РАЗДЕЛ III. ПОЛИТОЛОГИЯ

Васильева И.А.

К вопросу о типологии конфликтов на государственной службе

Государственный Университет управления

(Россия, Москва)

doi:10.18411/spc-10-01-2018-06

idsp: 000001:spc-10-01-2018-06

Вопрос о типологии конфликтов в государственной службе является одним из наиболее дискуссионных в современной административной науке. В специальной литературе наиболее распространена типология служебных конфликтов К.О. Магомедова, в зависимости от субъектов конфликта: конфликты между государственно-административными и политическими структурами (1); конфликты между государственно-административными структурами, подведомственными им организациями, бизнес-структурами и негосударственными некоммерческими организациями (2); межведомственные конфликты (3); конфликты между центральными, региональными органами государственного управления и органами местного самоуправления (4); конфликты внутри государственных органов, учреждений и организаций -вертикальные и горизонтальные (5); межличностные конфликты - между отдельными госслужащими(6) [2].

По характеру отношений на госслужбе выделяют властно- распорядительные, административно-служебные, трудовые, гендерные конфликты [4].

По характеру субъектов конфликта в государственной сфере (институт либо личность), а также уровню соподчиненности участников конфликта (линейная, функциональная, матричная), выделяют институциональные, межличностные и внутриличностные конфликты [3].

Изложенные типологии, при всем их многообразии, являются «одномерными», поскольку построены на одном-двух типологических признаках. В современных динамичных условиях, на развитие российского института государственной службы оказывают влияние сразу несколько групп факторов различного генеза. Вот почему, валидной представляется типология государственно-административных конфликтов, основанная на многомерных критериях.

Конфликты на государственной службе – это вид социальных конфликтов, которые, в то же время, имеют определенную специфику, обусловленную особенностью организации и функционирования сферы государственно-административного управления[1].

В этой связи, можно выделить три группы факторов, влияющих на характер и динамику конфликтов на государственной службе.

1. Социальные–широкий спектр общественных, политических, социально-психологических, политико-культурных факторов, связанных с различиями менталитета, вероисповедания, национальности, характера, уровня интеллекта, эмпатии, амбиций госслужащих.
2. Политико-административные – совокупность организационно-управленческих факторов, образующих микросреду административно-управленческой деятельности. К таковым относятся: особенности статуса государственных служащих, (включая вид и уровень государственной службы, разрешения, запреты, дозволения, требования к государственной должности государственной службы и замещаемому ее лицу); структурно-функциональные (специфика организационной структуры

государственного органа, функционал госслужащего, темп и интенсивность работы); организационно-технические (оснащенность рабочего места, уровень комфорта рабочей среды, технико-технологическое обеспечение профессионально-служебной деятельности); профессионально-квалификационные (степень соответствия сотрудника по профессионально-квалификационным, моральным, психологическим качествам).

В зависимости от того, каким содержанием наполняются вышеизложенные «переменные», можно выделить различные типы конфликтов в государственно-административной сфере.

1) структурно-организационные конфликты (вызваны ошибками в построении структуры государственного органа или ее изменении; проблемами качества технического и технологического оснащения рабочих мест госслужащих; просчетами в распределении функциональных обязанностей);

2) функционально-организационные конфликты (обусловлены недостаточностью взаимодействия госоргана с внешней средой, недостатками организации взаимодействия госслужащих внутри организации; недостаточностью или искаженностью коммуникаций);

3) личностно-функциональные (неполное соответствие госслужащего замещаемой должности по профессиональным, моральным и иным качествам; плохой эмоциональный микроклимат в коллективе; субъективный подход руководителей);

4) ситуативно-управленческие (просчеты в принятии и исполнении политических и управленческих решений).

Представленный подход к типологии основан на понимании государственной службы как многомерного, динамично развивающегося социально-политического и правового института российской государственности. Его применение, как представляется, позволит выявить многообразные конфликтогенные факторы в государственно-административной сфере, в целях профилактики их развития.

1. Гимазова Ю.В., Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А., Харичкин И.К. Взаимодействие государства и социально ориентированных некоммерческих частных организаций. – Москва, 2015.
2. Магомедов К.О. Конфликт интересов в системе государственной гражданской службы: социологический аспект исследования проблемы // Государственная служба. - М., 2005. № 6. С. 32 – 37.
3. Попова О.В. Регулирование социальных конфликтов государственной гражданской службой. - М., 2006. 203 с.
4. Тимофеева Л.Н. Конфликты на государственной службе. - М., 2009. 175с.

Кулинченко А.В.

Марксизм-ленинизм об управлении обществом: идеалы и их революционное воплощение в России

*Финансовый университет при Правительстве РФ
(Россия, Москва)*

doi:10.18411/spc-10-01-2018-07

idsp: 000001:spc-10-01-2018-07

Революция 1917 года в России была обусловлена действием многих причин и факторов, как внутренних, так и внешних. Одним из факторов, оказавших значительное влияние на октябрьский переворот и последующее развитие событий, была марксистская теория общественного развития, положениями которой во многом руководствовалась захватившая власть партия большевиков. Совершая пролетарскую революцию в крестьянской стране, большевики нередко были вынуждены отступать от