Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Френкель, Михаил Григорьевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.11

**Специальность:**

Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура

**Количество cтраниц:**

239

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Френкель, Михаил Григорьевич

ВВЕДЕНИЕ. 3

Глава 1. Теоретические основы организационных конфликтов в горрайорга-нах внутренних дел. 16

1.1. Сущность и содержание организационных конфликтов. 16

1.2. Особенности организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. 41

Глава 2. Этические и правовые нормы в механизме разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.64

2.1. Понятие и сущность механизма разрешения организационных конфликтов.64

2.2. Этические нормы как элемент механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.91

2.3. Правовые нормы в структуре механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. 116

Глава 3. Предпосылки разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. 148

3.1. Структурно-динамический анализ как условие разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. 148

3.2. Профессиональное правосознание сотрудников как фактор минимизации организационных конфликтов в органах внутренних дел. 173

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел"

Актуальность темы исследования. Конфликтология представляет одно из бурно развивающихся междисциплинарных направлений научных исследований. По мнению ведущих специалистов в этой области, XXI век поставит человечество перед альтернативой: либо он станет веком конфликтологии, либо он будет последним веком цивилизации1. Одним из активно разрабатываемых в последние десятилетия направлений конфликтологии стали проблемы конфликтного менеджмента, в рамках которого успешно развивается конфликтология организаций.

Известный ученый С.С. Фролов, указывая на важность проблем организационных конфликтов, подчеркивает, что: «в связи с переходом к новым способам управления даже в успешно действующих организациях возникают ситуации повышенной напряженности и контроля. Глубокая перестройка всех отношений в обществе, изменения социальных норм производства материальных благ и их распределения составляют негативный фон социальных конфликтов в организации, которые могут привести к разрушительному кризису. В этой ситуации многие организации оказываются конфликтными по своей сути, вследствие чего в итоге не достигают организационных целей» 2.

Организационные противоречия являются по своей природе объективными и носят достаточно универсальный характер, что, тем не менее, предполагает изучение особенностей их возникновения и разрешения в разных по назначению и выполняемым функциям системах-организациях.

Поэтому одним из направлений совершенствования управления органами внутренних дел является исследование этого важного междисциплинарного направления современной науки - проблем организационных конфликтов с целью выявления их объективной и субъективной природы, причинной обусловленности и механизма эффективного разрешения.

1 Анцупов А .Я., Шипилов А.И. Конфликтология. — М., 2001. С. 5.

2 Фролов С.С. Социология организаций: Учебник. — М.: Гардарики, 2001. С. 274, 275.

Особенности организационных противоречий в органах внутренних дел обусловлены, с одной стороны, правоохранительным содержанием их деятельности, ее многофункциональным характером, с другой - строгой правовой регламентацией как во внешнем контуре, так и во внутрисистемной организации управленческих отношений по вертикали и горизонтали.

Проблемы организационных конфликтов актуализируются в связи с тем, что исчерпан потенциал традиционной (механистической) модели управления органами внутренних дел, ориентированной на использование чисто рациональных, технократических методов организации труда, культивирования отношения к сотрудникам исключительно с позиций подчинения и иерархического контроля, ограничения рамками служебной роли, которая все больше обнаруживает ограниченность своих возможностей.

Проблему механизма разрешения организационных конфликтов в органах внутренних дел мы связываем с проблемами совершенствования управления.

Учитывая, что, по общим наблюдениям исследователей, организационные коллизии и конфликты больше характерны для низовых звеньев управления, в диссертации, соответственно, основное внимание уделено горрайор-ганам внутренних дел.

Подтверждая актуальность проблемы, 83% респондентов из 210 опрошенных нами руководителей среднего и высшего начальствующего состава горрайорганов внутренних дел утверждают, что на разрешение организационных конфликтов в горрайорганах уходит, в среднем, не менее четверти служебного времени; 87% из них заявляют, что отсутствие обоснованных теоретических разработок, касающихся механизмов разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, негативно сказывается на качестве и результатах служебной деятельности; 57% подчеркивают, что невнимание к данной проблеме может оказать негативные последствия на результатах работы подразделений, так как отвлекает от решения служебных задач.

Анализ организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел свидетельствует о наличии ряда противоречий и проблемных вопросов. Основное противоречие заключается в отсутствии единого подхода к определению целесообразности нормативного закрепления механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. Более половины (59%) респондентов считают, что практика деятельности горрайорганов внутренних дел нуждается в детальном нормировании служебных коммуникаций, так как, в частности, этические и правовые нормы позволяют быстро и качественно разрешать возникающие организационные противоречия.

Вместе с тем, четвертая часть респондентов полагает, что закрепление правил разрешения организационных конфликтов нормативными актами приведет к тому, что в ущерб достижению результатов служебной деятельности в зоне повышенного внимания окажутся процедуры соблюдения различных процессуальных нюансов, направленные на преодоление возникающих организационных коллизий. По их мнению, обязательность исполнения технологических норм зачастую приводит к затратному функционированию аппаратов управления, в связи с тем, что нельзя не выполнять правовые предписания, даже если руководитель видит, что юридически закрепленная форма управленческой деятельности в данной конкретной ситуации нецелесообразна, неэффективна и противоречит объективным условиям деятельности органов внутренних дел. При этом, как ни парадоксально, не исключено, что несоблюдение технологических норм разрешения организационных конфликтов, по мнению респондентов, может расцениваться как более серьезный недостаток, чем невыполнение основных задач по борьбе с преступностью и охране общественного порядка.

Для устранения этих противоречий, как считают 73% опрошенных руководителей горрайорганов внутренних дел, целесообразно не рассматривать конкретные технологические приемы разрешения организационных конфликтов в подразделениях, а сориентировать нормативное регулирование этих процессов на выработку и четкое правовое закрепление конкретных управленческих задач.

Две трети респондентов квалифицируют рациональной ситуацию, когда вышестоящие субъекты управления ставят нижестоящим руководителям задачи, нацеленные на преодоление имеющихся организационных дисфункций и патологий, а способы решения этих задач последние определяют самостоятельно с учетом реальных условий несения службы, имеющихся знаний и опыта. При этом респонденты подчеркнули необходимость использования соответствующих методических рекомендаций, научных разработок и примеров передового опыта.

Большинство опрошенных отметили, что оценка управленческой деятельности должна осуществляться по достижению тем или иным руководителем ОВД целей управления, а именно: организованности управляемой подсистемы и ее способности к выполнению функций правоохраны, то есть разрешение организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел должно рассматриваться лишь в качестве средства, способствующего качественному функционированию подразделений и отдельных сотрудников.

Механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел посредством активизации существующих служебных норм, а также социальных факторов с опорой на потенциал, заложенный в сотрудниках (как управляющих, так и управляемых), представляется приоритетным направлением, определяющим суть современной парадигмы управления органами внутренних дел. Речь идет не только о теоретических изысканиях, но и о праксеологической направленности исследования механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. Наличие такого рода знаний и навыков, по свидетельству В.Б. Коробова, является важнейшим показателем уровня управленческой культуры специалиста любого звена, любой сферы деятельности1.

Изложенное позволяет сделать вывод, что в теории и практике управления назрела необходимость научно обоснованных разработок, касающихся механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел. Данная проблема не являлась предметом специального рассмотрения. Отсюда значимость разработки и внедрения механизма разрешения организационных конфликтов в практику управления органами внутренних дел.

Теоретическая разработка механизма разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел будет способствовать повышению эффективности их функционирования и конструированию адекватной системы служебных отношений в органах внутренних дел.

Степень разработанности темы исследования. К исследованиям проблем организационных конфликтов обращались представители разных отраслей знания. В отечественной социологии и социальной психологии имеются исследования, касающиеся конфликтов в организациях в рамках специфических подходов этих наук. Эти работы содержат подходы к определению содержания понятия «конфликт», к теоретическому осмыслению его сущности, структуры и динамики (Л.А.Петровская, Ф.М. Бородкин и Н.М.Коряк), выявляют иерархию факторов, детерминирующих конфликт (Н.В.Гришина, А.Т.Алексеева, Т.Е.Котенко), исследуют функции конфликта (Э.А.Орлова, Л.Б.Филонов), межличностные аспекты конфликтного взаимодействия (А.А.Ершов, Э.А.Орлова, Е.С.Кузьмин), способы управления конфликтами (Ф. М. Бородкин и Н.М.Коряк, Т.З.Козлова), анализируют взаимо

1 Коробов В.Б. Праксеологический потенциал социологической науки: проблемы востребованности в органах внутренних дел // Система милицейской науки: проблемы интеграции и дифференциации: Материалы методологического семинара по проблемам управления. - М.: Академия управления МВД России, 2000. С.26. связи конфликта с организационной структурой (Г.А.Моченов, М.Н.Ночевник, Н.В.Гришина).

Конфликты в органах внутренних дел были предметом исследования ряда авторов. Подробнее всего представлен социально-психологический и психологический уровень рассмотрения конфликтов в органах внутренних дел (Бандурка A.M., Друздь В.А., Водолазский В.Г., Мариновская И.Д., Цветков B.JI., Олейник А.Н., Пивоваров П.Г., Сапарин О.Е, Пономарев И.Б. и др.).

С, философских и психологических позиций научные основы данной проблемы, рассматривались в трудах В.Г. Афанасьева, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, А.В. Петровского, В.А. Петровского и других.

В контексте разработки вопросов государственной службы проблема организационных конфликтов так или иначе затрагивалась в работах учёных различных научных специальностей: Г.В. Атаманчука, Д.Н. Бахрах, Н.И. Глазуновой, Л.А. Калиниченко, Б.М. Лазарева, В.М. Манохина и других.

В работах по теории права таких авторов, как С.С. Алексеев, В.К. Бабаев, Д.А. Керимов, В.В. Лазарев, Нерсесянц, А.С. Пиголкин, Ю.В. Тихомиров, В.Н. Хропанюк и других освещается специфика, структура и предпосылки возникновения правоотношений, формы реализации правовых норм, механизм правового регулирования, имеющие определенное значение для разработки механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Определенные предпосылки рассмотрения данного механизма имеются в теории управления и управления персоналом в органах внутренних дел, которые рассматривались в трудах В.М.Безденежных, А.В. Борисова, В.А. Дроздова, Г.Г. Зуйкова, Ю.Г. Карпухина, Л.М. Колодкина, Ф.Е. Колонтаев-ского, А.П. Коренева, А.В. Кудрявцева, А.Н. Роши, П.П. Сергуна, A.M. Сто-ляренко, Г.А. Туманова, В.М. Шамарова, Е.Ф. Яськова и других.

Таким образом, в теории организации, социологии управления, психологии управления, теории права, теории управления органами внутренних дел созданы необходимые предпосылки для исследования механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, которое в такой прямой постановке не проводилось.

Объект исследования составляют организационные конфликты в горрайорганах внутренних дел.

Предметом исследования является механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Гипотеза работы. Организационные конфликты снижают эффективность управления органами внутренних дел. Реализация механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел должна способствовать повышению упорядоченности и слаженности служебной деятельности подразделений и каждого сотрудника в отдельности.

Цель исследования состоит в повышении эффективности управления в системе МВД за счет обоснования механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Для достижения обозначенной цели нами реализованы следующие задачи исследования:

- дать оценку современного состояния и возможностей применения теории организационного конфликта для разработки механизма разрешения подобных конфликтов в ОВД; рассмотреть особенности организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел;

- конкретизировать содержание и сущность механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел;

- определить роль правовых и этических норм в механизме разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел;

- выявить предпосылки разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Методологическая база и методы исследования. В процессе исследования использованы общие философские подходы, общенаучные и ча-стнонаучные методы.

С позиций деятельностного и системного подходов осуществлялась теоретическая интерпретация научных источников и эмпирического материала, положенная в основу выводов и предложений диссертационного исследования. В исследовании механизма разрешения организационных конфликтов в ОВД актуализируется методологическая значимость правового и социологического инструментария. В ходе исследования мы руководствовались научными положениями основных школ конфликтологии: «человеческих отношений» (Ф. Ротлисбергер, В. Диксон, В. Скотт); теории структурно-функционального анализа (Т. Парсонс); конфликтной модели развития общества (Р. Дарендорф, JL Козер)1 и др. Названные школы определили методологические подходы реализованного нами исследования. Организационные конфликты рассматриваются нами как объективное, универсальное свойство организаций любого вида, в том числе горрайорганов внутренних дел.

Нормативную и эмпирическую базу исследования составили международные, российские нормативные документы, в том числе Конституция Российской Федерации, действующее законодательство и ведомственные правовые акты, регламентирующие организацию служебной деятельности органов внутренних дел.

1 Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // СОЦИС. 1994. №5. С. 142-147; Шило И. Н.Конфликт как предмет социологии организаций// Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов) / Под ред. Е.И. Степанова. - М.: Эдиториал УРСС, 2001. С. 331-332.

В процессе исследования была проработана научная литература по проблемам эффективного разрешения организационных конфликтов, проанализирована под этим углом зрения практика горрайорганов внутренних дел.

Научная новизна диссертации выражается в том, что в ней впервые специально исследованы теоретико-методологические, организационные и правовые основы механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, что нашло выражение в следующем:

- доказано, что универсальные характеристики организационных конфликтов, как объективного свойства любой организации, вызываемые коллизиями целеполагания, структурирования, функционирования системы, полностью соответствуют организационным конфликтам в горрайорганах внутренних дел;

- конкретизировано понятие организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел, как процесса развития и разрешения противоречивых целей, отношений и действий сотрудников и подразделений. Его сущность складывается из конфликта целей (коллизий целеполагания; замены главной цели второстепенными или квазицелями; несовпадения целей субъектов и объектов управления, отдельных подразделений и сотрудников; конфликта целенедостижения и др.); структурно-функционального конфликта, вызванного коллизиями между структурой и функциями горрайорганов внутренних дел; рассогласованием функций структурных подразделении и др. Особое внимание обращено на правовой конфликт, вызываемый противоречиями между требованиями юридических норм, регламентирующими службу в горрайорганах внутренних дел и практикой их реализации.

- выявлены основные причины возникновения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел;

- конкретизированы содержание и сущность механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, как организационного элемента управления;

- определено, что институционализация служебных отношений является действенным элементом механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел;

- эмпирическим путем обоснована эффективность разрешения межличностных организационных противоречий с помощью этического (морально-нравственного) нормирования, существующего в виде общепринятых правил, обычаев, традиций, обрядов, ритуалов, нравственности, этикета, в том числе корпоративных;

- получен результат, свидетельствующий о том, что служебные отношения, провоцирующие организационные патологии и дисфункции, эффективно регулируются правовым (юридическим) инструментарием; показано, что использование этического и юридического инструментария, как элементов механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, является не самоцелью, а средством совершенствования организации служебной деятельности сотрудников и подразделений горрайорганов внутренних дел;

- определены предпосылки разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Положения, выносимые на защиту:

1. Механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел представляет важнейший элемент управления, обеспечивающий рационализацию служебных связей и отношений субъектов и объектов управления, направленных на достижение целей их служебной деятельности.

2. Как часть механизма управления ОВД, механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел реализуется посредством взаимодействия социальной организации и информации: социальная организация гармонизирует частные и общественные интересы сотрудников в ситуации организационного конфликта; информация транслирует идеальное в виде социальных, в том числе правовых, норм содержания служебной деятельности.

3. Структуру данного механизма составляют субъекты (аппарат) управления горрайорганами внутренних дел, объекты управления (сотрудники) и их служебные взаимоотношения (взаимодействия) в ситуации организационных противоречий, регулируемые юридическими (в процессе выполнения функциональных обязанностей) и этическими (в контексте личных коммуникаций) нормами.

4. Организационный аспект реализации механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел предусматривает адекватное использование на практике средств институционализации служебной деятельности, представленных в виде правовых и этических принципов и норм, транслирующих образцы несения службы и профессионального поведения.

5. Служебные организационные патологии и дисфункции преодолеваются главным образом правовым инструментарием, существующим в виде юридических актов, в связи с чем в механизме разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел актуализируется роль принципов и методов правового регулирования.

6. Межличностные организационные противоречия эффективно разрешаются средствами этического (морально-нравственного) нормирования, существующего в виде общепринятых правил, норм профессиональной этики, обычаев, традиций, корпоративных ритуалов, содействующих повышению эффективности служебной деятельности сотрудников ОВД.

7. Условием эффективного разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел является структурно-динамический анализ ситуации конфликтного взаимодействия и профессиональное правосознание сотрудников.

Теоретическая и практическая значимость диссертации определяется тем, что она рассматривает мало исследованную область - механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел -и призвана восполнить данный пробел в теории управления.

Результаты диссертационного исследования создают реальную возможность профилактики и разрешения организационных дисфункций и патологий.

Основные положения исследования могут быть использованы:

- в процессе преподавания теории и социологии управления органами внутренних дел, конфликтологии, при обучении руководящих кадров органов правопорядка во всех формах их профессиональной подготовки;

- в научно-исследовательской работе при дальнейшей разработке проблем разрешения организационных конфликтов в органах внутренних дел;

- в методической работе горрайорганов внутренних дел по совершенствованию служебной подготовки сотрудников, оптимизации внутрисистемных управленческих коммуникаций и др.

Обоснованность и достоверность полученных результатов подтверждается использованием сочетаний методологий социологического и юридического (правового) подхода к исследованию механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Обоснованность и достоверность полученных результатов обеспечивается использованием большого количества эмпирических данных и их обобщением с помощью статистических методов; репрезентативностью социологических опросов, апробацией полученных результатов в практических органах и учебных заведениях.

Большой объем информации был получен в результате опроса более двухсот руководителей низового и среднего звена управления - начальников ГОРОВД и их заместителей, начальников отделов и служб РУВД и УВД, а также трехсот рядовых сотрудников горрайорганов внутренних дел.

Эмпирическую базу исследования составили нормативные акты, в том числе ведомственные, и служебная документация горрайорганов внутренних дел.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты диссертации представлены в статьях: «Методы разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел» в сборнике статей «Теория и практика управления органами внутренних дел в условиях реформирования системы МВД России» — М.: Академия управления МВД России, 2003. С. 163-168; «Роль права в предупреждении и разрешении организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел» в сборнике статей «Гражданский контроль за органами внутренних дел: проблемы теории, методологии, практики». -М.: Академия управления МВД России, 2004. С.217-230; «Правовая социализация сотрудников как фактор разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел» в сборнике статей «Молодежная политика Российской федерации и правоохранительные органы». -М.: Академия управления МВД России, 2004. С.210-213.

Теоретические положения и практические рекомендации, изложенные в диссертации, используются в практике управления органами внутренних дел СВАО г. Москвы при чтении лекций и проведении семинарских занятий профессорско-преподавательским составом кафедры по дисциплинам: социология управления, теория управления, конфликтология.

Диссертация обсуждена на совместном заседании кафедры теории и социологии управления органами внутренних дел и кафедры управления органами внутренних дел Академии управления МВД России.

Структура работы: диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы.

## Заключение диссертации по теме "Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура", Френкель, Михаил Григорьевич

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное нами исследование механизмов разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел позволяет сформулировать следующие выводы.

Результаты включенного наблюдения дают возможность констатировать: а) организационные конфликты в горрайорганах внутренних дел - универсальное свойство, объективно присущее организации как специфическому способу структурирования коллективной жизнедеятельности; б) перечисленные в первом параграфе первой главы характеристики организационного конфликта полностью соответствуют организационному конфликту в горрайорганах внутренних дел.

Горрайорганы внутренних дел можно охарактеризовать как сложное целостное образование, включающее в себя сотрудников с различными статусами, социальными установками и интересами, стремящихся занять более высокое место в структуре организации, изменить существующие нормы деятельности или систему отношений внутри организационной структуры. Перечисленные факторы, в силу конфликтогенности в определенных условиях могут привести горрайорганы внутренних дел к состоянию напряженности, провоцирующей организационные дисфункции, патологии и конфликты.

Сущность организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел, как процесса развития и разрешения противоречивых целей, отношений и действий сотрудников и подразделений, складывается из конфликта целей (коллизий целеполагания; замены главной цели второстепенными или квазицелями; несовпадение целей субъектов и объектов управления, отдельных подразделений и сотрудников; конфликта целенедостижения и др.); структурно-функционального конфликта (расхождением между структурой и функциями горрайорганов внутренних дел; рассогласованием функций структурных подразделении и др.). В том числе это и правовой конфликт, вызываемый противоречиями между требованиями юридических норм, регламентирующими службу в горрайорганах внутренних дел и практикой их реализации в процессе правоохраны, правоприменения и правоисполнения. Право ориентировано на реализацию общесоциальных ценностей, которые нередко приходят в противоречие с личностными или групповыми ценностями сотрудников - субъектов и объектов управления органами внутренних дел.

Особенности развертывания организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел обусловлены не только структурными проблемами, целеполаганием, противоречиями в распределении и выполнении функциональных обязанностей между подразделениями и сотрудниками, и не только своеобразием восприятия, интерпретации и оценки последними характеристик ситуации конфликтного взаимодействия, но и спецификой несения службы. Организационные конфликты в горрайорганах внутренних дел протекают в коллективах, имеющих оргштатную структуру, где служебные взаимоотношения регламентируются уставами, законами, приказами, положениями, инструкциями и другими нормативными актами.

В горрайорганах внутренних дел наблюдаются все виды традиционных организационных патологий.

Структурные патологии: господство структуры над функцией, как результат разбухания центрального управленческого аппарата или создания в процессе реформирования системы МВД новых структур; отчуждение субъекта управления от объекта, и наоборот, объекта управления от его субъекта, как результат обособленности, замкнутости отдельных сотрудников и подразделений, утраты взаимодействия в решении оперативно-тактических задач в контексте обюрокрачивания, обезличивания служебных отношений и др.

Патологии организационных отношений: конфликтность, выражающиеся в столкновении противоречивых потребностей, интересов, точек зрения, способов деятельности оппонентов, провоцирующих целенедостижение; неуправляемость горрайорганов из-за слабой мотивации сотрудников на реализацию целей правоисполнения, правоприменения, правоохраны; расхождение между формальной и неформальной структурами подразделений; бес-субъектность руководства, когда руководитель пренебрегает возможностями делегирования полномочий и сосредотачивается на функции мелочного контроля за подчиненными, сковывающего инициативу последних; возникновение клики, характеризующейся в использовании служебных отношений в личных целях или противодействии позитивным нововведениям; отсутствие необходимых личностных, профессиональных, управленческих качеств личности для выполнения определенных служебных функций; излишняя формализация правил служебного поведения и др.

Патологии принятия и реализации управленческих решений: потеря способности принимать своевременные, оперативные, адекватные решения, проявляющиеся в активном или пассивном риске; дублирование организационного порядка, когда сотрудникам или подразделениям приказывают делать то, что и так предусмотрено их функциональнымиобязанностями (или, например, дублирование приказов и инструкций); демотивирующий стиль руководства, когда за недостатками не видят положительных результатов несения службы; маятниковые решения, когда новые решения заменяются старыми (пример — ФМС, которую в контексте реформирования то упраздняют, то возвращают в систему МВД); игнорирование организационного порядка, когда не учитывается иерархическая структура управления; расхождение между управленческими решениями и их исполнением по причине качества управленческих решений и низкой исполнительской дисциплины; инверсия, проявляющаяся в том, что результат управления прямо противоположен его цели, что нередко проявляется в гонке за высокими показателями, сопровождающейся увеличением текучести кадров; дисфункциональные наклонности руководителя: информационная алчность, манипулирование людьми и событиями, склонность к психологическому подавлению и др.

В результате исследования причин организационных конфликтов (именно они, по нашему мнению, определяют характер развертывания и разрешения противоречий) мы пришли к выводу, что специфика организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел обусловлена особенностями их служебной (предметной) деятельности.

Проведенное интервьюирование позволяет констатировать, что интерпретация причин организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел зависит от статуса сотрудников.

Так, представители среднего и высшего начальствующего состава горрайорганов внутренних дел в качестве основных причин оргконфликтов называют недостатки в организации труда, обусловленные спецификой деятельности горрайорганов внутренних дел (неритмичность службы, высокая степень ответственности, постоянные перегрузки, неопределенность компетенции и функциональных обязанностей, издержки морального и материального стимулирования сотрудников и др.); несовершенство управления (проблемы расстановки кадров в соответствии с их квалификацией и психологическими особенностями, излишнее администрирование со стороны руководства и др.); материальный фактор, связанный, прежде всего с недостаточным финансированием и материально-техническим оснащением служебной деятельности органов внутренних дел - во-первых, а также с противоречием между самооценкой времени, труда и получаемым за это материальным вознаграждением, «уравниловкой» (например, зависимостью оплаты труда от занимаемой должности, а не от конкретных результатов), что ограничивает инициативу, сдерживает усердие в службе; непрофессионализм определенной части сотрудников, низкий уровень их общей и правовой культуры; постоянный дефицит времени и психофизические перегрузки, необходимость постоянной внутренней готовности к квалифицированному исполнению служебных задач, связанных с острыми психоэмоциональными переживаниями; нечеткое представление сотрудниками своих функциональных обязанностей (слишком обширный перечень обязанностей, необходимость скорейшего решения самых различных задач, стоящих перед подразделением и др.); неправильная практика применения мер поощрения и наказания (расхождения в самооценке и официальной оценке (нетактичное замечание, обидный отзыв о работе и др.) - на что ссылаются более половины опрошенных респондентов и др.

Рядовые же сотрудники горрайорганов внутренних дел в качестве основных причин оргконфликтов называют прежде всего низкую зарплату и неравенство в распределении материальных благ; некомпетентность руководителей при решении оперативно-служебных задач, их недостаточную опытность в работе с подчиненными, отсутствие у руководителей служебной и деловой этики (грубость, черствость, нечестность); существующую систему распределения статусов и обязанностей (принуждение к неофициальному исполнению дополнительных функций или обязанностей, не соответствующих требованиям должностных инструкций), неудовлетворение ожиданий, связанных с нереализацией личных или служебных потребностей отдельного сотрудника или подразделения (чаще всего подчеркивается неудовлетворенность сотрудника своим статусом в коллективе и желание улучшить его); отсутствие объективных критериев работы, в том числе неумение видеть отдельные положительные результаты при общих неудовлетворительных показателях работы; плохую организацию труда (постоянный дефицит времени; неумение непосредственных руководителей распределять обязанности в соответствии с квалификацией и психологическими особенностями сотрудников, излишнее администрирование); неудовлетворительную техническую оснащенность служб; правила службы, не соответствующие трудовому законодательству (ненормированный рабочий день, занятость в выходные и праздничные дни, различного рода «усиления», отсутствие соответствующей материальной компенсации за сверхурочную службу) и др.

Примечательно, что если основная часть респондентов — представителей высшего и среднего начальствующего состава подчеркнули негативное влияние социально-политических и экономических факторов на конфликто-генность горрайорганов внутренних дел, то большинство рядовых сотрудников обратили внимание на факт гипертрофирования силовых методов решения организационных проблем в горрайорганах внутренних дел, подрывающих авторитет права и усиливающих социальный и психологический дискомфорт сотрудников.

Перечисленные причины в целом констатируют потенциальную конфликтность горрайорганов внутренних дел. В связи с этим реальна опасность не достижения ими поставленных общественно значимых целей, связанных с правоохраной, правоисполнением, правоприменением. (Организационные конфликты трактуются нормальным явлением до тех пор, пока они не представляют собой угрозу целостности, устойчивости, функциональности, безопасности самой системы).

Ситуацию усугубляет отсутствие обоснованных теоретических разработок, касающихся механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, что, в определенной мере, дезорганизует их работу, создавая простор для неправовых действий. Гипертрофирование в отдельных случаях силовых методов решения этих проблем подрывает авторитет права и усиливает социальный и психологический дискомфорт сотрудников. Это, в свою очередь, приводит к сбоям в управлении горрайорганами внутренних дел и снижению эффективности их деятельности по поддержанию правопорядка.

Анализ литературы в контексте исследуемой нами темы позволил сделать выводы о том, что организационные конфликты в горрайорганах внутренних дел не были предметом специального рассмотрения. Однако следует отметить, что большое внимание проблеме противоборств уделяется в юридической психологии. В ней существует два взаимосвязанных, но самостоятельных направления изучения конфликтов. Первое направление освещает управление конфликтами в коллективах органов внутренних дел - даются рекомендации в основном для руководителей ОВД по разрешению и урегулированию конфликтов между подчиненными. Второе направление включает разработку техник и методик разрешения конфликтных ситуаций в процессе решения сотрудниками милиции оперативно-служебных задач (расследование и раскрытие преступлений, профилактика правонарушений, пресечение массовых беспорядков и т.п.). Данный материал представляет определенную ценность в контексте механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Исследуя теоретико-методологические основания определения механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, мы пришли к выводу о том, что организационный конфликт как универсальное социальное явление характеризуется ценностно-нормативными свойствами. Нормативный аспект конфликта проявляется в трех отношениях: стремление участника конфликта к нормативному обоснованию своих позиций и действий; существование правил и норм конфликтного взаимодействия; критерием, которым апеллируют участники конфликтных ситуаций, является понятие справедливости (правильности). Однако данная категория не может выступать действительно реальным критерием оценки и регуляции отношений участников конфликта в силу ситуативности и вариативности ее интерпретации.

Механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел мы рассматриваем как элемент системы управления органами внутренних дел, как один из рычагов управления, призванных качественно осуществлять социально ориентированные функции, связанные с защитой конституционных прав граждан, охраной общественного порядка, обеспечением личной и общественной безопасности и борьбой с преступностью.

Механизм разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел не является самоцелью. Он реализуется в контексте стратегического и оперативного (тактического) управления ими с целью результативного правоприменения, правоисполнения, правоохраны.

В контексте стратегического управления для преодоления и разрешения организационных конфликтов предпринимается деятельность соответствующих руководителей и органов управления по определению и реализации приоритетных целей развития органов внутренних дел в соответствии с правоохранительной политикой государства и прогнозируемой оперативной обстановкой, которая обеспечивает успешное решение правоохранительных, правоприменительных и правоисполнительных задач.

В контексте оперативного (тактического) управления, обеспечивающего организационную устойчивость органов и подразделений, своевременность их реагирования на повседневные изменения оперативной обстановки, реализация механизма разрешения организационных конфликтов предполагает повседневную деятельность соответствующих руководителей и органов управления, направленную на выработку и реализацию управленческих решений, основанных на анализе и оценке информации, характеризующей текущие изменения в оперативной обстановке с целью обеспечения организационной устойчивости и стабильности функционирования органов внутренних дел при решении задач борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечения личной и общественной безопасности.

Важнейшими элементами механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, по нашему мнению, являются: субъекты, объекты управления, нормы их взаимодействия, а также средства (орудия) управленческого воздействия, включающие весь методический арсенал средств повышения регулирующего влияния руководителей подразделений на подчиненных в процессе разрешения организационного конфликта. Именно они, вкупе с целеполаганием, определяют продукты (результатовность) не только организационных коммуникаций, но и несения службы в целом.

В служебных отношениях сотрудников горрайорганов внутренних дел доминируют отношения взаимодействия. Поэтому организация взаимодействия и его осуществление занимают важное место в управленческой деятельности органов внутренних дел. Ряд приказов и директив МВД РФ, положения Концепции развития системы МВД Российской Федерации до 2005 года ориентированы на необходимость обеспечения качественного улучшения взаимодействия всех без исключения служб и подразделений, что само по себе является фактором профилактики и разрешения организационных противоречий в горрайорганах внутренних дел и системе МВД в целом.

Под взаимодействием традиционно понимается согласованная по цели, месту и времени совместная деятельность органов, подразделений и учреждений внутренних дел, направленная на охрану конституционных прав граждан и безопасность общества. Качественное взаимодействие сотрудников и подразделений горрайорганов внутренних дел возможно благодаря общности целей при многообразии конкретных задач и функций, форм и методов несения службы. Организация взаимодействия служб и подразделений городского и районного органа внутренних дел по своей сути является управленческим воплощением комплексного подхода к использованию сил и средств данного органа внутренних дел в борьбе с преступностью и нарушениями общественного порядка.

В контексте исследования механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел актуализируется важность того, что организационный конфликт обладает ценностно-нормативными характеристиками. При всем разнообразии и уникальности конкретных ситуаций в динамике организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел обнаруживается нечто типичное и повторяющееся, основанное на нормативных представлениях участников конфликта о правилах конфликтного взаимодействия. Вместе с тем, механизм разрешения конфликтного поведения эффективно реализуется с помощью правил, норм, транслирующих не просто типическое, но и рациональное, оптимальное в поведении, как желательный образец для подражания.

В связи с этим действенным элементом механизма преодоления организационных дисфункций и патологий в горрайорганах внутренних дел мы считаем нормирование внутренних служебных коммуникаций: этическое (морально-нравственное), существующее в виде общественных правил, обычаев и традиций, обрядов, ритуалов, нравственности, этикета, в том числе корпоративных, и правовое (юридическое), существующее в виде юридических актов, что является не самоцелью, а средством совершенствования организации правоохранительной, правоприменительной и правоисполнитель-ной деятельности.

Данный механизм реализуется в ситуации организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел посредством взаимодействия социальной организации и социальной информации. Социальная организация предполагает применение адекватных средств воздействия, гармонизирующих частные и общественные интересы сотрудников. Социальная информация транслирует идеальное (в виде норм) содержание служебной деятельности. Другими словами под механизмом разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел мы понимаем организационный элемент, рычаг управления, позволяющий обеспечивать систему рациональных связей и отношений между сотрудниками, направленных на качественное (результативное) осуществление ими служебной деятельности по реализации правоохранительных, правоприменительных и правоисполнительных целей.

Действенным элементом механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел мы считаем морально-нравственное нормирование, существующее в виде этических правил, обычаев и традиций, обрядов, ритуалов, этикета и др.

Под этическими нормами как элементом механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел мы понимаем регулирующее воздействие морали и нравственности на представления сотрудников органов внутренних дел о правильном и неправильном поведении, чести и достоинстве, справедливости и порядочности, вознаграждении и наказании. Этические нормы определяют общую и профессиональную культуру сотрудников органов внутренних дел и характер служебной деятельности в целом.

Специалисты отмечают слабость действия нравственных норм в современном российском обществе. Провозглашенный принцип «дозволено все, что не запрещено законом» не может полноценно осуществляться и занять достойное место в нашей жизнедеятельности. Причина этого заключается, прежде всего, в том, что у этого принципа нет явственного фундамента. Законопослушное поведение в основе своей имеет нравственные качества - честность, порядочность и др. Но если в обществе мораль не выполняет должную роль регулятора общественных отношений, особую значимость приобретают право и закон1. Другими словами, когда этические нормы как действенный элемент механизма разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел исчерпали себя или оказались не эффективными, не привели к позитивным результатам (не позволили устранить организационные противоречия) актуализируется значение правовых норм.

В механизме правового разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел актуализируется роль правового обеспечения - комплекса специальных мер, средств и способов, обладающих юридическим содержанием и нацеленных на урегулирование организационных противоречий. Их сущность проявляется в институционализации конфликтных коммуникаций в рамках правового поля в результате чего организационные коллизии нейтрализуются, служебные отношения переводятся в конструктивное русло, что предопределяет созидательных ход выполнения функциональных обязанностей сотрудниками и подразделениями в целом.

В содержательном отношении правовое обеспечение разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел включает в себя: правотворчество (формирование юридических норм, способствующих разрешению организационных коллизий), правовое регулирование — использование комплекса специальных мер, средств и способов, обладающих юридическим содержанием и нацеленных на предотвращение и преодоление организационных противоречий (воздействие правовых средств на конфликтную ситуацию в организационной сфере) и правовые средства (юридические нормы, индивидуальные предписания, определяющие правоотношения, и регламентирующие организационные коммуникации). Важнейшее значение при этом приобретает правовая деятельность (правотворчество, применение и использование правовых средств, реализация сотрудниками субъективных прав и обязанностей и др.) и правовое сознание (представления сотрудников о правовых явлениях), процесс формирования профессионального правосознания (юридическое образование, приобретение правового опыта, правовое мышление и т.д.). Основополагающую роль при этом играет принцип верховенства закона.

Сотрудник органов внутренних дел, как всякий человек, отражает социальную, в том числе и правовую действительность не объективно-беспристрастно, а преломляя через свой внутренний мир. Очень важно, чтобы субъективные представления укладывались в пределы границ закона, норм морали и нравственности. В этой связи возрастает значение принципа учета требований законности и уровня индивидуального правосознания сотрудников органов внутренних дел. В осуществлении данного принципа заключена одна из важнейших граней связи индивидуального правового сознания сотрудников с процессом управления ими в контексте служебной деятельности. В ходе реализации принцип учета законности и уровня индивидуального правосознания не обойтись без дифференциального анализа социально-экономических, общественно-политических и демографических особенностей конкретной социальной сферы, в которой протекает деятельность сотрудников правопорядка. При этом должна учитываться специфика деятельности подразделения, его микроклимат отношений, образовательный, культурный уровень личного состава и многое другое. В ходе реализации данного принципа изучается распространенность и характер нарушений служебной дисциплины и иных правонарушений сотрудниками органов внутренних дел; производится анализ причин и условий, способствующих их совершению; ведется учет правонарушений сотрудников и лиц, их совершивших, принятых к ним мер дисциплинарной или иной юридической ответственности; оценивается состояние индивидуального и группового правосознания личного состава; выявляются его дефекты и определяются пути их устранения.

В результате институционализации противоречивых организационных коммуникаций в рамках правового поля коллизии нейтрализуются, переводятся в конструктивное русло, что определяют созидательных ход функционирования отдельных сотрудников и подразделений горрайорганов внутренних дел в целом.

Организационный аспект реализации механизма разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел предусматривает адекватное использование на практике средств институционализации служебной деятельности — этических (при разрешении организационных противоречий межличностного характера) и правовых (в контексте служебных коммуникаций), транслирующих образцы несения службы.

В организационном плане эффективность применения правовых и этических методов, как элементов механизма разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел, предполагает реализацию определенных методических, организационных, общечеловеческих принципов. Первые определяют характер управления горрайорганами внутренних дел. Вторые позволяют обеспечить целенаправленность и упорядоченность функционирования субъектов и объектов управления. Последние обеспечивают соблюдение прав сотрудника, человека и гражданина. Их требования отражают закономерности теории современного социального управления, сложившиеся особенности практики управления органами, общечеловеческие ценности и гуманистические традиции. Они определяют направленность, содержание, организацию, методы, формы и действенность процесса разрешения организационного конфликта в горрайорганах внутренних дел. Действующие в комплексе, названные принципы содействуют одновременно верховенству закона, социальной справедливости, уважению человеческого достоинства личности и способствуют качественному функционированию горрайорганов внутренних дел.

Условиями эффективности механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел является структурно-динамический анализ ситуации конфликтного взаимодействия и профессиональное правосознание сотрудников.

Структурно-динамический анализ определяет общую логику предупреждения и разрешения организационного конфликта. Он предполагает как можно более раннее (на стадии возникновения) распознание и выявление противоречий, провоцирующих организационные патологии и дисфункции; сбор полной, объективной, всесторонней оперативной информация о сути и причинах организационного конфликта, о целях, интересах, намерениях, предпочтениях сторон, способных и готовых вступить в противоборство; своевременное получение и эффективное использование информации о сущности и характере назревающего противостояния, его участниках; конфликтную аналитику - совокупность методов, приемов, средств распознавания предпосылок и причин возникновения конфликтной ситуации, особенностей вероятного развития событий, возможностей влияния на ситуацию с тем, чтобы стабилизировать обстановку и направить ее в конструктивное русло; прогнозирование ситуации с целью определения путей и сроков достижения нужных организационных состояний.

Структурно-функциональный анализ предопределяет выработку у субъектов управления способности воспринимать и оценивать организационный конфликт как потенциальную перспективу оптимизации управления, совершенствования служебных коммуникаций, повышения качества правоприменения, правоисполнения, правоохраны горрайорганами внутренних дел. Это содействует выбору неконфронтационных тенденций разрешения организационных противоречий в горрайорганах внутренних дел.

Профессиональное правосознание сотрудников, с одной стороны, является фактором минимизации организационных конфликтов в органах внутренних дел, с другой - необходимым элементом механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел.

Сотрудник органов внутренних дел, как всякий человек, отражает социальную, в том числе и правовую действительность не объективно-беспристрастно, а преломляя через свой внутренний мир. Очень важно, чтобы субъективные представления укладывались в пределы границ закона, норм морали и нравственности. В этой связи возрастает значение принципа учета требований законности и уровня индивидуального правосознания сотрудников органов внутренних дел. В осуществлении данного принципа заключена одна из важнейших граней связи индивидуального правового сознания сотрудников с процессом управления ими в контексте служебной деятельности. В ходе реализации принципа учета законности и уровня индивидуального правосознания не обойтись без дифференциального анализа социально-экономических, общественно-политических и демографических особенностей конкретной социальной сферы, в которой протекает деятельность сотрудников правопорядка. При этом должна учитываться специфика деятельности подразделения, его микроклимат отношений, образовательный, культурный уровень личного состава и многое другое. В ходе реализации данного принципа изучается распространенность и характер нарушений служебной дисциплины и иных правонарушений сотрудниками органов внутренних дел; производится анализ причин и условий, способствующих их совершению; ведется учет правонарушений сотрудников и лиц, их совершивших, принятых к ним мер дисциплинарной или иной юридической ответственности; оценивается состояние индивидуального и группового правосознания личного состава; выявляются его дефекты и определяются пути их устранения.

Механизм разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел обеспечивается интеллектуальным, нравственным и культурно-правовым развитием сотрудников - участников управленческих отношений. Важнейшим условием при этом является наличие у сотрудников ценностного консенсуса, смысл которого в строгом соблюдении законности и морально-этических норм, что невозможно без общей и правовой культуры субъектов и объектов управления. Подчеркнем, что качество реализации механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел определяются не только нормативной базой, регулирующей служебную деятельность органов внутренних дел, не только экономическими, социально-политическими, идеологическими факторами, но и состоянием общей, профессиональной культуры и правосознания сотрудников.

Результатом реализации механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел должна явиться четкая, слаженная работа подразделений горрайорганов внутренних дел в целом и высококвалифицированный и адаптированный к службе, в высокой степени включенный в нее сотрудник, способный эффективно осуществлятьвозложенные на него служебные обязанности по охране конституционных прав граждан, безопасности общества и борьбе с преступностью.

Отметим, что разработка механизма разрешения организационных конфликтов в горрайорганах внутренних дел, как элемента управления ими, является не самоцелью, а средством совершенствования организации правоохранительной, правоприменительной и правоисполнительной деятельности.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Френкель, Михаил Григорьевич, 2005 год

1. Официальные документы и нормативные акты

2. Всеобщая Декларация прав человека // Права Человека: Основные международные документы. М.: Международные отношения, 1990. С.134-142.

3. Декларация прав и свобод человека и гражданина. Принята Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1865.

4. Конституция Российской Федерации. М.: Юридическая литература,1994.

5. Об общественных объединениях. Федеральный закон РФ от 19.05.1995г.

6. Об основах государственной службы Российской Федерации. Федеральный закон от 31.07. 1995 г.

7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Федеральный закон РФ от 12.01.1996 г.

8. О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы. Указ Президента РФ от 06.06.1996 г. № 810.

9. Положение о службе в органах внутренних дел (в ред. Указа Президента РФ от 24.12.93. №2288; Федерального закона от 30. 06. 2002 № 78-ФЗ). Утверждено постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года № 4202-1.

10. Присяга сотрудников органов внутренних дел. Утверждена постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992

11. Положение о службе в органах внутренних дел. Утверждено постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года № 4202-1 (в ред. Указа Президента РФ от 24.12.1993 № 2288; Федерального закона от 30.06. 2002 № 78 ФЗ).

12. Положение о милиции общественной безопасности (местной милиции) в Российской Федерации. Утверждено Указом Президента РФ от 12.02.1993 г. №209.

13. Положение о государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации. Утверждено Указом Президента РФ от 15.06.1998 г. №711.

14. Положение о Министерстве внутренних дел Российской Федерации. Утверждено Указом Президента РФ от 18.07.1996 г. № 1039. Изменено и дополнено Указом Президента РФ от 06.09.1997 г. № 993.

15. Постановление Госстандарта России от 31 июля 1997 г. № 273 «О принятии Унифицированной системы организационно-распорядительной документации. ГОСТ Р 6.30-971».

16. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 3 апреля 2001 г. (О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики). Российская газета от 4 апреля 2001 г. № 66 (2678).

17. Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации». Комментарий. М.: Юридическая литература, 1999. 480с.

18. Нормативные правовые акты МВД России

19. Временное положение о судах чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации: Письмо ГУК МВД России № 21/14/1227 от 14.05.1996 г.

20. Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России № 300-1993 г. с последующими дополнениями и изменениями.

21. Концепция развития органов внутренних дел и внутренних войск Российской Федерации: Приказ МВД России № 145-1996 г.

22. Кодекс чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России № 501-1993 г.

23. Методические рекомендации по организации и планированию индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел: Письмо ГУК МВД России № 21/14/1226 от 14.09. 1996 г.

24. Наставление по организации работы городских, районных органов внутренних дел и линейных органов внутренних дел на транспорте: Приказ МВД России № 260 1994 г.

25. Наставление по организации профессиональной подготовки рядового и начальствующего состава органов внутренних дел: Приказ МВД России № 110- 1991 г.

26. О мерах по совершенствованию организации работы городских, районных органов внутренних дел и линейных органов внутренних дел на транспорте: Приказ МВД России № 420 1993 г.

27. О состоянии и мерах совершенствования воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел. Решение коллегии МВД России от 9.10.1993 г.№ 5км/1: Приказ МВД РФ от№ 501-1993 г.

28. О неотложных мерах по улучшению работы с личным составом Министерства внутренних дел Российской Федерации: Директива МВД России № 1 от 19 июня 1996 г.

29. О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России: Решение коллегии МВД России от 23 декабря 1998 г., № 6 км/1 . Приказ МВД РФ № 12-1999 г.

30. О предупреждении правонарушений со стороны сотрудников органов внутренних дел, укреплении дисциплины и законности в их действиях, уважительном и внимательном отношении к гражданам: Приказ МВД РФ № 170-1998 г.

31. Об организации общественно-государственной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД РФ № 548-1999 г.

32. О культуре поведения в обращении с гражданами (советы сотруднику милиции): Письмо ГУК МВД России №21/13/1094 от 5.05.1996 г.

33. Об организации системы государственно-правового информирования личного состава МВД России: Письмо ГУК МВД России N 21/15/2482 от 25.09.1996г.

34. Положение о комнате воспитательной работы органа (подразделения) внутренних дел: Письмо МВД России № 1/14227 от 24.11.1997 г.

35. Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации».

36. Положение о наставничестве в органах внутренних дел: Приказ МВД России № 231 1994г.

37. Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации».

38. Постановление Правительства РФ от 10 марта 1999 г. № 270 «Об утверждении Федеральной целевой программы по усилению борьбы с преступностью на 1999 2000 годы».

39. Приказ МВД России от 12 августа 1992 г. № 279 «О мерах по совершенствованию выявления и внедрения передового опыта».

40. Приказ МВД России от 8 февраля 1993 г. № 47 «Об утверждении Положения о Центральной экспертной комиссии МВД России по передовому опыту».

41. Приказ МВД России от 9 апреля 1993 г. № 170 «О мерах по совершенствованию деятельности дежурных частей органов внутренних дел».

42. Приказ МВД России от 9 августа 1993 г. № 375 «Об утверждении Положения о региональном совете руководителей органов внутренних дел, подразделений, учреждений и организаций системы МВД России».

43. Приказ МВД России от 25 мая 1994 г. № 174 «Об утверждении Инструкции по проведению экспериментов в органах внутренних дел и внутренних войсках».

44. Приказ МВД России от 12 января 1996 г. № 20 «О совершенствовании подготовки органов внутренних дел и внутренних войск МВД России к действиям при чрезвычайных обстоятельствах».

45. Приказ МВД России от 20 марта 1996 г. № 145 «О концепции развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России».

46. Приказ МВД России от 8 апреля 1996 г. № 180 «О мерах по совершенствованию организации работы министерств внутренних дел главных управлений (управлений) внутренних дел субъектов Российской Федерации, УВД на транспорте и режимных объектах».

47. Приказ МВД России от 18 октября 1996 г. № 550 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности дежурных частей органов внутренних дел и системы представления оперативной информации».

48. Приказ МВД России от 12 февраля 1997 г. № 86 «Об утверждении Временного наставления по службе штабов органов внутренних дел».

49. Приказ МВД России от 21 августа 1997 г. № 517 «Об утверждении Инструкции по организационно-штатной работе в органах внутренних дел Российской Федерации».

50. Приказ МВД России от 3 октября 1997 г. № 642 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009» (Правила подготовки нормативных правовых актов в центральном аппарате МВД России).

51. Приказ МВД России от 12 января 1998 г. № 21 «Об утверждении Инструкции по осуществлению особого контроля за деятельностью МВД, ГУВД, УВД, УВДТ, иных органов внутренних дел».

52. Приказ МВД России от 30 мая 1998 г. № 330 «Об утверждении структуры центрального аппарата и подчиненных подразделений МВД России».

53. Приказ МВД России от 22 июня 1998 г. № 367 «Об утверждении должностных обязанностей и прав заместителей Министра внутренних дел Российской Федерации».

54. Приказ МВД России от 28 сентября 1998 г. № 618 «Об утверждении положений об органах управления и подразделениях ГИБДД1. МВД России».

55. Приказ МВД России от 7 декабря 1998 г. № 797 «Об утверждении Положения о Главном информационном центре Министерства внутренних дел Российской Федерации».

56. Приказ МВД России от 6 декабря 1999 г. № 994 «Об упорядочении отдельных направлений управленческой деятельности в системе МВД России».

57. Приказ Минюста России от 14 июля 1999 г. № 217 «Об утверждении Разъяснений о применении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации».

58. Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12 августа 1995 года // СЗ РФ. 1995. №33. Ст.3349.2. Монографии и статьи.

59. Агеева Е.А. Юридическая ответственность в государственном управлении. -Л.: ЛГУ, 1990. 141 с.

60. Алексеев С. С. Государство и право. М.: Юридическая литература, 1996. 192 с.

61. Алексеев С.С. Право и управление в социалистическом обществе (общетеоретические вопросы). М.: Юридическая литература, 1973. 185 с.

62. Алексеев С.С. Теория права. М.: Изд-во БЕК, 1994. 223 с.

63. Алиуллов P.P. Механизм социального управления: монография. М. -Чебоксары, 2003. 234 с.

64. Алиуллов P.P. Механизм социального управления (методологический аспект) //Социально-гуманитарные знания. М., 2003. № 6. С. 126-140.

65. Алиуллов P.P. Механизм социального управления на современном этапе (некоторые вопросы теории и методологии) // Современное управление. М., 2003. №10. С. 1-13.

66. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Наука, 2001. С.281283.

67. Анисимков В.М. К вопросу о понятии управления органами внутренних дел // Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел: Труды Академии управления МВД России. М.: Академии управления МВД России, 1998. С. 20-24.

68. Антипина Г.С. Интеграция групповая // Российская социологическая энциклопедия /Под ред. Г.В. Осипова, М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. С. 162.

69. Атаманчук Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы). М.: Экономика, 2000. 302 с.

70. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования). М.: Политиздат, 1973. 392 с.

71. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. -М.: Политиздат, 1981. 198 с.

72. Афанасьев B.C., Афанасьева JI.B. Государство и механизмы реализации права // Актуальные вопросы российской государственности. М.: Академия управления МВД России. 2001. С. 34-49.

73. Барчук В.В. Социология права. М.: Союз, 1997. 124 с.

74. Бачило И. JI. Административное право и управление производством. М.: Знание, 1985. 64 с.

75. Бачило И.Л. Функции органов управления. М.: Юридическая литература, 1976. 200 с.

76. Боботов С.В. Социализация правовая // Российская социологическая энциклопедия /Под ред. Г.В. Осипова, М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. С. 479-480.

77. Богаевская А. Е. Менеджмент конфликта в организации // Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов) / Под ред. Е.И. Степанова. М.: Эдито-риал УРСС, 2001. С. 343.

78. Бойко В.Н. Правовое положение сотрудника органов внутренних дел как служащего государственной правоохранительной службы: Монография. Хабаровск: Дальневосточный юридический институт МВД РФ, 2004. С. 50-51.

79. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск,1984.

80. Байдюк И.Ф. Теория и практика построения организационных структур управления. М.: Знание, 1984. 64 с.

81. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М.: Юридическая литература, 1976. 215 с.

82. Бутылин В.Н., Гранат Н.Л. Правовое обеспечение управления органами внутренних дел // Современное состояние и перспективы развитиятеории управления в сфере правопорядка // Отв. ред. В.М.Анисимков. М.: Академия управления МВД России, 2001. С. 82-92.

83. Васильев Р.Ф. Акты управления. М.: Изд-во МГУ, 1987. 140с.

84. Васильев Р.Ф. Правовые акты органов управления. М.: Изд-во МГУ, 1970. 108 с.

85. Викторов Б.А. Правовые основы деятельности органов внутренних дел. -М.: Юридическая литература, 1977. 159 с.

86. Вопленко Н.Н. Правосознание и правовая культура. Волгоград, 2000. 155с.

87. Вотенко Н.Н. Правосознание и правовая культура. Волгоград. 2000. С. 13.

88. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: Изд-во МГТУ им Баумана, 1998. 332 с.

89. Герасимов А.П. Закономерности управления правоохранительной деятельностью органов внутренних дел. М.: Академия МВД СССР, 1998. 108с.

90. Гойман В.И. Правовая информированность граждан: состояние, пути улучшения // Советское государство и право. 1988. - № 9. - С.80.

91. Гойман В.И. Механизм обеспечения реализации закона в современных условиях // Советское государство и право, 1991. №12. С.13-19.

92. Горошко И.В. Поиск эффективных направлений деятельности социальных систем-организаций // Моделирование в управлении органами внутренних дел // Под ред. В.А. Минаева. М.: Академия управления МВД России, 1998. С 82-92.

93. Гранат Н.Л., Колесникова О.М., Тимофеев М.С. Толкование норм права в правоприменительной деятельности органов внутренних дел. М.: Академия МВД СССР, 1991. 83 с.

94. Гранат Н.Л., Маку ев Р.Х. Профессиональная культура в правоприменительной деятельности органов внутренних дел. М.: Академия МВД России, 1994. 92 с.

95. Гранат Н.Л. Правосознание и правовое воспитание / Общая теория государства и права/Под редакцией М.Н.Марченко. М., 1998. Т. 2. С. 381.

96. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Издательство «Питер», 2000. С.246.

97. Двоеглазов А.Н. Духовность как предпосылка законопослушного поведения личности // Психопедагогика в правоохранительных органах. -1996.-№ 1(3). С.73.

98. Дементьев В.П. Правовой аспект оценки эффективности деятельности органов внутренних дел // Правовые вопросы управления в сфере обеспечения правопорядка. Сборник научных трудов // Отв. ред. К.И. Варламов. -М.: Академия МВД СССР, 1982. С. 112-128.

99. Дмитриев А.В., Кудрявцев В.Н. Введение в общую теорию конфликтов. М.: МАЭПИИК «Калита», 1998. 104 с.

100. Дюрягин И.Я. Право и управление. М.: Юридическая литература, 1981. 168 с.

101. Дюрягин И.Я. О понятии механизма реализации нормативных правовых актов // Механизм реализации нормативных правовых актов:

102. Сборник научных трудов // Отв. ред. И.Я. Дюрягин. Челябинск: Челябинский государственный университет, 1995. С. 3-16.

103. Дудченко В. Ситуационные структуры в организациях (Системные исследования). -М.: Наука, 1983. 280 с.

104. Евенко Л.И., Мильнер Б.З., Раппопорт B.C. Системный подход к организации управления. М.: Экономика, 1983. 224 с.

105. Зайцев А. Социальный конфликт. М.: Academia, 2000.

106. Зуйков Г.Г. Правовые вопросы научной организации управления и труда в органах внутренних дел. М.: Высшая школа МВД СССР, 1973. 44 с.

107. Иванов Н.Н. Организация процессов управления в МВД, УВД. -М.: Академия МВД СССР, 1984. 82 с.

108. Иванов Н.Н. Управленческие решения в деятельности аппаратов МВД, УВД. М.: Академия МВД СССР, 1989. 111с.

109. Кабышев С.В. Вопросы совершенствования нормотворческой деятельности органов внутренних дел //Проблемы развития правоохранительных органов // Отв. ред. А.Г.Братко. М.: Академия МВД России, 1994. С. 56-62.

110. Каминская В.И., Ратинов А.Р. Правосознание как элемент правовой культуры // Правовая культура и вопросы правового воспитания. М., 1974. С.39-67.

111. Капитонов С.А. Ведущая функция милиции. М.: Юриспруденция, 2002. 280 с.

112. Капорцев А.Г., Карпухин Ю.Г., Малков В.Д. Контроль в органах внутренних дел. -.М.: Академия МВД СССР.1990. С. 15.

113. Караханов В.Е. Проблемы правового регулирования внутрисистемного управления // Правовые вопросы управления в сфере обеспечения правопорядка. Сборник научных трудов //Отв. ред. К.И.Варламов. М.: Академия МВД СССР, 1982. С.88-98.

114. Кожевников В.В. Профессиональная правовая культура в правоприменительном процессе органов внутренних дел. Омск, 1994. - С.36. Сабо И. Основы теории права. - М., 1974. С.212.

115. Козер JI. Функции социального конфликта / Пер. с англ. О.А. Назаровой. М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. 280 с.

116. Козырев Г.И. Конфликтология. Социальный конфликт в общественной жизни//Социально-гуманитарные знания. 1999. №1. С. 103-121.

117. Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. М.: Издательство МГУ, 1986. 245 с.

118. Колодкин JI.M. Понятие и содержание менеджмента // Развитие науки управления и проблемы формирования учебных дисциплин в современных условиях. -М.: академия управления МВД, 1999. С. 12-15.

119. Конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования) / Под ред. Е.И.Степанова. М., 2000. С. 102-105.

120. Костенников М.В. Правовые акты органов исполнительной власти, их разработка и принятие: Монография. М.: Щит и меч, 2000. 110с.

121. Кудрявцев В.Н. Правосознание юриста // Советская юстиция. -1974. №Ю. С.30.

122. Кудрявцев В.Н. Причины правонарушений. М.: Юридическая литература, 1976. 168 с.

123. Кудрявцев В.Н. Право и поведение. М., 1978. С.80.

124. Кудрявцев Ю.В. Нормы права как социальная информация. М.: Юридическая литература, 1981. 144 с.

125. Кудрявцев В.Н., Казимирчук В.П. Современная социология права. М.: Юрист, 1995. 303 с.

126. Курагин Г.Г. Механизм ведомственного правового регулирования деятельности органов внутренних дел. М.:ВНИИ МВД СССР, 1976.52 с.

127. Кукушин В.М. Полицейская деонтология (Социологический анализ зарубежных концепций). М., 1994. 140 с.

128. Лапаев В.В. Социология права. М.: Юристь, 2000. 265 с.

129. Лунев А.Е. Право и эффективность управления. М.: Юридическая литература, 1973. 88 с.

130. Мак-Мак В.П. Разрешение проблемных ситуаций // Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел: Труды Академии управления МВД России. — М.: Академии управления МВД России, 1998. С.95-103.

131. Малахова Н.В. Инновационная деятельность в органах внутренних дел // Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел: Труды Академии управления МВД России. М.: Академии управления МВД России, 1998. С.86-94.

132. Малков В.Д. Планирование в управлении органами внутренних дел. М.: Юридическая литература, 1976. 176 с.

133. Малков В. Д. Некоторые проблемы совершенствования планирования деятельности органов внутренних дел // Проблемы теории управления в органах внутренних дел. Сборник статей // Отв. ред. А.И. Москвин. М.: Академия МВД СССР, 1978. С. 60-81.

134. Малюткин П. А. Организация исполнения управленческого решения в ГРОВД. М., 1989. С. 205-223.

135. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. 280 с.

136. Миндагулов А.Х., Туманов Г.А. Политика, власть и управление в сфере правоохранительной деятельности // Проблемы теории и социологии управления органами внутренних дел // Отв. ред. В.Д.Малков. М.: Академия МВД России, 1992. С. 55-64.

137. Миндагулов А.Х. Централизация и децентрализация управления органами внутренних дел // Современное состояние и перспективы развития теории управления в сфере правопорядка // Отв. ред. В.М.Анисимков. М.: Академия управления МВД России, 2001. С. 107-115.

138. Михайловская И.К. Цели управленческой деятельности в сфереправопорядка. М., 1989. 280 с.

139. Морозова JI.A. Выбор формы законодательного акта и эффективность ее использования // Законотворческая техника современной России: состояние, проблемы, совершенствование. Сборник статей в 2-х томах // Под ред. В.М.Баранова. Нижний Новгород, 2001.

140. Нестик Т.А. Экономический конфликт в аспекте его нематериальных ресурсов // Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов) / Под ред. Е.И. Степанова. -М., 2001. С. 278-288.

141. Носков А. Психотехника общения в работе оперуполномоченного службы БХСС. Горький, 1989. С. 86-87.

142. Олейник А.Н. Основы конфликтологии. Психологические средства деятельности сотрудников органов внутренних дел в ситуации конфликта. -М., 1992.280 с.

143. Окусов А.П. Регламент и инициативность необходимые условия эффективного управления в органах внутренних дел // Проблемы теории управления в органах внутренних дел. Сборник статей // Отв. ред. А.И.МОСКВИН. - М.: Академия МВД СССР, 1978. С. 52-59.

144. Основы научного управления социально-экономическими процессами. М., 1984. С.53-56.

145. Оссовская М. Рыцарь и буржуа: Исследования по истории морали. -М., 1987. С. 104-106.

146. Право как важнейший регулятор социального управления. М., 1982. С. 3.

147. Предупреждение и разрешение дезорганизующих конфликтов в коллективе сотрудников органов внутренних). М., 1981. С. 68-74.

148. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). М.: Политиздат, 1989. 271с.

149. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М., 1989.280с.

150. Пригожин А.И. же. Современная социология организаций. М., 1995.180с.

151. Пригожин А.И. Виды организационных патологий // Управление в России: стратегия, модель, технологии. СПб., 1997. 280 с.

152. Пригожин А.И. Интеграция социальная // Российская социологическая энциклопедия /Под ред. Г.В. Осипова. М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. С. 162.

153. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 1998. 278 с.

154. Рассолов М.М. Управление, информация и право. М.: Мысль, 1983.-157с.

155. Ратинов А. Р. Судебная психология для следователей М., 1967.280 с.

156. Розин JI.M. Правовые акты государственного управления. М.: Московский институт МВД России, 1995. 145 с.

157. Роша А.Н. Проблема целей в правоохранительной деятельности // Проблемы теории и социологии управления органами внутренних дел // Отв. ред. В .Д.Малков. М.: Академия МВД России, 1992. С. 21-28.

158. Седов JI.A. Концепции социальной интеграции // Российская социологическая энциклопедия /Под ред. Г.В. Осипова, М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. С. 225.

159. Соколов И.Я. Профессиональное сознание юристов. М.,1988. С.146-147.

160. Соловей Ю.П. Правовое регулирование деятельности милиции в Российской Федерации. Омск: ВШМ МВД РФ, 1993. 504 с.

161. Сорокин В.Д. Методы правового регулирования: теоретические проблемы. М., 1976.280 с.

162. Сорокин В. Д. Что такое единый предмет правового регулирования // Юридическая мысль. СПб., 2001. №2. С. 3-31.

163. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: Предмет, метод, процесс (макроуровень). СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. С.15.

164. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб: Издательство «Питер», 2000. С.282.

165. Сухарев В.Ф. Проблемы совершенствования организационных структур органов внутренних дел. М.: Академия МВД СССР, 1985. 73 с.

166. Танчер В.В., Казаков B.C. Технологии регуляции конфликтов: исторический характер, параметры консенсуса // Современная конфликтология в контексте культуры мира: Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов. М., 2001. С. 52-58.

167. Тихомиров Ю.А. Действие закона. -М.: Юридическая литература, 1992. 163 с.

168. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. -М., 1998. С.121-122.

169. Туманов Г.А. Об основаниях, содержании и перспективах теории государственного управления // Советское государство и право. 1984. № С. 24-29.

170. Ульянов А.Д. Стиль и методы руководства в органах внутренних дел// Актуальные проблемы совершенствования управленческой деятельности органов внутренних дел: Труды Академии управления МВД России. — М.: Академии управления МВД России, 1998. С. 64-71.

171. Хейло Л.Г. Оценка оперативно-служебной деятельности органе внутренних дел: проблемы и пути решения // Моделирование в управление органами внутренних дел // Под ред. В.А.Минаева. -М.: Академия управления МВД России, 1998. С 105-117.

172. Хейзинга И. В тени завтрашнего дня. М.: Прогресс, 1992. С. 106-118.

173. Шаленко В. Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов// Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов) / Под ред. Е.И. Степанова. М.: Эдиториал УРСС, 2001. С. 230.

174. Шванков В.М. Теоретические основы координации и взаимодействия в органах внутренних дел. М.:Академия МВД СССР, 1978. 25 с.

175. Шелякин Н.Д., Иванов Н.Н. Организация и совершенствование системы контроля в МВД, УВД. М.: Академия МВД СССР, 1984. С. 2-8.

176. Шило И.Н. Конфликт как предмет социологии организаций // Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов) / Под ред. Е.И. Степанова. М.: Эдиториал УРСС, 2001. С. 337.

177. Щегорцев В.А. Социология правосознания. М.: Юридиздат, 1981.-С.64.

178. Эффективность правовых норм // Отв. ред. В.Н.Кудрявцев. М.: Юридическая литература, 1980. 280 с.

179. Юридический конфликт: процедуры разрешения: Коллективная монография / Отв. ред. В.Н. Кудрявцев. М.: Центр конфликтологических исследований, 1995. 160 с.

180. Юридическая конфликтология: Коллективная монография / Отв. ред. В.Н. Кудрявцев. М.: Центр конфликтологических исследований, 1995. 316 с.

181. Яськов Е. Ф. Теория и практика социального управления. М., 1997. С. 165.

182. Ясная J1.B. Социализация //Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г.В. Осипова. М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. С. 478-479.

183. Учебники, учебные пособия, лекции, диссертации, авторефераты.

184. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. Учебник для вузов. М.: Зерцало, 1997. -672 с.

185. Алиуллов P.P. Механизм управления органами внутренних дел (вопросы теории, методологии и практики): Автореферат дисс. докт. юрид. наук. М.: Академия управления МВД России. 2004. С. 14-16.

186. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 2001. 376 с.

187. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. -М.: ЮНИТИ, 2000. С.213-228.

188. Афанасьев B.C. Обеспечение социалистической законности: вопросы теории и практики (по материалам ОВД). Дисс. докт. юрид. наук. -М., 1987. С.141.

189. Бабосов Е.М. Конфликтология: Учеб. пособие для студентов вузов. Минск: ТетраСистемс., 2000. 208 с.

190. Бандурка A.M., Друздь В.А. Конфликтология: Учеб. пособ. для вузов. — Харьков: Ун-т внутр. дел, 1997. С.245.

191. Баранов П.П. Профессиональное правосознание работников органов внутренних дел (теоретические и социологические аспекты): Дисс. докт. юрид. наук. М., 1992. С.232.

192. Большаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций: Учебное пособие. М.: МЗ Пресс, 2001. С. 18.

193. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 309.

194. Демин Г.И. Социальные противоречия и конфликты, создающие особые условия. Участие органов внутренних дел в их предупреждении и пресечении: Курс лекций. М.: Академия управления МВД России, 1997.

195. Дмитриев А.В. Конфликтология: Учеб. пособие. М.: Гардарики,2000.

196. Дралов В.В. Теоретические и организационно-методические вопросы совершенствования правового обеспечения управления органами внутренних дел: Дис. . к.ю.н. М.: Академия управления МВД России, 2001. С. 22-35.

197. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология. М.: Академия управления МВД России, 2003. 239 с.

198. Кипман Н.Н., Караханов Н.В. Организация взаимодействия служб и подразделений горрайлинорганов внутренних дел // Лекция. М.: Академия МВД России, 1996 г.

199. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000.

200. Колодкин Л.М. Социология: Курс лекций. М.: АО «Центр ЮрИнфоР», 2003. С. 98.

201. Кондауров В.И., Страданченков А.С. Социология: Курс лекций. -М.: Инфра-М, 2001.

202. Конфликтология: Учебник для вузов / Под ред. В.П. Ратникова. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

203. Конфликтология: Учеб. пособие Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.

204. Конфликтология / Под ред. А.С. Карамзина. СПб.: Лань, 1998.1. С. 153.

205. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. С. 188.

206. Майдыков А.Ф. Содержание работы начальника городского (районного) органа внутренних дел: Учебное пособие. М.: Академия МВД СССР. 1980. с.41.

207. Максимова JI.O. Целеполагание в управлении органами внутренних дел (теоретический и организационно-правовой аспекты): Автореферат диссертации . кандидата юридических наук. — М.: Академия управления МВД России, 2003.

208. Олейник А.Н. Основы конфликтологии. Психологические средства деятельности сотрудников ОВД в ситуациях конфликта. М.: А.П.О., 1992.

209. Пивоваров П.Г., Сапарин О.Е. Психология конфликта и его преодоление в управленческой практике руководителей органов внутренних дел: Учебное пособие. Караганда: Карагандинская высшая школа МВД РК, 1994. 56 с.

210. Пономарев И.Б. Аналитический обзор литературы по проблеме конфликта в советской социальной и юридической психологии: Методические материалы. М.: Академия МВД СССР, 1983. 28с.

211. Пономарев И.Б. Проблема конфликта в зарубежной литературе по психологии: Методические материалы. М.: Академия МВД СССР, 1983. 36 с.

212. Пономарев И.Б., Трубочкин В.П. Практическая конфликтология: Учебно-методические материалы для практических психологов. Разделы 1,2. М.: Академия МВД СССР, 1996. 37 с.

213. Практическая психология для менеджеров. М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1996. - 368 с. - Глава 4. Конфликты и пути их разрешения. - С. 153-172.

214. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. -М.: Аспект Пресс, 2000. С. 228-230.

215. Сапарин О.Е. Психологические основы конфликтологии в деятельности правоохранительных органов: Лекция. Кустанай: ПО «Полиграфия», 1996. 35 с.

216. Соколов С.В. Социальная конфликтология: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

217. Социальный менеджемент: Учебник /Под ред. Д.В. Валового. -М.: Академия труда и социальных отношений. 2000.

218. Социальная конфликтология: Учеб. пособ. Для студ. Высш. Учеб. заведений / Под ред. А.В. Морозова. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 336 с.

219. Социология: Словарь-справочник. Т.З Междисциплинарные исследования. М.:

220. Спиридонов Л.И. Теория государства и права: Учебник. М., 1999. С.150.

221. Столин В.В. Самосознание личности. М.: МГУ, 1983. - 240 с.

222. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., доп. и пере-раб. - М.: Прометей, 2001.

223. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. -М.: Прометей, 2001.

224. Тренев Н.Н. Управление конфликтами: Учебно-практическое пособие для вузов. -М.: Издательство «Приор», 2001. С. 10.

225. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения. М.: Наука, 1992

226. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. А .Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2000. - 296 с. - Глава 7, параграф 7.4. Управление конфликтами и стрессами. С. 251-264.

227. Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М. 144 с.

228. Фролов С.С. Социология организаций: Учебник. — М.; Гардарики, 2001.384с.

229. Харчев В. Основы социологии: Учебник. М.: Лотос, 2000. 302 с.

230. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. Учебное пособие. -М.: Интерстиль, 1998. -377 с.

231. Черников В.В. Нормативные акты органов внутренних дел в системе правовых актов управления. Лекция. М.: Московский юридический институт МВД России, 1996. - 29 с.

232. Шалахин И.В. Анализ и оценка управленческой деятельности органов внутренних дел: Лекция. -М.: Академия МВД СССР, 1990. -25 с.

233. Шелякин Н.Д., Дубровицкий Л.П. Стратегическое управление органами внутренних дел: сущность, понятие, методология. Лекция. -М.: Академия управления МВД России, 1999. -17 с.

234. Яськов Е.Ф. Организационные структуры управления правоохранительной деятельностью: Лекция. М.: Академия МВД СССР, 1992. 15 с.4. Иностранные источники.

235. Becoming a Master Manager: а Сотре1епсу Framework / Robert Е. Quinn. New York: John Wilev Sons, 1996;

236. Coser L. The Functions of Social Conflict. N.Y., 1956. P. 219.

237. Green G.D. Industrial Relations. Text and Case Studies. 1994.

238. Turton R7 Behavior in Business Context. Oxford, 1991. P. 328.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>