

Особливості конфліктів у сфері публічного управління

Передумови виникнення конфліктів у сфері управління пов'язані з основним завданням управлінської діяльності, яка зводиться до забезпечення цілеспрямованої, скоординованої роботи суб'єктів і об'єктів управління. У процесі такої роботи інтереси суб'єктів і об'єктів управління не збігаються, що і призводить до конфліктів.

Основні форми прояву управлінських конфліктів

- **Дезорганізація** – стан, за якого групові норми, шаблони колективних дій приходять у невідповідність із новими потребами. Це суперечність між тими, хто захищає старі зразки поведінки і реалізацією управлінських обов'язків. Формування груп: ініціаторів змін і їх супротивників, – призводить до виникнення проблеми взаємодії поколінь у колективі. Отже, дезорганізація на суб'єктивному рівні виявляється у вигляді порушення узгоджених дій членів групи і призводить до незгоди.
- **Незгода** – це відмова первинної групи, існуючого всередині об'єкта управління, від шаблонів, норм поведінки, тією чи іншою мірою невиконання своїх обов'язків. Як форма прояву конфлікту незгода фіксує зіткнення поглядів і позицій із приводу групових норм і цінностей. Типовим конфліктом, пов'язаним із необхідними змінами, а значить із ситуацією незгоди, є конфлікт між консерваторами і новаторами.

- **Напруженість** як форма прояву управлінського конфлікту є в позитивному і негативному плані. Позитивний аспект виявляє себе, зокрема, в незадоволеності станом справ у об'єкті управління, заведеним порядком, стилем керівництва і ін., гострій критиці методів і результатів діяльності як суб'єкта, так і об'єкта управління загалом або його окремих підрозділах, що виражають усвідомлення необхідності оновлення діяльності об'єкта управління, і водночас неможливості зробити це за цих умов. За конструктивної напруженості стимулюється перехід до реорганізації цільової групи з урахуванням нової ситуації. Негативна форма напруженості виявляється в девальвації норм і цінностей, на яких ґрунтується цей об'єкт управління, його дезінтеграції і формуванні дисфункціонального, кризового стану. Негативна напруженість підриває засади суб'єкта управління, його авторитет. Як наслідок на перший план виходить не конструктивна мотивація поведінки суб'єкта й об'єкта управління, а прагнення абияк вижити, зберегтися задля особистих інтересів. Кінцевий результат негативної напруженості – агонія або суб'єкта, або об'єкта управління.

- **Конфронтація** членів об'єкта управління – невід'ємна форма прояву управлінського конфлікту. На практиці вона може набувати різноманітного вигляду: жорсткої конкуренції на ґрунті кар'єрних устремлінь членів колективу, дискусій, спрямованих на розгром опозиційних поглядів і їх носіїв, боротьби за вплив на центр адміністративної влади і певні привілеї та ін. У конфронтаційній поведінці застосовуються різноманітні засоби і методи: від організації групових протестів до цькування тих, що «йдуть не в ногу» зі всіма, від конструктивних виступів і практичних дій до чвар і підсиджування одних іншими, від переконань до покарань і звільнень конфліктантів. Конфронтація виявляється у формі агресивної поведінки, у вигляді відходу від конфлікту і поведінки, схильної до підпорядкування, до ухвалення позиції протилежної сторони. Бюрократична психологія людей передбачає й анархістські вчинки. Водночас найбільшу небезпеку для позитивної діяльності об'єкта управління становить конфронтація, що призводить до його розколу, що пов'язано з кристалізацією особистих інтересів і підміною ними загальних.

Причини конфліктів у сфері державного управління

- - ієрархічність структури управлінських статусів і ролей, що закладає суперечність між керівниками і підлеглими і породжує нерівність у розподілі влади між суб'єктами управління;
- - нечітка організація структури влади і, відповідно, нечітке розмежування повноважень державних органів і службовців;
- - відсутність системи ротації кадрів або їх продуманого просування на службі, які спричиняють серйозні тертя, відсутність органів арбітражу або апеляції, процедури з'ясування відмінностей у думках і підходах;
- - розбіжність думок суб'єктів управління у визначенні базових цінностей і політичних ідеалів, в оцінці поточних подій;
- - технології управлінської комунікації, насамперед нестача або помилковість інформації або навмисне маніпулювання нею.

Групи видів конфліктів у сфері держуправління

- конфлікти між гілками влади (законодавчої, виконавчої й судової);
- конфлікти між державою й окремими інститутами політичної системи (наприклад, між державою і політичною партією);
- конфлікти між державноправовою системою й опозицією;
- конфлікти між державою й особою (проблеми дотримання прав людини);
- конфлікти між державою і суспільством (проблема легітимності);
- конфлікти між ланками управлінського апарату.