

Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

4. О мерах по предотвращению легализации доходов, полученных преступным путем, финансирования террористической деятельности и финансирования распространения оружия массового поражения [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 30 июня 2014 г. № 165-3 : с изм. и доп. от 13 июня 2016 г. № 376-3. // ЭТАЛОН ONLINE. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

УДК 174.4

РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Богачев М. Р., студ., Юсупова И. Н., к.ф.н., доц.

Российский университет транспорта (МИИТ),

г. Москва, Российская Федерация

Конфликты – неотъемлемая часть человеческих взаимодействий. Они могут возникать в различных сферах жизни: в семье, на работе, в учебном заведении и даже в обществе в целом. Понимание природы конфликтов и умение их разрешать являются важными навыками, которые помогают поддерживать гармонию и продуктивность в отношениях.

Конфликт – это столкновение интересов, мнений или ценностей. Он может быть вызван различными факторами, такими как недопонимание, недостаток ресурсов, различия в личных убеждениях или эмоциональные факторы. Важно отметить, что конфликты не всегда имеют негативный характер. Они могут служить катализатором изменений, способствуя развитию и улучшению отношений, если их правильно разрешить.

На государственной службе конфликты представляют собой неотъемлемую часть функционирования государственных институтов. Они могут возникать по различным причинам, включая различия в интересах, ценностях и мнениях сотрудников, а также из-за недостатка ресурсов и неэффективного управления. Эффективное разрешение конфликтов имеет критическое значение для поддержания продуктивной рабочей атмосферы, повышения морального духа сотрудников и обеспечения качественного выполнения государственных функций.

Одной из причин конфликта на государственной службе могут быть различия в интересах и ценностях. Они могут существенно влиять на эффективность работы государственных учреждений, а также на взаимодействие между различными уровнями власти и обществом. Государственные служащие могут представлять различные политические партии или движения, что может влиять на их подход к выполнению обязанностей. Политические интересы могут определять приоритеты в распределении ресурсов, разработке и реализации программ. Государственная служба требует соблюдения высоких этических стандартов. Различия в понимании этики могут привести к конфликтам внутри государственных органов или между государственными служащими и обществом. Различия в интересах и ценностях на государственной службе являются естественным явлением, которое может как обогащать процесс принятия решений, так и создавать трудности. Важно развивать навыки коммуникации, сотрудничества

и компромисса для эффективного управления этими различиями и обеспечения устойчивого развития государственных учреждений.

Конкуренция за ограниченные ресурсы на государственной службе – это важный аспект, который может оказывать значительное влияние на эффективность работы государственных учреждений, реализацию политик и удовлетворение потребностей граждан. Разные государственные учреждения могут сталкиваться в борьбе за ресурсы, что может приводить к конфликтам и недопониманию. Это может негативно сказаться на сотрудничестве между ведомствами.

Что же можно сказать о методах решения конфликта на государственной службе? В первую очередь на ум приходит прямое общение. Открытое и честное общение между сторонами конфликта является одним из наиболее эффективных способов его разрешения. Участники должны иметь возможность высказать свои мнения и чувства, что может помочь в поиске компромисса.

В случаях, когда прямое общение не приводит к результату, может быть полезно привлечь нейтральную третью сторону для посредничества. Посредничество – это тоже один из способов разрешения конфликтных ситуаций. Посредник может помочь сторонам понять друг друга и найти взаимоприемлемое решение.

Если конфликт не удается разрешить мирным путем, стороны могут согласиться на арбитраж. Арбитражное производство является эффективным инструментом для разрешения гражданских и коммерческих споров благодаря своей гибкости и скорости. Арбитр выносит решение, которое будет обязательным для обеих сторон. Этот метод часто используется в случаях трудовых споров.

Руководство также играет ключевую роль в предотвращении и разрешении конфликтов на государственной службе. Эффективные лидеры должны создавать атмосферу доверия и открытости, поощрять конструктивный диалог между сотрудниками, быть готовыми вмешаться в конфликтные ситуации и предлагать решения, обеспечивать обучение сотрудников навыкам управления конфликтами.

Конфликты на государственной службе неизбежны, однако их эффективное разрешение может значительно повысить продуктивность и моральный дух сотрудников. Применение различных методов разрешения конфликтов, активное участие руководства и развитие навыков коммуникации являются ключевыми факторами для создания здоровой рабочей среды. В конечном итоге успешное управление конфликтами способствует улучшению качества предоставляемых государственных услуг и повышению доверия граждан к государственным институтам.

Список используемых источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 27 июля 2004 N 79-ФЗ С.: в ред. от 23 июля 2025 – Москва, Кремль. – 2025.
2. Шебураков, И. Б. Ключевые персонал-технологии в системе управления персоналом, ориентированной на результат // Актуальные вопросы управления персоналом. СПб., Северо-западная академия государственной службы, 2008. – С. 42–47.
3. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет на государственной и муниципальной службе. – М.: Юрайт, 2024. – 368 с.