Н. В. Никулина, Н. С. Данакин, М. М. Ченцова, В. Ю. Козлов

Конфликтная компетентность сотрудников органов внутренних дел в социологическом измерении

Цель данной статьи – определение и оценка конфликтной компетентности сотрудников органов внутренних дел (по материалам социологического исследования, проведенного в 2018-2019 гг. среди руководителей и сотрудников органов внутренних дел (ОВД) – слушателей курсов повышения квалификации и курсантов Белгородского юридического института МВД РФ имени И.Д. Путилина). Предметное поле исследования включает аспекты: распространенность конфликтов; конфликтные позиции; стили конфликтного поведения; последствия конфликтов; причины конфликтов; аксиология конфликтов; профилактика конфликтов. В процессе исследования выявлено, что конфликты входят в повседневную практику деятельности органов внутренних дел. При этом, большая часть руководителей стремятся разобраться в причине конфликта, а потом уже определить свое отношение к нему. В оценках конфликта преобладает умеренное мнение о его социальной роли, которая может быть как деструктивной, так и конструктивной. Из возможных стилей конфликтного поведения наибольшее распространение имеют компромисс и сотрудничество. Основные причины возникновения конфликтов – недостатки в организации труда, плохие условия труда, несовпадение мнений, оценок сотрудников. По мнению большинства руководителей, многих конфликтов можно было бы избежать. Превентивные меры по предотвращению конфликтов не всегда оказываются эффективными из-за их недостаточности или несвоевременности. На основе результатов проведенного социологического анализа обоснованы рекомендации руководителям органов внутренних дел и институтов МВД, относящиеся к адекватной оценке роли конфликтов с учетом их конструктивных и деструктивных функций, правильной идентификации причин конфликтных ситуаций и выбору способов их разрешения, оптимизации превентивной практики регулирования конфликтов в направлении обеспечения достаточности и своевременности профилактических мер.

Ключевые слова: полиция, сотрудник органов внутренних дел, конфликт, конфликтная компетентность, стиль конфликтного поведения

Ссылка для цитирования:

Никулина Н. В., Данакин Н. С., Ченцова М. М., Козлов В. Ю. Конфликтная компетентность сотрудников органов внутренних дел в социологическом измерении // Перспективы науки и образования. 2019. № 6 (42). С. 117-127. doi: 10.32744/pse.2019.6.10

N. V. NIKULINA. N. S. DANAKIN. M. M. CHENTSOVA, V. Y. KOZLOV

Conflict competence of an officer of Internal Affairs bodies in the sociological dimension

The purpose of this article is to identify and assess the conflict competence of an officer of the Internal Affairs Organs (based on a sociological survey conducted in 2018-2019 among head and officers of the Internal Affairs Organs - listeners of refresher courses and cadets of the Belgorod Law Institute Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, named after I .D. Putilina). The subject area of the research includes the following aspects: the prevalence of conflicts; conflicting positions; styles of conflict behavior; consequences of conflicts; causes of conflict; axiology of conflict; conflict prevention. During the research reveals that conflicts are included in the daily practice of officers of the Internal Affairs Organs. In this, most of the head seeks to understand the cause of the conflict, and then define their attitude towards it. In assessments of the conflict, a moderate opinion prevails about its social role, which can be either destructive or constructive. Of the possible styles of conflict behavior, the most common are compromise and cooperation. The main causes of conflicts are lacking in the organization of work, poor working conditions, divergent views, and employee evaluations. In the view of most managers, many conflicts could have been avoided. Preventive measures to prevent conflicts do not always turn out to be effective because of their lack or lack of timeliness. Based on the results of the sociological survey, recommendations are substantiated for the heads of an officer of the Internal Affairs Organs and institutes of the Ministry of Internal Affairs related to adequate assessment of the role of conflicts taking into account their constructive and destructive functions, the correct identification of the causes of conflict situations and the choice of ways of resolving them, and the optimization of preventive conflict management practices towards ensuring sufficiency and timeliness of preventive measures.

Key words: police, internal affairs body, conflict, conflict competence, style of conflict behavior

For Reference:

Nikulina, N. V., Danakin, N. S., Chentsova, M. M., & Kozlov, V. Y. (2019). Conflict competence of an officer of Internal Affairs bodies in the sociological dimension. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 42 (6), 117-127. doi: 10.32744/pse.2019.6.10

Введение

Полиция – обязательный атрибут любого современного государства, важнейший государственный институт [1]. Правоохранительные органы любого государства, в том числе и Российской Федерации, призваны обеспечивать общественную безопасность, защиту жизни, здоровья, прав и свобод граждан, противодействовать преступности, но принципы деятельности сотрудников полиции кардинально изменились. В настоящее время функции и принципы деятельности сотрудников правоохранительных органов РФ изменились, что связано с введением в действие Федерального закона «О полиции». В рамках реформы делается акцент на формировании партнерской модели взаимоотношений между обществом и полицией. В новом законе присутствует ряд разделов, детально регламентирующих эти отношения. Планируется ориентация на лучшие зарубежные образцы взаимодействия полиции с населением и рекомендации отдела стратегических вопросов полицейской деятельности секретариата ОБСЕ по построению партнерских отношений полиции и общества в государствах-участниках ОБСЕ «Наилучшая практика построения партнерства между полицией и обществом» [2]. Полиция России – одна из самых многочисленных в мире, на 100 тысяч россиян приходится 547 полицейских, что почти в два раза превышает среднюю величину по миру. Несмотря на это, результативность их работы признана недостаточной как в отношении превентивности правонарушений, так и в аспекте их раскрываемости. Сегодня эффективно действующим оказывается специалист, адекватно реагирующий на новые социальные ожидания, мобильный, способный к творческому росту и профессиональному самосовершенствованию, к постоянному обновлению своих личностных ресурсов.

В современном обществе широкое распространение получил компетентностный подход в качестве новой научной и практической парадигмы. Наиболее полно его значение раскрывается в сфере профессиональной деятельности. Необходимость и актуальность повышения профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел связаны: с социальными изменениями в обществе и адаптацией к ним деятельности полиции; с повышением значимости социального контекста профессиональной деятельности для ее успешного осуществления; с актуализацией задач развития правового государства; с оптимизацией отношений полиции с гражданским обществом; с усилением профилактической «составляющей» в деятельности органов внутренних дел (ОВД); с социально-организационными изменениями в деятельности ОВД [3].

Сотрудники органов внутренних дел должны быть готовы не только к выполнению профессиональных задач в условиях конфликтогенной среды, но и их преобразованию с целью предупреждения негативных конфликтов. Решающее значение приобретает в этой связи повышение конфликтной компетентности сотрудников ОВД [4; 5]. Конфликтная компетентность определяется как способность и готовность субъекта преодолевать возникающие трудности оптимальным способом, противостоять деструктивному влиянию конфликтных ситуаций и умению конструктивно их разрешать. В содержании конфликтной компетентности выделяются компоненты: перцептивный, оценочный, когнитивный, эмоциональный, коммуникативный, ценностно-ориентационный, нормативный, рефлексивный, социально-технологический [6].

Материалы и методы

Исследование проводилось в Белгородском юридическом институте МВД России имени И.Д. Путилина. Сбор первичной социологической информации проводился посредством: изучения нормативных документов организации, анкетного опроса, интервью-опроса, проведения фокус-групп. Использовались также методы группировки, типологизации данных, качественного анализа факторов. При компьютерной обработке данных использовались программные средства Excel-2000, SPSS-11 for Windows. Анкетный опрос проводился среди: а) руководителей ОВД и их структурных подразделений (опрошено 50 респондентов); б) сотрудников ОВД (опрошено 100 респондентов); в) курсантов (опрошено 150 респондентов). При проектировании выборочной совокупности учитывались пол и возраст респондентов, стаж работы в ОВД и курс обучения (для курсантов).

Результаты исследования

Эмпирические результаты исследования могут быть представлены по следующим аспектам: 1) распространенность конфликтов; 2) конфликтные позиции; 3) стили конфликтного поведения; 4) последствия конфликтов; 5) причины конфликтов; 6) аксиология конфликтов; 7) профилактика конфликтов.

1. Распространенность конфликтов. Конфликтная компетентность сотрудников ОВД проявляется, прежде всего, в их чувствительности к возникающим в организации конфликтам, уровня их распространенности. Уровень конфликтности оценивался респондентами – руководителями, сотрудниками и курсантами по шкале – «да» – «иногда» – «редко» – «нет» (см. рис. 1)

Рисунок 1 Распределение ответов респондентов на вопрос: «Возникают ли конфликты на службе?»

Как видно из представленных данных, большинство опрошенных сотрудников (60%) считают, что на службе у них не бывает конфликтов. Треть опрошенных признает наличие конфликтов, но возникающих «редко». Из оставшихся респондентов 7% полагают, что конфликты возникают «иногда», а 1% – «довольно часто». Проявляются заметные различия в восприятии и оценке состояния конфликтности в зависимости

от возраста и пола респондентов. Более критичны оценки женщин и сотрудников в возрасте от 30 до 40 лет. Эти расхождения в оценках, можно предположить, связаны с двумя возможными обстоятельствами: во-первых, с более активным участием в конфликтном взаимодействии; во-вторых, с более высоким уровнем чувствительности к конфликтам. Более релевантно, скорее всего, второе обстоятельство. С возрастом люди становятся более чувствительными к конфликтам в окружающей их среде. Что касается гендерных различий, то они обусловлены сравнительно более высоким уровнем «женской» эмоциональности, восприимчивости и чувствительности. Руководители ОВД более критичны в оценке состояния конфликтности на службе, нежели рядовые сотрудники. Только 12% из них заявили о том, что конфликтов на службе у них не бывает. Остальные 88% признают наличие конфликтов, правда, 30% с отметкой «иногда», а 40% – «редко». Вместе с тем, 18% опрошенных сотрудников считают конфликты чуть ли ни повседневным явлением для органов российской полиции. Как и в предыдущем случае, обращают на себя внимание возрастные и гендерные различия. Чем старше по возрасту руководители ОВД, тем критичнее они в оценке состояния конфликтности на службе, тем выше уровень их чувствительности. Возможно, у них сравнительно меньше безразличие к возникающим конфликтам и больше готовность взять возникающие конфликты под свой контроль и искать пути их регулирования. Что касается гендерных различий в оценке конфликтности, то они опять же связаны с женской эмоциональностью и чувствительностью. Состояние конфликтности определялось также в отношении взаимодействия курсантов. Им также было предложено ответить на вопрос: «Возникают ли на Вашем курсе конфликты?». Только треть опрошенных курсантов полагает, что на их курсах не бывает конфликтов. Остальные дают утвердительный ответ, правда, больше в вариантах «редко» и «иногда». Расхождение в оценках состояния конфликтности, тем более, если речь идет об одном и том же курсе, могут быть связаны: во-первых, с участием/неучастием в конфликте; во-вторых, с активностью реагирования на конфликт; в-третьих, с сензитивностью (чувствительностью) в отношении конфликтов; в-четвертых, возможны также расхождения в идентификации конфликта как феномена социального взаимодействия. Следует отметить также, что частота возникновения конфликтов связана с курсом обучения, а именно, чем старше курс обучения, тем меньше конфликтов: если на первом курсе 23,2% опрошенных указали на отсутствие конфликтов, то на пятом курсе – уже 45,2%, т.е. в два раза больше. Если сравнить ответы респондентов по гендерному принципу, нетрудно увидеть, что юноши более критичны в оценке состояния конфликтности курсы, что связано в данном случае, как нам представляется, с их более активным участием в конфликте или с более активным реагированием на появившийся конфликт.

2. Позиции в конфликте. Конфликтная компетентность сотрудников ОВД выражается также в адекватных реакциях на возникающие в организации конфликты. Проведенный нами теоретический анализ позволил выделить несколько типичных позиций (реакций) руководителей и сотрудников ОВД в отношении возникающих конфликтов. (см. табл. 1).

Руководители, как правило, стремятся разобраться в причине возникшего конфликта, а потом уже определить свою позицию. Это свидетельствует о достаточно высоком уровне их компетентности. Вместе с тем, многие из них выстраивают свое отношение к конфликту в зависимости от его характера и стечения обстоятельств. Достаточно часто встречаются еще две позиции – оперативная («принимаю срочные меры по урегулированию конфликта») и пассивная («стараюсь не вмешиваться в конфликт»). Рядо-

вые сотрудники ОВД придерживаются в большей мере позиции «невмешательства» в конфликт. Меньше всего пользы от участия в конфликте видят курсанты, сравнительно больше видят их сотрудники и руководители органов внутренних дел.

Таблица 1

Типичные реакции руководителей на возникающие конфликты

№№ п.п.	Характер реакции	Индикатор
1.	Оперативная	Принятие срочных мер по урегулированию конфликта
2.	Последовательная	Стремление разобраться в причине конфликта с последующим определением своей позиции
3.	Пассивная	Стремление не вмешиваться в конфликт
4.	Наблюдательная	Наблюдение за ходом конфликта
5.	Селективная	Оказание поддержки одной из конфликтных сторон
6.	Умеренная	Ориентация на постепенное урегулирование конфликтов на работе
7.	Выжидательная	Выжидание момента, удобного для вмешательства в конфликт
8.	Ситуативная	Зависимость поведения от характера конфликта и стечения обстоятельств

3. *Стили конфликтного поведения* [7]. Конфликтная компетентность – это готовность и способность к адекватному поведению в конфликтной ситуации. В конфликтологии выделяют обычно следующие стили конфликтного поведения: конфронтация, сотрудничество, уклонение, компромисс, уступка. Данные об их сравнительной распространенности приведены в таблице 2.

Таблица 2

Какого стиля поведения Вы обычно придерживаетесь в конфликте?, в %

№№ п.п.	Стили поведения	Категории опрошенных		
		Руководители	Сотрудники	Курсанты
1.	Конфронтация	2,0	3,0	2,6
2.	Сотрудничество	12,0	11,0	17,4
3.	Уклонение	6,0	3,0	1,6
4.	Компромисс	36,0	40,0	38,9
5.	Уступка	4,0	2,0	3,7
6.	Это зависит от обстоятельств	36,0	24,9	18,9
7.	Затруднились ответить	4,0	19,0	16,8

Выбор того или иного стиля конфликтного поведения в зависимости от обстоятельств отмечают каждый третий из руководителей, каждый четвертый из рядовых сотрудников и каждый пятый из опрошенных курсантов. Если же речь идет о выборе какого-то одного из стилей конфликтного поведения, то предпочтение отдается, безусловно, компромиссу. Причем, все категории опрошенных проявляют здесь единодушие. Второе место по рейтингу занимает «сотрудничество», которое сравнительно более востребовано, судя по данным социологического опроса, среди курсантов. Другие стили поведения оказываются в «арьергарде», и их проявление связано, скорее всего, не с личностными, а ситуационными причинами.

4. Последствия конфликтов. Конфликтная компетентность сотрудников ОВД проявляется также в их чувствительности к причинам и последствиям конфликтов. Последствия конфликтов разнообразны как по содержанию, так и по значению. Нами были выделены три вида последствий: эмоциональные, практические, оценочные. Респондентам было предложено ответить на вопрос о том, ощущали ли они неприятный эмоциональный осадок от участия в конфликте? Данные о распределении их ответов приведены в таблице 3.

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Ощущали ли Вы неприятный эмоциональный «осадок» от участия в конфликте?», в %

№№ п.п.	Варианты ответа	Категории опрошенных		
		Руководители	Сотрудники	Курсанты
1.	Да	48,0	13,0	24,7
2.	Чаше всего, да	30,0	26,0	25,8
3.	Чаше всего, нет	12,0	21,0	13,7
4.	Нет	10,0	40,0	31,6
5.	Не ответили	–	–	4,2

Как это ни парадоксально, наибольший эмоциональный «негатив» от участия в конфликтах испытывают руководители ОВД, что может быть связано с тем, что им приходится гораздо чаще участвовать в конфликте, нежели другим группам опрошенных, во всяком случае, занимаются их регулированием и разрешением, проявлять заинтересованность в их возможном исходе и т.д. Более чувствительны к последствиям конфликтов руководители-женщины – курсанты-девушки (эмоциональные последствия). Те респонденты, которые так или иначе участвовали в конфликте, сделали для себя два практических вывода (довольно близких): постараться всемерно избегать конфликтов или вступать в них в силу крайней необходимости (практические последствия). В целом, победа в конфликте связывается с такими позитивными качествами, как мудрость, подготовленность, находчивость (оценочные последствия).

5. Причины конфликтов. Важно знать и учитывать не только последствия конфликтов, но и их причины. Знание причин позволяет правильно оценивать масштаб конфликта и возможные тенденции его изменения, прогнозировать конфликтное взаимодействие, предпринимать соответствующие превентивные и коррекционные действия. Конфликты, как оказалось, возникают по многим причинам (см. табл. 4).

Основные причины возникновения конфликтов, как видно, связаны с недостатками в организации работы, плохими условиями труда, несовпадением мнений, оценок сотрудников [8; 9]. Конфликты в курсантской среде практически не возникают из-за недостатков в организации учебного процесса или плохих условий учебы, но возникают из-за расхождений в жизненных установках, манерах поведения, из-за черт характера. Конфликты возникают в равной мере «по вине обеих сторон» - руководителей и сотрудников. По вопросу, имеются ли в их окружении конфликтные люди, мнения руководителей разделились поровну между вариантами «да» и «нет». В окружении сотрудников оказывается значительно меньше «конфликтных людей», нежели в окружении руководителей.

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Если возникают конфликты на службе, то из-за чего?», в %

№№ п.п.	Варианты ответа	Категории опрошенных	
		Руководители	Сотрудники
1.	Недостатки в организации работы.	56,0	19,0
2.	Несоответствие стиля руководства уровню развития коллектива.	20,0	5,0
3.	Плохие условия работы.	32,0	7,0
4.	Неважные взаимоотношения в коллективе.	10,0	6,0
5.	Противоположность интересов, жизненных позиций сотрудников.	18,0	3,0
6.	Несовпадение мнений, оценок сотрудников.	38,0	23,0
7.	Недостатки характера отдельных сотрудников.	16,0	17,0
8.	Низкая культура общения.	10,0	3,0
9.	Стремление навязать другим необоснованные ограничения, запреты.	8,0	9,0
10.	Стремление добиться правды.	4,0	11,0
11.	Обида, ущемление достоинства.	6,0	4,0
12.	Реакция на неблагоприятные действия других.	2,0	6,0
13.	Другое	4,0	–
14.	Затрудняюсь ответить.	4,0	28,0
15.	Не ответили	–	25,0

6. *Аксиология конфликта.* Конфликтная компетентность связана с адекватной оценкой роли конфликтов в жизни человека, социуме. Нами были выделены для анализа три оценочные позиции: положительная, отрицательная и умеренная (см. табл. 5).

Таблица 5

Оценка роли конфликтов в жизни человека, социуме, в %

№№ п.п.	Варианты ответа	Категории опрошенных		
		Руководители	Сотрудники	Курсанты
1.	Конфликт – это зло и следует избегать конфликтов	28,0	25,0	25,3
2.	Конфликт – это благо и следует непременно в них участвовать	–	8,0	2,1
3.	Конфликт конфликту рознь: имеются разрушительные конфликты, но имеются и конструктивные (позитивные)	64,0	62,0	56,8
4.	Затруднились ответить	8,0	10,0	15,8
5.	Не ответили	–	–	4,2

В оценках конфликта преобладает умеренное мнение о социальной роли конфликтов, связывающее ее с характером самих конфликтов – конструктивным или деструктивным [10]. Вместе с тем, больше четверти респондентов придерживаются изначально негативного мнения о социальной роли конфликтов: в этом мнении единодушны и руководители, и рядовые сотрудники, и курсанты.

Подавляющее большинство руководителей придерживается или отрицательного, или умеренного мнения о роли конфликтов на работе (на службе). Причем, отрицательная оценка преобладает среди мужчин, умеренная – среди женщин (см. табл. 6).

Таблица 6

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какую роль, по Вашему мнению, играют конфликты на службе?», в %

№№ п.п.	Варианты ответа	Категории опрошенных	
		Руководители	Сотрудники
1.	Положительную	–	1,0
2.	Скорее положительную, чем отрицательную	6,0	1,0
3.	Отрицательную	40,0	48,0
4.	Неоднозначную	6,0	14,0
5.	Когда как: это зависит от обстоятельств	42,0	16,0
6.	Затрудняюсь ответить	6,0	18,0

7. *Профилактика конфликтов* [11]. Подавляющее большинство руководителей считает, что многих конфликтов можно было бы избежать. При этом, постоянно предпринимаются те или иные меры по предотвращению конфликтов. Те случаи, когда превентивные меры не предпринимаются, связаны чаще всего с запоздавшим характер предпринимаемых мер и нежеланием руководителей предпринимать такие меры. Превентивные меры в отношении конфликтов не всегда оказываются эффективными и чаще всего – из-за несвоевременности и недостаточности предпринимаемых мер. Вместе с тем, руководители настроены на то, чтобы понять мотивы и действия конфликтующих сторон и, с этой целью предпринимаются соответствующие меры. Одна из наиболее распространенных из них – переговоры [5].

Обсуждение результатов

Результаты социологического исследования являются предпосылкой формирования конфликтной компетентности сотрудников ОВД, основанного на применении определенных технологий – способов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы в соответствии с целями ее развития, социальными нормативами. Благодаря технологизации процесса формирования социальной компетентности сотрудников ОВД достигается ее оптимизация, т.е. осуществление ее лучшего варианта как с точки зрения результативности, так и с точки зрения эффективности, т.е. минимизации затрат. Из шести ключевых аспектов социальной технологизации выделены и рассмотрены два: нормативный, представляющий собой систему принципов, правил, ограничений и запретов; инструментальный, включающий множество средств и методов (алгоритмов) осуществления деятельности, находящихся или в вертикальных (последовательно используемых), или в горизонтальных (альтернативно используемых) пространственных контекстах [12].

Заключение

Судя по результатам проведенного социологического исследования, конфликты получили достаточно широкое распространение в деятельности органов внутренних дел. Руководители, как правило, стремятся разобраться в причине конфликта, а потом

уже определить свою позицию. Отношение к конфликту зависит также от его характера и стечения обстоятельств. Предпочтение стилей конфликтного поведения ранжируется следующим образом: компромисс, сотрудничество, уклонение, конфронтация, приспособление. Наибольший эмоциональный «негатив» от участия в конфликтах испытывают руководители ОВД и, прежде всего, руководители-женщины. Многие после участия в конфликтах стараются всемерно избегать их в последующем или вступать в них в силу крайней необходимости. Победа в конфликте связывается с такими позитивными качествами, как мудрость, подготовленность, находчивость. Основные причины возникновения конфликтов связаны с недостатками в организации работы, плохими условиями труда, несовпадением мнений, оценок сотрудников. В оценках конфликта преобладает умеренное мнение о социальной роли конфликтов, связывающее ее с характером самих конфликтов – конструктивным или деструктивным. Подавляющее большинство руководителей считает, что многих конфликтов можно было бы избежать. При этом, постоянно предпринимаются превентивные меры по предотвращению конфликтов, однако не всегда они оказываются эффективными из-за несвоевременности и недостаточности.

ЛИТЕРАТУРА

1. О полиции: Федеральный закон. М.: Проспект, 2011.
2. О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ № 1468 от 24 декабря 2009 года.
3. Дорожная карта дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации. М., 2012.
4. Кравченко К.С. К вопросу о конфликтной компетентности в длительности специалистов системы «человек-человек» / К.С. Кравченко, И.М. Михалева // Молодежный вестник ИргТУ: электронный журнал. 2012. №1.
5. Попова Е.А. Развитие социально-коммуникативной компетентности будущих сотрудников полиции: педагогическая модель и смарт – реализация / Е.А. Попова, И.Д. Белоновская // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. С. 23-25.
6. Цыганкова Е.Н. Структура конфликтной компетентности / Е.Н. Цыганкова, Мохаммад Заман Амин // Образование и общество. 2017. № 5-6 (106-107). С. 114-118.
7. Thomas K.W. Thomas-Kilman conflict mode instrument / K.W. Thomas, R.H. Kilman. XICOM inc., 1990.
8. Алейников А.В. Конфликт как проблема: теория, технологии управления и перспективы образования / А.В. Алейников, А.И. Стребков // Социологические исследования. 2016. № 2 (382). С. 158-159.
9. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008. 544 с.
10. Магомедов Г.М. Конфликты в организации: сущность и особенности // Фундаментальные исследования. 2014. № 8-1. С. 233-239.
11. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации. СПб.: Авалон, Азбука-классика, 2006. 315 с.
12. Данакин Н.С. Социальная технология как способ оптимизации целевого управления в муниципальной сфере // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. № 3. С. 46-56.
13. Deutsch M., Coleman P.T., Marcus E.C. The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006.
14. Giddens A. The Constitution of Society. Polity Press. Cambridge, 1989.
15. Goffman E. Stigma. Notes on the management of spoiled identity. London; NewYork: Touchstone, 1986.
16. Hocker W. Interpersonal conflict. NY.: Prentice Hall Press. 2007.
17. Thomas K.W. Conflict and conflict management // Hand book of industrial and organisational psychology / Ed. by Dunnette M. Chicago, 1976.
18. Копылова А.В. Конфликтная компетентность // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. 2017. № 1-2. С. 87-90.
19. Паршева Е.А. Организационные конфликты и пути их решения // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2018. № 1. С. 99-107.

REFERENCES

1. About the police: Federal law. Moscow, Prospect Publ., 2011.
2. On measures to improve the activities of the internal affairs bodies of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation No. 1468 of December 24, 2009.
3. Roadmap for further reform of the internal affairs bodies of the Russian Federation. Moscow, 2012.
4. Kravchenko K.S. On the issue of conflict competence in the duration of the specialists of the "man-man" system / Kravchenko K.S., Mikhaleva I.M. *ISTU Bulletin of Youth: electronic journal*, 2012, no. 1.
5. Popova E.A. Development of social and communicative competence of future police officers: pedagogical model and smart - implementation / Popova E.A., Belonovskaya I.D. *Modern problems of science and education*, 2014, no. 5, pp. 23-25.
6. Tsygankova E.N. The structure of conflict competence / Tsygankova E.N., Mohammad Zaman Amin. *Education and Society*, 2017, no. 5-6 (106-107), pp. 114-118.
7. Thomas, K.W. Thomas-Kilman conflict mode instrument / Thomas K.W., R.H. Kilman. XICOM inc., 1990.
8. Aleinikov A.V. Conflict as a problem: theory, management technologies and educational prospects / Aleinikov A.V., Strebkov A.I. *Sociological studies*, 2016, no. 2 (382), pp. 158-159.
9. Grishina N.V. Psychology of conflict. Saint-Petersburg, Peter Publ., 2008. 544 p.
10. Magomedov G.M. Conflicts in the organization: essence and features. *Fundamental research*, 2014, no. 8-1, pp. 233-239.
11. Emelyanov S.M. Conflict management in the organization. Saint-Petersburg, Avalon, ABC classic, 2006. 315 p.
12. Danakin N.S. Social technology as a way to optimize target management in the municipal sphere. *Central Russian Journal of Social Sciences*, 2013, no. 3, pp. 46-56
13. Deutsch M., Coleman P.T., Marcus E.C. The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006.
14. Giddens A. The Constitution of Society. Polity Press. Cambridge, 1989
15. Goffman E. Stigma. Notes on the management of spoiled identity. London; New York: Touchstone, 1986.
16. Hocker W. Interpersonal conflict. NY.: Prentice Hall Press, 2007.
17. Thomas K.W. Conflict and conflict management. Hand book of industrial and organizational psychology / Ed. by Dunnette M. Chicago, 1976.
18. Kopylova A.V. Conflict Competence. Intellectual resources for regional development, 2017, no. 1-2, pp. 87-90.
19. Parsheva E.A. Organizational conflicts and their solutions. *All-Russian media academy teaching ideas » innovation". Series: Student Scientific Bulletin*, 2018, no. 1, pp. 99-107.

Информация об авторах

Никulina Наталья Витальевна

(Россия, Белгород)

Аспирант

кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет имени В.Г. Шухова
E-mail: n.nikulina86@yandex.ru

Данакин Николай Семенович

(Россия, Белгород)

Доктор социологических наук, профессор кафедры
социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет имени В.Г. Шухова
E-mail: synergy7@mail.ru

Ченцова Марина Михайловна

(Россия, Белгород)

Преподаватель кафедры административно-правовых
дисциплин
Белгородский юридический институт Министерства
внутренних дел Российской Федерации имени И.Д.
Путилина
E-mail: che_marina@mail.ru

Козлов Вадим Юрьевич

(Россия, Москва)

Кандидат социологических наук, медицинский
психолог
ФКУЗ «МСЧ МВД России» по г. Москва
E-mail: vadimkozlov1@rambler.ru

Information about the authors

Natalya V. Nikulina

(Russia, Belgorod)

Graduate student

of the Department of sociology and management
Belgorod State Technological University named after
V.G. Shukhov
E-mail: n.nikulina86@yandex.ru

Nikolay S. Danakin

(Russia, Belgorod)

Doctor of Sociology, Professor of the Department of
Sociology and Management
Belgorod State Technological University named after
V.G. Shukhov
E-mail: synergy7@mail.ru

Marina M. Chentsova

(Russia, Belgorod)

Lecturer of the Department of Administrative
Disciplines,
Belgorod Law Institute of the Ministry
Internal Affairs of the Russian Federation named after
I.D. Putilin
E-mail: che_marina@mail.ru

Vadim Yu. Kozlov

(Russia Moscow)

PhD in Sociological sciences, medical psychologist
FKUZ "MSCh of Ministry of Internal Affairs of Russian
Federation" in Moscow
E-mail: vadimkozlov1@rambler.ru