

УДК 37.013.2

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ

НИКИФОРОВ Игорь Геннадьевич,

курсовой офицер-преподаватель,

Военно-воздушная академия им. профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина

АННОТАЦИЯ. В данной статье рассматриваются основные стратегии и формы урегулирования конфликтов в воинских коллективах. Показано, что предупреждение и конструктивное разрешение конфликтов является важной задачей командиров подразделений. Отмечается, что приобретение опыта и знаний бесконфликтного управления воинским коллективом служит ведущим аспектом профессионального совершенствования командиров всех рангов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: конфликт, военнослужащие, коллектив, разрешение конфликтов, стратегия.

CONFLICT RESOLUTION STRATEGIES BETWEEN THE MILITARY PERSONNEL

NIKIFOROV I. G.,

Course Officer-Teacher,

Military Educational and Scientific Center of the Air Force "N. E. Zhukovsky
and Y. A. Gagarin Air Force Academy"

ABSTRACT. This article discusses the main strategies and forms of settlement and conflict resolution in military collectives. It is shown that prevention and constructive conflict resolution are important tasks for unit commanders. It is noted that the acquisition of experience and knowledge of conflict-free command and control of the military collective are the leading aspects of the professional development of commanders of all ranks.

KEY WORDS: conflict, military personnel, collective, conflict resolution, strategy.

В ведение
Разнообразие видов, конкретных форм и содержания конфликтов делает их предметом внимания различных областей знания – от психологии и правопедания в военных науках до искусствоведения. Конфликтность взаимоотношений военнослужащих, неумение многих субъектов военной деятельности правильно оценивать возникающие конфликтные ситуации часто приводит к открытому противостоянию. В общем, конфликты среди военнослужащих по их деструктивному влиянию становятся предметом заботы на всех уровнях силовых структур, от младших командиров и офицеров до главнокомандующих и министров соответствующих структур, на что указывают приказы и директивы в нормативных документах.

Теоретический анализ источников по данной проблематике свидетельствует о том, что конфликт и конфликтные формы поведения находятся в центре внимания многих отечественных и зарубежных ученых. Исследованиями различных аспектов и проблем конфликтов и конфликтных форм поведения занимались: В. Аллахвердов, Н. Гришина, А. Донцов, М. Дойч, А. Здравомыслов, Л. Козер, Л. Котлова, С. Кудрявцев, Л. Куликов, К. Левин, Н. Леонова, Дж. Скотт, В. Хальзев, Б. Хасан, К. Хорни, Ю. Шарапов. Отдельные аспекты проблемы конфликтов в условиях военной деятельности рассматривали отечественные ученые, а именно: А. Анцупов, А. Гончаров, А. Иваницкий, М. Калинина и др.

Актуальность данной темы заключается в том, что современная конфликтология ориентирует массовое сознание людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, особенно – в профессиональной, и необходимость их разрешения. Изучение технологий

разрешения конфликтов и навыков конструктивного поведения в конфликте важно как в практическом, так и теоретическом плане, т.к. в результате конфликтов осложняется межличностное общение, происходит ряд грубых правонарушений: неуставные отношения между военнослужащими, уход со службы, суицидальные проявления и др.

Цель статьи – исследование стратегий разрешения конфликтов между военнослужащими.

Основная часть

В силу своего социально-психологического состояния, обусловленного социальным положением и степенью неудовлетворенности состоянием дел или ходом развития событий, люди создают внутреннюю психологическую напряженность, которая в дальнейшем выражается в социальной напряженности. Социальная напряженность в умеренных объемах вполне естественна для общества, однако в превышенных объемах она приводит к возникновению конфликтных ситуаций [1, с. 100].

Наиболее часто причиной социальной напряженности становится неудовлетворенность. Понятие неудовлетворенности субъективно, каждый человек испытывает недостаток в чем-то своем, неудовлетворенность каждого человека направлена на недостаток тех или иных благ, которые важны для конкретного человека.

Кроме того, неудовлетворенность может быть общей и конкретной, то есть неудовлетворенность конкретной ситуацией, конкретными отношениями, либо неудовлетворенность статусом, материальным положением, то есть более общим положением вещей. При этом конкретная неудовлетворенность, как правило, накладывается на общее чувство неудовлетворенности чем-то более глобальным. Тем самым создается общая, интегральная неудовлетворенность.

Со временем чувство неудовлетворенности накапливается и приводит к росту социальной напряженности. При этом неудовлетворенность трансформируется из субъективно-объективных отноше-

ний в субъективно-субъективные. Получается, что субъект начинает искать виновников своей неудовлетворенности и находит объект, реально или предположительно виновный в ситуации, неудовлетворяющей данного субъекта.

При этом даже если социальная напряженность вызвана природными катаклизмами, люди в любом случае склонны искать виновных среди других людей.

Социальный конфликт – это открытое противостояние, столкновение двух и более субъектов (сторон) социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности.

В структуре социального конфликта, как правило, присутствуют два и более субъекта (стороны), конфликтующих из-за какого-то объекта; объект – конкретная причина столкновения субъектов; и инцидент – формальный повод для начала открытого противостояния [2, с. 215].

Конфликту предшествует возникновение конфликтной ситуации – противоречий, возникающих между субъектами по поводу объекта.

По мере роста социальной напряженности конфликтная ситуация постепенно вырастает в открытый социальный конфликт. Однако напряженность может и не перерасти в конфликт, существуя длительное время. Для создания конфликта необходим инцидент, который спровоцирует открытый реальный конфликт.

На реальный конфликт оказывают влияние качественные и количественные характеристики участников конфликта, а также социальная и физическая среда, в которой этот конфликт развивается.

Одним из регулирующих факторов поведения человека является осознание эстетического эффекта своей внешности, сформированное представление о собственной соматической организации, проявляющееся в самопрезентациях и межличностных отношениях.

Эстетическая привлекательность, или Образ Физического Я, выражается в психическом отражении в сознании человека форм и размеров своего тела и оценки своего внешнего облика. Размеры и форма тела оказывают влияние на качественное своеобразие жизни индивида, ибо они служат предметом как собственных оценок, так и оценок, в той или иной форме транслируемых ему другими людьми.

Позитивное восприятие своего внешнего облика – важное условие самодостаточности, является существенным компонентом сложной структуры самосознания и имеет огромное влияние на самоуважение и самореализацию личности во всех сферах жизни [1, с. 45].

В любом случае для развития конфликта необходим объект – конкретная причина, из-за которой создается конфликтная ситуация. Объект конфликта является движущей силой для участников конфликта, мотивируя их на действия. Все объекты подразделяются на основные три вида:

- объекты, которые не могут быть разделены на части и владеть ими совместно с кем-либо невозможно;

- объекты, которые могут быть разделены в различных пропорциях между участниками конфликта;

- объекты, которыми участники конфликта могут владеть совместно. Это ситуация мнимого конфликта.

Предмет конфликта – это то, что подлежит непосредственному исследованию в конкретном объекте.

Объектом конфликта может быть любой элемент материального или нематериального характера, на который претендуют конфликтующие стороны. Объект непосредственно не зависит от субъекта, так как он имеет объективную природу.

Предмет конфликта обладает более субъективным характером, в нем находят свое отражение конкретные интересы, цели, ценности субъектов. Предмет раскрывает те или иные характеристики объекта, которые стали причиной противостояния. Предмет конфликта – это реально существующая или воображаемая проблема, явившаяся причиной противостояния.

Конфликт в организации – это столкновение между субъектами совместной деятельности в рамках организации или межорганизационном пространстве.

В организации как сложной социальной системе возникают самые разнообразные конфликты в зависимости от тех или иных оснований исследования выделяют следующие виды конфликтов:

- внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой, межгрупповые зависят от количества участников;

- вертикальные и горизонтальные зависят от направленности воздействия;

- открытые и закрытые, потенциальные, локальные, масштабные зависят от степени выраженности;

- функциональные и дисфункциональные, положительные и отрицательные, конструктивные и деструктивные зависят от воздействия на функционирование организации и последствий;

- антагонистические и компромиссные, абсолютные и институционализированные, которые зависят от конфликтной установки и способов решения;

- производственные, межличностные, ролевые, статусные, позиционные, психологические зависят от причин возникновения.

Следовательно, межличностный конфликт можно определить как взаимное отрицательное восприятие людей, вызванное несовместимостью их взглядов, интересов, оценок или потребностей, и связанную с этим отрицательную реакцию на слова и поступки человека, рассматриваемого в качестве нежелательного партнера или соперника.

Конфликты в коллективе – неизбежное явление. Американский специалист в области психологии конфликта Томас Кеннет вместе с Ральфом Килманном разработал двухмерную модель понимания и регулирования конфликтов.

У модели два измерения – рис. 1 [3, с. 100]:

- поведение человека, основанное на внимании к интересам другой личности;

- поведение, основанное на внимании к своим интересам. Первое измерение Томас назвал «кооперация» («cooperativeness»), а второе – «напористость» («assertiveness»).

Степень выраженности «кооперации» и «напористости» позволяет выделить пять стратегий поведения в конфликте [4, с. 150]:

1. Избегание – личность не отстаивает собственные интересы и не проявляет внимание к интересам оппонента.

2. Соревнование – собственные интересы доминируют над интересами противоположной стороны.

3. Приспособление – интересы оппонента важнее собственных.

4. Сотрудничество – свои интересы, равно как и интересы оппонента, имеют равную ценность.

5. Компромисс – стороны ищут на взаимные уступки, стремятся снять противоречие.

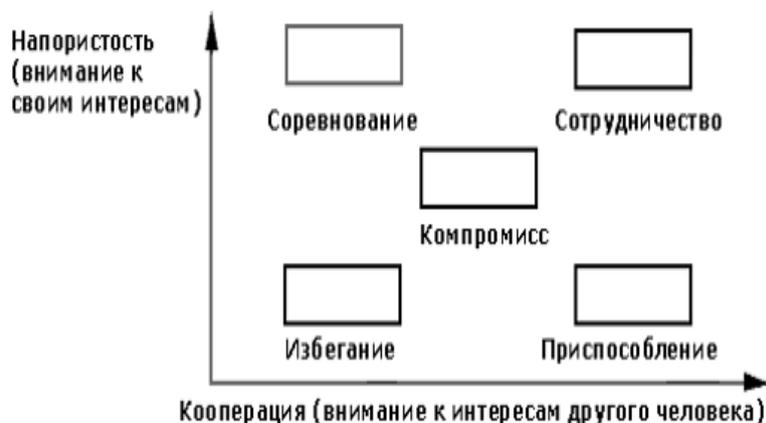


Рис. 1 – Двухмерная модель регулирования конфликтов Томаса Килмана

Для того чтобы понять и быстро урегулировать конфликт в коллективе, нужно понять, что из себя представляет каждая стратегия.

1. Стратегия избегания. Сотрудник, который выбирает стратегию поведения в конфликте, не склонен отстаивать собственные интересы и не проявляет внимания к интересам оппонента. Он делает вид, что проблемы не существует. В том случае, если его оппонент выбирает аналогичную стратегию, то конфликт затухает, а проблема остается нерешенной. Характерные особенности поведения сотрудника, который избегает конфликтов: отказывается от диалога, не использует силовые методы; отрицает значимость конфликта; боится ответить противоположной стороне.

2. Стратегия соревнования. Сотрудник, который выбирает эту стратегию поведения в конфликте, считает свои интересы важнее, чем интересы соперника. Для него есть два пути: борьба до победы или сотрудничество на своих условиях. Стратегию соревнования обычно используют работники, которые занимают руководящие позиции. Они используют силу авторитета, связей или закона. Характерные особенности поведения сотрудника, выбирающего соревнование:

- стремится контролировать действия оппонента;
- оказывает давление на противника;
- использует уловки и обман, чтобы добиться перевеса;
- провоцирует оппонента на необдуманный шаг;
- отказывается от конструктивного диалога.

3. Стратегия приспособления. Сотрудник, который выбирает эту стратегию поведения в конфликте, уверен, что хорошие отношения с коллегой важнее собственных интересов. Обычно, он отказывается от борьбы. Характерные особенности поведения сотрудника, выбирающего приспособление:

- быстро соглашается с требованиями противоположной стороны;
- занимает пассивную позицию;
- не проявляет сопротивления и не имеет претензий на победу;
- льстит оппоненту.

4. Стратегия сотрудничества. Сотрудник, который выбирает сотрудничество как стратегию поведения в конфликте, использует одновременно сразу несколько тактических приемов – соревнование, уступку, избегание, компромисс. Это самая сложная стратегия. Характерные особенности поведения

сотрудника, выбирающего данную стратегию: стремится открыто обсудить конфликт; проявляет повышенное внимание к предложениям оппонента.

5. Стратегия компромисса. Сотрудник, который идет на компромисс, стремится не просто сохранить хорошие отношения с оппонентом, но и вывести их на качественно новый уровень. Верной комбинацией стратегий поведения в конфликте при поиске компромисса становится решение, которое устроит обе стороны. В чем-то компромисс похож на приспособление. Характерные особенности поведения сотрудника, выбирающего компромисс: стороны не делают вид, что проблемы не существует; стороны ищут взаимовыгодное решение [5].

Верной комбинацией стратегий поведения в конфликте являются переговоры, сотрудничество и компромисс. Враждующие сотрудники соперничают друг с другом, но не портят отношения. После того как конфликт исчерпан, стороны продолжают общаться, совместно работать, решать общие задачи и выполнять проекты. Если стороны применяли стратегию соревнования, их отношения могут навсегда испортиться.

Процесс разрешения конфликта в коллективе военнослужащих — процедура трудоемкая. Она занимает много времени, поэтому к ней нужно заранее подготовиться. Всегда имейте наготове несколько вариантов действий. Организационные конфликты в военной среде – особый вид взаимодействия членов воинского коллектива, вызванный к жизни внутренними либо внешними причинами и выражающийся в столкновении противоположно направленных мнений, целей и взглядов, в основе которого лежат противоречия [6].

Одной из актуальных проблем современной психологии является поиск механизмов выбора стратегии поведения в конфликте военнослужащих и способов снижения конфликтности в воинском коллективе.

В исследовании приняли участие 90 военнослужащих контрактной службы. Возраст исследуемых – 26-32 года. Средний стаж службы – 5–7 лет.

Методика эмпирического исследования включает методику «Определение способов регулирования конфликтов» шкалы теста К. Томаса: «Сотрудничество», «Компромисс», «Уклонение», «Уступка», «Соперничество». Также в работе математические методы обработки данных проводились с использованием математической программы SPSS.13. и корреляционный анализ проводился с помощью коэффициента Пирсона.

Уровневая характеристика баллов, полученных испытуемыми военнослужащими по методике К. Тома-са, представлена на рис. 2.



Рис. 2 – Уровневая характеристика баллов испытуемых по шкалам измерения степени предпочитаемости стратегий поведения в конфликте военнослужащих

1. Шкала «Сотрудничество» – наблюдается преобладание средних значений в количестве 51 человека.

2. Шкала «Компромисс» – наблюдается преобладание средних значений в количестве 50 человек.

3. Шкала «Уклонение» – наблюдается преобладание высоких значений в количестве 44 человек.

4. Шкала «Уступка» – наблюдается преобладание средних значений в количестве 48 человек.

5. Шкала «Соперничество» – наблюдается преобладание низких значений в количестве 44 человек.

Также результаты нашего исследования указывают склонность к тем или иным формам конфликтного поведения военнослужащих, которое обусловлено спецификой профессиональной деятельности респондентов.

Заключение

Человек всегда находится в обществе, его повсюду окружают другие люди, знакомые и незнакомые: в семье, в учебном заведении, на работе, в магазине и т.д. Во всех этих случаях человек взаимодействует с группой и членами этой группы, каждый из которых имеет свои индивидуальные особенности: темперамент, коммуникативные особенности, склонность к агрессивному поведению, а также свои собственные идеи, мысли, взгляды, установки. При общении происходит столкновение этих взглядов, мыслей, установок. Возникают споры и конфликты. Выбор конфликтного поведения зависит как от интересов участвующих в конфликте сторон, так и от характера предпринимаемых ими действий. Конфликты между сотрудниками возникают по следующим причинам: разное понимание целей, отсутствие общего языка, разное отношение

к распределению ресурсов, различия в ценностях и опыте. Верной комбинацией стратегий поведения в конфликте является сотрудничество, компромисс и переговоры.

В целом степень выраженности «кооперации» и «напористости» позволяет выделить пять стратегий поведения в конфликте.

1. Избегание – не отстаивает собственные интересы и не проявляет внимание к интересам оппонента.

2. Соревнование – собственные интересы доминируют над интересами противоположной стороны.

3. Приспособление – интересы оппонента важнее собственных.

4. Сотрудничество – свои интересы, равно как и интересы оппонента, имеют равную ценность.

5. Компромисс – стороны идут на взаимные уступки, стремятся снять противоречие.

Показано, что военнослужащим, которые занимают руководящие должности, в ситуации конфликта можно рекомендовать использовать такую форму поведения, как соперничество. Как отмечалось ранее, использование начальником такой стратегии обусловлено тем, что он обладает достаточным авторитетом, ему необходимо быстро принимать решения по возникшей проблеме, а самое главное, у него достаточно власти, чтобы отдать приказ, при этом подчиненные будут без возражений его выполнять. В свою очередь респондентам, которые не занимают руководящие должности (подчиненные), предпочтительны такие формы конфликтного поведения, как компромисс, приспособления, избегание и сотрудничество.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бреслав, Г. М. Психология эмоций (природа эмоций) [Текст] / Г. М. Бреслав. – Изд-е 2-е. – М. : АСТ, 2014. – 265 с.
2. Методы социальной психологии : учеб.пособие для вузов [Текст] / Н.С. Минаева [и др.]; под общ. ред. Н.С. Минаевой. – М. : Академический проект.2007. – С. 351.
3. Психология : словарь [Текст] / под общ. ред. Л. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Политиздат.1990. – С. 494.
4. Сарджвеладзе, Н. И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой [Текст] / Н. И. Сарджвеладзе. – Изд-е 3-е. – Тбилиси : Мецниереба, 2013. – 115 с.
5. Ивашкин, В. И. Роль командира (руководителя) в педагогической профилактике конфликтов в воинском коллективе [Электронный ресурс] / В. И. Ивашкин // ИСОМ. – 2016. – №2-2. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-komandira-rukovoditelya-v-pedagogicheskoy-profilaktike-konfliktov-v-voinskoy-kollektive>.
6. Вавин, А. Н. Особенности бесконфликтного поведения в среде военнослужащих [Электронный ресурс] / А. Н. Вавин // Молодой ученый. – 2018. – №12. – С. 133-134. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/198/48803/>.