

ГОТОВНОСТЬ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ К ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

Олег Нарисович Бидалов¹

*Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации¹
Пермь, Россия*

¹Адъюнкт адъюнктуры (очного и заочного обучения) факультета (подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования),
e-mail: Rusarmiu@mail.ru

Аннотация. На сегодняшний день, согласно полученной специализации, высшие военные заведения ставят перед собой основную задачу по подготовке будущих офицеров, которая состоит в обучении и реализации служебных задач и должностных обязанностей. Тем не менее настоящие реалии имеют расхождение, и одним из таких противоречий является отсутствие у будущих офицеров формирования оптимальных межличностных отношений в коллективах, в связи с чем на сегодняшний день наиболее актуальными являются исследования, которые раскрывают сущность и особенности возникновения и функционирования конфликтов с выделением способов управления ими. В данной статье будет рассмотрена и определена сущность готовности будущих офицеров к управлению конфликтами в воинском коллективе, выявлены проблемы и предложены пути их решения.

Ключевые слова: воинский конфликт, готовность, будущие офицеры, педагогическая проблема, психология, конфликтные ситуации.

Для цитирования: Бидалов О.Н. Готовность курсантов военных вузов к предотвращению конфликтов в подразделении // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2021. № 4. С. 45–49. DOI 10.47438/2309-7078_2021_4_45

Введение

Воинский коллектив представляет собой общество военнослужащих, объединённых общими целями, в котором ярко выражена иерархия служебных отношений по вертикали: отношений между руководством и подчиненными. За последние годы конфликты стали центром внимания среди молодого поколения военнослужащих, они оказывают негативное воздействие на психологический климат всего воинского коллектива, в связи с чем для эффективного руководства над подчиненными командиром следует осознавать суть причин возникающих конфликтов. характер воздействия на воинский коллектив, знать методы регулирования конфликтов. Следует отметить, что конфликт представляет собой сложное социально-психологическое явление.

Цель исследования – рассмотреть и определить сущность подготовки, определить готовность будущих офицеров к управлению конфликтами в воинском коллективе, выявить проблемы и предложить пути их решения.

Результаты

Конфликты в воинских коллективах являются неотъемлемой частью служебной деятельности. Несмотря на коллективный характер воспитания, деятельность будущих офицеров направлена на поиск и формирование методов разрешения конфликтов. Для объективного определения содержания «готовности будущих офицеров» по отношению к управлению конфликтными ситуациями необходимо

определить содержание и сущность конфликтной ситуации.

Конфликт (производная от лат. konfliktus) представлен в виде столкновения сторон, сил, мнений. Конфликт представляет собой противоборство, проявляемое во всем своём многообразии, который происходит в процессе осуществления целей служебной деятельности, когда сталкиваются интересы различных групп. Также конфликт можно рассматривать как столкновение противоположно направленных интересов и мнений сторон. Конфликтом можно назвать явление, представляющее собой особую роль в психической жизни людей. Для разрешения конфликтной и спорной ситуации необходимо владеть навыками управления конфликтами, для этого необходимо развивать готовность разрешения конфликтов.

Так, по мнению С.И. Ожегова, понятие «готовность» определяется как состояние человека, ее мотивация и желание выполнить какую-либо деятельность [7].

По определению В.А. Крутецкого [4], «готовность» представляет собой пригодность к выполнению деятельности на высоком уровне.

По определению А.Г. Ковалева, «готовность» представляет собой качество каждой личности, включающее в себя понимание значимости, а также представляет собой нравственную проблему современного общества [3].

По мнению Б.Д. Парыгина, «готовность» представляет собой активную деятельность каждого человека [8].

В.С. Мерлин готовность определяет как взаимосвязь готовности к трудовой деятельности, а также обращает своё внимание на то, что готовность к трудовой деятельности рассматривается как качество индивидуальной готовности [6].

Таким образом, готовность представляет собой сложное образование профессиональной готовности, многоуровневую систему качеств и состояний, которые разрешают личности осуществлять свою служебную деятельность.

В структуре служебной деятельности следует выделить следующие компоненты:

- мотивационный компонент;
- познавательно-оценочный компонент;
- эмоционально-волевой компонент;
- действенный компонент;
- наставочно-поведенческий компонент.

Так, по мнению М.И. Дьяченко [1], «готовность» включает в себя следующие компоненты (рис. 1):

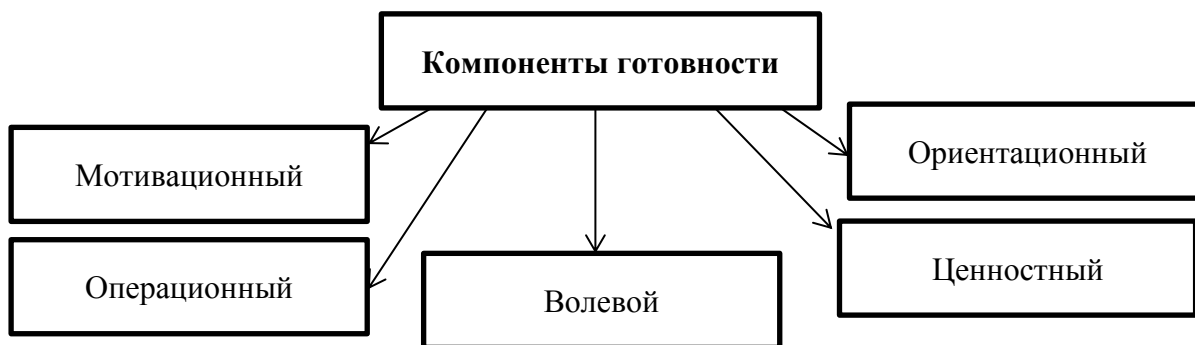


Рисунок 1 – Компоненты готовности

Таким образом, в педагогической литературе не существует единого мнения по содержанию и структуре готовности. Во многих исследованиях готовность определяется как взаимосвязь разных направлений готовности, а ее содержание сводится к простому перечислению структурных компонентов.

Проведённый нами опрос показал, что от 30 до 50 % будущих офицеров подтвердили факт присутствия в коллективах конфликтных ситуаций, выраженных в отношениях неуставного характера. И только 1/3 часть опрошенных характеризовала свои отношения как товарищеские.

По опросу мы выявили, что 30 % конфликтов – это межличностные конфликты, как среди будущих офицеров, так и между командным составом и подчинёнными;

- 20 % – это слабая исполнительность;
- около 10 % – стремление будущих офицеров занять социально-престижный статус;
- 20 % – низкий уровень коммуникативных качеств (неумение конструктивно общаться между собой);
- 10 % другие причины.

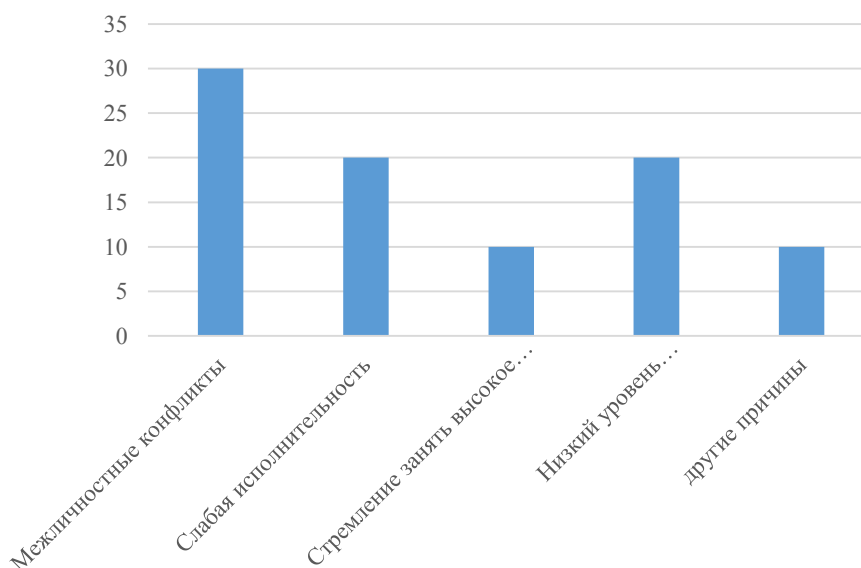


Рисунок 2 – Причины конфликтных ситуаций

Следует отметить, что в основе таких конфликтных ситуаций лежат противоречия, затрагивающие социально-психологический статус личности, чести и достоинства. Как правило, конфликтные ситуа-

ции основываются на комплексе объективных и субъективных причин [9].

К первому варианту следует отнести:

- слабую обеспеченность подразделений для выполнения профессиональных задач;

– недостаточную разработанность методов разрешения конфликтов, возникающих во взаимоотношениях между будущими офицерами;

– нарушения справедливости;

– несоответствие уставных отношений будущих офицеров и трудности в профессиональной адаптации.

Ко второму варианту следует отнести управленческие и психологические причины:

1) управленческие причины выражены в принятии ошибочных действий, а также излишней опеки командного состава над подчинёнными; слабая служебная подготовка будущих офицеров.

2) психологические причины проявляются в неуставных отношениях между будущими офицерами, низкой культуре общения, а также в «предвзятом отношении командира к подчинённому».

Поэтому педагогическому и командному составу необходимо понимать суть возникающих конфликтов, выявлять причины их появления, а также знать методы урегулирования конфликтных ситуаций для предотвращения и управления данным отрицательным явлением в воинском коллективе. Эффективность педагогическо-профессиональной деятельности в конфликтных ситуациях, прежде всего, зависит от уровня психологического и педагогического мастерства командного состава.

Существуют несколько видов профессиональной готовности по управлению конфликтами. Рассмотрим подробно их по отдельности:

1) мотивационная готовность – формирует состояние психики и регулирует поведение;

2) интеллектуальная готовность – обеспечивает способность к овладению профессиональными компетенциями;

3) коммуникативная готовность – отображает степень коммуникативного развития;

4) психологическая готовность – создаёт субъективные предпосылки профессионального поведения будущих офицеров в ситуации конфликта [10].

Проведённое исследование позволило сформулировать рекомендации, которые помогли бы совершенствованию педагогической готовности курсантов к разрешению конфликтных ситуаций в воинских коллективах.

1. Командному составу:

– анализировать воспитательную работу, а также предыдущий опыт по конфликтологической деятельности.

– заниматься совершенством педагогической готовности будущих офицеров к разрешению конфликтных ситуаций;

– рассмотреть возможность внедрения «нетрадиционной» модели формирования готовности будущих офицеров в разрешении конфликтных ситуаций в образовательный процесс.

Реальная действительность обязывает руководство анализировать и изучать основы психологии, совершенствовать свои профессиональные и организационные качества. Опыт практики свидетельствует о том, что посредничество третьей стороны в разрешении конфликтов обладает эффективным воздействием, которое направлено на разрешение недопониманий в коллективе и конфликтных ситуаций. Более эффективным методом урегулирования конфликтов является медиаторство, которое опре-

деляется как «процесс управления конфликтами» или помощь постороннего человека, чтобы изменить поведение, не прибегая к какому-либо физическому или психологическому воздействию.

Данный метод признаётся одним из наиболее усовершенствованных способов управлением конфликтами. Применяя передовой опыт, руководитель оказывает содействие достижению соглашения между будущими офицерами. При данном управлении решение выносят сами участники негативного события. Однако в тех случаях, когда у спорящих сторон отсутствует желание, интерес и мотивация к урегулированию данного события, необходимо более мощное вмешательство третьей стороны.

В том случае, если медиатором является командир, сложно придерживаться нейтральности в отношениях. Опыт практики свидетельствует о том, что вмешательство руководства в конфликты подчинённых не отвечает принципам медиаторства. Кроме этого, любое проникновение командного состава в конфликтные ситуации будущих офицеров, тесно взаимосвязано как с интересами командира, так и с интересами самого коллектива, а соответственно, нейтральным его считать нельзя.

Выводы

По нашему мнению, возникновение нетрадиционных форм посредничества является полезным и неизбежным процессом, в связи с чем не следует игнорировать данные формы из-за несоответствия требованиям традиционной модели управления конфликтами. Настоятельно рекомендуется обучать будущих офицеров навыкам разрешения конфликтных ситуаций и посредничества, как ненасильственному методу разрешения конфликтов. Причина данной рекомендации заключается в том, чтобы развить у будущих офицеров навыки неагрессивного разрешения конфликтов их сослуживцев. Решающее значение для любого успешного посредничества имеет восприятие конфликтующими сторонами того, что вмешивающийся субъект не имеет прямых интересов.

Нейтралитет посредников является необходимым условием не только для обеспечения того, чтобы конфликтующие стороны согласились с их вмешательством в переговоры, но и для того, чтобы достижению необходимых соглашений не препятствовали корыстные интересы другой стороны. И наоборот, если одна из сторон конфликта будет слишком взаимосвязана с другой стороной или слишком вовлечена в конфликт, он не сможет реализовать необходимые условия соглашения. В совокупности это определяет то, что медиация является одним из более эффективных методов разрешения конфликтов в воинских коллективах.

Таким образом, готовность будущих офицеров к управлению конфликтами занимает одну их главных задач профессиональной деятельности военнослужащих, и предоставленные нами рекомендации позволят не только снизить возникновение конфликтов среди военнослужащих, но и сформируют у них готовность в управлении конфликтами.

Конфликт интересов

Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Библиографический список

1. Герейханов М. А. Развитие умений управления конфликтами в образовательной среде военного вуза // Мир науки, культуры, образования. 2017. № 54. С. 29–34.
2. Никифоров И. Г. Особенности межличностных конфликтов в образовательном процессе военного вуза // Современные социально-гуманитарные исследования : теоретико-методологические и прикладные аспекты : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции : в 2 ч. Белгород : Агентство перспективных научных исследований, 2019. Часть II. С. 92–96. URL: <https://apni.ru/article/82-osobennosti-mezhlichnostnikh-konfliktov> (дата обращения: 06.04.2021).
3. Муслимов А. М. Особенности конфликтного поведения курсантов и педагогические условия профилактики межличностных конфликтов в образовательном процессе военных учебных учреждений // Армия и общество. 2018. № 45. С. 33–38.
4. Саппа Н. Н. Межличностные конфликты в курсантской среде и их преодоление // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 2 (65). С. 44–47
5. Хертель А. Профессиональное разрешение конфликтов. Медиативная компетенция в Вашей жизни. Новосибирск : Вернера Регена, 2017. 272 с.
6. Бубличенко М. В., Волкова Д. Психологические тренинги на каждый день. М. : Феникс, 2017. 221 с.
7. Минделл А. Конфликты : фазы, форумы и способы разрешения. М. : Ганга, 2019. 308 с.
8. Давыдов Д. В. Особенности организации воспитательного процесса курсантов военных вузов, направленного на формирование конфликтологической культуры // Армия и общество. 2017. № 5. С. 14–19.
9. Веснин В. Р. Технологии и методы разрешения конфликтов. СПб. : Проспект, 2021. 96 с.
10. Салменкова М. В. Стратегия и методы решения конфликтов в организации // Инновационный журнал. 2018. № 12. С. 195–197.

References

1. Gereikhanov M. A. Razvitie umenii upravleniya konfliktami v obrazovatel'noi srede voennogo vuza [Development of conflict management skills in the educational environment of a military university]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, 2017, no. 54, pp. 29–34.
2. Nikiforov I. G. [Features of interpersonal conflicts in the educational process of a military university]. *Sovremennye sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya : teoretiko-metodologicheskie i prikladnye aspekty* [Modern social and humanitarian studies : theoretical, methodological and applied aspects]. Belgorod, Agentstvo perspektivnykh nauchnykh issledovaniy Publ, 2019, pp. 92–96. Available at: <https://apni.ru/article/82-osobennosti-mezhlichnostnikh-konfliktov>
3. Muslimov A. M. Osobennosti konfliktного povedeniya kursantov i pedagogicheskie usloviya profilaktiki mezhlichnostnykh konfliktov v obrazovatel'nom protsesse voennykh uchebnykh uchrezhdenii [Features of conflict behavior of cadets and pedagogical conditions for the prevention of interpersonal conflicts in the educational process of military educational institutions]. *Armiya i obshchestvo*, 2018, no. 4, pp. 33–38.
4. Sappa N. N. Mezhlichnostnye konflikty v kursantskoi srede i ikh preodolenie [Interpersonal conflicts in the cadet environment and their overcoming]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, 2018, no. 2, pp. 44–47.
5. Khertel A. A. *Professional'noe razreshenie konfliktov. Mediativnaya kompetentsiya v vashei zhizni* [Professional conflict resolution. Mediation competence in your life]. Novosibirsk, Vernera Regena Publ., 2017. 272 p.
6. Bublichenko M. V., Volkova D. N. *Psikhologicheskie treningi na kazhdyi den'* [Psychological trainings for every day]. Moscow, Feniks Publ., 2017. 221 p.
7. Mindell A. V. *Konflikty: fazy, forumy i sposoby razresheniya* [Conflicts: Phases, Forums and Resolutions]. Moscow, Gang Publ., 2019. 308 p.
8. Davydov D. V. Osobennosti organizatsii vospitatel'nogo protsessa kursantov voennykh vuzov, napravlenogo na formirovanie konfliktologicheskoi kul'tury [Features of the organization of the educational process of cadets of military universities, aimed at the formation of a conflictological culture]. *Armiya i obshchestvo*, 2017, no. 5, pp. 14–19.
9. Vesnin V. R. *Tekhnologii i metody razresheniya konfliktov* [Technologies and methods of conflict resolution]. Saint-Petersburg, Prospekt Publ., 2021. 96 p.
10. Salmenkova M. V. *Strategiya i metody resheniya konfliktov v organizatsii*. [Strategy and methods for resolving conflicts in the organization Innovative magazine]. *Innovatsionnyi zhurnal*, 2018, no. 12, pp. 195–197.

Поступила в редакцию 06.10.2021

Подписана в печать 28.12.2021

**THE READINESS OF FUTURE OFFICERS TO MANAGE CONFLICTS
IN THE MILITARY TEAM**

Oleg N. Bilalov¹

*Perm Military Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation¹
Perm, Russia*

¹*Adjunct (Full-time and Part-time Studies) of the Faculty of Training of Highly Qualified Personnel
and Additional Professional Education, e-mail: Rusarmiu@mail.ru*

Abstract. Nowadays, according to the received specialization, higher military institutions set the main task in training future officers to teach them to implement official tasks and official duties. However, modern reality has discrepancies and one of such contradictions is the lack of optimal interpersonal relations in the teams among future officers. In this connection, the most relevant studies are those that reveal the essence and features of the emergence and functioning of conflicts, with the allocation of ways to manage them. This article will consider and determine the essence of the readiness of future officers to manage conflicts in the military team, identify problems and propose ways to solve them.

Key words: military conflict, readiness, future officers, pedagogical problem, psychology, conflict situations.

Cite as: Bilalov O.N. The readiness of future officers to manage conflicts in the military team. *Izvestiya Voronezhskogo gosudarsvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Izvestiya Voronezh State Pedagogical University], 2021, no. 4, pp. 45–49 (in Russian). DOI 10.47438/2309-7078_2021_4_45

Received 06.10.2021

Accepted 28.12.2021