УДК 316.48

DOI: 10.17748/2075-9908-2018-10-2/2-67-71

ГИЗАТУЛЛИН Артур Айратович
Военный университет Министерства
обороны Российской Федерации
г. Москва, Россия
gizatullin_90@inbox.ru

Arthur A. GIZATULLIN
Department of Sociology
Military University of the Russian Ministry
of Defense
Moscow, Russia
gizatullin_90@inbox.ru

**СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКИХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МО РФ**

**STRATEGIES FOR RESOLVING SOCIAL CONFLICTS
IN MILITARY UNITS OF THE RUSSIAN MINISTRY
OF DEFENSE**

Конфликт является естественным явлением в структуре социального взаимодействия современного общества. Значимое место конфликты занимают в системе социальных отношений военной организации. Важной чертой модернизации современных Вооруженных Сил РФ является не только совершенствование боевой подготовки и техническое оснащение новым вооружением и военной техникой, но и преобразование социальных взаимодействий в различных управленческих сценариях. Проявляется потребность в возрастании эффективности управления многогранной деятельностью военной организации. Ориентация на транспарентность системы военного управления, гуманизацию военно-социальной среды, публичный контроль принимаемых решений обуславливают корректировку методов военного управления. В этой обстановке для эффективного управления личным составом и оптимального использования потенциала военно-социальной среды командиру (руководителю) требуется выстроить четкий механизм управления кризисными ситуациями в подчиненном воинском коллективе. Руководитель любого ранга стремится к оперативному разрешению или урегулированию возникающих конфликтов, особенно если он сам является участником конфликта с подчиненным. К сожалению, как показывает практика, руководителю это не всегда удается. В данной статье рассматриваются и оцениваются способы и методы деятельности военного руководителя, при помощи которых он стремится завершить конфликт. Также рассматривается деятельность вмешивающейся (медиаторской) стороны в целях прекращения конфликтного взаимодействия руководителя и подчиненного.

Conflict is a natural phenomenon in the structure of social interaction of modern society. Conflicts occupy a significant place in the system of social relations of a military organization. An important feature of modernization of the Russian Armed forces is not only the improvement of combat training and technical equipment with new weapons and military equipment, but also the transformation of social interactions in various managerial scenarios. Manifests the need for increasing the effectiveness of management of many-sided activity of the military organization. Focus on the transparency of the system of military administration, humanizing the military social environment, public control of the decisions that determine the adjustment of the methods of military administration. In this situation, for effective management of personnel and optimal use of the capabilities of the military social environment the commander (head) required to build a clear mechanism for crisis management in a subordinate military staff. A Manager of any rank is committed to the prompt resolution or settlement of emerging conflicts, especially if he is a party to the conflict with a subordinate. Unfortunately, as practice shows, the head does not always succeed. This article discusses and evaluates the ways and methods of the military leader's activity, with the help of which he seeks to end the conflict. The activity of the intervening (mediator) side is also considered in order to stop the conflict interaction between the head and the subordinate.

Ключевые слова: конфликт, кризисная ситуация, подразделение, коллектив, руководитель, посредничество, арбитр, стратегия управления конфликтом, разрешение конфликта, конфликт-менеджмент

Keywords: conflict, crisis, division, team, manager, mediation, arbitrator, conflict management strategy, conflict resolution, conflict management

Конфликты, которые возникают между подчиненным и руководителем, воздействуют на все аспекты социального взаимодействия их участников и на взаимоотношения в воинском коллективе в целом. Не менее негативным эффектом характеризуются конфликты, протекающие по горизонтали служебных отношений. Следовательно, любой конфликт, который происходит в воинском подразделении, необходимо превратить в объект пристального внимания армейской общественности и руководства [1, с. 192]. Не-

которые конфликтные ситуации вполне можно решить и без вмешательства третьей стороны.

Однако, если противоречие, вызвавшее конфликт, будет не разрешено, а проигнорировано, в будущем оно неизбежно станет основой для множества коллизий, которые превзойдут предыдущие конфликты по степени остроты, масштабам и последствиям.

Наиболее рациональная стратегия управления конфликтом состоит в разрешении предконфликтной и собственно конфликтной ситуации неконфликтными методами.

Первый метод - саморазрешение возникшего противоречия или самоурегулирование конфликтного взаимодействия самими противостоящими сторонами, когда оппоненты посредством достижения компромисса либо путем определенных уступок и сотрудничества достигают взаимного соглашения [2, с. 56-58]. В случае, если противоречие, ставшее причиной конфликта, не может разрешиться участниками конфликта самостоятельно в силу причин объективного и субъективного характера, а последующее неконтролируемое развитие конфликтной ситуации может вызвать необратимые последствия, наилучший эффект дает иной метод - разрешение разногласий при помощи третьих лиц [3, с. 64-73].

В этом состоит второй способ урегулирования либо разрешения конфликта между подчиненным и руководителем. Следует отметить, что этот метод действительно работает при разрешении конфликтных ситуаций, так как результаты исследования показывают, что почти 80% конфликтов такого типа разрешаются при вмешательстве третьей стороны [4, с. 105-112].

Вместе с тем было бы неверным утверждать, что основным методом разрешения конфликта между подчиненным и руководителем выступает вмешательство третьих лиц. Данный способ говорит о неспособности оппонентов разрешить возникшую проблему самостоятельно. Его применение наиболее эффективно в следующих ситуациях:

- если конфликт между подчиненным и руководителем тянется длительное время и его последующее неконтролируемое развитие может деструктивно воздействовать на воинское подразделение, а соответственно, и на качество разрешения задач, поставленных перед воинским коллективом; самостоятельное урегулирование конфликта ввиду сложившихся обстоятельств невозможно;

- ограниченность пространственных и временных параметров, удаленность территорий, характерная для подразделений ВС России, исполняющих разные функции, не всегда позволяет привлечь третью сторону в качестве медиатора.

Помимо этого, присутствующая в воинских коллективах жесткая субординация также не всегда позволяет подчиненному обратиться с просьбой о разрешении конфликта к посреднику, в особенности если конфликт касается личности офицера: оскорбление достоинства, унижение и пр. Обычно в подобных конфликтах подчиненный стремится посредством противоборства самостоятельно отстоять свое оскорбленное достоинство, не обращаясь за помощью к вышестоящему руководителю.

Имеет смысл уделять особое внимание развитию практических навыков урегулирования конфликтов, способностей разрешать конфликты, возникающие между подчиненными. Навык руководителя сводить на нет конфликтные ситуации даст возможность существенно экономить силы и время, а главное - находить выход без привлечения третьей стороны [5, с. 73-84].

Способность руководства грамотно и вовремя разрешать конфликт непосредственно отражается на его авторитете в коллективе и формирует позитивное отношение со стороны подчиненных [6, с. 63]. Исследования позволяют определить эффективные способы разрешения и урегулирования конфликтов, которые используются военными руководителями чаще других. Среди таких способов можно выделить следующие:

- прекращение конфликтного взаимодействия путем удаления оппонентов из сферы их взаимодействия решением руководителя. (Этот метод не разрешает того противоречия, которое стало причиной конфликта, и не всегда выступает самым удачным спосо-

бом решить конфликт, однако он позволяет быстро прекратить конфликтное взаимодействие);

- переговоры со сторонами конфликта, осуществляемые для прекращения конфликтного противостояния и в целях совместного поиска выхода из имеющейся ситуации. (Безусловно, инициатива проведения таких переговоров должна исходить от руководителя, поскольку инициатива подчиненного находит отклик у руководства далеко не всегда);

- обращение руководителя за помощью и содействием в разрешении конфликта к сослуживцам конфликтующего подчиненного, его друзьям и товарищам, а также к неформальным лидерам воинского коллектива [7, с. 69].

Бесспорно, обращение руководителя за помощью к старшим начальникам тоже способно оказать положительное влияние на конфликт, тем не менее этот метод не всегда находит понимание у членов воинского коллектива и самих участников конфликта.

Наилучшим вариантом действий руководства является недопущение того, чтобы предконфликтная ситуация переросла в нескрываемое столкновение, но, если конфликт уже произошел, главное - не поддаваться воздействию негативных эмоций, не принимать непродуманных решений, что способствует разрешению либо урегулированию возникшего конфликта с минимальными потерями для обоих участников.

Перед тем, как выступить в роли инициатора примирения с подчиненным, руководителю следует проанализировать ситуацию, установить причины конфликта, цель, к которой стремится подчиненный, а также реакцию воинского коллектива на возникшую конфликтную ситуацию [8, с. 34-37]. Детально проанализировав указанные выше аспекты, руководитель сумеет принять верное решение, способное ослабить конфликтное противостояние и в дальнейшем достичь примирения.

Как показывает практика, современные военные руководители, к сожалению, не всегда готовы конструктивно и грамотно разрешать конфликты. Основным методом действий руководства является открытое служебное, административное, психологическое давление на подчиненного, который осмелился выразить руководителю возражение, наступление на него широким фронтом всевозможных приемов и способов борьбы [9, с. 4-10]. Об этом свидетельствуют не только результаты исследований, но также множество жалоб от разных категорий военнослужащих в соответствующие органы военного управления, органы юстиции и средства массовой информации на неправомерные действия руководства. И проблема состоит не только в отсутствии правовой защищенности военнослужащего от произвола руководителя, но и в недостаточной компетентности руководителей в области взаимоотношений военнослужащих (сфере социального взаимодействия), нехватке навыков неконфликтного общения с исполнителями и конструктивного урегулирования конфликтов с подчиненными и среди подчиненных.

На сегодняшний день конфликтная компетентность считается не только важным элементом социальной компетентности, но и ключевым признаком межкультурной компетентности - обязательного качества специалиста в современном обществе поликультурного типа. Признавая специфичный характер процесса повседневной учебно-боевой деятельности, следует особое внимание уделить конфликтной компетентности военных кадров как фундаментальной характеристике эффективной коммуникации в военной организации и, что особенно важно, эффективного военного управления.

У многих офицеров - командиров воинских подразделений на сегодняшний день недостаточно специальных знаний в сфере урегулирования конфликтов, зачастую их коммуникативные качества, как и навыки эффективного руководства, находятся на невысоком уровне.

Авторитет должности при взаимодействии с подчиненными ставится выше авторитета личности руководителя, а требования к подчиненным зачастую идут вразрез с уважением достоинства военнослужащих. По отношению к подчиненным нередко допускается хамство, грубые высказывания и высокомерие. В результате авторитет руководителя как потенциального арбитра при урегулировании конфликтов серьезно страдает,

что сводит на нет основы конфликт-менеджмента офицерского состава. Развитие и усовершенствование культуры управления офицеров, базирующейся на правилах корпоративной культуры и конфликтной компетентности, - одна из наиболее значимых задач при профессиональной подготовке офицерского состава.

Противоречивость коммуникативных процессов в воинском подразделении обусловлена наличием противоположных интересов, нуждающихся в согласовании. Это и потребность в ситуативном принятии управленческих решений, и оценка продуктивности служебной деятельности, и учебная, общественная, боевая эффективность.

Существующее на сегодняшний день развитие военной организации обязывает офицера изучать основы конфликтологии, психологии и педагогики, осваивать методические навыки урегулирования конфликтов, повышать организационную культуру.

Посредничество третьей стороны в предотвращении конфликтных ситуаций, как показала практика, обладает эффективным управленческим влиянием и нацелено на поиск решения конфликта. Наиболее выраженный эффект от участия третьей стороны в рамках военной организации дает медиаторство.

Медиаторство считают одним из самых успешных и универсальных методов урегулирования конфликтных ситуаций. Применяя профессиональный опыт, специальную методику, психологические знания, арбитр оказывает содействие достижению оппонентами соглашения.

К признакам классического посредничества можно отнести: неформальность, необязательность, независимость, нейтралитет и гибкость медиатора, участие самих оппонентов, конфиденциальность. При посредничестве решение выносят сами участники конфликта.

Когда медиатором является не представитель командования, а офицер подразделения, воинской части (обладающий наибольшим авторитетом), весьма затруднительно придерживаться принципа нейтральности по отношению к конфликтам внутри коллектива. Распространенная практика вмешательства в конфликты подчиненных вышестоящего руководства также не отвечает принципам медиаторства, в частности принципу добровольного участия оппонентов в разрешении спора и принципу неуполномоченности медиатора выносить решения.

Помимо этого, любое вмешательство руководства в конфликт подчиненных, несомненно, тесно взаимосвязано как с интересами руководителя, так и с интересами коллектива, а соответственно, нейтральным его считать нельзя.

Мы полагаем, что возникновение неклассических, нетрадиционных форм посредничества является неизбежным и к тому же полезным процессом, поэтому не стоит игнорировать их из-за несоответствия требованиям базовой, традиционной модели.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Гуманитарные аспекты строительства Вооруженных Сил: Военно-теоретический труд / рук. авт. кол-ва В.П. Суставов. - М.: ВУ, 2007.
2. Анцупов А.Я. Социально-психологические основы предупреждения и конструктивного разрешения межличностных конфликтов между офицерами / А.Я. Анцупов. - М., 2007.
3. Келли Р. Посредничество: Разрешение споров и управление конфликтом (из 15-летней практики) / Р. Келли // Социальный конфликт. - 2008. - № 4.
4. Кулик М.А. Применение социологических исследований для предотвращения конфликтов / М.А. Кулик // Справочник по управлению персоналом. - 2012. - № 3.
5. Баринов В.А. Организационный подход к управлению конфликтами в кризисной ситуации / В.А. Баринов, Н.В. Баринов // Менеджмент в России и за рубежом. - 2009. - № 5.
6. Григорьев А.А. Военная культура: где точка опоры? / А. Григорьев // Вестник границы России. - 2010. - № 1.
7. Военно-социологические исследования: Сборник статей. - 2014. - № 2(6).
8. Ельцов А.В. Компенсационные механизмы в конфликтах (снятие агрессивности) / А. Ельцов // Управление персоналом. - 2009. - № 7.
9. Чаплыгин А.А. Социальные технологии и управление конфликтами в коллективе. - Калининград: КГУ, 2010.

REFERENCES

1. Gumanitarnye aspekty stroitel'stva Vooruzhennyh Sil: Voenno-teoreticheskij trud. [Humanitarian aspects of the construction of the Armed forces: military-theoretical work]. hands. AWT. count V. P. Sustavov. Moscow: WU, 2007 (in Russ)
2. Ancupov, A.YA. Social'no-psihologicheskie osnovy preduprezhdeniya i kon-struktivnogo razresheniya mezhlichnostnyh konfliktov mezhdu oficerami. [Socio-psychological bases of the prevention and constructive resolution of interpersonal conflict between officers]. A. Ya. Antsupov. M., 2007 (in Russ)
3. Kelli R. Posrednichestvo: Razreshenie sporov i upravlenie konfliktom (iz 15-letnej praktiki). [Dispute resolution and conflict management]. (15 years). R. Kelly. Social conflict. 2008. No. 4. (in Russ)
4. Kulik M.A. Primenenie sociologicheskikh issledovaniy dlya predotvrashcheniya konfliktov. M.A. Kulik. Spravochnik po upravleniyu personalom. [Application of sociological research for conflict prevention. M. A. Kulik . Handbook of personnel management.] 2012. No. 3 (in russ)
5. Barinov V.A. Organizacionnyj podhod k upravleniyu konfliktami v kri-zisnoj situacii V.A. Barinov, N.V. Barinov . Menedzhment v Rossii i za rubezhom. [Organizational approach to conflict management in a crisis situation. V. A. Barinov, N. In. Barinov Management in Russia and abroad.] 2009. No. 5. (in russ)
6. Grigor'ev A.A. Voennaya kul'tura: gde tochka opory? A. Grigor'ev. Vestnik granicy Rossii. [Military culture: where is the fulcrum? A. Grigoriev . Bulletin of the Russian border.] 2010. No. 1. (in russ)
7. Voenno-sociologicheskie issledovaniya. Sbornik statej. № 2(6) M. 2014. [Military sociological research. Collected papers.] № 2(6). M. 2014 (in russ)
8. El'cov A.V. Kompensacionnye mekhanizmy v konfliktah (snyatie agres-sivnosti) A. El'cov . Upravlenie personalom. [Compensatory mechanisms in conflicts (removal of aggression)] A. El'tsov. personnel management 2009. No. 7. (in russ)
9. CHaplygin A.A. Social'nye tekhnologii i upravlenie konfliktami v kollektive. Kaliningrad:[Social technologies and collective conflict management.] Kaliningrad: KSU, 2010. (in russ)

Информация об авторе:

Гизатуллин Артур Айратович, адъюнкт, кафедра социологии, Военный университет Министерства обороны Российской Федерации, г. Москва, Россия
gizatullin_90@inbox.ru

Получена: 23.03.2018

Для цитирования: Гизатуллин А.А. Стратегии разрешения социальных конфликтов в воинских подразделениях МО РФ. Историческая и социально-образовательная мысль. 2018. Том. 10. № 2-2 . с.67-71.
doi: 10.17748/2075-9908-2018-10-2/2-67-71.

Information about the author:

Arthur A. Gizatullin, Postgraduate Student, Department of Sociology, Military University of the Russian Ministry of Defense, Moscow, Russia
gizatullin_90@inbox.ru

Received: 23.03.2018

For citation: Gizatullin A. A. Strategies for resolving social conflicts in military units of the Russian ministry of defense. Historical and Social-Educational Idea. 2018. Vol . 10. no.2-2. Pp. 67-71.
doi: 10.17748/2075-9908-2018-10-2/2-67-71. (in Russ)