

так і оперативно-розшукових заходів може призвести до того, що це рішення фактично буде залежати не від суду, а від прокурора. Відмова прокурора у погодженні клопотання до суду (незалежно від того, чи це буде зроблено на законних підставах, чи внаслідок допущеної помилки або з інших мотивів) автоматично унеможливлуватиме розгляд такого подання судом і прийняття по ньому рішення.

За такої ситуації, слідчий або оперативний підрозділ в особі буде позбавлений можливості реалізувати своє законне право на безпосереднє звернення до суду за згодою на проведення відповідних оперативно-розшукових заходів.

На нашу думку, слід наділити посадових осіб, які звертаються з клопотанням про проведення негласних слідчих (розшукових) дій або оперативно-розшукових заходів, правом на звернення до суду, навіть у разі відмови прокурора у погодженні клопотання, зобов'язавши його у такому випадку надати суду текст відповідного рішення прокурора.

КОНФЛІКТИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Студентка 6 курсу, групи ПП-62 факультету психології
ЛьвДУВС м. Львів **Токар М.Р.**

Конфліктні ситуації досить часто трапляються у професійній діяльності працівників ОВС. У співробітників, залучених в конфлікт, погіршується самопочуття, виникає відчуття утиску своєї особистості, незадоволеності службою. Особливу гостроту проблеми додає те, що сам характер конфлікту і конфліктної ситуації змінюється досить динамічно і пов'язаний зі змінами у практичній діяльності ОВС. Нерідко в практиці правоохоронної діяльності фіксуються приклади негативної поведінки співробітників міліції - нешанобливе

ставлення до громадян, колег по службі, грубість, неохайний зовнішній вигляд, пияцтво, недисциплінованість. Специфічний характер діяльності правоохоронних органів обумовлює й підвищену соціально-психологічну напруженість, одержує відображення у безлічі конфліктів у середовищі особового складу. Працівникам міліції доводиться брати участь у різних за своїми характеристиками конфліктних ситуаціях, основні з яких можна розділити залежно від того, в якій сфері професійної діяльності працівників вони виникають, на конфлікти, пов'язані з: а) діями з розкриття злочинів; б) процесом проведення попереджувальної роботи. Конфліктні ситуації в діяльності по розкриттю злочинів нерідко характеризуються великим емоційним напруженням, значною часовою протяжністю, широким діапазоном можливих наслідків результату конфлікту, необхідністю суворого дотримання закону. За вказаними характеристиками ці ситуації, як правило, відрізняються від конфліктних ситуацій, що виникають при здійсненні профілактичних впливів, які розгортаються протягом досить тривалого часу і в менш напруженій обстановці. Можна виділити три основні групи причини виникнення конфліктів в підрозділах ОВС:

1. Недоліки в організації праці. Ця причина обумовлена специфікою діяльності ОВС;
2. Недосконалість управління;
3. Міжособистісні відносини в колективі;
4. Особистісні особливості керівника.

Особлива група причин конфліктної ситуації пов'язана з керівником підрозділу ОВС. Широке коло причин впливає з індивідуальних психологічних особливостей начальників ОВС.

Основні причини конфліктів, що впливають з властивостей особистості і стилю роботи керівника ОВС:

1. Недостатня досвідченість керівника в роботі з людьми.
2. Недостатня досвідченість керівника у вирішенні оперативно-розшукових завдань.
3. Вади виховання:(Грубість, черствість, нечесність);

4. Риси характеру: (Неврівноваженість, яка веде до спалахів і різкості у поведженні з підлеглими, зайва владність, відсутність гнучкості);

5. Неадекватність стилю управління рівнем підготовленості колективу.

За своїм соціальним результатом конфлікти в діяльності працівників ОВС можуть бути: позитивно та негативно спрямованими.

Позитивно спрямований конфлікт - це зіткнення головних думок у рамках співробітництва, об'єднаних спільною метою. Така ситуація нерідко зустрічається між оперативними працівниками, зайнятими в розкритті злочину. Виникають розбіжності по окремих деталях справи або версіях. Проте кінцева мета для всіх спільна - успішне розкриття злочину.

Негативно спрямований конфлікт – це ситуації протиборства, які не переслідують соціально корисних цілей. Не можна однозначно оцінювати конфлікти в ОВС термінах «добре» чи «погано». У будь-якому випадку конфлікти призводять до зниження ефективності діяльності.

Правоохоронна діяльність рясніє нестандартними ситуаціями, які вимагають своєчасного компетентного втручання на основі творчого мислення. Керівник-професіонал відрізняється високорозвиненими якостями педагогічної взаємодії, що дають йому можливість адекватно оцінювати конфліктну ситуацію, встановлювати контакт з опонентами конфлікту, правильно розуміти мотиви конфліктної діяльності, створювати ділову атмосферу, під час пошуку взаємоприйняттого рішення встановлювати і підтримувати довірчі відносини, розшифровувати невербальні ознаки поведінки співробітників і ін. Необхідність спілкування з порушниками громадського порядку, гострі, принципові теми розмов з цією категорією людей, відчуття прихованого, а часом і відкритої протидії з їхнього боку та інші подібні ситуації можуть з'явитися причиною підвищеної дратівливості співробітника і на цьому ґрунті виникнення конфлікту. У роботі

з управління агресивною поведінкою правопорушника важливим є метод «**активного слухання**». Основне правило поведінки для працівника ОВС в конфліктній ситуації - навчитися дивитися і бачити, слухати і чути. Успішна діяльність співробітників правоохоронних органів багато в чому залежить від уміння розв'язати конфлікт у службовому колективі, вийти з конфліктної ситуації. Службові конфлікти багато в чому залежать від того, які функції покладені на підрозділ. Одним з ефективних способів вирішення конфліктів в колективах є переговори. Головне - сконцентрувати увагу на предметі переговорів.

Таким чином, керівнику не слід боятися конфліктів у колективі. Важливо педагогічно грамотно попереджати і вирішувати будь-яку конфліктну ситуацію. Перш ніж почати розбиратися в суті конфлікту, важливо виявити його мотиви, а потім привести конфліктуючі сторони до взаємної згоди.

Список використаної літератури:

1. Анцупов А.Я., Шипілов А.І. Конфліктологія - М., "Юніті", 1999;
2. Бандурка О., Друзь В. Конфліктологія. - Харків, 1997;
3. Дмитрієв О.В. Конфліктологія: Учеб. посібник. - М.: Гардаріки, 2003;
4. Здравомислов А. Соціологія конфлікту. - М., 1995;
5. Олійник О.М. Основи конфліктології. Психологічні засоби діяльності співробітників органів внутрішніх справ у ситуації конфліктів. - М., 1992;
6. Скотт Д.Г. Конфлікти: шляхи їх подолання. - М., 1991;
7. Соколов С.В. Соціальна конфліктологія. - М., 2001;
8. Тонков Є. Е Управління конфліктами в органах внутрішніх справ: Навчальний посібник. - Білгород: ВІН і РІО, 2001.