



УДК 351.74:316.48

Рыбаключева Ольга Зайниевна,
кандидат юридических наук, доцент, началь-
ник учебно-методического отдела
учреждения образования “Академия Ми-
нистерства внутренних дел Республики
Беларусь”, докторант юридического фа-
культета, Белорусский государствен-
ный университет, 220005, Республика
Беларусь, г. Минск, пр. Машерова, 6, тел.:
+37529 341 22 94, e-mail: O.Malikova@
rambler.ru

ORCID: 0000-0002-8609-4495

Рибаключева Ольга Зайнієвна,
кандидат юридичних наук, доцент, на-
чальник навчально-методичного відділу
установи освіти “Академія Міністер-
ства внутрішніх справ Республіки Біло-
русь”, докторант юридичного факульте-
ту, Білоруський державний університет,
220005, Республіка Білорусь, м. Мінськ,
пр. Машерова, 6, тел.: +37529 341 22 94,

e-mail: O.Malikova@rambler.ru

ORCID: 0000-0002-8609-4495

Rybaklycheva Olga Zainieva,
PhD of law, Associate Professor, Head of educational-methodical Department of the Academy
of the Ministry of Interior of the Republic of Belarus (Belarus), Doctoral student of the Fa-
culty of law, Belarusian State University, 220005, Republic of Belarus, Minsk, 6 Masheroov
Ave, tel.: +37529 341 22 94, e-mail: O.Malikova@rambler.ru

ORCID: 0000-0002-8609-4495

АРХЕТИПНАЯ СТРАТЕГИЯ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В РАБОТЕ С КАДРАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Аннотация. Исследованы организационно-управленческие и социаль-
ные конфликты в работе с кадрами в органах внутренних дел Республики
Беларусь, проанализирована возможность их регулирования администра-
тивно-правовыми нормами в контексте архетипного подхода.

Ключевые слова: архетип, архетипная стратегия, работа с кадрами, органы внутренних дел, административно-правовые нормы, социальные конфликты, организационно-управленческие конфликты.

АРХЕТИПНА СТРАТЕГІЯ ВИРШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ В РОБОТІ З КАДРАМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ

Анотація. Досліджено організаційно-управлінські та соціальні конфлікти в роботі з кадрами в органах внутрішніх справ Республіки Білорусь, проаналізовано можливість їх регулювання адміністративно-правовими нормами в контексті архетипного підходу.

Ключові слова: архетип, архетипна стратегія, робота з кадрами, органи внутрішніх справ, адміністративно-правові норми, соціальні конфлікти, організаційно-управлінські конфлікти.

ARCHETYPE STRATEGY FOR SOLVING SOCIAL CONFLICTS IN WORK WITH THE PERSONNEL OF THE BODIES OF THE INTERNAL AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Abstract. The organizational and managerial and social conflicts in the work with the cadres in the internal affairs bodies of the Republic of Belarus are investigated, the possibility of their regulation by administrative and legal norms in the context of the archetypal approach.

Keywords: archetype, archetypal strategy, work with cadres, internal affairs bodies, administrative and legal norms, social conflicts, organizational and managerial conflicts.

Постановка проблеми. Органы внутренних дел Республики Беларусь (далее — органы внутренних дел) входят в систему обеспечения национальной безопасности и призваны осуществлять борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечивать общественную безопасность Республики Беларусь. Эффективность выполняемых органами внутренних дел задач во многом зависит от профессионализма и компетентности сотрудников органов внутренних дел (далее — сотрудники).

В условиях осуществляемой в настоящее время в Республике Беларусь оптимизации правоохранительных органов все более актуальными становится разработка новых подходов к сопровождению проводимых организационно-штатных изменений, разрешению и минимизации последствий социальных конфликтов в работе с кадрами в органах внутренних дел. Бесспорно, работа с кадрами является одним из конфликтогенных типов деятельности, так как относится к системе взаимодействия “человек—человек”. А применительно к де-

тельности органов внутренних дел заслуживает отдельного внимания, поскольку направлена на обеспечение национальной безопасности, повышение качества и эффективности выполнения задач, стоящих перед органами внутренних дел.

Анализ последних исследований и публикаций. Тематика статьи предусматривает анализ существующих исследований по трем направлениям. Во-первых, интерес представляют исследования вопросов архетипики в целом и архетипики в области юриспруденции и государственного управления в частности. Во-вторых, исследования в сфере конфликтологии в государственном управлении в части понятия конфликтов, их видов, способов и методов урегулирования конфликтов при работе с кадрами. В-третьих, государственная кадровая политика в органах внутренних дел и ее административно-правовое обеспечение.

Исследования вопросов архетипики осуществлялись учеными уже в XIX в. Наиболее основательными по данному вопросу являются труды Карла Густава Юнга [1], который ввел понятие архетипов, всесторонне проанализировал их, обосновал природу и происхождение этого общественного явления, а также осуществил классификацию архетипов.

Проанализировав современные исследования и публикации, посвященные изучению архетипов, необходимо выделить труды основателей Украинской школы архетипики, сформированной как междисциплинарное научное направление исследований вопросов архетипов: социологов Э. А. Афонина и Е. А. Донченко,

психодиагноста Л. Ф. Бурлачука, культуролога С. Б. Крымского, историка А. Мартынова и политолога Ю. Романенко.

Рассмотрение вопросов архетипики в юриспруденции осуществлялось российскими учеными посредством исследования феномена бессознательного в правовой реальности (К. В. Арановский, А. М. Величко, А. В. Поляков, А. П. Семитко, В. Н. Синюков, В. Н. Чайка, И. Л. Честнов и др.). В последнее время в юридическом научном сообществе все чаще предлагаются оригинальные стратегии познания правовой реальности. При этом не только теоретиками права, но и исследователями различных отраслей права обосновывается необходимость использования в правоведении ранее не задействованных философских концепций и направлений, применения методологических средств постижения права, существенно отличающихся от классической методологии.

Исследование учеными Беларуси вопросов методологии развития юридической науки наиболее активно осуществляется в рамках Международного научно-методологического семинара по проблемам классической и постклассической методологии юридической науки, который с 2012 г. проводится на базе учреждения образования “Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь” (г. Минск).

В рамках данных семинаров исследователям и не только Республики Беларусь, но и России, и Украины обсуждаются проблемы классических и постклассических методологических подходов в современной

эпистемологии (М. А. Можейко, Т. И. Адуло), возможности использования постклассических (А. В. Поляков, И. Л. Честнов, А. В. Стомба, В. И. Павлов) и классических (В. А. Толстик, В. А. Кучинский) теоретико-правовых концепций в познании права, вопросы реализации цивилизационно-культурных моделей познания в развитии современного государства и права (С. А. Калинин), обоснование аксиологического подхода в правоведении (Л. О. Мурашко), права и этики (Б. В. Назмутдинов), прагматического понимания права (М. В. Байтеева), а также исследования ученых отраслевых юридических наук по вопросам применения разнообразных методологических средств познания правовой реальности (А. С. Александров, А. В. Барков, Г. А. Василевич, С. Е. Данилюк, И. В. Данько, Л. Л. Зайцева, Л. И. Кукреш, В. В. Марчук, А. Л. Савенок, Э. А. Саркисова и др.) [2–4].

Проблематика конфликтов интересовала многих исследователей с давних времен, а различные отрасли науки (философия, психология, социология, конфликтология, менеджмент и др.) изучают многообразные ее аспекты. Признание конфликта в качестве закономерной и естественной характеристики социальных отношений является одним из положений современной конфликтологии, установленными учеными-обществоведами еще в XIX–XX вв. [5].

Отдельные ученые (Л. Г. Почебут, Ю. П. Платонов, Д. Гоулман и др.) при изучении конфликтного взаимодействия более пристальное внимание уделяют стратегиям поведения

в конфликтах, достаточно много исследований посвящены социальным конфликтам (А. Г. Здравомыслов, А. В. Дмитриев, Г. И. Козырев, С. В. Соколов и др.) и управлению конфликтами в органах внутренних дел (Б. Ф. Водолазский, М. П. Гутерман, А. В. Липницкий, А. Н. Олейник, А. П. Резван, Е. Е. Тонков и др.).

Исследуя проблемы государственного управления и власти, следует отметить работы выдающегося ученого М. Вебера [6], который многими исследователями признается “отцом” теории государственного управления. Организация и прохождение государственной службы в целом и службы в органах внутренних дел в частности как часть проблематики государственного управления являются предметом научного исследования таких ученых, как Ю. Е. Аврутин, В. Н. Бойко, А. А. Демин, С. Г. Дырда, К. И. Кеник, Ю. П. Соловей, А. Г. Тиковенко, В. В. Черников, О. И. Чуприс, Т. В. Щукина и др.

Анализ последних публикаций по трем обозначенным нами направлениям дает возможность констатировать отсутствие самостоятельных исследований вопросов архетипики в праве, малоизученными остаются конфликты в органах внутренних дел, возникающие при работе с кадрами, а также недостаточное исследование возможности регулирования данных конфликтов административно-правовыми нормами.

Формулировка целей исследования. Целью статьи является выделение и обоснование видов социальных конфликтов, возникающих в работе с кадрами в органах внутренних

дел, теоретическое обоснование возможности их регулирования административно-правовыми нормами в контексте архетипной стратегии.

Изложение основного материала. Идеи К. Юнга оказали значительное влияние на исследование вопросов архетипики в различных отраслях науки. Сегодня подходы к пониманию архетипов существуют во многих отраслях науки — их используют для понимания литературы, истории, психологии, а также биологии и информатики.

Термин “архетип” состоит из двух древнегреческих понятий — *arche* (первооснова) и *typos* (образ). Юнг считал, что существует определенная унаследованная структура психики, которая развивалась сотни тысяч лет и которая заставляет нас переживать и реализовывать наш жизненный опыт вполне определенным образом. И эта определенность выражена в том, что Юнг назвал архетипами, которые влияют на наши мысли, чувства, поступки. При этом он отрицал идеи, согласно которым личность полностью определяется его опытом, обучением и воздействием окружения и выделял несколько уровней бессознательного — индивидуальное, семейное, групповое, национальное, расовое и коллективное бессознательное, которое включает в себя универсальные для всех времен и культур архетипы. Таким образом, архетип, по мнению К. Юнга, — универсальные начальные врожденные психические структуры, составляющие содержание коллективного бессознательного, распознаваемые в нашем опыте.

Данные базовые положения являются основой к пониманию научно-практических исследований и тенденций в области изучения архетипики.

По мнению Ю. А. Антоняна, архетип представляет собой отдельную коллективную психологическую установку, включающую в себя ценности, мотивы или идеи. Это модели или схемы, носящие абстрактный характер, но приобретающие конкретность в той или иной культуре, либо субкультуре [7, с. 152]. В. Н. Чайка определяет архетипы как элемент коллективного бессознательного, вырабатывающего определенные первообразы права, которые носят схематический характер и составляют основу представлений человека о правовой реальности [8, с. 7]. В. Н. Гуляихин под правовым архетипом понимает отражение постоянно повторяющегося социального опыта по регулированию отношений между людьми [9].

Учитывая основополагающие положения архетипов, предложенные К. Юнгом, устоявшиеся подходы к определению права как системы общеобязательных правил поведения, выступающих регулятором общественных отношений, а также существующие подходы к определению правовых архетипов, на наш взгляд, архетип в праве — это формализованная и многократно используемая модель регулирования правовых отношений. Формирование либо формулирование и внедрение моделей-архетипов правового поведения позволит эффективно регулировать правовые отношения.

Обобщив существующие концепции в области изучения природы конфликта, необходимо отметить, что наиболее распространенным подходом к понятию конфликта является его понимание как противоборство сторон, осознающих противоположность своих интересов.

Сотрудники, действуя в рамках полномочий по занимаемой должности, всегда выступают по поручению государства, реализовывая властно-распорядительные полномочия, включая применение мер непосредственного принуждения вплоть до использования и применения огнестрельного оружия [10]. Реализация сотрудниками данных полномочий бесспорно выступает в качестве основного конфликтогенного фактора в их деятельности, поскольку осуществляя защиту правопослушного гражданина, его жизни, здоровья, прав, свобод, охрану общественного порядка, обеспечение общественной безопасности, сотрудник причиняет вред лицу, нарушающему нормы права, общественный порядок и общественную безопасность.

Однако наше исследование направлено на выявление и регулирование конфликтов в деятельности сотрудников внутри органа внутренних дел, а именно — при работе с кадрами в органах внутренних дел.

Работа с кадрами в органах внутренних дел предполагает прогнозирование, анализ и планирование кадровой работы, оптимизацию организационно-штатной структуры органов внутренних дел, профессиональный отбор, прием на службу сотрудников и сопровождение прохо-

ждения службы в органах внутренних дел (назначение на должности, перевод, перемещение по службе, прикомандирование, присвоение специальных званий, предоставление отпусков, увольнение со службы и др.), профессиональную оценку и аттестацию сотрудников, их профессиональную подготовку, работу с резервом кадров на выдвижение, планирование и стимулирование служебного роста сотрудников. Сюда же следует отнести вопросы мотивации и организации оперативно-служебной деятельности, идеологическую работу, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социальной защиты сотрудников.

По теории социальных изменений любые изменения, происходящие в организации (какой также являются и органы внутренних дел), играют особую роль в формировании и развитии конфликта [11, с. 344].

Несоответствие структуры органа внутренних дел либо штатной численности сотрудников требованиям оперативно-служебной деятельности возникает при недостаточном прогнозировании либо отсутствии такового при создании, оптимизации или реорганизации органа внутренних дел (его подразделения), а также вследствие того, что задачи, решаемые органами внутренних дел, криминогенная обстановка, социально-экономические условия жизни меняются, а необходимые изменения в структуре или штатной численности не осуществляются.

Как правило, любые организационно-штатные изменения (реорганизация либо ликвидация органа

внутренних дел (подразделения), изменения структуры и штатного расписания, оптимизация численности личного состава и т. д.) сопровождаются организационно-управленческим конфликтом, поскольку такие изменения связаны с неопределенностью служебных перспектив, необходимостью адаптации к новым условиям службы, новому руководителю, а также тяжелыми процессами увольнения, зачисления в распоряжение или перемещения сотрудников на иную должность и др.

Ошибочное управленческое решение также объективно создает возможность конфликтов между руководителем и сотрудником. Так, несправедливость при распределении материальных и духовных благ, служебной нагрузки между сотрудниками, объявлении взысканий и поощрений часто выступает причиной подобных конфликтов.

Социальные конфликты наиболее распространены. Среди социальных конфликтов выделяют межличностные, конфликты между личностью и группой и межгрупповые.

Межличностные конфликты возникают между сотрудниками, между сотрудником и руководителем. Так, при недостаточной квалификации сотрудника возможны конфликты, как с руководителями, так и сослуживцами, поскольку допускаемые им ошибки затрагивают интересы всех, кто с ним взаимодействует. Отсутствие тесного социального взаимодействия между сотрудниками как одного, так и смежных подразделений органов внутренних дел при решении многочисленных оперативно-служебных задач также создает

основу для межличностных конфликтов среди сослуживцев.

Межличностные конфликты между сотрудниками и, в первую очередь, при наличии прямого подчинения, выступают в качестве одной из основных причин увольнения сотрудников в запас по окончании контракта до достижения предельного возраста состояния на службе.

Конфликт между личностью и группой возникает, когда сотрудник не придерживается сложившихся в подразделении норм поведения. Разновидностью такого конфликта является конфликт между руководителем и подчиненными сотрудниками, возникающий при неадекватности стиля руководства, принятии дисциплинарных мер, не являющихся популярными, и др.

Межгрупповой конфликт возникает между различными подразделениями органа внутренних дел. Теоретически оперативно-служебная деятельность всех подразделений направлена на решение единых задач, стоящих перед органами внутренних дел, однако каждое подразделение имеет разные интересы. Примером межгруппового конфликта являются разногласия между подразделениями, выполняющими задачи, возложенные на органы внутренних дел (милиция, подразделения по гражданству и миграции и др.), и подразделениями, обеспечивающими выполнение задач, возложенных на органы внутренних дел (штаб, кадры и др.). Кроме того, отсутствие объективных критериев оценки оперативно-служебной деятельности разных подразделений, приведения деятельности всех подразделений к

единому знаменателю, распределения организационных и материальных ресурсов также влечет за собой межгрупповые конфликты.

В силу ряда особенностей службы в органах внутренних дел (установленная система единоначалия и подчиненности, строгая регламентация оперативно-служебной деятельности, а также важность и социальная значимость для общества решаемых органами внутренних дел задач) организационно-управленческие и социальные конфликты выступают не только в качестве фактора, непосредственно влияющего на морально-психологический климат в коллективе, состояние служебной дисциплины и уровень преступности среди сотрудников, а также могут повлечь последствия для национальной безопасности общества в целом.

Важное значение в разрешении организационно-управленческих и социальных конфликтов в работе с кадрами в органах внутренних дел принадлежит системе управления и возможности регулирования конфликтов административно-правовыми нормами. Так, необходима разработка модели проведения организационно-штатных изменений в органах внутренних дел, а также предложений и рекомендаций для руководящего состава органов внутренних дел по назначению на должности сотрудников с учетом их личных и деловых качеств. При этом утверждение такой модели, предложений и рекомендаций соответствующим организационно-распорядительным документом (приказом или распоряжением Министра

внутренних дел либо заместителем Министра внутренних дел по идеологической работе и кадровому обеспечению в рамках предоставленных полномочий) свидетельствует о возможности формирования и внедрения моделей-архетипов правового поведения, а также возможности регулирования социальных конфликтов при работе с кадрами административно-правовыми нормами.

По такой же схеме возможно формирование и иных моделей правового поведения:

- выработка обобщенных социальных и профессиональных индикаторов (например, компетентность личности, совместимость личности и др.) для корректного подбора кандидата на соответствующую должность;
- обоснование принимаемых управленческих решений с точки зрения минимизации вероятности возникновения конфликтов между исполнителями на этапе реализации этих решений;
- формирование объективных критериев оценивания оперативно-служебной деятельности разных подразделений органов внутренних дел;
- разработка нормативных процедур разрешения типичных предконфликтных ситуаций при работе с кадрами в органах внутренних дел;
- включение в образовательные программы повышения квалификации руководителей всех уровней управления вопросов управления конфликтами при работе с кадрами в органах внутренних дел.

Выводы. Новые подходы к пониманию уделяют значительное

внимание развитию духовной жизни общества, в которой существенно влияние бессознательных состояний и процессов. Именно данное обстоятельство обуславливает необходимость дальнейшего исследования основ осознаваемой правовой ситуации и влияние на нее бессознательного уровня человеческой психики, в том числе вопросов архетипики в праве.

Эффективное разрешение организационно-управленческих и социальных конфликтов, возникающих в работе с кадрами в органах внутренних дел, возможно путем формирования (формулирования) и внедрения моделей-архетипов правового поведения. Дальнейший этап теоретического исследования связан с процессом детального формирования, обоснования и разработки рекомендаций по внедрению в работу с кадрами в органах внутренних дел моделей-архетипов правового поведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Юнг К. Г.* Архетип и символ : [перевод] / К. Г. Юнг; [сост. и вступ. ст. А. М. Руткевича]; Рос. акад. наук, Ин-т философии. — Москва: Канон+, 2015. — 335 с.
2. *Классическая* и постклассическая методология развития юридической науки на современном этапе: сб. науч. тр. / М-во внутр. дел Респ. Беларусь, учреждение образования “Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь”; редкол.: А. Л. Савенок (отв. ред.) [и др.]. — Минск : Акад. МВД, 2012. — 146 с.
3. *Классическая* и постклассическая методология развития юридической науки : сб. науч. тр. / М-во внутр. дел Респ. Беларусь, учреждение образования “Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь”; редкол.: А. Л. Савенок (пред.) [и др.]. — Минск : Акад. МВД, 2013. — 194 с.
4. *Этические* и антропологические характеристики современного права в ситуации методологического плюрализма: сб. науч. тр. / учреждение образования “Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь”; под общ. ред. В. И. Павлова, А. Л. Савенка. — Минск: Акад. МВД, 2015. — 243 с.
5. *Анциупов А. Я.* Конфликтология: [теория и практика] / А. Я. Анциупов, А. И. Шипилов. — Санкт-Петербург: Питер; Питер Пресс, 2013. — 503 с.
6. *Вебер М.* Политика как призвание и профессия / М. Вебер; пер. с нем.; [сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова]. — Москва: Прогресс, 1990. — 808 с.
7. *Антонян Ю. М.* Основные признаки архетипа / Ю. М. Антонян // Общество и право. — 2007. — № 3 (17). — С. 152–158.
8. *Чайка В. Н.* Элементы бессознательного в правовой реальности России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; спец. 12.00.01 — Теория и история права и государства; История учений о праве и государстве / В. Н. Чайка; науч. рук. В. Ю. Сморгунова. — Санкт-Петербург, 2006. — 23 с.
9. *Гуляихин В. Н.* Архетипы правосознания в системе правовой культуры личности / В. Н. Гуляихин // ВВ: Вопросы права и политики. — 2014. — № 1. — С. 54–74. DOI: 10.7256/2305-9699.2014.1.10486. URL: http://e-notabene.ru/Ir/article_10486.html
10. *Об органах* внутренних дел Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 17.07.2007 № 263-З

(в ред. Законов Респ. Беларусь от 23.06.2008 № 354-З, от 16.07.2008 № 413-З, от 31.12.2009 № 114-З, от 15.07.2010 № 164-З, от 31.12.2010 № 227-З, от 25.11.2011 № 323-З, от 13.12.2011 № 325-З, от 04.05.2012 № 361-З, от 04.01.2014 № 123-З) //

Электронная база нормативных правовых актов “Консультант Плюс: Беларусь” [Электронный ресурс]

11. *Социология*: учеб. для вузов / под ред. проф. Лавриненко. — 3-е изд. перераб. и доп. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 448 с.