

РОЗВИТОК КУЛЬТУРИ КОНФЛІКТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Карлов Т.В.

Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, м. Харків

Розвиток прогресивних тенденцій в житті суспільства, вдосконалення діяльності його членів неможливі без вміння ефективно розв'язувати конфлікти. Прогалини у знаннях в цій галузі проявилися сьогодні, коли в країні відбувається процес активної трансформації державного управління. Актуальним є зниження конфліктності у процесі взаємодії органів публічної служби та громадськості за рахунок зменшення конфліктних сфер суперечностей.

- Обґрунтування стратегічних напрямків розвитку конфліктної компетентності службовців публічного управління базується на працях вітчизняних і зарубіжних учених: В.Д.Бакуменко, О.М.Бандурки, С.Д.Дубенко, О.М.Крутий, В.М.Олуйко, М.І.Пірен, В.П.Тронь, С.К.Хаджирадевої, В.В.Цветкова, І.В. Вашенко, Н.П. Довгань, К.В.Ложкіна, І.Ф.Надольного, В.М.Олуйка, О.І. Соловйов, Л.Н.Тимофєєва, Н. О Федчун та ін..

- Розглянувши основні види конфліктів, які найчастіше виникають у сфері управління: міжособистісні, групові й між групові, нами було визначено конфліктні поля суперечностей у публічного управління: рівні конфлікту та сфери його розповсюдження, суб'єкти, що включені до нього, культура суб'єктів конфліктної взаємодії, стратегічні пріоритети взаємодії у вирішенні конфліктів. Стосовно рівнів конфлікту, суб'єктів та сфери його розповсюдження в публічному управлінні можна відмітити, що конфлікти виникають в органах виконавчої влади на місцевому рівні: міжособистісні, внутрішньоособистісні, міжгрупові, вертикальні, горизонтальні, між обл- і райдержадміністрацією; всередині місцевих органів державного управління та їх структурних підрозділів; конфлікти, що виникають між громадянами й представниками місцевих органів виконавчої влади.

- Дослідження щодо застосування стратегій управління конфліктами в публічному управлінні показують недостатній рівень готовності службовців до конструктивної взаємодії в конфлікті. Результати дослідження показують наступне: найбільш поширеною в діяльності публічних службовців є стратегія суперництва (10,9), а найменш – пристосування (1,4), а останні розташувалися наступним чином – компроміс (8,4), запобігання (4,8), співробітництво (4,6) (за методики К. Томаса). Співробітництво, як конструктивна стратегія вирішення конфліктів у публічному управлінні, займає лише передостаннє місце серед п'яти можливих варіантів.

Отже, розвиток культури конфлікту в публічному управлінні передбачає підготовку службовців до вибору адекватного методу впливу в управлінні конфліктами, що виявляється у вмінні своєчасно виявити зони соціальної напруги та застосувати конструктивні стратегії у вирішенні конфліктів у публічному управлінні, а саме співробітництво та компроміс.