МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ государственное БЮДЖЕТНОЕ

образовательное учреждение

высшего образования

«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

**Курсовая работа**

**на тему:** **«Конфликты на государственной и муниципальной службе: сущность и виды»**

Выполнил:Проверил:

Студент гр. КН-61, ИСТР Скалабан И.А.

Толмачев Д.С.

« » 2018 г.« » 2018 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Новосибирск

2018

**Оглавление**

1. Глава. **Понятие и содержание конфликтов на муниципальной и городской службе**.

1.1. Государственные и муниципальные служащие: понятия, функции…..6

1.2. Конфликт в государственной сфере: понятие, содержание, проблемы..13

1.3. Анализ конфликтного потенциала государственной и муниципальной службы……………………………………………………………………………19

1.4. Социальные аспекты управления конфликтами в государственной службе…………………………………………………………………………….24

Заключение………………………………………………………….……………36

Список использованной литературы………………………..………………….38

**Введение**

Государственная и муниципальная служба является очень важной частью государства, так как благодаря её существованию достигается две цели: осуществляется государственное управление, а также обеспечивается конституционное право каждого жителя принимать участие в этом управлении.

Под Государственной службой принято понимать трудовую деятельность граждан в различных органах государственной власти — главным образом представляющих исполнительную ветвь. То есть (если говорить о российской модели госслужбы) это будут министерства и подчиненные им ведомства.

Но сразу стоит отметить, что госслужащими не являются лица, получающие свою должность в системе власти по итогам выборов или в силу значительного влияния их результатов. В частности, это Президент РФ, Председатель Правительства, министры, депутаты Госдумы. Не рассматриваются в качестве госслужащих судьи (в то время как рядовые работники всевозможных судебных органов вполне могут находиться на государственной службе).

Под муниципальной службой в России принято понимать трудовую деятельность граждан в местных органах управления — администрациях и советах городов, районов, поселений.

Занятие какой-либо государственной должности государственной службы или муниципальной должности муниципальной службы является обязательным и определяющим признаком понятия, соответственно, государственного или муниципального служащего.

Американский социолог Л.Козер рассматривал конфликт как важный элемент социального взаимодействия, который способствует разрушению и укреплению связей системы.

Конфликт как явление общественных отношений имеет множество определений и концептуальных подходов к изучению и пониманию, сформировавшихся на теоретико-методологических основах тех научных направлений, в рамках которых рассматривается конфликт: философском, политологическом, социологическом, психологическом и т.д. Кроме того, конфликты проявляются в различных сферах человеческой деятельности. Однако конфликты, возникающие в профессиональной деятельности государственных служащих и служащих органов местного самоуправления, непосредственно влияют не только на управленцев и на выполнение ими профессиональных обязанностей, но и опосредованно на общество или отдельных граждан. В связи с этим изучение и анализ конфликтов в управленческой деятельности приобретает не только актуальность, но и общественную значимость.

Исследованию сущности конфликта, его характерных признаков, причин возникновения, типологии конфликтов посвящены труды таких современных российских и украинских ученых, как А. Анцупов, С. Баклановський, А. Бобро, М. Васильев, A. Гирнык, Н. Гришина.

На сегодняшний день мы имеем обилие конфликтов в этих службах, самых разных типов и видов и, наряду с этим, невозможность или неспособность их разрешить. Одним из объяснений существующего в урегулировании конфликтов непростого положения является слабая разработанность конфликтной проблематики, несмотря на то, что исследованию конфликтов в последнее время уделяется большое внимание. А ведь, возможно, именно углубленная научная разработка этой проблематики приведет к подготовке обоснованных рекомендаций, предвосхищению последствий предпринимаемых для разрешения конфликта шагов, а в будущем и создание общественного и государственного механизмов по предотвращению зарождающихся конфликтов и способов их урегулирования. Объектом исследования являются конфликтные ситуации в деятельности сотрудников этих служб.

Предметом же исследования будут являться сущность и типология конфликтов

Целью данной работы будет исследование сущности и типологии конфликтов в данной сфере. Изучение причин возникновения, способов регулирования и возможностей снижения конфликтных ситуаций в системе государственных и муниципальных служб.

Для реализации поставленной цели в работе решаются такие задачи как: Рассмотреть и охарактеризовать Государственную и муницпипальную службу как вид деятельности, пояснить что это такое и чем занимается. Так же рассмотреть виды и причины конфликтов на государственной службе. Установить сущность конфликтов, их особенности и их типологию.

Изучению и исследованию данной проблемы, помогут анализы статей, документов и практик.

**Государственные и муниципальные служащие: понятия, функции.**

Институт государственной службы еще находится в стадии развития, исторически в России утвердилась система закрытой государственной службы или система карьеры. Государство для выполнения своих функций создает и поддерживает свой аппарат, то есть совокупность людей, профессионально занятых проведением в жизнь установленных норм и правил. Государственная служба в нем понимается как профессиональная деятельность по обеспечению полномочий государственных органов, а не государства. То есть государственные служащие исполняют полномочия государства через свой государственный орган. Смысл государственной службы видится в том, чтобы развернуть государственный аппарат к обществу, усилить его социальные взаимодействия, заставить его заботиться о нуждах человека, охранять его права и свободы, создавать условия для инициативы, предпринимательства.

Институт государственной службы является неотъемлемой частью составляющей правовой системы государства, а государственные служащие – основными исполнителями проводимых в обществе демократических и социально-экономических преобразований.

Российское законодательство выделяет два вида государственных служащих: федеральные государственные служащие и государственные гражданские служащие субъекта Российской Федерации.

Федеральный государственный служащий — гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета.

Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации — гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета.

Государственными служащими субъекта Российской Федерации могут быть только гражданские служащие (служащие, состоящие на правоохранительной или военной службе, являются только федеральными государственными служащими).

С точки зрения современного законодателя, государственная служба РФ – это профессиональная деятельность, состоящая в обеспечении исполнения государственными служащими федеральных органов государственной власти РФ и органов государственной власти субъектов РФ компетенции этих органов, установленной в законодательных и иных нормативных актах (ст. 2 ФЗ № 119).

Такое определение понятия государственной службы предполагает выявление главных структурных элементов, составляющих это понятие, а также раскрытие содержания следующих категорий:

— государственная должность – базовая структурная единица государственной администрации, включающая часть компетенции государственного органа. В соответствии с законодательством не все лица, занимающие государственные должности, осуществляют деятельность, которую можно отнести к государственной службе, то есть не все государственные должности являются государственными должностями государственной службы.

— государственный орган — учрежденное в структуре аппарата государства в установленном порядке образование, характеризующееся задачами, функциями, структурными особенностями и специальной компетенцией. По действующему законодательству государственной службой считается исполнение государственным служащим своих полномочий и должностных обязанностей при условии, что он занимает должность только в государственных органах (исключая учреждения, предприятия, объединения и т.д.). Этим понятием в настоящее время государственная служба отграничивается от других видов деятельности в системе организации и функционирования государственной администрации, в сфере деятельности государственных учреждений, предприятий и объединений.

Понятие «орган» является частью более широкого понятия «организация». Организация – это совокупность людей, коллектив. Организация предполагает деятельность этих людей, направленную на достижение определенных целей и решение конкретных задач. Орган представляет собой конкретную разновидность организации, то есть всякая организация совершает действия через образуемые ею органы. Поэтому орган – это часть организации, реализующая ее функции по ее поручению. Каждый государственный орган является частью государства и исполняет функции государства. Государственные органы наделены государственно-властными полномочиями как внешнего, так и внутреннего характера; они принимают нормативные правовые акты, осуществляют правоприменительную и правоохранительную деятельность. Государственный орган получает соответствующий правовой статус после издания законодательного акта как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Федерации, после принятия об этом органе положения, утвержденного указом Президента РФ или постановлением правительства, главой администрации, и т. д.

— профессиональная деятельность – вид деятельности, являющейся профессией для государственного служащего и требующей определенной подготовки, учебы и получения специального образования. Государственная служба в этом смысле – одна из многих профессий, для которых необходимы профессиональные навыки, убеждения, специальное образование служащих, сдача ими соответствующих экзаменов. Выполнение служащими задач и функций государственной службы на профессиональной основе должно гарантировать постоянство и стабильность государственно-служебных отношений, благосостояние общества и силу государства, безупречность и эффективность управленческой деятельности, ее независимость от возможных политических перемен.

— компетенция — принадлежащие государственному органу круг ведения, пределы его действия по осуществлению государственных функций и решению государственных задач; это круг вопросов, предусмотренных нормативным правовым актом, которые правомочен разрешать государственный орган; в компетенцию включаются полномочия государственного органа, его ответственность, право вые средства, формы и методы реализации прав и исполнения обязанностей.

— полномочия – принадлежащие государственному органу и государственному служащему права и возможности действовать в различных ситуациях, функции и задачи, направленные на выполнение компетенции государственных органов.

— должностные обязанности – обязанности, предусмотренные конкретной государственной должностью, установленные в нормативном акте, соответствующем положении о государственном органе, его структурном подразделении и должностных инструкциях.

— государственно-служебная деятельность – работа служащих, являющаяся постоянным видом деятельности, оплачиваемая из бюджета и состоящая в исполнении полномочий государственных органов.

Изучая государственную службу можно выявить ряд специфических признаков:

— это разновидность публичной службы;

— это деятельность, осуществляемая в интересах общества, государства и регионов;

— это деятельность специальных субъектов права (государственных служащих);

— это деятельность профессиональная, осуществляемая постоянно, непрерывно, за плату;

— это деятельность обеспечительного характера;

— это служба в государственных органах;

-это особый вид трудовой деятельности, финансируемой за счет средств соответствующих бюджетов .

Цели и задачи государственной службы.

Целью государственной службы является:

— обеспечение стабильности государственного устройства;

— обеспечение полномочий государственных органов;

— обеспечение действия конституционных норм .

Государственная служба имеет задачи, которые определяются через обязанности государственных служащих (статья 10 Федерального закона № 119):

— обеспечение эффективного исполнения функций государственных органов;

— обеспечение эффективности государственного управления;

— совершенствование государственного управления;

— обеспечение поддержки конституционного строя, реализации федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации;

— обеспечение соблюдения и защиты прав и законных интересов граждан;

— своевременное, полное и точное рассмотрение обращений граждан;

— обеспечение и сохранение государственной и иной охраняемой законом тайны.

Понятие “муниципальная служба” используется в нормативных актах и обозначает деятельность лиц, занятых осуществлением функций в органах местного самоуправления. Муниципальная служба — это профессиональная деятельность, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). Понятия “муниципальная служба”, “муниципальные служащие” вошли в оборот вместе с развитием законодательства о местном самоуправлении, разработкой теории муниципального права. Можно считать, что эти понятия объединяют всех служащих, занятых исполнением различных функций в органах местного самоуправления, как бы последние ни назывались.

Муниципальная служба – это особый вид общественно полезной деятельности. Её (как, впрочем, и государственной службы) своеобразие состоит в том, что служащий выступает в качестве агента публичной власти, носителя части полномочий того органа власти, в котором он занимает штатную должность. Он служит не частному лицу, не хозяину, преследующему личный интерес, а общему безличному – то есть более высокому и значительному – началу. В этом, собственно, и состоит публичный характер его деятельности.

В законодательных актах субъектов Российской Федерации устанавливаются правовые основы муниципальной службы и статус служащих органов местного самоуправления. Например, областные законы Свердловской и Челябинской областей о муниципальной службе.

Суммируя сказанное, можно выделить основные признаки муниципальной службы:

— это особый вид публичной службы, то есть служба в органах местной публичной власти.

— это профессиональная деятельность в органах местного самоуправления, за осуществление которой муниципальные служащие получают денежное содержание из местного бюджета (бюджета муниципального образования).

— это деятельность по исполнению полномочий этих органов, то есть деятельность служащих, находящихся в подчинении муниципального образования.

— это деятельность, организуемая на постоянной основе, то есть муниципальные служащие осуществляют полномочия органов местного самоуправления в качестве основной работы в течение неопределенного времени (постоянно); выборные должностные лица, напротив, действуют в течение определенного промежутка времени (временно). “Постоянная основа” деятельности муниципальных служащих будет обеспечивать профессионализм муниципальной службы, её стабильность, и в определенном смысле она сравнима с принципом не сменяемости чиновников в европейских странах .

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание выплачиваемое за счет средств местного бюджета .

Таким образом, под государственной службой понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Под муниципальной службой понимается профессиональная деятельность, которая осуществляется на постоянной основе на муниципальной должности, не являющейся выборной.

**Конфликт в государственной сфере: понятие, содержание, проблемы**

Конфликты, как и любые социальные противоречия, являются формой реальных общественных связей, которые как раз и выражают отношения социальных групп и общностей, взаимодействие личностей внутри этих социальных групп при несовпадении интересов, потребностей, мотивов и стимулов.

В государственно-административной сфере конфликт представляет специфическую форму взаимодействия институтов, организаций, социальных групп и индивидов. Иерархичность структур государственно-административной системы, дифференциация управленческих ролей, различия статусов и интересов, а также ценностные, социокультурные и иные расхождения субъектов и объектов управления неизбежно провоцируют конфликты, предопределяя определенную форму человеческого поведения.

Классификацию конфликтов в государственной административной сфере можно произвести по следующим основаниям:

-конфликты на уровне государства;

-конфликт между государством и обществом;

-конфликт между государством и отдельными общественными институтами;

-конфликты между государством и личностью;

-конфликты на уровне организации государственно - административной сферы:

-конфликты между различными ветвями власти (законодательной, исполнительной, судебной), органами особой компетенции (прокуратура РФ, Счетная палата РФ и др.);

-конфликты между структурами внутри законодательной власти (Совет Федерации, Государственная Дума РФ), исполнительной власти (Правительство РФ, министерства, агентства, службы), судебной власти (Конституционный Суд РФ, Высший Арбитражный Суд РФ, Верховный Суд РФ, иные суды);

-конфликты между политическими и государственно-административными (групповыми и индивидуальными) структурами;

-конфликты между государственно-административными структурами и государственными организациями, организациями частного сектора;

-конфликты между федеральными, региональными органами государственного управления и органами местного самоуправления.

-конфликты на уровне государственного органа:

-конфликты между подразделениями государственного органа;

-функционально-ролевые и личностные конфликты.

Первая группа конфликтов связана с проблемой легитимности. Принцип легитимности был сформулирован в рамках классической теории демократии (теории общественного договора). Согласно утверждениям классических либералов, лишь та форма правления легитимна, которая гарантирует и обеспечивает всеобщее, сознательное и активное участие граждан в политическом процессе. Отсутствие авторитета и престижа власти, утрата общественного доверия может стать причиной конфликта между властью и обществом. Наиболее яркие проявления такого конфликта - гражданское неповиновение, сопровождающееся демонстрациями, пикетированием и забастовками.

Вторая группа конфликтов отражает противоречия, складывающиеся в органах государственной власти и управления. Конфликт между политическими и государственно-административными структурами характеризуется противоречиями принципов и критериев. В одних случаях политические силы ради стабилизации политической ситуации, сохранения политического режима подвергают мощному давлению государственные структуры на игнорирование целей социально-экономического развития государства, зачастую с нарушениями действующего законодательства. В других случаях определяющими могут стать закон и экономическая эффективность, на второй план отходит политико-идеологическая составляющая. Конфликт может развиваться и по иному сценарию, когда оппозиционные политические силы с помощью отдельных государственных структур оказывают давление на государственную власть. Чаше всего подобные конфликты проявляются в условиях переходного периода, когда органы государственного управления отклоняются от своего функционального предназначения и переходят к политическим методам достижения целей.

Главным источником противоречий конфликтов между государственно-административными структурами и государственными организациями, организациями частного сектора являются взаимопротивоположные стремления сторон: государственные органы пытаются усилить свой контроль, а государственные предприятия - освободиться от чрезмерной опеки с их стороны. Сложнее и разнообразнее противоречия между государственными учреждениями и частным сектором. Их причины разнообразны: не исполнение или ненадлежащее исполнение государственными структурами своих обязанностей, отсутствие четких правовых норм и стандартов, коррупция, монополизм на рынке определенных услуг и др. Подобные конфликты, возможно, урегулировать посредством совершенствования стиля деятельности государственных органов и роста организованности частного сектора (образования различного рода союзов и ассоциаций, развития навыков использования судебных инстанций и т.д.). Немаловажную роль могут сыграть различного рода коалиции между частными и государственными сегментами общества для решения конкретных экономических, правовых и социальных задач.

Ограничение вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства, в том числе прекращение избыточного государственного регулирования, также могут способствовать предотвращению конфликтов государственных органов и частного сектора.

Самыми структурированными и в то же время самыми распространенными являются конфликты между государственными органами исполнительной власти. Причины данных конфликтов разнообразны, начиная от функциональной неопределенности и заканчивая корпоративными интересами служащих, различий в статусах и полномочиях. Преодолеть данные конфликты возможно посредством создания оптимальной структуры и системы распределения функций opганов исполнительной власти, оптимизации исполнения функций исполнительной власти на основе результатов функциональных обзоров.

Одними из самых сложных и опасных конфликтов являются конфликты между федеральными, региональными органами государственного управления и органами местного самоуправления. Тенденции децентрализации государственного управления, проявившиеся в первой половине 90-х годов в России, обернулись сломом властной вертикали и потерей управляемости страной. Субъекты Российской Федерации, особенно представленные национальными образованиями, приобрели очень высокий уровень независимости от центра. Органы местного самоуправления не подчинялись региональным властям, которые, в свою очередь, не вполне признавали федеральные власти. Конфликты между тремя уровнями властной вертикали привели к системному кризису государственного управления. Особая роль при урегулировании подобного рода конфликтов отводится четкому определению организационной и структурно-функциональной схемы взаимодействия федерального, регионального и местного уровней управления. Обеспечение необходимых сдержек и противовесов, законодательное разграничение предметов ведения позволят создать оптимальное соотношение самостоятельности федерального центра, региональных и местных властей.

Третья группа конфликтов - это конфликты на уровне каждого конкретного государственного органа. Причинами данного рода конфликтов могут быть последствия неудачного планирования, нарушения принципов организации, нарушения взаимодействий между подразделениями, просчеты в подборе и расстановке кадров и др. Разрешение и предотвращение таких конфликтов возможно посредством оптимизации деловых процессов, внедрения административных регламентов, регламентации профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Особое место среди внутриорганизационных конфликтов занимают конфликты личностные или групповые. В основе лежит весь спектр причин, обусловливающих межличностные конфликты, - от нарушения принципов мотивации до потребностей всех субъектов управления иметь высокий статус и реальную возможность для самовыражения. Одних привлекает служебное продвижение, других - стабильность денежного вознаграждения, третьих - престиж, четвертых - возможность корыстного использования служебных полномочий. Так или иначе, но, как только речь заходит о групповых или индивидуальных мотивациях, даже незначительный повод для столкновения в состоянии перерасти в конкуренцию ценностей, определяющих понимание сторонами целей нахождения в данной организации. При этом государственные служащие могут не только бороться «за место под солнцем» или конфликтовать между собой по поводу приоритетов в понимании служебного долга, но и выражать несогласие с характером деятельности организации. Противоречия, порожденные расхождением в воззрениях, ценностях, установках и прочих компонентах сознания государственных служащих, могут транслировать в организации идеологические, политические, культурные, а также бытовые противоречия.

Урегулирование внутриорганизационных конфликтов, с одной стороны, лежит в плоскости административно-процессуального регламентирования, с другой - в плоскости неформальных норм и отношений, компенсирующих недостатки формальной организации.

На государственной службе среди многообразия противоречий можно выделить основное: противоречие между установленной системой административных правил и групповых норм, с одной стороны. С другой - потребность субъектов управления иметь высокие статусы и выполнять такие роли, которые обеспечивали бы им свободу деятельности и реальную возможность для самовыражения.

Конфликт интересов на государственной службе имеет свое правовое определение. Согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей. Конфликт интересов - это ситуация, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации. Ключевым в данном определении является акцент, сделанный на личной заинтересованности государственного гражданского служащего. Согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», под личной заинтересованностью гражданского служащего понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме. Под личной заинтересованностью государственного гражданского служащего также понимается доход в виде материальной выгоды для членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

**Анализ конфликтного потенциала государственной службы**

В системе государственной гражданской службы конфликтным потенциалом обладают следующие отношения:

-административно-служебные отношения, т.е. отношения между гражданскими служащими и нанимателем как лицом, представляющим интересы государства;

трудовые отношения, т.е. отношения между гражданскими служащими как работниками и нанимателем;

-гендерные отношения, т.е. отношения между мужчинами и женщинами, занятыми на государственной гражданской службе; властно-распорядительные отношения, т.е. отношения, возникающие, с одной стороны, между чиновниками, обладающими властью принятия управленческого решения или распоряжения материальными средствами, а с другой - с клиентами (акторами), которые выступают в качестве лиц, заинтересованных в удовлетворении их притязаний.

Отношения, поставленные на первые три места, обладают потенциалом «внутриорганизационных» конфликтов, т.е. тех конфликтов, которые динамически развиваются непосредственно внутри административной организации, протекают, а при определенных условиях и мерах воздействия на элементы конфликтов завершаются, естественно, не без каких-либо последствий.

Что касается конфликтного потенциала властно-распорядительных отношений, присущих административной организации, то конфликты, возникающие на этой «почве», не относятся к категории внутриорганизационных. Объясняется это тем, что одна из сторон конфликта является внешней по отношению к административной организации. По сути, если какой-либо гражданин или какое-либо юридическое лицо предъявляют требования или претензии к деятельности (бездеятельности) государственных служащих, то может возникнуть реальный конфликт между тем лицом, которое требует и оспаривает что-либо, и административной организацией.

Включение в конфликтный потенциал административной организации такого элемента как трудовые отношения требует определенного пояснения по той причине, что под ними понимаются отношения между гражданскими служащими и представителем нанимателем. На данном этапе развития современного права между правоведами нет единой точки зрения о природе отношений между указанными субъектами. Одна группа ученых считает, что эти отношения являются административными, а регламентирующий их федеральный закон - административным. Другая группа - считает, что эти отношения являются трудовыми.

Существует третья точка зрения, которая, на наш взгляд, более обоснована. Она заключается в том, что в административных организациях взаимодействия между должностными лицами, осуществляющими управление подчиненными, и должностными лицами, выступающими в качестве подчиненных, являются комплексными отношениями. Основанием для этого служат не только критерии право - трудовых отношений, которые были обобщены еще Н.Г. Александровым, но и общепризнанные принципы и нормы международного права. К числу последних относятся Конвенции Международной организации труда (МОТ), из которых вытекает, что все граждане, занятые трудовой деятельностью на условиях займа, состоят с предпринимателями в трудовых отношениях. Среди актов МОТ можно выделить Конвенцию № 151 (1978 г.) о трудовых отношениях на государственной службе (1978 г.). В ней, в частности, используются термины и категории, относящиеся к такой отрасли права как трудовое право.

Из трех ранее приведенных основных типов отношений, присущих конфликтам на государственной службе, только трудовые отношения имеют традиционно всестороннюю нормативную регламентацию - от условий возникновения правовых отношений между работником и работодателем до коллективных прав работников. В силу того что трудовая деятельность граждан, занятых на гражданской службе, не имеет подобной всесторонней нормативной регламентации административно-служебной отраслью права, законодатель распространил действие Трудового кодекса РФ (ТК РФ) на всех государственных служащих. Рассмотрение и разрешение конфликтов как элементов процесса «улаживания» конфликта с целью достижения его завершения (исхода) объединяет более емкое понятие, присущее теории социального конфликта. Речь идет о категории «управление конфликтом». Поскольку другие из четырех перечисленных основных типов отношений нормативно не регламентированы, то правовой механизм управления конфликтами, возникающими между субъектами гендерных отношений, властно-распорядительных отношений, отсутствует. Следует особо отметить, что конфликты в сфере гендерных отношений мало изучены, несмотря на то, что вопрос гендерного равенства последнее время приобретает для современной России все большее значение. Распространение института конфликта интересов на сферу публичного управления вызвано необходимостью предотвращения влияния на публичного служащего каких-либо частных интересов, которые могут повлиять на выполнение им своих должностных обязанностей. Хотелось бы особо подчеркнуть, что законодательное развитие механизма разрешения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе рассматривается в качестве меры по законодательному обеспечению противодействия коррупции в Национальном плане противодействия коррупции, утвержденном Президентом РФ. В рамках реализации этой задачи в Федеральном законе № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сформулировано понятие конфликта интересов, а также порядок его предотвращения и урегулирования, то есть он содержит нормы прямого действия, рассчитанные на непосредственное применение в рамках государственной и муниципальной службы. Таким образом, законодательное регламентирование проблемы конфликта интересов в отношении государственных и муниципальных служащих осуществляется соответствующими отраслевыми законами и указанным федеральным законом. Для эффективного обеспечения результата, на достижение которого направлены названные законы, их применение на практике не должно вызывать сложностей. Однако анализ рассматриваемых норм приводит к выводу о том, что между ними существует определенные несогласованности. Некоторые из них имеют характер дополняющих по отношению друг к другу, поэтому не создадут препятствий при реализации. Но есть и такие, которые вносят разночтения, что, по нашему мнению, недопустимо и требует законодательного разрешения. Остановлюсь на тех вопросах, которые относятся к муниципальной службе.

В понятии конфликта интересов, сформулированном в Федеральном законе № 273-ФЗ, указывается, что под конфликтом интересов рассматривается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Одним из значимых факторов конфликтного потенциала государственной службы является проблема коррупции.

При поступлении на государственную службу претендент добровольно соглашается с тем, что его личный интерес должен быть подчинен интересам государства, и, в связи с этим, должен существовать механизм ограничения определенной активности этого лица. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определил конфликт интересов. При этом под личной заинтересованностью гражданского служащего понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды.

Принятие Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», правовые нормы которого внесли ряд новаций, уточняющих понятие конфликта интересов на государственной и муниципальной службе, предложили новые механизмы его разрешения, что явилось важнейшим этапом в совершенствовании законодательства. Однако возникла определенная коллизия между его положениями и нормами законодательства о государственной гражданской службе. Также, в отличие от закона о гражданской службе, вместо общего указания на натуральную форму получения доходов и доходов в виде материальной выгоды установлено, что речь может идти о получении ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

В соответствии с законом о противодействии коррупции основными способами предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной или муниципальной службе являются отказ государственного или муниципального служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, а также отвод или самоотвод государственного или муниципального служащего.

**Социальные аспекты управления конфликтами в государственной службе**

В конфликте проявляются закономерности разного уровня и порядка. Закономерности первого уровня - закономерности, определяющие зависимость интенсивности конфликтных взаимодействий в организации от социальных, экономических, политических и иных факторов. Закономерности второго уровня - закономерности личностного уровня. К ним относятся:

-зависимость конфликтности в коллективе от психологического состояния неформальных лидеров;

-зависимость конфликтности в коллективе от уровня сформированности психологических образований членов коллектива (знаний, навыков, умений, привычек, убеждений, мировоззрения);

-зависимость конфликтности в организации от интенсивности протекания психологических процессов;

-зависимость конфликтности в коллективе от совершенства психологических свойств членов организации (характера, способностей, темперамента, направленности) и другие.

Закономерности третьего уровня - закономерности функционирования коллектива, включающие в себя зависимости конфликтности от следующих показателей:

-уровня развитости взаимоотношений между членами социальной организации;

-коллективного мнения и настроения;

-устойчивости традиций, обычаев в организации; уклада жизнедеятельности;

-характера и содержания труда;

-возрастных особенностей членов организации и других.

Управление конфликтом в социальной организации осуществляется по общенаучным и частным принципам социологии:

-политической обусловленности возникновения и развития конфликта;

объективности;

-комплексности и системности;

-гласности;

-основного звена;

-проблемной ориентации;

-конечно-целевой направленности;

-адресности и другим.

Точность диагностики организационных конфликтов определяется субъективными детерминантами: выбором исследователем конкретной концепции, модели, технологии, методов, средств, сил. Условия и содержание конфликта невозможно изучить всесторонне и полностью, множество его аспектов всегда недоступны исследователю.

Для эффективного социального управления разрешением конфликта необходим тщательный анализ условий, причин, изучение участников противостояния. Это позволяет точно определить цель диагностической работы, разработать комплекс конкретных задач, отобрать и обучить персонал, сосредоточить средства, выбрать эффективные методы работы, использовать соответствующую обстановке технику и методику диагностики.

Успех в разрешении конфликта во многом обусловлен выявлением:

основных противоречий;

политической, психологической направленности, принадлежности к институтам гражданского общества и участия в их деятельности конфликтующих;

-интересы; правовую компетентность;

-неформальных лидеров и референтных групп, являющихся инициаторами противостояния.

В этих целях следует использовать комплекс как общенаучных, так и социологических методов: беседу, различные виды опросов, социометрический, анализ документов и другие.

Для социального управления в диагностике конфликта необходим контроль над уровнем социальной напряжённости, который также измерим вышеуказанными методами.

Сутью социального механизма управления конфликтом является то, что его деятельность, проявление инициатив, стимулирование управленческих воздействий «сверху» осуществляется без участия легитимной власти. Основную роль в этом процессе играют такие социальные факты как традиции, обычаи, ценности, нормы, общественное мнение, институты гражданского общества и другое.

Социальными механизмами в управлении конфликтом следует считать как отдельные элементы социальной системы (например, общественное мнение), так и совокупность взаимосвязанных частей этой системы, обеспечивающих «давление» на административные структуры управления, активизирующие, обеспечивающие и контролирующие их функционирование.

Функции механизмов социального управления в рассматриваемой сфере могут быть разделены на два класса: защитные и социально-психологические.

К защитным следует отнести: предоставление информации персоналу о причинах и содержании конфликта; организация воздействий на источники конфликта силой общественного мнения; давление на административные силы и средства управления конфликтом с целью активизации их деятельности; контроль, оценка и коррекция деятельности пассионарных личностей и неформальных групп; проведение мероприятий, препятствующих девиантному поведению персонала организации; оказание содействия административной организации по поддержанию дисциплины в коллективе; разработка предложений по расстановке персонала организации с учетом его участия в конфликте; осуществление контроля над сохранением персонала, предъявляющего справедливые требования в конфликте и другие.

Социально-психологические: снижение у участников конфликта уровня восприимчивости к конфликту через морально-нравственное стимулирование; регулирование межличностных отношений, снижение психологической напряженности в среде конфликтующих; отстаивание законных интересов участников конфликта; оказание помощи участникам конфликта, получившим психологический ущерб; вовлечение в процесс разрешения конфликта авторитетных личностей, неформальных лидеров, не участвующих в конфликте; активизация деятельности сил и средств социального контроля над участниками конфликта и другие.

Частью социального механизма управления являются структуры административной организации. Администрирование в условиях конфликта представляет собой процесс реализации законодательных, исполнительных, судебных и других властных полномочий государства в целях выполнения его регламентационных регулирующих функций в социальной организации. Часть структур социальных механизмов может находиться за пределами организации.

В социальных механизмах управления конфликтом в организации используется широкий спектр методов воздействия на людей. В обобщенном виде их классификация может быть представлена в виде нескольких групп: организационно-административные; правового регулирования; экономические; социально-психологические; психолого-педагогические; самоуправления; социального контроля и другие. Сочетание содержательных сторон этих методов классифицируются как непосредственные способы управления (разрешения) конфликта.

Специфика конфликтов в государственных структурах определяется во многом причинами, порождающими то или иное противоречие, следовательно, выявление последних является первым и неотъемлемым шагом разрешения конфликтной ситуации.

Типология конфликтов в государственных структурах, построенная по наличию противоречий, обуславливающих причины возникновения конфликтов, является одним из первых этапов решения поставленных задач.

К наиболее существенным объективным причинам конфликтов, возникающих в государственных структурах, можно отнести как внешние, так и внутренние факторы.

Наиболее важными причинами внешнего характера являются нормативная регламентация деятельности госслужащих и государственная политика относительно реализации служебной управленческой функции.

Внутренними причинами, находящимися в поле жизнедеятельности подразделения, порождаются преимущественно социально-профессиональные конфликты, социально-демографические конфликты, социально-психологические конфликты, конфликты на материально-технической основе.

Существуют наиболее типичные причины конфликтов, характерные для определенного типа конфликтного взаимодействия.

Так, например, межличностные конфликты в государственных структурах могут быть вызваны рядом самых разнообразных причин, среди которых наиболее частыми являются:

-разный уровень профессиональной подготовки;

-отсутствие материальных, финансовых средств для проведения отдельных видов деятельности;

-ситуация, когда два и более работников, претендуют на одно вакантное место;

- различные статусно-ролевые позиции.

Необходимо также отметить, что по ряду обстоятельств имеет место конфликт типа «госструктура - население». Также возникают конфликты типа «личность-группа», вызванные преимущественно не особенностями профессиональной деятельности, хотя подобные разногласия также встречаются, а обусловленные социометрической структурой коллектива.

Необходимо отметить следующие факторы, обуславливающие возникновение данного типа конфликтов: столкновение притязаний, разногласие направленности ценностных ориентаций отдельных личностей по отношению к группе, антагонистические интересы, враждебность, противоречивые намерения, установки. Помимо этого необходимо отметить, что особенно часто госслужащие оказываются втянутыми в конфликт данного типа при выполнении своих служебных обязанностей.

На государственной службе, особенно военной и правоохранительной, часто возникают внутриличностные конфликты, причем этот тип конфликта в значительной степени обусловлен, прежде всего, спецификой деятельности в госструктурах.

Основными причинами внутриличностного конфликта у госслужащих являются:

-несоответствие собственных моральных норм и требований, выдвигаемых профессиональными обязанностями,

-творческая несостоятельность работника,

-противодействие одновременно двух позитивных или негативных тенденций в психике человека,

-неосознанный внутренний мотив.

При этом, помимо ролевых конфликтов, участниками которых постоянно выступают госслужащие, сама структура госслужбы, как и любая организация, не лишена внутренних организационных конфликтов, разрешение которых является необходимым условием функционирования последней. Таким образом, госслужащий оказывается под «двойным» воздействием конфликтогенных факторов, обусловленных, с одной стороны, профессиональными обязанностями, а с другой - организационными патологиями, являющимися объективным свойством любого трудового коллектива.

В связи с вышеизложенным важнейшим условием предотвращения конфликтов на госслужбе, а также для более профессионального выполнения своих служебных обязанностей, является формирование у сотрудников конфликтологической культуры высокого уровня, что может быть обеспечено обязательным конфликтологическим образованием чиновников, в совокупности с комплексом практических мероприятий, направленных на понижение конфликтности сотрудников.

Важнейшим условием предотвращения и разрешения конфликтов является грамотная организация системы управления, которая должна быть направленная на оптимизацию взаимоотношений между госструктурами. При этом существенное место в разрешении конфликтов отводится руководителю, его профессионально-правовой и конфликтной компетенции.

Но преобладающим типом организационного конфликта является межличностный конфликт. А поэтому, в данном случае важнейшими субъектами разрешения конфликтной ситуации являются сами конфликтующие. При этом способ, которым конфликт предотвращается, определяет в дальнейшем общую атмосферу не только межличностных взаимоотношений в коллективе, но и продуктивность профессиональной деятельности.

Важнейшим механизмом предупреждения и разрешения конфликтов в системе госслужбы является нормативно-правовая база, которая не только регулирует всю систему функционирования системы государственных органов, но и определяет границы компетенции и полномочия чиновников при разрешении конфликтных ситуаций. При этом результаты проведенного исследования показали, что существующий нормативно-правовой комплекс, закрепляющей полномочия чиновников в условиях конфликта, требует существенной доработки и систематизации правовой базы, что необходимо для оптимизации использования правовых норм на практике.

Существенным моментом предупреждения и разрешения конфликтов в системе госслужбы, помимо правовых норм, также являются этические нормы. Определяя общечеловеческие стандарты поведения в коллективе, они выступают существенным фактором стабилизации взаимоотношений.

При выполнении профессиональных обязанностей этические нормы (личные представления о чести, порядочности, справедливости) также в значительной степени определяют поведение госслужащего в конфликтной ситуации. При этом важнейшим условием конструктивного выхода из конфликта является соответствие между необходимостью выполнения профессиональных обязанностей, правовыми и этическими нормами. Государственным служащим зачастую приходится сталкиваться с подобными противоречиями, что, напротив, приводит к возникновению различных конфликтов, в том числе и внутриличностных.

Важнейшим условием повышения эффективности выполнения служебных задач в любой организации является минимизация внутренних конфликтов, а поскольку для военной и правоохранительной службы, где сам характер работы предполагает постоянное конфликтное взаимодействие, предотвращение организационных конфликтов является необходимым условием, как нормального функционирования самой организации, так и выполнения сотрудниками служебных обязанностей. Поэтому изучение технологий разрешения конфликтов на госслужбе представляет собой не только теоретический интерес, но и важнейшую практическую задачу.

Особенно эффективными методами разрешения межличностных конфликтов в структуре госслужбы могут выступать компромисс, сотрудничество и ассертивность. Как при разрешении межличностных, так и межгрупповых конфликтов продуктивными являются медиация и переговоры. Важное значение при разрешении конфликтов имеют правовые, этические, административные и психологические методы воздействия.

Наиболее распространенными причинами служебных конфликтных ситуаций являются:

неблагоприятные условия труда, несовершенство форм стимулирования;

неумение распределить задание, понять психологию подчиненного;

несовместимость в силу личностных, возрастных и других различий;

личностные характеристики отдельных людей - черты характера, специфические особенности поведения, отношение к труду, коллективу.

Продуктивный комплексный подход к решению различных вопросов организации управления, соотнесенных с проблемой конфликтов, предполагает систему знаний об уровне конфликтности в той или иной службе, о степени выраженности конструктивных и деструктивных элементов конфликта как социального явления, о частоте напряженных отношений у сотрудников одной службы с работающими в других подразделениях.

В качестве способов разрешения конфликтов возможны следующие:

Разрешение проблемы, лежащей в основе конфликта. Данный способ связан с преобразованием объективных условий, породивших острое противоборство между подчиненными.

Сглаживание противоречий. Руководители в этих случаях применяют меры к изменению представлений друг о друге у конфликтующих между собой работников, к взаимному отказу от резких суждений.

Применяя такой способ, как компромисс, руководители побуждают конфликтующие стороны к частичным уступкам и этим добиваются урегулирования взаимоотношений между подчиненными.

Невмешательство, или уход от конфликта. Содержание этого способа поведения руководителей заключается в проявлении ими безразличия к конфликтам. Здесь важно знать обо всех конфликтах, но реагировать по-разному. Такое поведение не всегда оправданно, но имеется немало фактов, когда излишне поспешное вмешательство руководителя влекло за собой большие негативные последствия, чем это наблюдалось бы при естественном течении конфликта.

Устранение одной из конфликтующих сторон. В отдельных случаях у руководителя не остается иного пути разрешения острых противоречий, дезорганизующих коллектив, как перевод одного участника конфликта в другое подразделение или ходатайство об увольнении.

Особенности разрешения конфликтов руководителями обнаруживаются и в зависимости от уровня управления. В целях установления различий в ориентации на разрешение конфликтов у руководителей различных уровней управления был применен метод социально-психологического тренинга - группового обсуждения конфликтной ситуации, состоящей из ряда эпизодов.

Целесообразность же разрешения конфликтов официальным или неофициальным путем зависит от причин конфликта, его направленности, прогнозируемых последствий и от того влияния, которое он может оказать на отношения в коллективе и на служебную деятельность. Не менее важным для практики руководства людьми и совершенствования системы управления является профилактика конфликтов. Предупреждение конфликтов, таящих в себе негативные последствия для коллектива организации госструктуры, зависит от многих факторов. К их числу можно отнести: состояние оперативной обстановки; материально-техническое оснащение; профессиональную подготовку; уровень организаторской работы; степень зрелости коллектива и социально-психологической атмосферы в нем; индивидуальные особенности руководителя и подчиненного; продолжительность работы руководителя в данном коллективе.

Основные направления профилактики конфликтов, дезорганизующих коллектив и отрицательно сказывающихся на результатах служебной деятельности, определяются одновременным и параллельным решением вопросов охраны общественного порядка и борьбы с преступностью в данном регионе и задачами, стоящими перед руководителями по формированию правильных взаимоотношений в коллективе работников. В недостаточно сплоченных коллективах руководителям приходится уделять больше внимания профилактике конфликтов, возникающих на личной основе, а не на почве взаимной требовательности и совершенствования служебной деятельности. Это происходит из-за того, что в коллективе с невысоким уровнем развития задачи совместной деятельности нередко отходят на задний план, работники даже внутри одного подразделения или службы недостаточно ориентированны друг в друге, проблема совместимости еще далека от своего разрешения, стабильный состав, профессиональное ядро коллектива еще не сложилось. Профилактика в этих случаях связана со стабилизацией коллектива, принятием мер к укреплению среднего и низового звена.

К общим мерам предупреждения конфликтов относятся:

совершенствование организации управления (достижение ценностно-целевого единства коллектива, преодоление отрицательных тенденций, влекущих за собой функциональный эгоцентризм, повышение уровня служебной информированности личного состава, воспитательного значения принимаемых руководством решений и иных воздействий на систему управления, совершенствование критериев оценки работы госслужащих, грамотная расстановка кадров, их мобилизация на исполнение служебных заданий);

сосредоточение внимания личного состава на состоянии оперативной обстановки, охраны общественного порядка, профилактики правонарушений и борьбы с преступностью;

деловое преодоление трудностей материально-технического характера, улучшение условий жизни и работы коллектива (рациональное использование помещений, транспорта и иной техники, решение вопросов, связанных с улучшением жилищных и бытовых условий, организация отдыха и досуга работников);

проведение воспитательной работы с учетом социально-психологических факторов: общественного мнения, настроений в коллективе, сплоченности, обычаев и традиций;

повышение профессиональной подготовленности, мастерства работников;

укрепление авторитета государственных и муниципальных чиновников среди населения.

Специальная профилактика негативных по содержанию конфликтов в качестве основных мер предусматривает:

обращение постоянного внимания к явлениям и фактам, по поводу которых возможно накопление разногласий между работниками или их отдельными группами;

обучение искусству общения руководителей с подчиненными, подчиненных между собой и с гражданами (в процессе служебных и не служебных контактов, в устной речи и деловой переписке);

выявление фактов профессиональной деформации работников (злоупотребление должностными полномочиями, неустойчивость по отношению к отрицательному влиянию антиобщественных элементов);

недопущение концентрации в отдельных подразделениях должностных лиц, переведенных из других организаций государственной службы в связи с их отрицательной характеристикой по прежнему месту работы;

регулирование взаимоотношений работников, между которыми возможно возникновение конфликтов на деловой или личностной почве.

Таким образом, можно утверждать, что целенаправленное воздействие на персонал организации с целью устранения причин, порождающих противостояние, и приведения участников конфликтной ситуации в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений требует сочетания множества методов для эффективного управления конфликтами.

**Заключение**

Конфликт в государственной и муниципальной организации - проявление обострения осознанного противоречия в развитии социально значимых процессов при исполнении гражданскими служащими должностных обязанностей, обеспечивающих реализацию целей государственного управления в условиях трансформации, как социальных условий, так и структуры российского общества.

Сущностные черты управления конфликтами в государственной организации сводятся к следующему. С одной стороны, это социально-политический и управленческий процесс целенаправленного воздействия на структуру конфликта, направление деятельности органа государственной власти, имеющее четко выраженный организующий, координирующий и распорядительный характер. С другой стороны, - это система научно обоснованных и закрепленных в нормативных правовых документах целей, задач, принципов и приоритетов деятельности государственных органов по установлению и регулированию социальных отношений. Обоснована возможность использования функциональной модели управления конфликтами, интегрирующей выявление, профилактику и урегулирование конфликта в государственной гражданской службе.

В результате изучения конфликтности во внутреннем контуре управления государственных структур установлено, что социальная напряженность в обществе самым негативным образом проявляется в государственных структурах, обостряя социально-политическую и социально-психологическую обстановку в служебных коллективах, провоцируя развитие конфликтов как по вертикали, так и по горизонтали.

Уровень конфликтности в различных подразделениях обществе самым негативным образом проявляется в государственных структурах, зависит от неблагоприятных условий труда, несовершенства форм стимулирования; неумения распределить задание, понять психологию подчиненного; несовместимости в силу личностных, возрастных и других различий, личностных характеристик отдельных людей.

Успешная профессиональная деятельность госслужащих во многом зависит от умения разрешить конфликт в служебном коллективе. Показателем степени развития коллектива и зрелости его руководителя является умение выйти из конфликтной ситуации обогащенным новым социальным опытом, направленным на развитие отдельной личности и коллектива в целом.

**Список использованной литературы**

1.Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.Указ Президента РФ от 3 марта 2007 г. № 269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов» // СЗ РФ. 2007. № 11.

3. Одинцов, А.А. Государственное и муниципальное управление: введение в специальность: учебник / А.А.Одинцов. – М.: Экзамен, 2007. – 413 с.;

4.Баринов В.А., Баринов Н.В. « Организационный подход к управлению конфликтом в кризисной ситуации //Менеджмент в России и за рубежом». - 2009. - № 5.

5.Бородкин Ф.М. « Теория конфликта.» - М.: Норма, 2001

6.Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. «Конфликтология»: Учебник.- М.: Инфра-М, 2003

7.Граждан В.Д. «Государственная гражданская служба»: Учеб. М.: КНОРУС, 2007.

8.Гришина Н.В. « Психология конфликта.» - СПб.: Питер, 2009.

9.Дарендорф Р. «Элементы теории социального конфликта» СОЦИС.- 1994.

10.Дарендорф Р. « Современный социальный конфликт»: Фрагм. кн. //Иностранная литература. - 1993

11.Дмитриев А.В. « Конфликтология. - М.: Гардарики. 2000; А.В. Дмитриев, В.Н. Кудрявцев Введение в общую теорию конфликтов. - М.: 1993.

12.Дружинин В.В., Конторов Д.С., Конторов М Д. « Введение и теорию конфликта. » - М.: Радио и связь, 1989.

13.Ершова Е.А. « Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. ». Статут, 2008.

14.Здравомыслов А.Г. « Социология конфликта. » - М.: Аспект - Пресс, 2008.

15.Казаченкова О.В. « Административно-правовое регулирование разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе: антикоррупционные аспекты «Административное и муниципальное право» 2010

16.Магомедов К. « Конфликт интересов в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. » 2005.