

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ТАМОЖЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

РОСТОВСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра управления и экономики таможенного дела

Презентация

по дисциплине : «Теория государственного
управления»

на тему : «Управление конфликтными ситуациями»



Выполнили: студентки 1-го курса
очной формы обучения факультета
таможенного дела,
группа 2
Е.А. Паукова

2012 год

Конфликт служит формой выражения жизненных противоречий и проявляется в столкновении, противоборстве сторон, сил, мнений. **Конфликтная ситуация** возникает в результате накапливания в течение длительного времени неразрешенных экономических, социальных, межэтнических, религиозных форм общественных противоречий.

При определенных условиях, например в случаях ненадлежащего управления, нарушения верховенства закона, конфликтная ситуация обостряется, перерастает в чрезвычайную (особую), в том числе с применением оружия (вооруженный конфликт).



Поляризация и интеграция сторон и сил при конфликте имеет отрицательные и положительные моменты.

Отрицательная сторона конфликта выражается в опасности нестабильности, раскола общества, внутренних беспорядков. Позитивным в конфликте выступает возможность устранения устаревших отношений, правил, норм, достижения необходимого равновесия на более высокой ступени развития.



Рис.1. Структура конфликта

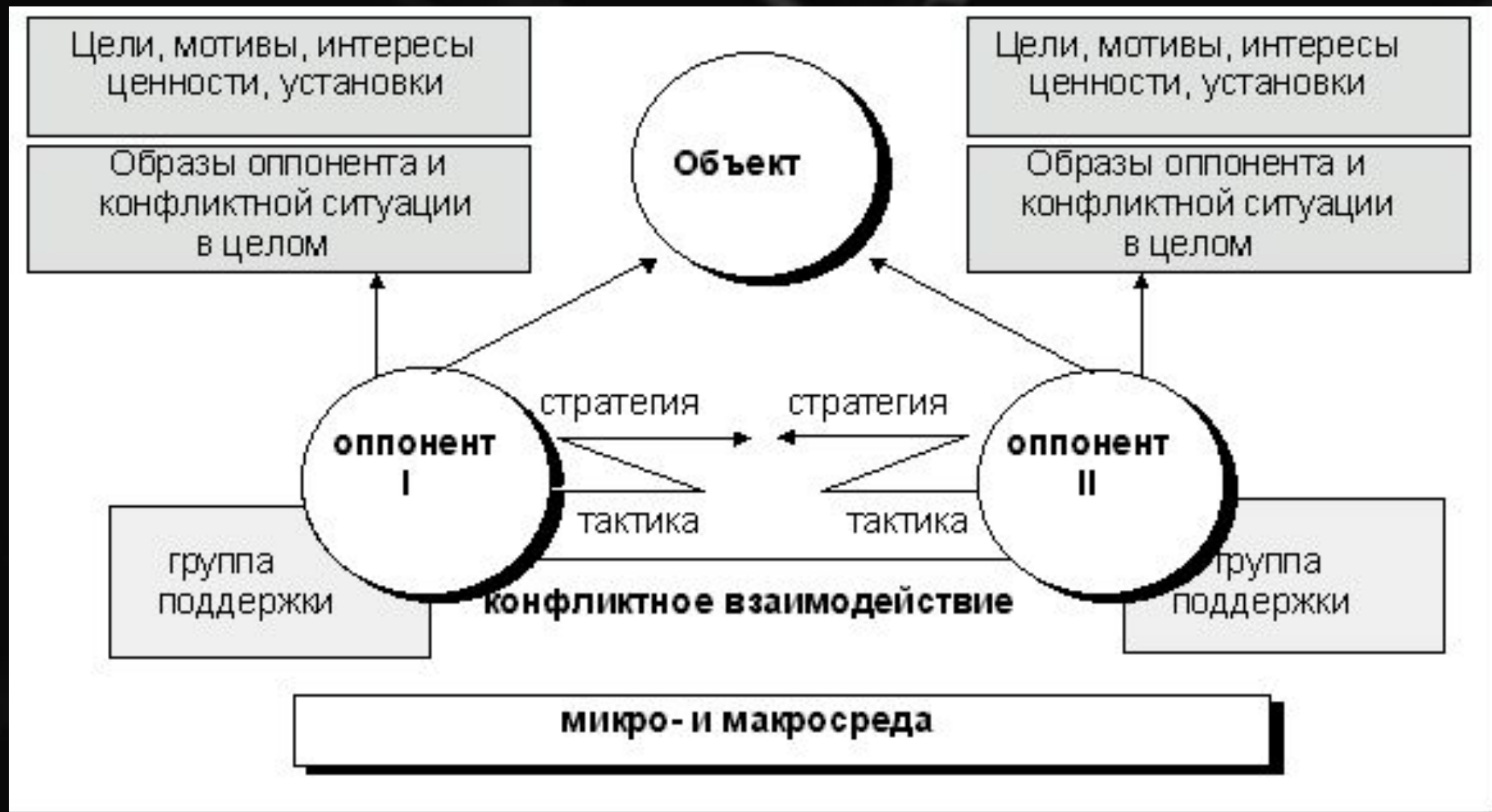
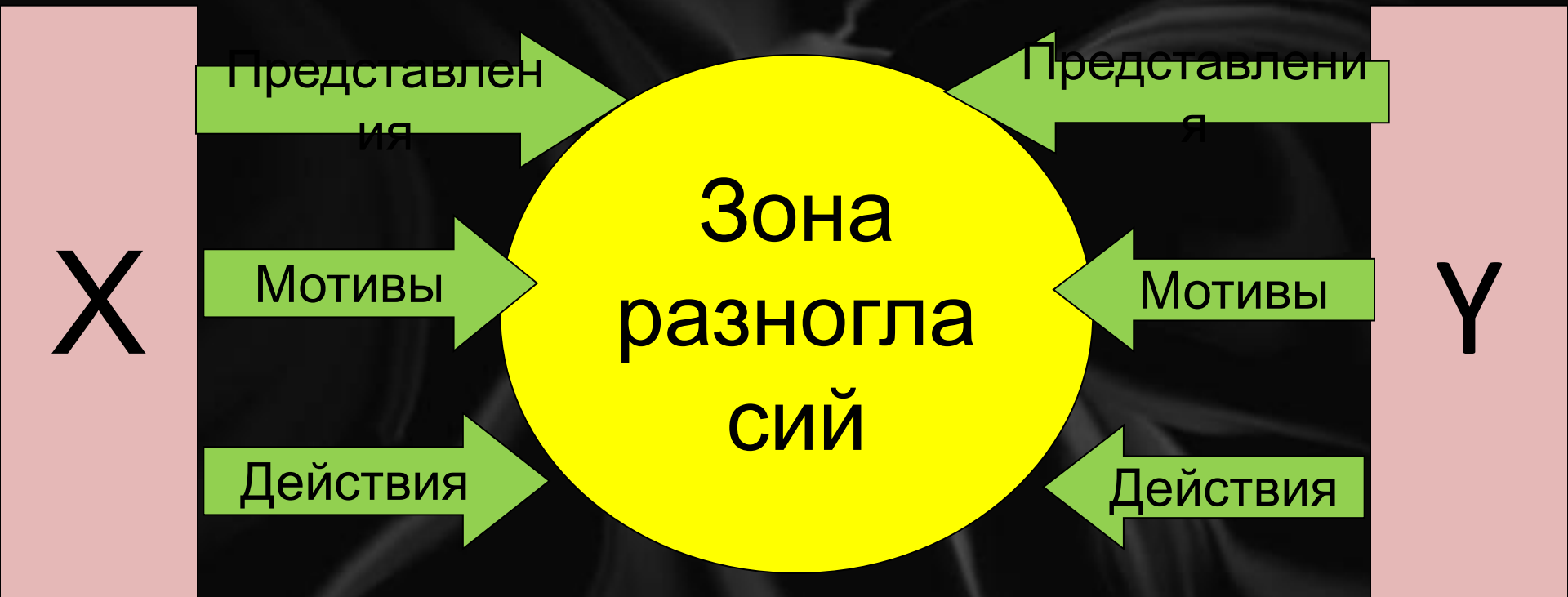


Рис. 2. Структура конфликта. [3]



X, Y – конфликтующие стороны

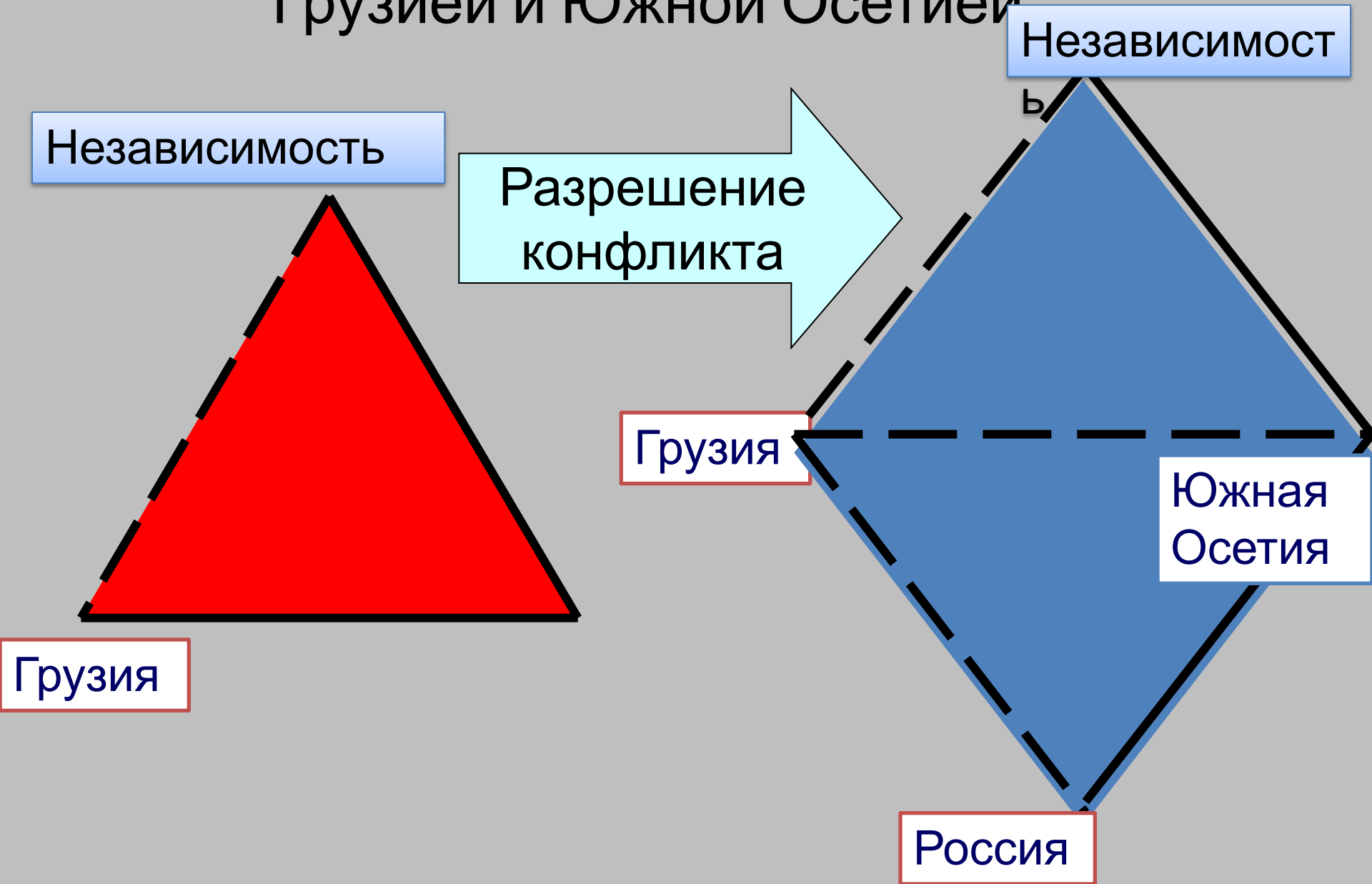
Структура конфликта между Грузией и Южной Осетией до начала военных действий, т.е. до 8 августа, приведен на рисунке 3 (сплошная линия обозначает позитивное отношение, прерывистая линия – негативное отношение).

Решение этого конфликта с участием России указано такж

MEGA OBZOR
на основе фактов



Рисунок 3. Структура конфликта между Грузией и Южной Осетией



Социальный конфликт выражает осознанное противоречие по средствам достижения целей, удовлетворения потребности, интереса и является следствием нарастания напряженности в обществе, трудовом коллективе. Причинами ее могут быть нерешенность политических проблем, высокий уровень преступности, необеспеченность предметами потребления и т.д.

Наибольшее распространение получают конфликты, связанные с нарушением социальных и экономических прав граждан, защита которых гарантируется государством. В трудовом коллективе социальную напряженность провоцируют стагнация производства, отсутствие связи заработка с результатами труда и др.



Конфликт включает несколько стадий — от зарождения до разрешения. Главное состоит в том, чтобы предотвратить конфликт на основе выявления его ранних симптомов.

Вмешательство на предконфликтной стадии позволяет его предупредить, не допускать разрастания или разрешать в конструктивной манере с минимальными негативными последствиями.

В зависимости от эффективности вмешательства конфликт может быть локализован и разрешен на ранней стадии или получить острое развитие.

Роль государственного управления при этом сводится к выявлению порога, за пределами которого вероятность конфликта возрастает, созданию условий, позволяющих добиваться разрешения конфликта, возвращения ситуации к исходному состоянию, принятию новых правил поведения, способствующих достижению мира и согласия.



Неудовлетворительное выполнение органами власти функций, связанных с защитой человека и других обязанностей, создает потенциальную угрозу стабильности и может привести к акциям социального протеста, отказу от гражданской ответственности.

Особая осторожность необходима в международной политике. Россия не может полностью уходить от ответственности за разрешение межгосударственных конфликтов, затрагивающих ее интересы, как бы ни была слаба в экономическом отношении. Но прежде чем вступать в конфликт, необходимо тщательно проанализировать характер отношений страны со сторонами конфликта, объем необходимых ресурсов, степень поддержки власти населением.

О степени доверия граждан некоторым органам власти свидетельствуют данные таблицы

Варианты оценок	Региональные администрации	Милиция	Налоговые инспекции
Доверие	2,7	2,5	2,6
Скорее доверие	10,8	6,6	5,9
Равнодушие	31,6	13,9	14,3
Скорее недоверие	22,5	29,6	23,5
Недоверие	23,0	40,7	28,5
Недоверие Затруднились ответить	9,4	6,7	25,2

В случае возникновения конфликта нельзя рассчитывать на его саморазрешение; замораживание ситуации создает угрозу нового обострения, взрыва.

Урегулирование конфликта проявляется в компромиссном разрешении спора, которое позволяет сторонам достичь некоторых или всех первоначальных целей. Для этого используются различные формы и методы — от юридической и судебной помощи до стачек и забастовок. Разрешение конфликта цивилизованными методами возможно при сильных институтах государственной власти, ответственном представительстве сторон.



Наиболее эффективным способом урегулирования конфликта являются переговоры.
Процесс переговоров включает три стадии.

1. Предварительная сделка, т.е. условия, на которых стороны согласны их начать.
2. Обсуждение существа спора лицом к лицу, подготовка удовлетворяющего стороны соглашения.
3. Имплементация, т.е. оформление и толкование достигнутого в ходе переговоров соглашения.

Успешные переговоры завершаются согласованием, компромиссом, арбитражным решением. При этом первостепенную роль играет посредник, в качестве которого выступают органы управления, профсоюзы, третейские суды и др.



В зависимости от степени охвата конфликтами территории, предприятий, работников, населения они разрешаются на местном, региональном уровне или для этого требуются меры общегосударственного масштаба.

Одним из главных источников конфликтности являются социально-трудовые отношения.

Государство регулирует рынок рабочей силы и участвует в согласовании интересов сторон трудовых отношений.

Целью государства являются формирование цивилизованного рынка труда, достижение социального партнерства, а в случаях его нарушения — защита общества от негативных последствий конфликта. Конституция РФ предоставляет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.



Коллективным трудовым спором (конфликтом) являются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу условий труда, исполнения коллективных договоров, соглашений по социально-трудовым вопросам. Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется специальным Федеральным законом (от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ). Он предусматривает право выдвижения требований работников, их рассмотрение, применение примирительных процедур, участие посредников, использование трудового арбитража, оформление соглашения по результатам разрешения коллективного трудового спора. Обязательным является несудебный порядок рассмотрения требований трудового коллектива или профсоюза, отклоненных администрацией.



Органы регулирования социально-трудовых отношений



Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.



Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.



Правительственная комиссия по предотвращению критических ситуаций на рынке труда в отдельных регионах.

Положение о Комиссии утверждает Президент РФ. В ее состав входят представители трех сторон: федеральных органов государственной власти, общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, т.е. она формируется на основе принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности представителей.

Служба является государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. Работники службы пользуются правом беспрепятственного посещения организаций в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Профсоюзы и их органы защищают индивидуальные права членов профсоюзов, связанные с трудовыми отношениями. Особенно важно защитить работников на мелких предприятиях, где нет профсоюзных организаций.

**Спасибо
за
внимание!!!**