

## **КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ЖКХ**

В настоящее время, конфликты в системе местного самоуправления – это наиболее актуальная проблема. Наиболее конфликтна сфера ЖКХ. Здесь мы можем встретить огромное разнообразие конфликтов, речь о которых пойдет в данной статье.

Источниками для написания статьи послужили данные статистики, монографии (А.В. Гладов). В качестве методики изучения был выбран системный анализ. Данная статья была написана посредством статистического анализа, метода исторических сравнений, наблюдения, анализа документов, в том числе, средств массовой информации, а именно, центральной местной прессы. Все это позволило более глубоко понять и проанализировать процессы, имеющие конфликтный характер.

В последние годы проблемы, связанные с функционированием ЖКХ, стали объектом всестороннего пристального внимания, однако серьезных позитивных изменений в этой сфере к настоящему времени не произошло. Более того, наблюдается ухудшение как технического, так и финансового положения этого многоотраслевого комплекса. ЖКХ по-прежнему характеризуется отсутствием эффективных экономических отношений и низким качеством предоставляемых услуг. Высокая степень износа основных фондов, тяжелая финансовая ситуация на предприятиях ЖКХ, не до конца прозрачные правила бизнеса делают отрасль непривлекательной для инвесторов.

Конфликты в этой сфере можно разделить на внутриорганизационные и внешние (между государством и населением, между чиновниками и гражданами). При чем к внешним относятся так же конфликты между управляющими компаниями за владение большей территорией. Что же касается внутриорганизационных конфликтов, то в системе ЖКХ они аналогичны другим сферам деятельности. Это конфликты между руководителем и подчиненным, между подчиненными, внутриличностные конфликты. Конфликт между государством и населением происходит когда государство не

---

\* © Тимошенкова М.В., 2012

способно удовлетворять потребностям населения. В результате, оно теряет доверие граждан. Происходят забастовки, митинги, протесты, демонстрации и прочее. Конфликт между чиновниками и гражданами происходит вследствие нарушения первыми своих обязанностей, возложенных на них государством. Госслужащие выступают посредниками между населением и государством. Когда они пренебрегают своими обязанностями, и подчиняют общие интересы частным происходит столкновение с народными массами.

К сожалению, жилищный кодекс РФ носит скорее формальный характер и имеет ряд существенных недостатков.

Среди форм управления ЖКХ личная форма является наименее конфликтной, так как здесь происходит постоянный контакт с населением. Человек, выбранный жильцами ответственным за коммунальное хозяйство, является «своим». Люди больше доверяют ему, чем чиновникам.

ЖКХ легко смыкается с бандитскими группировками. Не случайно эту сферу называют сегодня «черной дырой». Здесь имеют место большие и достаточно легкие деньги. Многие руководители в этой сфере – это выходцы из бывших военных. Отсюда можно сделать вывод об авторитарности характера руководителя. Власть — возможность и способность навязать свою волю, воздействовать на деятельность и поведение других людей, даже вопреки их сопротивлению. Суть власти не зависит от того, на чем основана такая возможность. Власть может базироваться на различных методах: демократических и авторитарных, честных и нечестных, насилии и мести, обмане, провокациях, вымогательстве, стимулировании, обещаниях и т. д. Власть появилась с возникновением человеческого общества и будет в той или иной форме всегда сопутствовать его развитию. Она необходима для организации общественного производства, которое требует подчинения всех участников единой воле, а также для регулирования других взаимоотношений между людьми в обществе.

Авторитаризм, как определенный стиль поведения, характеризуется явно выраженной властью руководителя, директивностью его действий (вербальных и невербальных), единоначалием в принятии решений, систематическим контролем действий подчиненных. Такой руководитель не позволяет подчиненным вмешиваться в дела руководства, подвергать сомнению или оспаривать принятые им решения. Он четко разделяет свои права и обязанности подчиненных. Для того чтобы управлять в авторитар-

ном стиле, руководителю должны быть присущи такие личностные качества, как высокие сознательность и самоконтроль; дальновидность; способность к принятию жестких решений; «пробивная» способность при выполнении каких-либо задач. Такой руководитель считает, что большинство сотрудников не любит свою работу, они слабые, поэтому боятся ответственности и предпочитают, что бы ими руководили. Руководитель, управляя подчиненными, опирается на свою законную власть, он требует от них послушания и постоянно контролирует их действия. При авторитарном стиле управления руководитель принимает решения без каких-либо обоснований и разъяснений перед сотрудниками. При этом он исходит из того, что он в отличие от подчиненных обладает большим пониманием и знанием дела, пользуется в большей мере собственным опытом и знаниями. Мнение подчиненных по конкретным служебным вопросам, как правило, полностью или частично игнорируется, их личные интересы должны быть полностью подчинены интересам компании.

Как показывает зарубежный опыт, сфера ЖКХ может приносить и приносит прибыль. В современной России ЖКХ – не прибыльно, поэтому и малопривлекательно для инвесторов. Возникает вопрос: можно ли сделать так, что бы эта сфера стала прибыльной? И каким образом? Для решения этого вопроса необходимо провести ряд мер. Во-первых, это совершенствование законодательной базы и государственной политики по отношению к ЖКХ. Во-вторых, необходимо развивать малый бизнес в этой сфере: индивидуальный или семейный. В-третьих, нужно заниматься подготовкой кадров. ЖКХ нужны специалисты. Можно ввести новую должность, например, по американской модели, где присутствует менеджер по развитию местных сообществ. Этот человек должен уметь работать с разными людьми и быть всесторонне развитым. Такие кадры предлагается готовить на уровне бакалавриата, а председателей ТСЖ, ТОС или ТМО – на уровне магистратуры. Необходимо возродить систему ПТУ (каменщики, фрезеровщики, сварщики и т.д.).

Очень важно разбудить инициативу у населения, заинтересовать людей, а это можно сделать только посредством перспективы на улучшение условий проживания. Население пассивно потому, что им никто не занимается. Во избежание и сокращение конфликтов, руководитель должен создать четко отлаженную систему.

Деятельность любого руководителя тесно связана с работой с людьми. Зачастую, управленцам не хватает элементарной конфликтологической культуры. Руководитель должен тонко чувствовать настроение не только потребителя, но и коллектива. В целом, конфликты в государственно-административной сфере играют чрезвычайно важную роль. Они сигнализируют власти и обществу о существующих противоречиях, требующих своего разрешения, о несовпадении позиций граждан, о существующих разногласиях; заставляют власти пересматривать свои цели, решения, курс в целом; стимулируют действия, способные поставить ситуацию под контроль, преодолеть определенное возбуждение и трудности в управленческом процессе. Они также способствуют поиску новых средств и сил, обновляющих саму государственно-административную систему, «выбрасывая» старое и отжившее и тем самым обеспечивая механизм ее развития и адаптации к новым, изменившимся условиям. Ведь дестабилизация возникает не потому, что существуют конфликты, а из-за неумения разрешать назревшие общественные противоречия или из-за их игнорирования. По справедливому замечанию немецкого конфликтолога Р. Дарендорфа, человеческая свобода вообще и свобода политического выбора в частности «существует лишь в мире регулируемого конфликта». Поэтому только непрерывное выявление и урегулирование конфликтов может считаться условием нормального развития общества и всех его институтов.

### **Библиографический список**

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учеб. пособие / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Изд-во Питер, 2008;
2. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: учебник / В.Р. Веснин. – М.: проспект, 2007;
3. Гладов А.В. «Территориальное общественное самоуправление и товарищества собственников жилья: проблемы взаимодействия», статья в журнале ВАК, 2007;
4. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта: учебник для ВУЗов / А.Г. Здравомыслов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МОНФ, 2006;
5. Лукин, Ю.Ф. Конфликтология. Управление конфликтами: учебное пособие / Ю.Ф.Лукин. – М.: ИНФРА-М, 2007;