-либо вопроса на собрании, в печати.

Диспут – всестороннее и максимально полное выявление сильных и слабых сторон решения проблемы, без учёта статусности участников, «мозговой штурм» Спор - состязание, в котором одна сторона отстаивает только свое мнение о предмете спора.

В целом выделяются следующие основные подходы по осуществлению вмешательств в конфликтные ситуации:

1. Экспертный метод, направленный на решение конкретной проблемы уже сформировавшейся организации.
2. Процедурный метод, где консультант управляет процессом изменений в организации, посредством указания достижимых процедур и их конкретного места вместе с самим клиентом.

3. Консультационный подход - это, прежде всего, обучение клиента (заказчика); развивает его интуицию, способность понимать и решать свои проблемы. При реализации консультационного подхода психологу особенно важно продемонстрировать свою независимость и беспристрастность. В ходе работы с противоборствующими сторонами важно структурировать их взаимоотношения, а также обеспечить равное влияние сторон на процесс разрешения конфликта. Важную роль играет рассмотрение так называемых "безысходных ситуаций", когда в ходе их детализации и анализа вырабатываются конкретные рекомендации по преодолению конфликта в целом.