

Коновалова Оксана Александровна, студентка,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

Научный руководитель:
Бячкова Наталия Борисовна,
профессор кафедры социально-гуманитарных и профессиональных
дисциплин, кандидат философских наук, доцент,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России

КОНФЛИКТ «СТАРОЖИЛЫ – НОВИЧКИ» В ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ОРГАНЕ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПРИЧИНЫ, ДИНАМИКА И СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В работе рассматривается специфика конфликта типа «старожилы – новички» в территориальном органе внутренних дел (далее - ОВД). Анализируются причины возникновения напряжённости между сотрудниками с разным стажем службы, включая различия в профессиональных ценностях, установках, моделях поведения и восприятии служебных норм. Описаны типичные сценарии развития конфликта, его влияние на социально-психологический климат в коллективе и эффективность служебной деятельности. Особое внимание уделено механизмам профилактики и урегулирования.

Ключевые слова: Конфликт, межличностный конфликт в служебном коллективе, адаптация новых сотрудников.

Актуальность исследования конфликта типа «старожилы – новички» в территориальном ОВД обусловлена высокой значимостью стабильного социально-психологического климата для эффективности служебной деятельности: напряжённость между сотрудниками с разным стажем ведёт к снижению сплочённости коллектива, росту текучести кадров и ошибкам в выполнении оперативно-служебных задач.

Цель работы – выявить ключевые причины и механизмы развития данного типа конфликта, а также разработать практические рекомендации по его профилактике и урегулированию в условиях ОВД.

Степень разработанности проблемы носит фрагментарный характер: хотя общие вопросы организационной конфликтологии и адаптации персонала освещены в трудах А. Я. Анцупова, С. Л. Прошанова, Л. А. Петровской и др., специфика межличностных конфликтов в силовых ведомствах, в том числе противостояние «старожилых» и «новичков», изучена недостаточно.

Коллективы органов внутренних дел характеризуются особой социальной и психологической спецификой: жёсткая иерархичность, высокая ответственность, экстремальные условия труда, необходимость соблюдения служебной дисциплины. В таких условиях межличностные конфликты, в том числе между «старожилыми» и «новичками», могут существенно снижать эффективность работы подразделения, провоцировать текучесть кадров и формировать негативный психологический климат.

В рамках любого трудового коллектива осуществляется совместная деятельность индивидов, демонстрирующих выраженную гетерогенность по ряду социально-демографических и психофизиологических параметров, включая: возрастной диапазон, уровень профессионального образования, продолжительность трудового стажа, объём накопленного жизненного опыта и специфику индивидуально-психологических характеристик.



Функционирование коллектива неизбежно предполагает непрерывный процесс межличностного взаимодействия, в рамках которого каждый субъект деятельности реализует собственный набор целевых установок – как в общежизненной перспективе, так и в контексте профессиональной деятельности.

Согласно общепринятому определению, конфликт представляет собой ситуацию столкновения противоположных взглядов и интересов, сопровождающуюся отсутствием согласия между вовлечёнными сторонами. В рамках данного исследования основное внимание сосредоточено на организационных конфликтах – иначе называемых служебными или конфликтами в организациях. Под ними понимаются противоречия, которые возникают в процессе служебных взаимоотношений, а также в контексте условий, обеспечивающих их реализацию [3].

Конфликт между старожилыми и новичками в ОВД возникает под действием комплекса объективных и субъективных факторов.

К объективным факторам можно отнести:

1. Различия в профессиональном опыте и компетенциях. Старожилы обладают устоявшимися навыками, знанием неформальных практик и внутренних регламентов; новички ориентируются на нормативно-правовые акты и современные методики, что порождает взаимное недопонимание.

2. Нечёткость распределения функций. Недостаточная проработка должностных инструкций и зон ответственности приводит к дублированию действий и конфликтам из-за «перекрытия» полномочий.

3. Дефицит ресурсов. Ограниченность кадровых, материальных и временных ресурсов усиливает конкуренцию между группами, особенно в условиях повышенной служебной нагрузки.

4. Особенности служебной иерархии. Жёсткая субординация может препятствовать открытому обсуждению проблем, вынуждая стороны прибегать к скрытым формам противостояния [2].

К субъективным факторам конфликтов между старожилыми и новичками в территориальном ОВД можно отнести:

1. Психологическая несовместимость. Различия в ценностных ориентациях, стилях общения и профессиональной этике провоцируют межличностные трения.

2. Стереотипы и предубеждения. Старожилы нередко воспринимают новичков как «неподготовленных» или «излишне амбициозных»; новички, в свою очередь, могут считать старожилых «консервативными» и «сопротивляющимися инновациям».

3. Эмоциональное выгорание старожилых. Длительная служба в стрессовых условиях снижает толерантность к новым подходам и усиливает критичность к ошибкам новичков.

4. Неудовлетворённость карьерными перспективами. Восприятие новичков как конкурентов за продвижение по службе обостряет соперничество [1].

Хотя предпосылки конфликтов – и объективные, и субъективные – существуют нередко, это не гарантирует их немедленного проявления: зачастую противоречия остаются скрытыми, пребывая в потенциальном состоянии длительное время. В процессе эскалации конфликта каждая из сторон обычно стремится добиться выгодного для себя исхода, однако эти попытки неизбежно сталкиваются с сопротивлением оппонента, который преследует аналогичную цель.

Конфликт способен стать катализатором цепочки последующих противоречий. Итог их развития – функциональный или дисфункциональный – напрямую зависит от того, какие управленческие решения будут приняты для их урегулирования.



В служебных коллективах подразделений ОВД эффективность разрешения конфликтов и снижение вероятности их перехода в латентную форму существенно повышаются при условии, что урегулирование осуществляется не через субординационное подавление интересов сотрудников, а посредством предоставления им определённой самостоятельности в процессе выполнения служебных задач.

Преодоление такого рода конфликтов требует системного подхода, сочетающего административные, психолого-педагогические и коммуникативные инструменты:

1. Чёткая организационная интеграция новичков. Сюда можно отнести внедрение наставничества (закрепление за каждым новичком опытного наставника из числа авторитетных сотрудников, который не только обучает профессиональным навыкам, но и помогает адаптироваться к корпоративным нормам и традициям); программы вводного обучения; поэтапного включения в служебную деятельность.

2. Прозрачность критериев оценки и продвижения: внедрение четких, объективных критериев оценки работы как новичков, так и старожилов, исключающие субъективизм и «клановость»; информирования сотрудников о возможностях профессионального роста, условиях присвоения званий и назначения на должности; проведение систематических собеседований с руководителем, где обсуждаются достижения, зоны роста и возможные противоречия.

3. Формирование корпоративной культуры сотрудничества. Сюда можно отнести проведение совместных тренингов и учений, внедрение корпоративных традиций (например, торжественные посвящения новичков, совместные мероприятия по итогам квартала), публичное признание вклада как опытных сотрудников, так и новичков в общие успехи подразделения.

4. Медиация и урегулирование разногласий.

5. Демонстрация равноправия. Руководитель должен избегать фаворитизма, одинаково требовательным быть ко всем сотрудникам, независимо от стажа.

6. Поощрение обмена опытом. Создание площадок (например, методических семинаров), где старожилы делятся знаниями, а новички предлагают свежие идеи.

7. Психологическая поддержка. Индивидуальная помощь сотрудникам, испытывающим стресс из-за адаптации или противостояния. Обучение навыкам эмпатии, активного слушания и переговоров как новичков, так и старожилов. Регулярная оценка уровня удовлетворённости и сплочённости коллектива.

Итак, проведенный анализ проблемы позволяет сделать следующие выводы. В любой профессиональной среде, включая сферу деятельности органов внутренних дел, характеризующуюся повышенной психоэмоциональной нагрузкой и жёсткими нормативными требованиями, возникновение конфликтных ситуаций представляет собой объективно обусловленный феномен. При этом грамотная стратегия урегулирования противоречий позволяет не просто нивелировать деструктивные последствия межличностных и групповых столкновений, но и трансформирует конфликтный потенциал в ресурс оптимизации социально-психологического климата служебного коллектива.

Таким образом, успешное управление конфликтами в ОВД требует перехода от реактивной модели (устранение последствий) к проактивной (профилактика и конструктивная трансформация противоречий), где центральным элементом выступает институционально обеспеченный диалог, направленный на достижение консенсуса.

Список литературы:

1. Калабашина, М. А. Особенности возникновения служебных конфликтов у сотрудников органов внутренних дел // Наука молодых: сборник научных статей участников XIII Всероссийской научно-практической конференции. – 2020. – С. 211–213.



2. Лукашкова, И. Л. Конфликтологическая компетентность сотрудников органов внутренних дел: теоретико-прикладной аспект // Языковая компетентность: методические аспекты практико-ориентированного образования: сборник научных статей (Могилёв, 27–30 апреля 2021 года). – Могилёв: Учреждение образования «Могилёвский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2021. – С. 140-146.

3. Сергеева, М. А. Психологические особенности организационных конфликтов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2021. – Т. 10, № 4-1. – С. 12–17.

