

УДК 37.013.2

DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-2/2-144-147

ИВАШКИН Владимир Иванович,
Военный университет Министерства обороны РФ,
г. Москва, Россия
vianiva1@rambler.ru

IVASHKIN Vladimir I.,
Military University of the Russian Ministry of Defense,
Moscow, Russia
vianiva1@rambler.ru

РОЛЬ КОМАНДИРА (РУКОВОДИТЕЛЯ) В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

ROLE OF THE COMMANDER (CHIEF) IN THE PEDAGOGICAL PREVENTION OF CONFLICTS IN THE MILITARY COLLECTIVE

В статье рассмотрена актуальность социально-психологических и военно-педагогических проблем, связанных с различными противоречиями, возникающими в процессе жизни и деятельности воинского коллектива, от решения которых во многом зависит состояние воинской дисциплины и правопорядка подразделений и частей, их боевая готовность. В статье центральная роль в педагогической профилактике конфликтов отводится командиру (руководителю). Описаны основные объективные и субъективные причины и предпосылки к возникновению межличностных конфликтов, факторы возникновения конфликтов между военнослужащими, предложен комплекс мероприятий, который мог бы помочь руководителю предупредить и разрешить конфликты в коллективе. Автор рассматривает связующую роль воинского коллектива и командира (руководителя) в педагогической профилактике конфликтов. В статье отмечается улучшение качественных показателей нового пополнения, их социально-психологических характеристик, увеличение военнослужащих, желающих проходить военную службу по контракту, что связано с ростом престижа военной службы в обществе. В связи с этим подчеркивается, что условием эффективной деятельности командира является его социально-психологическая и педагогическая компетентность. Для развития, в том числе и конфликтологической компетенции, командиру (руководителю) необходимо постоянно заниматься самообразованием, расширением и углублением имеющихся знаний, навыков и умений в целях достижения высокого уровня профессионального мастерства.

In the article the urgency of social-psychological and military-educational problems associated with the various contradictions arising in the process of life and activity of the military collective, the condition of military discipline and law enforcement in units and their combat readiness depend on the solution of that problems. The article confirms the main role of the commander (chief) in the pedagogical prevention of conflicts. It describes the main objective and subjective causes and preconditions for the emergence of interpersonal conflicts, causes of conflict between military personnel and complex activities, which could help the Commander to prevent and solve the conflicts in the collective. The author examines the linking role of the military collective and the commander (chief) in the pedagogical prevention of conflicts. The article emphasizes the improvement of quality indicators of new recruits, of their social-psychological characteristics, the increase in military personnel wishing to perform the contract military service, due to the increase of prestige of military service in society. That's why, it is emphasized that the condition of the effective activity of the commander is based on its social-psychological and pedagogical competence. For the development of the commander competence, including the competence in terms of the conflict science, the commander (chief) must constantly self-educate, expand and deepen existing knowledge, skills and abilities to achieve a high level of his professional skills.

Ключевые слова: воинский коллектив, взаимоотношения, командир, руководитель, противоречия, конфликт, отношения, успешная служебно-боевая деятельность.

Keywords: military collective, the inter-relationships, the commander, chief (leader), contradictions, conflict, relationship, successful service-combat activities

Одним из основных качеств командира (руководителя), которое в значительной степени определяет его зрелость, является умение постоянно чувствовать пульс коллектива. Нужно уметь видеть подразделение не только в его организационно-штатной структуре, но и как сложный социальный организм, в жизни которого огромное значение имеют закономерности его развития и функционирования. Под влиянием внешних и внутренних условий в коллективе могут проявляться как положительные, так и отрицательные тенденции. Нужно уметь видеть зарождение каждой из них, с тем чтобы способствовать развитию положительных тенденций и в самом зародыше нейтрализовать влияние отрицательных. Когда отрицательное уже получило развитие, бороться с ним значительно труднее.

Воинский коллектив представляет собой основную ячейку, которая непосредственно связывает личность воина с армией и обществом, включает ее в систему общественных отношений и социального взаимодействия. Он является надежным хранителем боевого опыта и мастерства, традиций и норм воинских отношений [4].

Чувствовать коллектив – это уметь видеть всю сложную систему его внутренних связей и отношений. Мимо внимания командира не должна проходить ни одна мелочь. Да и вообще – бывают ли мелочи, когда речь идет о руководстве людьми?! Необходимо, как писал А.С. Макаренко, «чтобы в коллективе были организованы все воспитательные процессы, и отдельный член этого коллектива должен чувствовать свою зависимость от него – от коллектива, должен быть предан интересам коллектива, отстаивать эти интересы и в первую очередь дорожить этими интересами» [3].

Анализ качественных показателей нового пополнения показывает: их социально-психологические характеристики ежегодно улучшаются, что связано с ростом престижа военной

службы в обществе. Молодые люди, как правило, идут служить по собственному желанию с глубоким убеждением в том, что в период военной службы они получают новые знания, научатся обращаться с вооружением и военной техникой. Как известно, увеличивается процент укомплектованности подразделений военнослужащими, проходящими военную службу на должностях сержантов и солдат по контракту. Для успешного управления и взаимодействия с этой категорией военнослужащих требуются особые знания, умения и педагогические навыки.

В связи с этим одним из важных путей повышения эффективности педагогического процесса воинской части, подготовки военных специалистов, отвечающих современным требованиям, является деятельность офицера, его педагогическое мастерство, педагогическая культура, педагогический такт. Культура педагогического общения командира (руководителя) непосредственно связана с его профессионально-этической культурой, то есть усвоением системы моральных требований, принципов, норм, которые определяют уровень развития его нравственного сознания. Особенно велико значение соблюдения офицером (руководителем) требований и норм профессионально-педагогической этики при решении задач нравственного воспитания военнослужащих. Не случаен тот факт, что все просветители прошлого, видные педагоги (Я.А. Коменский, К.Д. Ушинский и др.) обращали внимание на большое значение нравственной воспитанности педагога, подтверждая, что доверять дело воспитания необразованному человеку, а тем более человеку плохому в нравственном отношении никоим образом нельзя [2].

Жизнь показывает, что грубое, высокомерное, бездушное и т.п. отношение отдельных начальников к подчиненным, превышение должностных полномочий и унижение достоинства подчиненных, неуважение отдельных подчиненных к начальнику, притеснение отдельными «бывалыми» других военнослужащих, другие формы и виды противоречащих уставам взаимоотношений являются причинами, порождающими воинские проступки и преступления.

Каждый воинский коллектив характеризуется сложной системой отношений. Знание внутренней жизни коллектива, его структуры, социального микроклимата, постоянный контроль за его состоянием открывают возможность успешно решать самые сложные служебно-боевые задачи.

Отдельные офицеры недостаточно владеют приемами и методами выявления и анализа основных факторов, воздействующих на состояние взаимоотношений в воинских коллективах, что нередко приводит к возникновению конфликтных ситуаций, нарушениям уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

По результатам исследований, наиболее частыми в воинских коллективах являются конфликты между начальниками и подчиненными – на них приходится до 75% всех межличностных конфликтов [5].

В некоторых случаях офицеры допускают ошибки в выстраивании системы взаимоотношений, основанной на выборочной требовательности к военнослужащим. Строящаяся на подобных доводах практика говорит о низкой педагогической подготовленности офицера. Выборочная требовательность командира (руководителя), прибегающего в погоне за «эффективными» результатами к негодным с точки зрения военной педагогики средствам, порождает, как правило, нездоровые взаимоотношения в коллективе, приводит к возникновению конфликтов между военнослужащими. Не менее ошибочной является подмена разумности требований системой ничтожных условностей, мелочных традиций.

Уважение к подчиненным должно заключаться не только в содержании – разумной требовательности, но и в форме предъявления – в такте, в твердом, но не оскорбительном тоне, отсутствии чопорности, неестественности. Известно, что А.С. Макаренко, считавший основным символом своей педагогической веры как можно больше требовательности к человеку и как можно больше к нему уважения, даже восьмилетнего мальчика, предъявляя требования к нему, называл «товарищ Комаров!» [3].

Вместе с тем руководителям все чаще приходится сталкиваться с отрицательными социально-психологическими явлениями, в том числе с факторами возникновения конфликтов между военнослужащими. В воинских коллективах наиболее часто происходят межличностные конфликты, реже межгрупповые. Но очень важно усвоить, что в любом случае конфликт рождается из отношения человека к себе или окружающим его людям [1].

Рассмотрим основные предпосылки к конфликтам.

К объективным предпосылкам конфликтов в воинских коллективах относятся: недостаточная обеспеченность подразделения видами довольствия. Это не только материальные, финансовые и технические средства, но укомплектованность подразделений личным составом; непродуманность правовых и других нормативных процедур межличностных противоречий, возникающих во взаимоотношениях военнослужащих; субординационный тип отношений военнослужащих, продиктованный укладом военной службы; цикличность организации войсковой деятельности. Разобрав основные объективные причины возникновения конфликтов, можно

предложить комплекс мероприятий, который мог бы помочь руководителю предупредить конфликт в коллективе:

1. Структурно-организационные меры (не должно быть дублирующих организационных структур).
2. Функционально-организационные меры (не должны пересекаться функции должностных лиц).
3. Психологические меры (учет психологии личности и психологического состояния при общении).
4. Культура общения (культура языка, поведения, мысли, слушания).
5. Обеспечение мер социальной справедливости (при распределении нагрузки, материальном обеспечении, кадровой работе).

Специалисты, занимающиеся изучением конфликтных ситуаций, утверждают, что они могут оказывать и положительное влияние на состояние дел, результаты службы, взаимоотношения военнослужащих. Кроме того, необходимо понимать, что любой руководитель, каким бы гуманным не был стиль его деятельности, не сможет избежать конфликтных ситуаций в коллективе [1].

Известно, что конфликт легче предупредить, чем разрешить. В стадии зарождения, когда противоречия выражаются пока лишь в плохом настроении, подавленности, недовольстве, руководителю бывает достаточно неофициального разговора наедине, рекомендации не заводить ссоры, уйти от конфликта или просто шутки, юмора – разрядки, чтобы избежать столкновения сторон.

Однако в любом случае профилактика конфликтных ситуаций начинается задолго до этого, она ведется руководителем постоянно и предполагает ряд принципиальных моментов.

Во-первых, важным условием успешной деятельности руководителя по профилактике конфликтных ситуаций служит соблюдение принципа социальной справедливости. Быть справедливым для руководителя – значит следить за тем, чтобы в воинской части (подразделении) строго соблюдались законность, уставные положения.

Опыт показывает, что воины служат с большим желанием, быстрее адаптируются, когда знают, что их усердие обязательно будет замечено руководителем и соответствующим образом оценено. У любого руководителя имеется достаточное количество средств для оценки деятельности своих подчиненных.

Во-вторых, преодолеть многие недоразумения, напряженность в коллективе руководителю поможет развитие демократии и гласности в решении важнейших вопросов жизни и деятельности части (подразделения).

Опора на общественные организации (офицерское собрание, советы сержантов и прапорщиков, женсовет и т.п.) поможет командиру избежать непродуманных, субъективистских решений. Особо важно это при решении таких вопросов, как перемещение военнослужащих по службе, подбор кандидатов на учебу, награждение государственными наградами, распределение служебного жилья, распределение дополнительных денежных выплат и сроков проведения отпусков.

Значительно снижают напряженность в воинских коллективах, уменьшают стрессовые ситуации регулярные встречи руководства с личным составом (как в официальной, так и в неофициальной обстановке). Войсковой опыт показывает, что эффективными формами в этом плане являются: вечера вопросов и ответов, общие собрания военнослужащих, индивидуальные и групповые беседы, прием по личным вопросам, проведение устных и письменных опросов, посещение лицами командования мест компактного проживания военнослужащих и членов их семей, систематический анализ писем, жалоб и заявлений военнослужащих и членов их семей, участие в заседаниях женсоветов и др.

В-третьих, одним из важнейших условий бесконфликтного функционирования воинских коллективов является совершенствование стиля деятельности командира (руководителя).

Проведенные исследования показывают, что оптимальный стиль командира характеризуется гибким сочетанием единоначалия, умения принять твердое решение, взять на себя ответственность за его выполнение, коллегиальности, демократических тенденций, готовности считаться с мнением подчиненных.

Даже внешним видом командир (руководитель) должен демонстрировать уверенность в себе, доказывая это своими делами, быть отцом для своих подчиненных. Командир (руководитель) обязан постоянно проявлять заботу о своих подчиненных и о воинском коллективе в целом.

Стремление к излишнему администрированию, резкость, вспыльчивость, бестактность со стороны командира создают нервную обстановку и напряженность.

Руководитель может использовать как косвенные приемы воздействия на отношения людей (объединение их общей деятельностью, едиными целями и задачами), так и прямые способы управления конфликтными ситуациями. В целом разрешение конфликта не должно разрушать дружеские, товарищеские основы взаимодействия и сотрудничества. Борьба должна вестись не против людей, а против негативных явлений и тенденций.

Таким образом, руководителю крайне важно, чтобы социально-психологический климат в коллективе оказывал благоприятное воздействие на качество совместной деятельности людей. Условием эффективной деятельности является его социально-психологическая и педагогическая компетентность. Для развития в том числе и конфликтологической компетенции командира (руководителя) необходимо постоянно заниматься самообразованием, обновлением, расширением и углублением имеющихся знаний, навыков и умений в целях достижения высокого уровня профессионального мастерства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Уч. для вузов. - 5-е изд. - СПб.: Питер, 2014. - С. 193-196.
2. Военная педагогика: Уч. / Алехин И.А. - М.: Главное управление воспитательной работы вооруженных сил Российской Федерации, 2008. - С. 161-162.
3. Макаренко А.С. Собр. соч. - М., 1958. - Т.5.
4. Перевалов В.Ф. Воинский коллектив. Динамика отношений. - М. Военное издательство, 1991. - С. 11-12.
5. Психология разрешения конфликтов между военнослужащими: Уч. пособие / Шипилов А.И. - М.: Военный университет Вооруженных сил Российской Федерации, 1999. - С. 3-4.

REFERENCES

1. Antsupov A.Y., Shipilov A.I. Conflictology. [Konfliktologiya]. Textbook for the establishment of the higher education. 5th edit. *Uchebnik dlya vu-zov*, SPb.: Piter, 2014. Pp.193-196. (in Russ.).
2. Alekhin I.A. Military pedagogy. [Voennaya pedagogika]. Tutorial. *Uchebnik*, Moscow: Main Department of the ducational work of the Armed Forces of the Russian Federation, *Glavnoe upravlenie vospitatel'noy raboty vooruzhennykh sil Rossiyskoy Federatsii*. 2008. Pp. 161-162. (in Russ.).
3. Makarenko A.S. collected works. [Sobr. Soch]. Moscow: 1958. V. 5. (in Russ.).
4. Perevalov V.F. Military collective. [Voinskiy kollektiv]. The dynamics of the relationships. Moscow. Military publishing house, *Dinamika otnosheniy. M. Voennoe izdatel'stvo*. 1991. Pp. 11-12. (in Russ.).
5. Shipilov A.I. Psychology of conflict resolution between military servicemen. [Psikhologiya razresheniya konfliktov mezhdu voennosluzhashchimi] Manual. *Uchebnoe posobie*, Moscow: Military University of the Armed Forces of the Russian Federation, *Voenny universitet Vooruzhennykh sil Rossiyskoy Federatsii* 1999. Pp. 3-4. (in Russ.).

Информация об авторе

Ивашкин Владимир Иванович, адъюнкт, 23 кафедра (морально-психологического обеспечения), Военный университет Министерства обороны РФ,
г. Москва, Россия
vlaniva1@rambler.ru

Получена: 15.04.2016

Для цитирования статьи: Ивашкин В.И. Роль командира (руководителя) в педагогической профилактике конфликтов в воинском коллективе. Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том 8. № 2. Часть 2. с. 144-147.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-2/2-144-147

Information about the author

Ivashkin Vladimir I., Postgraduate Student, Department #23rd (Moral-Psychological Course), Military University of the Russian Ministry of Defense,
Moscow, Russia
vlaniva1@rambler.ru

Received: 15.04.2016

For article citation: Ivashkin V.I. Role of the commander (chief) in the pedagogical prevention of conflicts in the military collective. [Rol' komandira (rukovoditelya) v pedagogicheskoy profilaktike konfliktov v voinskom kollektive]. Krasnodar. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'*= Historical and Social Educational Ideas. 2016. Tom 8. № 2. Vol. 2. Pp. 144-147.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-2/2-144-147