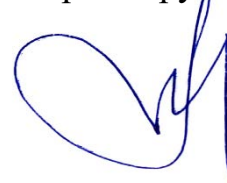


ФГКОУ ВО
«Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт
войск национальной гвардии Российской Федерации»

На правах рукописи



Передумов Михаил Андреевич

**ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕСКОНФЛИКТНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

Специальность 5.4.6. Социология культуры

Диссертация
на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель –
доктор социологических наук,
профессор Быченко Ю.Г.

Саратов – 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы исследования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	21
1.1. Специфика социокультурной организационной среды функционирования военнослужащих	21
1.2. Сущность культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	44
1.3. Содержание процесса целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	68
Глава 2. Социологическое обоснование целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	86
2.1. Критерии социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	86
2.2. Опыт социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	107
2.3. Пути целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих	141
Заключение	171
Список литературы	177
Приложение А. Программа социологического исследования	203
Приложение Б. Список участников социологического полуструктурированного интервью	234
Приложение В. Акт внедрения результатов диссертационного исследования	236

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного исследования. В настоящее время обостряются конфликты в мировой системе, трансформируются гражданско-военные отношения в российском обществе. Министерство обороны Российской Федерации разрабатывает и реализует комплекс социальных стратегий по модернизации оборонного потенциала, повышению слаженности, преодолению противоречий в различных военных организационных подсистемах, усилению культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих [85]. В сложившихся условиях обновляются механизмы реализации Концепции национальной безопасности Российской Федерации [155]. Основной вектор безопасности России связывается с повышением социокультурной слаженности членов воинских коллективов, повышением моральной и идеологической устойчивости личного состава, с одновременным преодолением социокультурных противоречий, профилактикой профессиональных конфликтов, ростом боевой, мобилизационной готовности военнослужащих в целом. Базовый фактор, определяющий социальную интеграцию, моральную функциональную стабильность воинских профессиональных групп общества, объективно связывается с целевым формированием эффективной культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Таким образом, отдельный воинский коллектив сегодня является зеркальным отражением общественной жизни. Он, с одной стороны, аккумулирует социальные проблемы внешнего социума, с другой стороны, определяет деструктивные проявления действующей культуры профессионального взаимодействия военнослужащих. В рамках воинских коллективов сегодня происходят сложные социальные процессы, сопровождающиеся периодическими внешними и внутренними столкновениями и социокультурным противоборством групп. Растёт внешняя и внутренняя напряженность воинского социума, формируются новые социокультурные профессиональные противоречия внутри воинских подразделений. Среди современных факторов, обуславливающих необходимость

целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, выделяется ряд наиболее значимых: вовлеченность России в военные мировые столкновения; социальное реформирование системы военной организации РФ, необходимость расширения не только технического и информационного, но и социально-культурного потенциала субъектов воинской службы; обновление ценностей, принципов, норм социального контроля и самоконтроля поведения военнослужащих, членов их семей.

Между тем содержание, особенности формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих недостаточно изучены в отечественной социологической науке.

В современных социологических исследованиях практически отсутствуют работы, посвященные комплексному изучению культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, представлены ограниченные подходы к реализации социологических технологий оценки социальных конфликтов в военной среде, практически не рассмотрены вопросы целевых проектов, направленных на формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в воинских частях.

Степень научной разработанности проблемы. Имеющиеся научные работы по исследуемой проблеме можно условно разделить на несколько групп.

Первая группа исследований: общетеоретические исследования, посвященные анализу социокультурной организационной среды формальной организации (М. Вебер [52], Т. И. Заславская [98], А. Г. Здравомыслов [99], П. Штомка [220], П. Шульце [221], А. Флиер [210]). Культура поведения исследуется в рамках работ представителей научной школы Волгоградского медицинского университета (А. Д. Доника [86; 208], В. В. Деларю [82], М. Д. Ковалева, М. Е. Волчанский [118], И. К. Черемушникова [217; 216; 215]). Социальный конфликт исследуется в контексте проявления социокультурных противоречий. Российскими исследователями уточнены особенности функционирования современного военнослужащего, обосновывается неизбежность целевого формирования специфической культуры военного профессионального взаимодействия: Д. Н.

Погребной [172], С. В. Рослякова [184], Э. Б. Осипенко [171], Д. О. Ершов [93], А. А. Савенко [185]. В данных работах развитие социальных противоречий военной организации рассматриваются как специфическое социокультурное конфликтное проявление профессионального взаимодействия военнослужащих.

Вторая группа исследований: классические теории культурного проявления конфликтных отношений (Э. Гидденс [63], Р. Дарендорф [77], Г. Зиммель [101], Ю. А. Зубок [103; 104], П. А. Сорокин [192], И. Краус [232]). Социологи обосновывают конфликт как форму социокультурного противостояния, противоборства в контексте профессиональных взаимоотношений в формальных организациях различного вида (в том числе и военного) (Т. М. Баландина [9], М. Г. Гильфанова [67], Р. Н. Девлетов [80], А. А. Иванов [105]).

Третья группа исследований: научные работы по культуре конфликтного/бесконфликтного взаимодействия (С. С. Гусев [73], В. В. Немоляев [152], М. В. Соснина [195]), системно-деятельностного концептуального подхода развития культуры конфликтов (П. Бурдые [39], Л. Козер [119], Б. В. Кабылинский [108], Т. Парсонс [158], А. К. Зайцев [95], Е. А. Капустина [114], П. Ю. Кулагина [129]). Здесь социальный конфликт рассматривается как конфликт между отдельными социальными подсистемами организации. Бесконфликтное взаимодействие рассматривается в рамках социокультурных механизмов разрешения социальных противоречий в формальных организациях разного типа. Е. А. Капустина, П. Ю. Кулагина предлагают рассматривать социальную организацию в контексте культуры конфликтного взаимодействия субъекта и объекта управления, находящихся в различных профессиональных группах, а значит, объективно противостоящих и конкурирующих друг с другом.

Четвертая группа исследований: в рамках доктрин военной социологии обосновывается социокультурный подход к исследованию культуры конфликтного/бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. О. Г. Карпов [115], Н. И. Кузнецов [128], М. К. Магомедов [139], А. М. Пихтелёв [167], Р. А. Рогожникова, Р. В. Стрельцов [183] культуру бесконфликтного взаимодействия исследуют в контексте социокультурной динамики воинского коллектива,

представляются общие принципы формирования ценностей бесконфликтного взаимодействия в рамках универсальных норм и принципов служебного взаимодействия военнослужащих.

Пятая группа исследований: концепции социального проектирования развития ценностей бесконфликтного взаимодействия, регулирования служебно-трудовых конфликтов в формальных организациях. Теоретические принципы социокультурного проектирования и регулирования в трудовых организациях представлены в работах А. В. Башариной [25], А. П. Бандурина [14], Л. Г. Брылевой [36], А. Т. Качкыновой [116], С. В. Хвостанцева [212], М. В. Барановского [17], А. А. Григорьева [70]. Исследователи выявляют специфические формы проявления культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в современном воинском коллективе.

Шестая группа исследований: теоретико-методологические работы, посвященные развитию ценностей и норм предотвращения и разрешения социальных конфликтов среди военнослужащих: Ю. Г. Быченко [40], С. С. Бразевич [34], В. И. Веремчук [58], А. А. Гизатуллин [66], В. В. Ершов [93]. Здесь раскрываются социальные проектные механизмы, направленные, с одной стороны, на развитие социокультурного бесконфликтного потенциала, с другой стороны, определяются факторы предотвращения социальных конфликтов, уточняется специфика культуры конфликтного взаимодействия военнослужащих.

Таким образом, проведенный анализ научных исследований по теме диссертации показывает, что имеющиеся междисциплинарные и социологические исследования частично представляют теоретические, а также методологические работы по проблеме, имеются попытки постановки и решения смежных вопросов, связанных с исследованием культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Вместе с тем в научных источниках отсутствуют работы по комплексной социологической оценке культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, не представляется специфика процесса социального проектирования ее развития в современных условиях.

Основная проблема исследования отражает несоответствие между

заявляемыми направлениями совершенствования военной доктрины Российской Федерации, направленной на укрепление групповой слаженности, расширение социального контроля, оптимизацию культуры взаимодействия военнослужащих и практиками эпизодического регулирования конфликтных взаимодействий военнослужащих, отсутствием комплексной, постоянно действующей системы социологической диагностики и целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, определяющей профилактику конструктивных и предотвращение деструктивных социальных конфликтов в современных воинских коллективах.

Объект диссертационного исследования – военнослужащие в социально-культурной среде современных воинских коллективов.

Предмет диссертационного исследования – социальный процесс формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих национальной гвардии России.

Цель исследования – на основе социологического анализа выявление состояния, проблем, а также перспектив формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Задачи диссертационного исследования:

- проанализировать основные смежные категории, уточнить специфику внутриорганизационной социокультурной среды функционирования военнослужащих;
- раскрыть особенность декларируемой (провозглашаемой) и реальной (практической) культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих;
- выявить содержание процесса целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих;
- обосновать критерии социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих;
- исследовать практики проявления декларируемой (провозглашаемой) и реальной (практической) культуры бесконфликтного взаимодействия;
- выявить перспективные направления формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Гипотеза диссертационного исследования

Обострение международных отношений, участие военнослужащих в разрешении внутренних и внешних вооруженных конфликтов обусловили рост социальной напряженности, обострение социальных противоречий, формирование факторов конфликтной дисфункциональности в воинских подразделениях, что создает необходимость разработки социальных проектов, направленных на развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих и определяющих: 1) создание оптимальных организационных условий военной службы, устойчивого стимулирования практик бесконфликтного взаимодействия военнослужащих; 2) переход к постоянной диагностике культуры бесконфликтного взаимодействия, конфликтных практик различных групп военнослужащих, выявление деструктивных групп военнослужащих; 3) устойчивое поддержание потенциала культуры бесконфликтного взаимодействия, конфликтологической готовности, мотивации процессов самоконтроля служебных взаимодействий военнослужащих.

Область исследования соответствует требованиям паспорта специальности ВАК 5.4.6. Социология культуры: п. 17 («Культура организации и культурный менеджмент»); п. 3 («Социокультурный процесс, его структура и особенности в разных сферах жизнедеятельности»); п. 19 («Образование и процесс культурного воспроизводства»).

Теоретико-методологическая основа исследования отражает интеграцию идей системного (разработки А. А. Богданова [30], Л. фон Берталанфи [29], Т. Парсонса [158], П. А. Сорокина [193], рассматривающие социальные объекты как органическую целостность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, выполняющих определенную социально значимую функцию), деятельностного (разработки М. Вебера [52], Э. Гидденса [62 с. 29], рассматривающие и анализирующие явления в контексте процессов «деятельного взаимодействия и взаимовлияния»), социокультурного (разработки П. Бергер, Т. Лукмана [28], Л. Уайт [205], Л. Г. Ионина [107]) подходов. В условиях роста социальной напряженности в мире, неопределенности функционирования военных организаций актуальным представляется использование системно-

деятельностного подхода, характеризующегося комплексной интеграцией идей системного и деятельностного подходов (разработки Т. М. Баландиной [13], П. Бурдые [39], Т. И. Заславской [98], С. В. Росляковой [184], П. Штомки [220]). Здесь объект исследования рассматривается как система, существенные характеристики которой проявляются в процессе деятельностного взаимодействия ее членов. В рамках социокультурной методологии представляется возможным осуществить анализ культуры бесконфликтного взаимодействия как формы проявления организационной культуры воинского коллектива. Работы П. Бурдые позволяют обосновать отказ от рассмотрения естественного социокультурного развития социальных конфликтов в рамках общих общественных трансформаций в пользу уточнения особенных тенденций формирования культуры бесконфликтного взаимодействия в специфической внутренней и внешней социальной среде военной организации. Переосмысление системно-деятельностных подходов Т. И. Заславской позволило выявить положительные и отрицательные факторы конфликтного взаимодействия военнослужащих. В ракурсе социокультурной и деятельностной социальной доктрины Т. М. Баландиной разрабатываются направления реализации механизмов социального проектирования развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, регулирования конфликтных отношений в воинском коллективе. Кроме того, в данной диссертации социокультурный подход представляется основным при выявлении компонентов культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Системно-деятельностный подход позволил определить пути совершенствования проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия как механизма саморегулирования социальных конфликтов в воинском коллективе. Последнее представлено в форме целостной структуры и одновременно состоит из ряда содержательных действенных блоков, зависимых и взаимосвязанных друг относительно друга. Системообразующий фактор этого процесса определяет цель – развитие ценностей и способностей к бесконфликтной профессиональной деятельности, а также повышение общей эффективности профессионального взаимодействия членов воинского коллектива.

Таким образом, использование социокультурного и системно-

деятельностного подходов позволило отойти от статических схем рассмотрения культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, исследовать процессы зарождения и развития социальных конфликтов как саморазвивающуюся систему, отражающую динамику трансформации внешней социокультурной среды, специфику практик деятельностного взаимодействия военнослужащих, отойти от догматических, неизменных схем анализа конфликтных отношений в целом. Исследование основывается на общих теоретических разработках по проблемам социальных конфликтов (М. Вебера, Э. Гидденса, Р. Дарендорфа, П. А. Сорокина). Выявление типов социальных конфликтов в современной формальной организации потребовало привлечения идей системного методологического подхода к конфликту как объекту социального контроля (Э. Дюркгейма, К. Маркса). Проблемные противоречия, принципы проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих разработаны в рамках теоретических идей Л. Козера, П. Ю. Кулагиной, Т. Парсонса, А. К. Зайцева, Р. Мертон.

Эмпирическая база диссертации включает следующие социологические исследования, проведенные соискателем.

1. «Культура бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих национальной гвардии России». N = 633. Ноябрь – декабрь 2023 года. Методом анкетирования опрошены военнослужащие, осуществляющие военную службу по контракту в различных регионах Российской Федерации. В Пензенской области исследовано 202 военнослужащих (32,2% от общего состава опрошенных), Свердловской области – 217 военнослужащих (34,3% от общего состава опрошенных), Республике Коми – 212 военнослужащих (33,5% от общего состава опрошенных). Среди респондентов: солдаты, сержанты, прапорщики – 528 человек (83,4% от общего состава опрошенных); офицеры – 105 человек (16,6% от общего состава опрошенных). Выборка случайная (применен механический отбор респондентов). Опрошен каждый третий военнослужащий из общего списка военнослужащих исследуемых воинских частей. Выборочная совокупность структурно соответствует генеральной совокупности. Доверительная вероятность

соответствует 95%. Ошибка выборочной совокупности не превышает 5% (Приложение А).

2. «Пути целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих». N = 17. Март – апрель 2023 года. Методом полуструктурированного интервью опрошено 17 офицеров-экспертов, являющихся руководителями воинских подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации (Приложение Б).

Основные научные результаты, полученные автором, их новизна

1. В результате комплексного анализа научных подходов уточнена специфика социокультурной организационной среды функционирования военнослужащих: 1) включает формальные и неформальные профессиональные группы военнослужащих, с одной стороны, ориентированных на защиту интересов государства в условиях внешнего или внутреннего социального конфликта, с применением насильственных методов в том числе и с использованием оружия, с другой стороны, при необходимости, мотивированных выполнять приказы даже при угрозе потери здоровья и жизни; 2) определяет комплекс провозглашаемых жестких административных границ, норм и принципов не только служебного взаимодействия военных акторов, но и совокупность факторов, лимитирующих поведение военнослужащих в быту. Обосновано взаимодействие военнослужащих как процесс взаимообусловленного и взаимозависимого их служебно-трудового действия.

2. На основе интеграции системно-деятельностного и социально-культурного подходов предложена авторская трактовка культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих как системного компонента организационной культуры военной организации, имеющей две формы: декларируемую (провозглашение социокультурных бесконфликтных/конфликтных положений, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок) и реальную (непосредственные бесконфликтные/конфликтные практики поведения на службе и в быту).

3. Доказано, что целевое формирование культуры бесконфликтного

взаимодействия военнослужащих имеет несколько целей: 1) создание социокультурного потенциала саморазрешения и предотвращения развития деструктивных форм социальных конфликтов; 2) мотивация проактивного развития конструктивных (положительно влияющих на эффективность служебной деятельности) форм социальных конфликтов; 3) формирование административных установок поддержания продуктивных социальных конфликтов, обеспечение условий активного обмена и накопления различных, а порой и противоположных идей, адекватного формирования и использования социальных инноваций.

4. Раскрыты уровни планово-аналитической социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: первичный (начальный анализ объективных социально-экономических предпосылок конфликтности, провозглашаемых ценностей, норм, принципов, убеждений, установок, социальной напряженности в воинском коллективе), основной (базовое исследование непосредственных конфликтных практик в воинском коллективе), дополнительный (стратификация военнослужащих относительно реализации бесконфликтного социокультурного потенциала).

5. Подтверждено, что в современных условиях возрастают социальные риски, неопределенность и напряженность, в результате расширения количественного состава воинских подразделений понижается сплоченность и единство воинских коллективов. Последнее приводит к увеличению конфликтного потенциала, расширению практик конфликтного взаимодействия военнослужащих. Выявлено обострение внешних (социальная неподготовленность реформирования принципов функционирования воинских коллективов военной организации, диспропорции в системе денежного довольствия военнослужащих, идеологическая подрывная деятельность иностранных спецслужб), а также внутренних (сложность, неопределенность и динамичность служебной деятельности, жесткая субординация отношений в воинском коллективе, несогласованность в реализации взаимозависимых служебных задач) предпосылок обострения социальных конфликтов в современных воинских коллективах.

6. Выявлено противоречие в системе регулирования социальных конфликтов в военных организациях: разработка комплексных задач по преодолению

деструктивных конфликтов и реализация разрозненных социальных проектов регулирования, не связанных и не обусловленных друг с другом. Доказана необходимость перехода к системному комплексному целевому формированию культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: разработка и реализация интегрированного федерального, а также внутреннего организационных проектов развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Федеральный проект призван обеспечить снижение общей социальной напряженности, активизацию механизма роста дохода, повышения стимулирования служебной деятельности, обеспечить функционирование эффективных инструментов социальной защиты семей военнослужащих. Внутренние проекты военных организаций в целом должны быть направлены на обеспечение идентичного понимания военнослужащими военных организационных стратегий, правил, ценностей, служебных процедур профессиональной деятельности; активизацию роста потенциала конфликтологической готовности военнослужащих.

Положения, выносимые на защиту.

1. Взаимодействие военнослужащих осуществляется в рамках замкнутой и статичной социокультурной среды воинских коллективов (воинских частей) исходя из жестких административных требований, положений, предписаний военной организации, утвержденных государством целей, ценностей, задач, норм поведения. Социально-культурная среда взаимодействия военнослужащих определяет предпосылки социальной напряженности и конфликтности: 1) активизация факторов социального стресса в результате комплексного воздействия императивной административно-повелевающей системы формирования и социального контроля норм служебного и бытового поведения не только военнослужащих, но и членов их семей (фактор административных предпосылок социокультурной конфликтности); 2) создание повышенной социокультурной напряженности в результате подавления личностных и групповых императивов, творческих предложений и новаторских инициатив (фактор поведенческих социокультурных предпосылок социальной

конфликтности); 3) проявление двойственных вербальных и невербальных профессиональных коммуникаций, формального, казенного нормативно-консервативного, а также неформального, ненормативного языка общения (фактор коммуникационных социокультурных предпосылок социальной конфликтности).

2. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является подсистемным элементом военной организационной культуры и проявляется в виде декларируемых и реально реализуемых на практике положений, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок бесконфликтного взаимодействия, обретаемых группами военнослужащих в процессе реализации военной службы, разрешения противоречий профессиональной адаптации и интеграции воинских коллективов. Выявлены характерные черты слабой культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: 1) усиление противоречивости служебных целей, служебно-трудовых потребностей, несогласованность групповых и государственных интересов, способов их реализации; 2) наличие практик нарушения формальных или неформальных принципов поведения, установленных и закреплённых в военной организации; 3) рассогласованность принципов поведения, служебных действий различных противоборствующих групп; 4) использование неправового административного давления, неуставных форм взаимодействия военнослужащих.

Эффективная культура бесконфликтного взаимодействия определяет процессы саморегулирования конструктивных (не противоречащих нормам, принципам, целям военной организации и определяющих рост эффективности функционирования военнослужащих), а также саморазрешения деструктивных (определяющих дезинтеграционные действия военнослужащих коллектива) социальных конфликтов.

3. Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – это комплексная целевая деятельность государства, военной администрации, представителей общественных организаций, направленная на развитие, поддержание и изменение культуры взаимодействия (обновление социокультурного бесконфликтного потенциала) с целью становления

бесконфликтных, преимущественно конструктивных форм взаимодействия, преодоления социокультурной дисфункции.

Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих включает в себя: 1) аналитическую социологическую оценку культуры взаимодействия военнослужащих (разработка критериев оценки; непосредственная социологическая оценка практик конфликтного взаимодействия, конфликтологического потенциала в организационной среде воинского коллектива); 2) уточнение направлений проектного формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (выявление структурных компонентов и задач социального проекта, непосредственная реализация проектов разрешения деструктивных, оптимизация и упорядочивание конструктивных социальных конфликтов).

4. Выявлены критерии аналитической социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: 1) первая группа критериев: анализ объективных социокультурных предпосылок конфликтности (уровень потребления, динамика удовлетворения базовых потребностей, социальная напряженность групп военнослужащих); 2) вторая группа критериев: выявление уровня развития у военнослужащих бесконфликтного социокультурного потенциала, включающего в себя: а) наличие знаний, умений, навыков, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок бесконфликтного взаимодействия, профессиональная предрасположенность к бесконфликтному решению служебных установок и задач; б) мотивацию к реализации бесконфликтного служебного взаимодействия; 3) третья (базовая) группа критериев: выявление непосредственных вертикальных (противодействие и рассогласование интересов между подчиненными и начальниками), горизонтальных (противодействие и рассогласование интересов между военнослужащими одного подразделения, противоречия в социальной подсистеме управления), наличие деструктивной и/или конструктивной направленности конфликтов в воинском коллективе.

5. В результате социологического исследования выявлены четыре группы военнослужащих в зависимости от уровня поведенческой культуры

бесконфликтного взаимодействия: 1) устойчивая культура бесконфликтного взаимодействия – 42,8% солдат, сержантов и прапорщиков; 30,5% офицеров (мотивированы, стремятся и всегда осуществляют служебное взаимодействие без деструктивных конфликтов); 2) неустойчивая культура бесконфликтного взаимодействия – 48,1% солдат, сержантов и прапорщиков; 55,2% офицеров (на практике мотивированы, но не всегда стремятся и осуществляют взаимодействие без деструктивных конфликтов); 3) частичная культура бесконфликтного взаимодействия – 6,6% солдат, сержантов и прапорщиков; 12,4% офицеров (только периодически стремятся и осуществляют профессиональное взаимодействие без деструктивных конфликтов); 4) отсутствует культура бесконфликтного взаимодействия – 2,5% солдат, сержантов и прапорщиков; 1,9% офицеров (конфlikтоориентированные акторы, преимущественно осуществляют профессиональное взаимодействие в условиях отношений социального конфликта).

Данная типология отражает применение конечного критерия оценки культуры бесконфликтного взаимодействия, в основе которого лежит оценка наличия у военнослужащих закреплённых, признанных и мотивированных бесконфликтных действий, что подтверждает наличие общего понимания, знаний, умений и навыков, профессионального опыта социально ориентированной служебной бесконфликтной деятельности акторов.

6. В воинских коллективах действует классическая модель регулирования социальных конфликтов. Периодически выявляются деструктивные конфликтные практики, формируются административные группы, которые разрабатывают и внедряют меры противодействия конкретному конфликтному процессу. Профсоюзные организации, институты гражданского общества, прокуратура к оценке и разрешению деструктивных социальных конфликтов привлекаются эпизодически, их действия разрознены, фрагментарны, реализуются в контексте не согласованных с военной организацией принципов и норм. При этом конструктивные социальные конфликты как объект регулирования вообще не рассматриваются.

7. В современных условиях необходим переход от фрагментарной (периодически функционирующей) к комплексной (постоянно функционирующей) модели проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Последняя должна включать в себя два базовых системных компонента: социокультурный и социально-экономический.

Социокультурный компонент является основным и состоит из следующих разделов: 1) непосредственного (социологическая оценка, проектное конструирование обновленных военных ценностей, норм поведения, принципов профессионального действия и общения); 2) информационно-образовательного (проактивное развитие культуры бесконфликтного профессионального потенциала различных групп военных субъектов, образовательное проектное поддержание развития потенциала конфликтологической готовности к военной службе, потребности к самоконтролирующим практикам военных разных статусных групп); 3) социокультурного контроля (осуществление на постоянной основе социологической оценки, выявление и дополнительный социальный контроль поведения отдельных групп военнослужащих, выявление и профилактика действий групп, склонных к деструктивным поведенческим практикам, расширение системы социального контроля конфликтных практик в воинском коллективе, в отдельных случаях создание специальной подготовки конфликтно ориентированных групп военнослужащих, целевое обновление их культуры бесконфликтного взаимодействия, дополнительное привлечение к контролю СМИ, общественных структур, мотивация и опережающее развитие практик самопрофилактики деструктивных служебно-трудовых конфликтов).

Социально-экономический компонент является дополнительным и состоит из следующих разделов: 1) потребительного (достижение опережающего роста доходов, расширенного воспроизводства материальных и социокультурных потребностей членов семей военнослужащих); 2) стимулирующего (стимулирование бесконфликтного слаженного взаимодействия военнослужащих, согласование, а по ряду направлений и выравнивание льгот групп военнослужащих, участвующих в боевых действиях при реализации различных военных операций).

Теоретическая значимость диссертационной работы. Диссертационное исследование строится на результатах анализа социологических идей по проблемам культуры бесконфликтного взаимодействия, механизмов ее проектного развития в условиях активизации специальной военной операции на Украине. В диссертации впервые на основе обобщения и систематизации данных обоснованы факторы, способствующие росту конфликтности в воинских коллективах в условиях военных операций. Последнее позволило не только обосновать новый подход к теоретической концепции культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, но и существенно развить имеющиеся научные теории по проблемам проявления, направлениям развития, состояния, способам диагностики деструктивных социальных конфликтов при росте неопределенности функционирования воинских коллективов. Автором предложены оригинальные рекомендации по совершенствованию процессов проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Практическая значимость диссертационной работы. В исследовании представляется обширный материал по проблемам практической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия в воинском коллективе, выявляются недостатки существующей системы социокультурного проектирования развития военных организаций. Представленные авторские наработки уже частично применены на практике, а в перспективе должны лечь в основу процесса оптимизации проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих Российской Федерации. Практическая значимость проведенного исследования подтверждается непосредственным внедрением представленных результатов в учебном процессе, а также в преподавании социально-гуманитарных дисциплин Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации (акт о внедрении от 17.12.2024 г.) (Приложение В).

Достоверность, а также научная обоснованность основных результатов диссертации обеспечиваются всесторонним и глубоким анализом теоретических и методологических разработок, обобщением и систематизацией данных по исследуемой проблеме, дополнением имеющихся подходов новыми идеями и

разработками. Последнее позволило представить базовые положения, выводы, а также рекомендации, сопоставимые с ранее опубликованными теоретическими и эмпирическими данными. Диссертационное исследование строится на основе обширной авторской эмпирической базы. Методология диссертации соответствует современным подходам социологии, ее обоснование осуществлено на основе обширного анализа классических, а также современных методологических источников.

Апробация выводов и результатов диссертационного исследования осуществлена на Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) XI Дыльновские чтения «Социология и общество: социальные процессы, факторы и механизмы развития» (Саратов, 2024); Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) X Дыльновские чтения «Социология и современное общество: междисциплинарные подходы исследования» (Саратов, 2023); Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы науки (ко Дню российской науки)» (Саратов, 2023); V Международной научно-практической конференции «Современные технологии и автоматизация в технике, управлении и образовании» (Балаково, 2022); XVI Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук» (Вольск, 2022); Международном форуме «Гуманизация образовательного пространства: роль молодого педагога в трансформации воспитательной системы» (Саратов, 2022); Всероссийской научно-практической конференции с международным участием IX Дыльновские чтения «Общество и социология в современном мире: тенденции и векторы развития» (Саратов, 2022); Международном форуме «Гуманизация образовательного пространства: цифровизация образовательной среды» (Саратов, 2021); Международной научной конференции «Страховские чтения» (Саратов, 2021); Межвузовской научно-практической конференции «Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации» (Новосибирск, 2021); Научно-практической конференции «Войска национальной гвардии Российской Федерации: прошлое и

настоящее (к 210-летию образования войск правопорядка и 5-летию создания Росгвардии)» (Саратов, 2021).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕСКОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

1.1. Специфика социокультурной организационной среды функционирования военнослужащих

Научная задача первого параграфа двойственна. С одной стороны, в рамках данного параграфа необходимо раскрыть базовые методологические подходы диссертационного исследования, обосновать необходимость интегрирования системного, деятельностного и социокультурного подходов исследования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. С другой стороны, важно выявить специфику служебной деятельности военнослужащих в социокультурной среде современного воинского коллектива, уточнить сущность применяемых в исследовании категорий, таких как: «военнослужащий», «воинский коллектив», «культурная среда воинского коллектива», «социокультурная организационная среда», «специфика социокультурной организационной среды военнослужащих».

Современная социокультурная среда – это постоянно обновляемая организационная система, требующая устойчивых изменений практик общения трудовых акторов. В этой связи функционирование акторов трудовых коллективов предполагает накопление культуры взаимодействия, способностей бесконфликтного общения, обновление практик взаимодействия на разных уровнях служебной деятельности. Практики взаимодействия каждой из профессиональных групп характеризуются на уровне интеллектуальных, духовных, художественных, экономических, экологических параметров, рассматриваемых в контексте особенностей социокультурной среды поведения определенной профессиональной группы. Поэтому важно рассмотреть и проанализировать социокультурную среду как фактор, определяющий специфические черты профессионального взаимодействия военнослужащих.

Развитие гражданско-военных отношений в России связано с процессом модернизации единой системы общественного развития, охватывающей в том числе и социокультурные организационные подсистемы воинских коллективов. Рассмотрим основные теоретические идеи по проблемам служебной деятельности военнослужащих в условиях специфической социально-культурной среды. Ранжируем выявленные теоретические разработки на несколько условных групп: 1) социологические концепции социокультурной среды трудового взаимодействия субъектов; 2) теории, раскрывающие методологические подходы к социокультурному исследованию субъектов служебного (трудового) взаимодействия; 3) концепции военной социологии по проблемам культуры взаимодействия военнослужащих в условиях специфической социокультурной среды воинского коллектива.

1. Проанализируем основные подходы социологических концепций социокультурной среды трудового взаимодействия субъектов. В рамках зарубежных социологических концепций социокультурная среда представляется как единая система общества, включающая отдельные организационные компоненты. В них акцент делается на рассмотрении социокультурной среды организации как среды взаимодействия акторов. Согласно современным научным данным специфика труда членов всякого трудового коллектива должна исследоваться в контексте разработок по «общественному и культурному пространству» [221]. Специфика трудового взаимодействия проявляется в едином комплексе социального действия, оно конструируется в контексте особенностей социокультурных систем общества в целом [231]. Н. Г. Чибисова в этой связи отмечает, что социокультурная организационная среда представляет собой социальную среду, «в которой внимание, прежде всего, акцентируется на нормах и ценностях культуры» [218].

В рамках данного подхода, с одной стороны, представляются универсальные методологические основы исследования социального взаимодействия в организации, с другой стороны, уточняется связь применяемых методик с конечными целями и задачами анализа.

Социальное взаимодействие проявляется как комплекс взаимообусловленных групповых (социальных) действий, с одной стороны, связанных зависимостью, с другой стороны, причинно-следственной связью [59]. Социальное взаимодействие – это действие социальных групп, где последние одновременно являются причиной, а также следствием действия иных организационных субъектов [186].

Ученые обосновывают необходимость исследования социального взаимодействия в контексте разработок по «общественному и культурному пространству», «социальным системам организации и общества» [193, с. 177 - 184]. Последнее определяет необходимость рассмотрения социокультурной среды в широком контексте как совокупности не только ценностей, норм, принципов, правил, принятых профессиональными группами, но и знаний, а также технологий, которыми располагает организация, субъекты в нее входящие [210]. Здесь социокультурная среда организационного взаимодействия – это организационная среда, где не только осуществляется профессиональная деятельность индивидов, но и определяется траектория развития необходимой культуры общения, расширяются формы ее проявления, повышается значимость в системе реализации профессиональных способностей.

Э. Гидденс по этому поводу заявляет, что категории «социокультурная среда», а также «общественная культура» тесно взаимосвязаны. Культура общества характеризуется образом поведения и жизни личностей, групп, общества, действиями, привычками, традициями, а также обычаями. В данном понимании социокультурная среда отражает комплекс взаимоотношений, взаимозависимых коммуникаций, связывающих отдельных индивидов, которые имеют общие и отличительные ценности и принадлежат к единой культуре [63]. Отметим, что социальная культура должна рассматриваться в рамках многоаспектных норм и положений общества. Последнее существует, а также развивается в рамках социокультурной среды. Здесь общество развивается в рамках некоторой социокультурной среды, а значит, оно характеризуется культурными ценностями [52].

Таким образом, социологи представляют социокультурную среду как социальный феномен, как освоенный компонент социокультурной системы социального взаимодействия. Социокультурная среда всякой профессиональной группы двойственна. Это система культурных позиций, взаимодействий и предпочтений социальной профессиональной группы. В то же время это совокупность социокультурных черт профессиональной группы, рассматриваемой как субъект социального взаимодействия. Последнее проявляется как комплекс взаимообусловленных групповых социальных взаимосвязанных действий.

Рассмотрим теоретиков, исследующих организационное проявление социокультурной среды общественного социального взаимодействия [207]. Категория «организационная культурная среда взаимодействия» в научный оборот России вводится в 1925 году [146]. И. Я. Мурзина обращает внимание на то, что последняя является формой проявления культуры и имеет сложную структуру. Важнейшие отличительные черты рассмотрения культуры как культурной среды, по мнению социологов, связаны с выявлением динамического характера изменений, уточнением колебаний от социальных подъемов до депрессий [197]. Обосновывается, что социокультурная среда в общественном контексте проявляется как форма социального взаимодействия индивидов [207].

Культурную среду предлагается рассматривать как «существенное и значимое социальное пространство жизни и всякого трудового (в том числе и служебного) взаимодействия, где непосредственно осуществляется процесс становления и профессионального развития личности, во взаимодействии и взаимосвязи с иными людьми, социальными факторами, социокультурными ценностями» [122]. А.И. Кравченко в этой связи отмечает, что ценностные ориентации и нравственная атмосфера представляют собой базовые факторы культурной среды социального взаимодействия. Последнее необходимо рассматривать, с одной стороны, как реализацию набора социально-культурных объектов, взаимообусловленных и связанных с процессом формирования и усвоения культурных ценностей, с другой как систему социально-культурных взаимоотношений субъектов, зависящих от условий действия [122].

Социокультурная среда России имеет границы, а в некоторых случаях барьеры, позволяющие выявить отличия одних культурных организационных форм от иных. Эти системы проявляются как на уровне материального, так и духовного комплексов [74]. Сегодня социокультурная среда взаимодействия может рассматриваться на разных уровнях: социальных военных организаций, отдельных групп субъектов [187]. При этом социокультурная среда взаимодействия на уровне отдельной организации характеризует условия служебно-трудовой деятельности, жизнедеятельности как отдельных групп, так и российского общества в целом.

Можно констатировать, что внешняя и внутренняя социальная среда организации формирует социокультурный климат ее функциональной деятельности. Она определяет прогрессивные (положительные) и деструктивные (вредоносные) факторы в контексте реализуемых трудовых действий. Поэтому можно сделать вывод о том, что социокультурная среда взаимодействия формирует положительные, а также отрицательные системные факторы регулирующего воздействия на сознание работников [121]. Важным представляется раскрытие содержания внешней социокультурной среды социального контроля организации как системы отношений, а также условий поведения и трудовой деятельности субъектов в структурных подразделениях. Здесь внешний социальный контроль определяет специфику деятельности членов социальной организации как совокупности индивидов. Поэтому социальную организацию в современных условиях предлагается рассматривать как особенную относительно независимую системную социокультурную целостность в форме социального трудового коллектива. Последний представляет собой форму социальной организации как социальной общности людей, интегрированных и объединенных в рамках совместной трудовой деятельности в контексте требований и особенностей социокультурной среды (ценностей, норм, принципов поведения, контроля). Внутреннюю социокультурную среду организаций можно рассматривать как форму проявления трудового коллектива – атрибут социокультурных отношений, формирующихся в процессе не только разработки и реализации административных решений, но и в рамках осуществления всякого трудового действия [189].

Последнее определяет необходимость рассмотрения социокультурной среды взаимодействия в широком контексте как совокупности не только преобладающей системы ценностей, норм, принципов, правил [5], принятых профессиональными группами, но и знаний, а также регулирующих технологий, которыми располагает социальная организация, субъекты труда в нее входящие [210]. Ряд российских теоретиков рассматривают среду внешнего социального регулирования во взаимосвязи и взаимозависимости с социокультурной средой трудового коллектива как формы социальной организации [207; 146]. Обосновывается, что поведенческая культура членов социальной организации как коллектива и культура общества взаимосвязаны и взаимозависимы [207; 122]. Несложно заметить, что в рамках данных подходов среда социального регулирования действий членов коллектива как формальной социальной организации — это часть ее социокультурной организационной среды общества. Здесь не только осуществляется трудовая профессиональная деятельность индивидов, но и определяется траектория развития необходимой культуры их профессионального поведения, расширяются формы ее проявления, повышается значимость в системе реализации профессиональных способностей. Коллектив как социокультурная система — это социально-культурная группа индивидов, имеющая единство трудовых целей, ценностей, систему интересов, ориентированных на социальную взаимную ответственность, взаимопонимание, подчинение, взаимопомощь.

Культура трудового коллектива как организационной системы двойственна. С одной стороны, она представляет собой характеристику среды внешнего социального контроля. С другой — определяет стиль трудового поведения и жизни личностей, их действия, которые отражают преобладающие в организации привычки, традиции, стиль конструктивного (бесконфликтного) или деструктивного (конфликтного) поведения [64]. Можно отметить, что в общетеоретическом контексте среда административного контроля трудового коллектива — есть комплекс взаимоотношений, взаимозависимого взаимодействия, коммуникаций, связывающих отдельных трудовых индивидов, которые имеют общие и отличительные трудовые ценности. В этой связи необходимо отметить,

что поведенческие черты функционирования трудового коллектива характеризуют среду внешнего и внутреннего социального контроля и должны рассматриваться в рамках многоаспектных норм и положений, разделяемых членами трудового коллектива. Несложно заметить, что ценности, нормы, положения и принципы поведения членов трудового коллектива формируются и развиваются в рамках специфической социокультурной среды и специфической модели социального контроля [52].

Таким образом, анализ теоретических социологических источников позволяет уточнить социологическую сущность формального коллектива как социокультурной организационной системы. Исследователи доказывают, что в условиях роста социальной напряженности в мире, неопределенности функционирования социальных организаций актуальным представляется использование системно-деятельностного и социокультурного подходов. Обосновывается необходимость отказа от рассмотрения естественного социокультурного развития социальных конфликтов в рамках общих общественных трансформаций в пользу уточнения особенных тенденций формирования конфликта в специфической внутренней и внешней социокультурных сред социальной организации. В рамках системно-деятельностного и социально-культурного подходов трудовой коллектив представляет собой социальную систему относительно свободно объединившихся групп акторов, имеющих единые трудовые цели, единый стиль трудового взаимодействия. Последнее осуществляется в рамках социокультурной организационной среды (акцентируемых культурных нормах, ценностях, принципах поведения). Данная среда определяет высокий уровень жесткости подчинения, дисциплины, а также социальной ответственности. Несложно заметить, что в рамках данных разработок социокультурная организационная среда разной формы (в том числе и военной) имеет следующие базовые функциональные признаки: 1) это формальное организационное объединение трудоспособных субъектов, созданное в целях реализации определенной трудовой или служебно-трудовой деятельности; 2) в ней предполагается относительная хозяйственная

самостоятельность и совместимость трудовых действий; 3) характеризуется специфичной организационной культурой, культурой конструктивного (бесконфликтного) и деструктивного (конфликтного) взаимодействия; 4) имеет зависимость от характера и модели внешней и внутренней системы. По сути, в рамках трудового коллектива осуществляются трудовые действия акторов как специфические служебные или непосредственно трудовые, которые зависят и определяются социокультурными требованиями сложившейся системы ценностей, норм, принципов взаимодействия.

В качестве недостатка данных исследований выделим следующие: 1) представляются общие теоретические подходы и обоснования без увязки и анализа конкретных проявлений практик разных типов социальных организаций, отсутствует анализ взаимодействия военнослужащих в системе воинских коллективов; 2) не представлена специфика применения системно-деятельностного и социально-культурного подходов при исследовании социокультурной организационной среды взаимодействия военнослужащих, социальных конфликтов в среде воинского коллектива; 3) отсутствует анализ практик функционального взаимодействия членов трудового коллектива как совокупности акторов, объединённых по нескольким формальным признакам и реализующих профессиональные взаимодействия.

2. Рассмотрим базовые подходы теорий, раскрывающих методологические варианты социокультурного исследования субъектов служебного (трудового) взаимодействия. В рамках данной группы исследований мы находим обоснование необходимости при анализе социального взаимодействия применять системный, деятельностный, а также социокультурный методологические подходы. Ряд исследователей обосновывают необходимость применения общетеоретической системной методологии (А. А. Богданов [30], Л. фон Бергаланфи [29], Э. С. Маркарян [142], Т. Парсонс [158], П. А. Сорокин [193]). Исследователи обосновывают принципы проявления конфликта на уровне социальной организации, рассматривают социальные объекты как органическую целостность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, выполняющих определенную

социально значимую функцию. Г. Николис, И. Пригожин доказывают необходимость не только системной оценки культуры социальных конфликтов в формальной организации, но и дают обоснование объективно необходимым направлениям социального регулирования конфликтных проявлений, применения синергетических подходов при их разработке [154].

Ряд исследователей обосновывает необходимость при анализе социального взаимодействия применения общетеоретической деятельностной методологии (разработки М. Вебера [51], Э. Гидденса [62]). Они рассматривают и анализируют явления в контексте процессов «деятельного взаимодействия и взаимовлияния». Оригинальны разработки по этой проблеме Д. Г. Передни. Последний предлагает деятельностный подход как методологическую базу исследования отношений в системе социального взаимодействия формальных организаций в целом. Ведь деятельность есть основа всякого организационного процесса взаимодействия, поведенческих разногласий, спора [160].

В рамках классических социологических школ обосновывается преимущество методологических доктрин, строящих исследование противоречий и конфликтов на принципах системного, а также деятельностного подходов (М. Вебер [51], Э. Гидденс [62], П. Бергер, Т. Лукман [28], Г. Хакен [211]). Здесь системно-деятельностный подход необходимо рассматривать как метод исследования социальных противоречий и конфликтов на уровне общества. Исследователи приходят к выводу о том, что любое социальное организационное действие может иметь как конструктивные, так и конфликтные формы [204]. На практике проявляется мотивация к организационному действию (его конфликтной или бесконфликтной форме). Последнее подтверждается тем, что люди в процессе функционирования организации все воспринимают как должное [28]. В процессе деятельностной реализации последних и осуществляется функциональное действие организации.

В рамках доктрин П. Бурдые [39], Т. И. Заславской [98], С. В. Росляковой [184], П. Штомпки [220] раскрываются преимущества деятельностного подхода. Обосновывается, что он позволяет исследовать конфликтные отношения как один

из видов служебной деятельности. Последнее позволит выявить не только сущностные характеристики конфликтных отношений, компонентный состав его участников, но и системообразующие факторы, способствующие урегулированию. В этой связи Т. М. Баландина [13] заявляет, что использование деятельностного подхода должно дополняться социокультурным подходом. Ю. М. Резник указывает на то, что исследование социального взаимодействия как социокультурная реальность предусматривает необходимость применения нескольких методологических подходов, в том числе и социально-культурного. Социокультурное рассмотрение взаимодействия может рассматриваться как результат внешнего проявления ценностей, символического проектирования и конструирования одними субъектами некоторой проблемной, а также познавательной конструкции [181].

В целом социокультурный подход дает возможность выявить несоответствие ценностей, что выступает фактором формирования конфликтного взаимодействия членов социальной организационной системы. При этом социокультурный подход нуждается в интеграции с системными деятельностными исследовательскими методологиями. С. В. Рослякова обращает внимание на то, что социокультурный и деятельностный подходы предусматривают исследование конфликтов в рамках его деятельностного, сущностно-культурного и структурного проявления. Использование идей системно-деятельностного и социокультурного подходов прежде всего предполагает рассмотрение профессиональных компетенций военнослужащих в качестве ценностных комплексов, которые включают ряд подсистем и характеризуют деятельность субъектов [184]. О. С. Тоистева развивает данную позицию. Она доказывает, что системно-деятельностный и социокультурные подходы в современных условиях позволяют наиболее полно описать основные социокультурные условия, социальные проекты и механизмы процесса конфликтного служебно-трудового взаимодействия, структуру организационной деятельности субъектов адекватно современным потребностям российского модернизирующегося общества [200]. В научной литературе мы находим успешные практические попытки интеграции системно-деятельностного

и социокультурного подходов при исследовании культуры взаимодействия, социальных конфликтных противоречий в формальных организациях различной формы [203].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в условиях роста социальной напряженности в обществе, неопределенности функционирования военных организаций актуальным представляется использование системно-деятельностного и социально-культурного подходов, характеризующихся комплексной интеграцией идей системного, деятельностного, социокультурного подходов. Здесь объект исследования рассматривается как система культурных признаков бесконфликтного взаимодействия, существенные характеристики которой проявляются в процессе деятельностного взаимодействия ее членов. В рамках данной методологии возможно осуществить анализ культуры бесконфликтного взаимодействия, социальных конфликтов как форм проявления профессиональной деятельности членов коллектива, в том числе и военного.

Рассмотренные методологические подходы имеют ряд недостатков: 1) отсутствует привязка интегрированного методологического комплекса к непосредственному анализу культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих; 2) не обосновываются методологические подходы исследования культуры взаимодействия трудовых субъектов.

Проанализируем основные подходы социологических концепций военной социологии по проблемам культуры взаимодействия военнослужащих в условиях специфической социокультурной среды воинского коллектива.

Рассмотрим разработки военных социологов по проблемам культуры взаимодействия военнослужащих в условиях жесткого социального контроля воинских коллективов. Военные социологии обосновывают специфику функционирования воинского коллектива как социальной организации [2]. Уточняется содержание воинского коллектива как вида трудового коллектива социальной формальной организации. Воинский коллектив предлагается рассматривать как систему военно-профессиональных групп военнослужащих, функционирующих в условиях жесткого внешнего и внутреннего социального

контроля на уровне воинской части и включающую в себя микроколлективы: отделения, взвода, отдельных рот [168]. А. М. Пихтелев приводит убедительные аргументы в пользу применения деятельностного подхода при исследовании деструктивных практик членов воинских коллективов [170]. Ведь военнослужащий – это, с одной стороны, член воинского коллектива, с другой стороны – это действующий (деятельный) субъект, реализующий свой потенциал в системе социально-культурного пространства общества. Несложно заметить, что военнослужащий имеет специфические условия, которые определяют повышенную социальную напряженность. У членов воинского коллектива сформирован особенный социокультурный потенциал, который позволяет ему осуществлять военную деятельность как внутри военной организации, так и за ее пределами [167]. Важнейшая характеристика данной деятельности – повышенный уровень дестабилизации, а также социальной неопределенности (наличие факторов, формирующих внутренние условия повышенной социальной конфликтности). Также военная деятельность предполагает реализацию внешних социальных функций [169], в том числе и в условиях социальной неопределенности и рискованности (наличие факторов, формирующих внешние условия повышенной социальной конфликтности).

Представляется конкретизация образовательных факторов развития социокультурной среды военнослужащих [167]. Исследователи убеждены, что общая социокультурная среда общества и отдельных его организационных элементов динамично изменяется. Это определяет необходимость не только развития специфического профессионального потенциала, но и обновления культурных ценностей, способностей, потребностей военнослужащих [166]. Служебно-трудовую деятельность военных субъектов предлагается рассматривать в рамках практик регулирующего воздействия на социокультурную среду [46]. Особенность социокультурной среды военной организации определяется спецификой развития культурной составляющей профессионального потенциала военнослужащих, потребностями устойчивого социокультурного приспособления относительно трансформирующихся стратегий, нужд, целей, текущих задач военной организации.

В. В. Немоляев не только представляет факты повышенной социальной напряженности и конфликтности, но и обосновывает необходимость исследования противоречий и конфликтов военнослужащих в рамках применения деятельностных подходов [150]. Он приходит к выводу, что неизбежность конфликтных практик военнослужащих требует формирования и реализации усиленного механизма социального контроля. Это определяет важность активных регулирующих социальных технологий, характеризующихся комплексностью и всеобщностью. Жесткий административный контроль является предпосылкой социального регулирования противоречий между военнослужащими. Оно в итоге создает необходимость формировать специфический стиль служебного и трудового взаимодействия военнослужащих [150]. Здесь потребности военной организации (как и ее отдельных воинских коллективов) являются преобладающими, что объективно формирует предпосылки социально-трудовых противоречий, а в последующем и конфликтов [148].

Важны выводы о том, что социально-культурная среда воинского коллектива отражает практики формирования культуры социума в целом [150]. Здесь потребности роста культурного комплекса проявляются в системе развития профессионального потенциала акторов военной службы [148]. Культура военных субъектов в современных условиях — это подсистемный элемент культурного пространства общества. Можно исследовать профессиональные действия военнослужащих как деятельность по социокультурному освоению пространства общества, военных округов и организаций.

Несложно сделать ряд промежуточных выводов. Деятельность военных субъектов зависима и определяет процесс проектирования социокультурной среды военных округов и организаций [172]. В новых условиях необходимо обновление социокультурной среды воинских коллективов, что представляет собой фактор снижения социальной напряженности взаимодействия военнослужащих [171].

Служебно-трудовая деятельность акторов военной службы реализуется в системах социокультурной среды общества, военной организации, ее отдельных подразделений [138]. В рамках социокультурной среды происходит жесткое

регулирование служебного поведения [9]. В данной разработке для нас важен вывод о том, что в современном обществе деятельное проявление культуры многопланово, поэтому и социокультурная среда военнослужащих – многослойное и многонаправленное явление.

Важнейшая характеристика социокультурной среды воинского коллектива заключается в том, что не только профессиональная, но и иная деятельность военных субъектов жестко контролируется, она зависима от положений и требований военной администрации и государства в целом. Поэтому процесс формирования способностей, действий военнослужащих можно констатировать как всеобщий, сложный, а также социально противоречивый [163]. Ведь личные интересы военнослужащих и интересы военной администрации не всегда совпадают. В новых условиях внешняя среда воинского коллектива отражает специфические механизмы действующей системы государственного контроля функциональных действий военнослужащих. Внешняя среда характеризуется специфическими компонентами системы государственного контроля воинских коллективов [60]. В последнюю важно включать: социальную систему государственного и гражданского контроля (состав субъектов, осуществляющих контролирующее воздействие) [128], административные социальные системы (состав военной администрации), преобладающие технологии социального взаимодействия воинских коллективов с внешней социальной средой (методы, прямые и обратные социальные коммуникации и социокультурные связи) [11]. Несложно заметить, что система внешнего социального контроля воинских коллективов характеризует и определяет специфику стиля функционирования и профессионального взаимодействия военнослужащих. Здесь социальный контроль ориентирован на жесткую проверку и координацию не только профессиональных действий, но и иного поведения военнослужащих. Данный социальный контроль комплексный и ориентирован как на внутреннюю, так и на внешнюю социокультурную среду. Социальный контроль воинского коллектива имеет и диагностическую функцию. Он ориентирован не только на проверку и соотнесение действий военных субъектов, но и оценку их поведения, последовательное

обобщение данных, систематическую диагностику и регулирование нежелательных поведенческих практик военнослужащих. В итоге комплексный социальный контроль ориентирован на стимулирование определенных социально значимых поведенческих практик военнослужащих. В рамках военной организации разрабатываются не только стимулирующие механизмы, но и жесткие санкционные мероприятия. При формировании предпосылок военный административный аппарат может разрабатывать санкции принуждения в целях устойчивого поддержания социально важных конструктивных поведенческих практик военнослужащих. При необходимости осуществляется поиск вариантов и путей сглаживания социальных противоречий, сложностей, а также преодоления деструктивных конфликтных действий, ненадлежащей адаптации к военной службе акторов [172]. Исследователи отмечают, что служебная деятельность военных акторов, с одной стороны, реализуется в социальной системе общества, с другой – в военной организации, ее отдельных воинских коллективах [138]. В рамках общественной системы происходит социальный контроль и оценка деструктивных практик, а также регулирующее конструирование социально значимого поведения военнослужащих [9].

В данной разработке для нас важен вывод о том, что в современном обществе деятельное проявление воинских коллективов является базой проявления социальных конфликтов. Оно многопланово, поэтому и социальная регулирующая среда военнослужащих – многослойное и многоплановое явление. Конкретизацию специфики служебной деятельности военнослужащих в условиях жесткого социального контроля воинских коллективов находим в работах Ю. Г. Быченко [45] и А. М. Пихтелева [167]. Данные исследователи убеждены, что сегодня формируется особенный тип служебной деятельности военнослужащих. Данная деятельность подвержена жесткому воздействию со стороны комплекса военного государственного контроля. Поэтому она сложна, жестко регулируема и имеет предпосылки формирования не антагонистических противоречий, а конструктивных (способствующих росту эффективности и логичности профессиональных действий, а также поведения военнослужащих) и

деструктивных (способствующих снижению эффективности и логичности профессиональных действий и поведения военнослужащих) конфликтов. Социальный контроль воинского коллектива является авторитарным замкнутым комплексом. Базовые компоненты последнего – государство и военная администрация. При этом социальная оценка и контроль действий военнослужащих осуществляются на всех без исключения этапах жизни военнослужащих и членов их семей. Последнее усложняет процессы социальной адаптации, ограничивает поведение военнослужащих в процессе отдыха, быта, обучения. При этом отметим, что данная специфика функционирования воинских коллективов объективна и устойчиво проявляется на разных этапах развития военной организации.

По сути, ценности, интересы и потребности военнослужащих как членов воинского коллектива полностью подчинены и развиваются в контексте потребностей защиты интересов российского общества и государства [109]. Последнее приводит к росту социокультурной напряженности, периодическому рассогласованию культуры взаимодействия военнослужащих, обострению конфликтных противоречий между администрацией и непосредственными членами воинских коллективов, расхождению требований военной службы и личных нужд военнослужащих. Периодически формируются факторы риска рассогласования процессов культурного, профессионального и потребительского совершенствования военнослужащих и военной организации России в целом [191]. Последнее определяет необходимость, с одной стороны, выявления и ранжирования конфликтных противоречий в системе субъектов воинского коллектива, обеспечения специфического развития профессионального потенциала военных, с другой стороны, создания условий постоянного целевого обновления ценностей бесконфликтного взаимодействия, профессиональных и общих конструктивных потребностей военнослужащих [166].

Данные объективные предпосылки приводят к необходимости рассматривать служебную деятельность военных субъектов как специфический вид государственной службы, имеющий сложную, а порой и противоречивую

(конфликтную) систему отношений [46]. Особенность социальной контролирующей среды военной организации определяет не только специфику служебной деятельности военнослужащих, но и формирует высокий фон конфликтологической составляющей данной профессиональной деятельности [128]. Поэтому необходимо формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, потребностей к устойчивому социальному приспособлению относительно трансформирующихся военных организационных стратегий, нужд, целей, текущих административных задач.

Таким образом, в рамках разработок военных социологов воинский коллектив представляет собой организационную интеграцию военнослужащих, осуществляющих военную деятельность по защите интересов России. Культура взаимодействия военнослужащих представляет собой основную сущностную характеристику данного коллектива, что подтверждает уместность использования системно-деятельностного и социально-культурологического подходов при его исследовании.

По сути, воинский коллектив функционирует как формальная социально-культурная система со специфической организационной средой, характеризующейся единством ценностей, норм, идейных позиций, совместных практик служебной деятельности. Предлагается социально-культурную среду военнослужащих рассматривать как совокупность факторов, определяющих служебную деятельность, а также границы организационного взаимодействия военных акторов (рис. 1). Здесь воинский коллектив представляет собой относительно самостоятельный хозяйственный субъект. У него не только имеется самостоятельный баланс, счет, специфика организационной культуры, но и особенности обусловленных государством стратегических и тактических целей, потребностей, интересов, социально-трудовых норм, правил профессионального действия и поведения. Именно внешняя социально-культурная среда воинского коллектива определяет цели, задачи, специфику служебной деятельности, методы, механизмы, а также стиль воздействия на военнослужащих со стороны различных групп субъекта военного управления. Социально-культурная среда воинского

коллектива специфична. Во-первых, она формирует существенную социальную напряженность, определяет служебную деятельность в некомфортных условиях, допускает выполнение задач при наличии риска для жизни военнослужащего. Во-вторых, она определяет реализацию системы тотального социального контроля всех типов поведения военнослужащих, определяя дискомфорт и существенную регуляцию всей системы жизнедеятельности семей военнослужащих. Комплексный социальный контроль жизнедеятельности военнослужащих рассматривается как предпосылка роста на первых порах рассогласований, а затем и конфликтных противоречий между субъектами воинского коллектива.



Рис. 1. Социально-культурные характеристики современного воинского коллектива

Таким образом, военные социологи характеризуют социокультурную среду военнослужащих в рамках системы культурных позиций и предпочтений военных акторов. Обосновывают ее локализацию в рамках социального пространства общества, территорий, организаций. Заметим, что на уровне исследования отдельной организации представляются аналитические подходы, позволяющие определить социокультурную среду военных субъектов как многозначный феномен. С одной стороны – это общественная культура, характеризующаяся не только преобладающими в обществе ценностями, нормами, принципами, но и стилевыми поведенческими практиками отдельных профессиональных групп военнослужащих. С другой стороны – это объединение совокупных социальных культур отдельных воинских коллективов.

Разработки военных социологов имеют некоторые недостатки. Во-первых, в исследованиях не представлены технологии социального регулирования различных форм конфликтов в воинских коллективах. Во-вторых, не представляется обоснование необходимости регулирующей деятельности государства, направленной на предотвращение деструктивных социальных конфликтов в социокультурной среде воинских коллективов. В-третьих, исследователи абстрагируются от анализа непосредственных факторов формирования социальных конфликтов, их влияния на процессы служебно-трудовой адаптации.

Выводы параграфа 1.1.

Воинский коллектив представляет собой общность военных акторов, осуществляющих служебную деятельность по контракту, в рамках специфической системы тотального контроля, подчиняющей личные интересы государственным и тем самым гармонизирующим личные, а также военные коллективные ценности, нормы, принципы поведения, социально ориентированные цели. Воинский коллектив – это целостное социальное объединение военнослужащих, осуществляющих военную службу в условиях жестких и комплексных государственных ценностей, норм, принципов, контроля, обеспечения беспрекословного подчинения формальным правилам поведения,

административного подавления деструктивных конфликтов в процессе реализации военной службы и труда, а также в быту.

Функционирование военнослужащих осуществляется в рамках специфической социокультурной организационной среды: 1) включает формальные и неформальные профессиональные группы военнослужащих, с одной стороны, ориентированных на защиту интересов государства в условиях внешнего или внутреннего социального конфликта, с применением насильственных методов в том числе и с использованием оружия, с другой стороны – при необходимости, мотивированных выполнять приказы даже при угрозе потери здоровья и жизни; 2) определяет комплекс провозглашаемых жестких административных границ, норм и принципов не только служебного взаимодействия военных акторов, но и совокупностью факторов, лимитирующих поведение военнослужащих в быту. В рамках специфической социокультурной организационной среды взаимодействие военнослужащих проявляется как процесс взаимообусловленного и взаимозависимого их служебно-трудового действия.

По сути, служебно-трудовая деятельность военнослужащего подчинена организационным ценностям, принципам, нормам и задачам воинского коллектива, всецело соответствует идейным и морально-нравственным принципам государства и имеет следующие специфические черты. Во-первых, преобладает императивная (административно-повелевающая) система формирования и контроля ценностей, норм, принципов поведения. Реализуется социальный механизм безусловной, безальтернативной, комплексной и обязательной для соблюдения каждым военным субъектом дисциплины, правил и норм поведения (представленных в уставах, приказах, распоряжениях, регламентах профессиональных действий). Последнее определяет процесс частичного подавления личностных императивов, творческих предложений и инициатив, индивидуальных служебных предпочтений, создает условия явного или неявного противостояния интересов личности и администрации воинского коллектива. Во-вторых, имеется расширенный контекст административного контроля, осуществляющегося в особенном государственном ритуализированном виде, определяющего не только проверку практик

профессиональной служебно-трудовой деятельности, но и социального поведения членов семьи военнослужащего в целом. Создаются предпосылки периодического рассогласования интересов в системе отношений членов семьи военнослужащего и администрации воинского коллектива, что приводит к разногласиям, противоречиям, а порой и социокультурным конфликтам. В-третьих, проявляется двойственность вербальных и невербальных профессиональных коммуникаций, формального, казенного нормативно-консервативного, а также неформального, ненормативного языка общения, отсюда частичная коммуникационная разобщенность, рассогласованность служебных действий субъектов воинского коллектива.

Для исследования служебных отношений воинского коллектива необходимо интегрировать идеи нескольких методологических подходов. В условиях роста социальной напряженности в мире, неопределенности функционирования военных организаций актуальным представляется использование системно-деятельностного и социокультурного подходов. Здесь объект исследования (воинский коллектив) рассматривается как система, существенные социокультурные характеристики которой проявляются в процессе деятельностного взаимодействия ее членов (военнослужащих).

Специфические ценности, нормы, принципы, социальный контроль воинского коллектива, с одной стороны, создают объективные несоответствия, противоречивые конфликтные позиции субъектов, с другой – обеспечивают условия и механизмы их разрешения. Преодоление последних осуществляется в результате государственного и внутриорганизационного социального проектирования культуры взаимодействия военнослужащих. Важным становятся накопление профессионального опыта, толерантность к изменениям, мотивация непосредственных процессов профессиональной адаптации, освоение ценностей и норм бесконфликтной культуры, определяемых принципами тотального социального контроля.

Комплексный социальный контроль воинского коллектива проявляется на нескольких уровнях (рис. 2):

- 1) общественный государственный контроль (внешний основной уровень);
- 2) военно-организационный контроль (внутренний уровень);
- 3) бытовой контроль (дополнительный уровень – подсистема непосредственной социальной среды – уровень семьи, бытовых отношений).



Рис. 2. Комплексный социальный контроль членов воинского коллектива

Общественный государственный контроль – это военные, экономические, проектно-правовые, политические, культурные механизмы контроля. Они образуют макроуправленческую среду функционирования воинского коллектива в целом и военнослужащих, в частности: многомерное пространство контроля, строящееся на основе преобладающих в обществе норм поведения, принципов действия, традиций.

Организационный контроль – это правовой, административный, финансовый контроль, администрирование службы, сфера проверки и учета профессиональной деятельности, образующие микросреду непосредственного влияния на служебную деятельность военнослужащих. Многомерное пространство, строящееся на основе

преобладающих в конкретной организации ценностях, нормах, принципах, традициях, механизмах. В рамках воинских частей функционируют отдельные военнослужащие, гражданские работники, их социальные объединения, формируются условия служебной деятельности акторов, определяются практики целевого развития и саморазвития служебно-трудового общения (в конфликтной и бесконфликтной формах), а также целевого воспроизводства потребностей и способностей акторов.

Бытовой социальный контроль – это правовой, административный, финансовый контроль, сфера проверки и учета поведения военнослужащих за пределами их профессиональной деятельности. Это дополнительный уровень контроля, характеризующийся формально закрепленными и преобладающими в системе быта военнослужащих ценностями, нормами, принципами, традициями. Бытовой контроль на уровне семьи и быта определяет оптимизацию условий восстановления потенциала всех членов семей военнослужащих.

Таким образом, воинский коллектив – это социокультурная организационная система, включающая группы военнослужащих, реализующих специфические функции взаимообусловленного и взаимозависимого действия (то есть взаимодействия), направленные на вооруженную защиту интересов общества. Взаимодействие военнослужащих осуществляется в рамках замкнутой и статичной социокультурной среды воинских коллективов (воинских частей) исходя из жестких административных требований, положений, предписаний военной организации, утвержденных государством целей, ценностей, задач, норм поведения. Социально-культурная среда взаимодействия военнослужащих определяет предпосылки социальной напряженности и конфликтности: 1) активизация факторов социального стресса в результате комплексного воздействия императивной административно-повелевающей системы формирования и социального контроля норм служебного и бытового поведения не только военнослужащих, но и членов их семей (фактор административных предпосылок социокультурной конфликтности); 2) создание повышенной социокультурной напряженности в результате подавления личностных и

групповых императивов, творческих предложений и новаторских инициатив (фактор поведенческих социокультурных предпосылок социальной конфликтности); 3) проявление двойственных вербальных и невербальных профессиональных коммуникаций, формального, казенного нормативно-консервативного, а также неформального, ненормативного языка общения (фактор коммуникационных социокультурных предпосылок социальной конфликтности).

1.2. Сущность культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Во втором параграфе, во-первых, необходимо обобщить и систематизировать существующие теоретические идеи и подходы к исследованию культуры бесконфликтного взаимодействия, уточнить ее современное содержание. Во-вторых, важным является раскрытие сущности и особенности декларируемой (провозглашаемой) и реальной (практической) культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. В рамках решения данных задач обобщим рассмотренные теоретические взгляды, уточним подходы исследователей на сущность термина «социальный конфликт», раскроем собственное понимание данной категории в современных воинских коллективах.

Для решения поставленных научных задач рассмотрим базовые теоретические и методологические социологические доктрины, ранжируем выявленные теоретические подходы на несколько условных направлений, исследуем данные разработки. Последнее даст возможность интегрировать имеющиеся разработки и раскрыть особенности проявления культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Выявленные научные источники, посвященные исследованию культуры бесконфликтного взаимодействия, разделим на несколько условных групп: 1) классические теории социальных конфликтов и посвященные культуре их разрешения; 2) системно-деятельностные концепции культуры бесконфликтного взаимодействия в организациях; 3) концепции военной социологии

(представляющие теоретические подходы, раскрывающие культуру бесконфликтного взаимодействия в современном воинском коллективе).

Проанализируем вышепредставленные концепции.

1. Классические теории социальных конфликтов и посвященные культуре их разрешения. В контексте классической социологии находим общие теоретические и методологические обоснования социальных конфликтов в контексте культуры их разрешения [131]. В русле данного подхода представлены разработки К. Маркса, который рассматривает конфликт как модель классовых отношений общества. Здесь источник конфликта закладывается в порочности организационных и социальных систем общества [143]. Предлагается придать классовым отношениям базовое значение в ходе зарождения конфликтов.

Между тем в рамках дальнейших социологических школ доказывается, что эволюция культуры общества не всегда сопровождается эволюцией культуры разрешения конфликтов, это не всегда связывается с обострением конфликтов или ростом разногласий между классами. Так, Р. Дарендорф обосновывает идею несостоятельности предшествующих теорий, раскрывающих конфликт в рамках классовой конфликтной борьбы [75]. Последняя не способна не только объяснить социальные конфликты, но и раскрыть первопричину всепроникающих социально-экономических изменений в обществе [76]. Р. Дарендорфом общество рассматривается как постоянно изменяющаяся, испытывающая противоречия, конфликты, столкновения социальная система [77]. При этом любой общественный строй опирается на систему властного воздействия (один класс принуждается посредством институтов власти другим). Поэтому можно констатировать, что являются бесполезными попытки полного уничтожения глубинных социальных противоречий [180]. При этом допускается идея о возможности формирования социокультурных норм проектного воздействия, продуктивного регулирования, государственной профилактики социальных конфликтов в формальных организациях. По сути, Р. Дарендорф обосновывает невозможность социального существования организации без конфликтов. Поэтому предлагается создавать условия формирования культуры разрешения и саморазрешения социальных

конфликтов, активизировать процессы зарождения продуктивных конфликтов, вывести их на поверхность жизни общества и отдельных социальных групп, оптимизировать процесс судебного вмешательства и разбирательства, создать механизмы административной профилактики и регулирования, разрешения и предотвращения нежелательных конфликтных социальных противоречий.

Г. Зиммель определяет общие подходы к исследованию конфликтов в рамках аналитической парадигмы социального и экономического взаимодействия. Им представляются формы социального, экономического, трудового конфликтного взаимодействия. Предлагается разделить трудовые взаимодействия на несколько относительно независимых комплексов: «социально-экономические процессы» (простые, взаимосвязанные устойчивые формы социального и экономического взаимодействия); «социально-экономические типы» (типология характеристик акторов, вовлечённых в процессы взаимодействия), «социально-экономические функциональные модели» (конфликтный и бесконфликтный набор развития различных видов действия и взаимодействия) [101]. Несложно заметить, что Г. Зиммель пытается выделить конфликт как отдельную, относительно независимую модель социального действия индивидов, предлагает рассматривать трудовой и организационные конфликты как формы социального конфликта. Он впервые разрабатывает функциональные основы теории социального конфликта. Важным для нашего исследования являются его идеи, определяющие социальный конфликт в формальной организации как проявление культуры взаимодействия членов трудового коллектива [101]. Именно Г. Зиммель обосновал функциональные основы экстремальных подходов и ситуаций в рамках отдельной формальной организации. Он доказал, что процесс усиления тенденции по централизации власти способствует не только установлению жесткого контролируемого режима трудового взаимодействия, но и росту противоречий в системе трудового организационного взаимодействия, а значит, предпосылок зарождения культуры конфликтного взаимодействия в процессе реализации труда [102]. Несложно заметить, что здесь возникновение централизованной формальной организационной структуры связывается не только с централизацией управления,

но и со стремлением субъектов организации к самосохранению, а также к реализации культуры поиска внешних, а также внутренних врагов.

Таким образом, Г. Зиммель представляет расширительный подход к культуре конфликтологического взаимодействия [233]. Он указывает на то, что деньги являются источником развития культурной энергии. При этом культура – это имманентное явление относительно социального конфликта. Одновременно последний имманентный относительно культуры. Последнее позволяет говорить о том, что развитие культуры профессиональных групп организации можно и необходимо рассматривать как формирование механизма бесконфликтного взаимодействия. Культура бесконфликтного взаимодействия призвана не только накапливать ценности бесконфликтности, но и конкретизировать применение норм поведения тех или иных групп организации, трансформировать статус работников. В рамках культуры бесконфликтного поведения выявляются принципы взаимодействия работников, формируются практики преобразования и коммуникации человека труда. Культура бесконфликтного взаимодействия характеризуется нормами действия, стилевым поведением, а также практиками социального конфликтного взаимодействия индивидов [209].

В контексте зарубежной социологии Э. Гидденс представляет разработки по конфликтам в рамках социальных организационных систем. Обосновывается системная методология исследования социальных конфликтов. Он раскрывает значимость изучения вариантов конфликтного взаимодействия. Доказывает, что все организационные системы преодолевают спорные конфликтные ситуации в пределах воплощения совместных и характерных взглядов, культуры поведенческого взаимодействия. Конфликт проявляется как культурный конфликт, который происходит в результате столкновения культурных ценностей субъектов организации. Здесь конфликт – это социокультурный фактор для реализации возможностей профессионального развития подразделений организации. Кроме того, конфликт определяет сознательность и непреднамеренность результатов организационного функционирования [230]. В данном контексте парадокс конфликтов в административных системах организации заключается в том, что последние являются источниками развития и определяют результаты

организационной культуры, «...в процессе которой функционируют данные системы» [230, с. 198]. При этом социальный конфликт связан и определяется социальными противоречиями организации. Поэтому его можно квалифицировать как демонстрацию ценностных разногласий, спора акторов трудового коллектива. П. А. Сорокин в этой связи отмечает, что социальная организация должна квалифицироваться как система социально-культурных отношений. Организация характеризуется культурой поведения ее членов, возможностью суверенитета действий, нормами, позволяющими формировать и разрешать социальные противоречия, в том числе и конфликтного типа. Ее деятельность предлагается рассматривать в контексте культуры функционального взаимодействия, разрешения разногласий структурных подразделений [193]. П. А. Сорокин доказывает, что трудовое взаимодействие взаимосвязано с процессом становления и развития функциональной культуры профессиональных групп, которые действуют, находясь в процессе прямой и обратной связи. Здесь взаимодействие представляет собой результат трудового действия, имеющего как конфликтные, так и неконфликтные формы проявления. Важно отметить позицию П. А. Сорокина на комплекс социально-трудового взаимодействия как процесса. Он представляет двойственность культур трудового взаимодействия: продуктивной и регрессивной [194]. Культура трудового взаимодействия – это двойственное явление. Во-первых, это некий взаимосвязанный набор ценностей и норм трудовых актов – управляемых, а также спонтанных. Во-вторых, это процесс, трансформирующий некоторые качественные характеристики, определяющие административную дозволенность или недозволенность, конфликтная ограниченность. На основе данных идей представляются современные исследования культуры поведения (В. Н. Гончарова [69], А. Д. Доника [86], В. В. Деларю [82], М. Д. Ковалевой [118], И. К. Черемушниковой [217]). Обосновываются подходы к социальному конфликту в контексте проявления социокультурных поведенческих противоречий.

Интересные идеи по данному вопросу представляет И. Краусс. Он детализирует процесс формирования социальных конфликтов. Рассматривает данный процесс как проявление социального неравенства в организационной сфере. Последнее на практике благоприятствует возникновению конкретных

спорных ценностей, норм поведения, интересов, противоборства в социальных группах и сообществах. Такие сообщества, в одном случае кооперируются для достижения единых социокультурных задач, в другом – обязаны опровергать сложившиеся обстоятельства по предоставлению социальных ресурсов и господства в трудовой среде, приобретению социальных предпочтений, правил разрешения социальных конфликтов.

Таким образом, социальный конфликт в организации внешне выступает как комплекс разнонаправленных (порой противоречивых) профессиональных взаимоотношений, а также социокультурных принципов и правил разрешения разногласий. Предпосылки социальных конфликтов классики социологии связывают с противоположностью ценностей, норм, принципов поведения, интересов субъектов труда, отличием имущественных потребностей, усилением различия мотивации субъектов труда.

Рассматривается социальный конфликт в системе социального взаимодействия, уточняется процесс, а также типы конфликтного взаимодействия. П. Сорокин раскрывает предпосылки зарождения социальных конфликтов в контексте формирования различий в поведении профессиональных групп. Доказывается, что социальный конфликт проявляется в процессе действия субъектов труда, находящихся в прямой и обратной связи. Недостатком рассматриваемого подхода является оторванность исследователей от практики и конкретики функционирования социальной формальной военной организации, абстрагирование от сущности формирования поведенческой культуры.

По сути, в рамках классических теорий социального конфликта (Э. Гидденс, Р. Дарендорф, П. А. Сорокин [64; 77; 193]) раскрывается универсальная сущность и содержание всякого трудового конфликта. Организационный конфликт представляет собой форму социального конфликта [73]. Он представляется как процесс противоборства в контексте комплекса трудовых взаимоотношений в организациях разных форм и видов [195].

Таким образом, общее теоретическое исследование социальных конфликтов обеспечивает возможность анализа причин их зарождения, уточнения

социокультурных факторов, способствующих их обострению в контексте комплексного детерминизма. Здесь обосновывается, что различные типы конфликтов (в том числе и социальные организационные) необходимо исследовать не только в условиях статики, но и в динамике изменений организационной культуры. В рамках классических теорий социальных конфликтов раскрывается универсальная сущность социального конфликта, становление общей культуры их разрешения. Доказывается, что социальный конфликт отражает процесс противоборства в контексте комплекса трудовых взаимоотношений в организациях разных форм и видов. Р. Дарендорф обосновывает бесполезность практик полного уничтожения глубинных противоречий и первопричины социальных конфликтов. Важным представляются: обоснование необходимости формализации процессов зарождения конфликтов разного типа, возможности рассмотрения их на поверхности жизни общества и отдельных социальных групп, оптимизация процессов культуры социального вмешательства и разбирательства, создание механизмов систематической диагностики и урегулирования социальных конфликтов. Универсальными представляются разработки относительно предпосылок зарождения социальных конфликтов в контексте функционирования различных профессиональных групп, обоснование того, что всякий социальный конфликт проявляется в процессе действия субъектов, находящихся в прямой и обратной организационной связи.

Недостаток данных концептуальных разработок необходимо связывать с тем, что авторы не выделяют социальные организационные конфликты как особую форму социальных конфликтов, не исследуют отдельно культуру социального взаимодействия в организациях разных типов и форм.

2. Концепции культуры конфликтологического взаимодействия.

Первоначальные теории культуры взаимодействия мы встречаем в системно-деятельностных доктринах конфликтологического поведения. И. Краусс предложил рассматривать формальную организацию как совокупность деятельностных акторов, находящихся в различных слоях, а значит, противостоящих друг другу в трудовом социуме. Крайнее конфликтное

противостояние появляется тогда, когда некоторые группы работников организации заявляют свои интересы, цели и заинтересованность как неидентичную с интересами, целями и заинтересованностью организации в целом. Различные ценности и интересы организации и субъектов труда приводят к конфликтному противостоянию социальных групп, которое нуждается в урегулировании [232].

М. Вебер уточняет сущностные черты культуры конфликтного взаимодействия в комплексе трудового действия субъектов социальной организации. Он представляет деятельностный подход к изучению различных форм культуры социального конфликта, определяет социальное действие как множество форм действия, в том числе и в форме трудового конфликтного организационного взаимодействия. Г. Зиммель определяет деньги источником капитализированной энергии, конечной целью и абсолютным символом капиталистического общества [233]. Последнее в той или иной степени включает в себя и социальные конфликтные отношения, прямые, а также обратные взаимосвязи в «субстантивной» реальности, рациональности. В целом здесь действие характеризуется выходом в область конфликтного или бесконфликтного взаимодействия, определяющего трудовые и культурные ориентации человека труда [234]. М. Вебер представляет административную социологическую школу культурных аспектов конфликтного взаимодействия субъектов. Обобщая концептуальные идеи бюрократии, он заявляет, что социальные конфликты являются проявлением административной власти, господства, а также подчинения как механизма реализации власти в бюрократической организации. Если рассматривать действия в виде социального поведения, то социальный конфликт – это проявление властных отношений рационального функционирования членов организации. Последние и определяют объективную основу культуры социального конфликта в контексте различий ценностных и нормативно-культурных потребностей и приоритетов акторов труда [234].

Исходя из вышеизложенного, можно констатировать, что сущность культуры социального конфликта в организации необходимо рассматривать как показатель

духовно-нравственного развития коллектива организации. Важнейшей первопричиной конфликта является низкий культурный потенциал работников, противоречия социально-трудового административного воздействия и частичного принуждения и насилия акторов. Конфликт в организации проявляется как рассогласование ценностей и норм поведения субъектов (работников) организации. Здесь проявляется несоответствие не только материальных, но и социальных потребностей и ценностей, норм, принципов поведения, интересов работников. Последнее и определяет социокультурное согласие/несогласие работников и представителей власти. Согласие управляющего и управляемого побуждает акторов к соглашательству, примирению. Обратная ситуация определяется как предпосылка несогласия, что может привести к формированию культуры конфликтного протеста. М. Вебер подчеркивает, что второй фактор развития трудового конфликта необходимо связывать с социальным неравенством как в обществе, так и в рамках организации. Неравенство присуще любой социальной системе. Оно является неременным условием рассогласования ценностей, норм, принципов поведения, интересов. Разница культуры поведения отдельных профессиональных групп и организационной культуры коллектива в целом – вот важнейшая предпосылка формирования социальных конфликтов в формальной организации. Здесь проявляется невозможность удовлетворения желания владеть конкретной формой, а также степенью авторитета, создаваемого в результате конкретной деятельности работников [54, с. 179].

В рамках данной теоретической школы Л. Козер представляет парадигму регулирования культуры «организационного конфликта». Впервые обосновываются положительные стороны конфликта в организационной сфере [119]. С одной стороны доказывается, что существование и функционирование групп не может осуществляться без развития и практического накопления культурного потенциала работников. В данном контексте организационный социальный конфликт представляет собой форму борьбы за ценности, положение, социальный статус, а также за власть, возможности материального достатка [119]. В данной борьбе базовыми ценностями и целями различных сторон являются нанесение ущерба, трудовое уничтожение противника.

Таким образом, представляется обоснование процессов культуры конфликтного (нормы конфликтного поведения) и бесконфликтного (нормы бесконфликтного поведения) взаимодействия. Здесь положительная динамика борьбы субъектов за материальные, а также за духовные ценности, приоритеты и блага несёт в себе как положительные, так и отрицательные аспекты. В качестве положительной стороны называется не только выброс негативных чувств и эмоций, но и возможность накопления конструктивной коммуникационной поведенческой культуры, оптимизация организационной культуры в целом, формирование взаимопонимания, познание собственных способностей и профессиональных возможностей.

Т. Парсонс конкретизирует данные научные подходы, предлагает теорию позитивного и деструктивного функционального социального конфликта. Он отмечает, что официальное присвоение профессиональной квалификации актору в сфере современного трудового сообщества происходит по итогу приобретения им «профессиональной грамотности» и авторитета в конкретной сфере занятости, необходимой в дальнейшем для уравновешенного профессионального комментирования. Профессиональной компетентности индивид в основном добивается при помощи «формального образования» [158, с. 131]. По своей сути, сам профессиональный подход индивида в понимании социокультурной среды организации формирует трудовую компетентность как в системе профессионального труда, так и в «приложении знаний к задачам» [158, с. 131] бесконфликтного организационного взаимодействия. Соответственно, конфликтные ситуации в организационной системе целесообразно рассматривать как факт усиления различия мотивации управляющих и управляемых субъектов труда [31]. Эти конфликты являются фактором развития культуры социального взаимодействия в организационной системе [95]. Последнее может проявляться в виде пикетирований, протестных действий, забастовок [114], противостояний интересов разноуровневых социальных слоев (групп) организации [97]. Обновление регулирующих конфликтных практик профессионального поведения предполагает формирование ценностей и норм бесконфликтного взаимодействия.

Последние на практике корректируют не только непосредственное социальное трудовое взаимодействие, но и определяют трансформацию внутренней организационной культуры трудового коллектива в целом. Современные субъекты трудового взаимодействия, с одной стороны, непосредственно вступают в организационные отношения, с другой стороны, определяют механизмы профессионального развития и адаптации [126], оптимизируют альтернативные методы, а также комплекс ценностей, норм бесконфликтного достижения трудовых целей; с третьей стороны, создают условия регулирующего обеспечения бесконфликтного удовлетворения потребностей (в том числе и организационных), решения непосредственных трудовых задач; с четвертой стороны, определяют способы организационного урегулирования противоречий взаимодействия, проектного преодоления конфликтов интересов, ценностных и нормативных разногласий, способов решения формальных и неформальных задач.

Данные научные разработки уместно дополнить идеями социально-культурной функциональной парадигмы (П. Бурдые [39]), где социальный конфликт рассматривается в расширенной трактовке как форма социокультурного взаимодействия.

По сути, в рамках системно-деятельностных концепций организационные конфликты в формальных организациях рассматриваются в неоднозначном контексте. С одной стороны отмечается, что организационный социальный конфликт является деструктивным и выступает внешней и внутриорганизационной опасностью, угрозой профессиональным группам и объединениям [130]. С другой стороны, организационный социальный конфликт является конструктивным и способствует возрастанию внутренней сплочённости трудового коллектива, формированию внутриорганизационных инновационных разработок и решений с целью выявления [129], нейтрализации, частичного преодоления стратегических угроз. В условиях, когда в профессиональной группе сформирована культура бесконфликтного взаимодействия, проявляется ее мотивация к конструктивному диалогу, эффективной реализации собственных профессиональных функций. Несложно сделать вывод о том, что организационные социальные конфликты

стимулируют не только социальные, но и культурные перемены в организации, способствуют появлению инновационных разработок, модернизации организационного порядка, обновлению поведенческих ценностей, норм, принципов взаимодействия. Предлагается рассматривать социальный конфликт как многостороннее явление, вводится набор дополнительных «сторон социального конфликта», обосновывается специфика процесса формирования, протекания, диагностики, а также разрешения конфликтных ситуаций в процессе функционирования коллектива [108]. Важен вывод авторов о том, что всякие организационные отношения определяют необходимость целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия. В итоге можно констатировать, что развитие культуры бесконфликтного взаимодействия определяет формирование конструктивных бесконфликтных ценностей, норм, принципов взаимодействия субъектов труда. Последнее в целом и представляет собой универсальный механизм регулирования организационных конфликтных взаимодействий между работниками, их группами и объединениями.

Таким образом, в рамках концепций культуры конфликтологического взаимодействия разрабатываются социокультурные механизмы конфликтного саморегулирования (Л. Козер, Т. Парсонс, А. К. Зайцев, Е. А. Капустина, П. Ю. Кулагина [119; 158; 95; 114; 129]), обосновывается не только содержание, но и определяются механизмы формирования культуры бесконфликтного взаимодействия как фактора саморазрешения организационных социальных конфликтов. Авторы предлагают рассматривать организацию в контексте реализации социальных норм и принципов взаимодействия субъекта и объекта управления, противостоящих и конфликтующих друг с другом в процессе реализации трудовой деятельности.

По сути, представители системно-деятельностных доктрин конфликтологического поведения (Л. Козер, Т. Парсонс, А. К. Зайцев, Е. А. Капустина, П. Ю. Кулагина) организационный конфликт рассматривают в контексте проявления культуры взаимодействия работников. Авторы предлагают исследовать трудовой коллектив как социальную организацию, совокупность

акторов, находящихся в различных слоях, а значит, противостоящих и конфликтующих друг с другом в процессе реализации трудовой деятельности. Л. Козер определяет социальный конфликт как культурное и одновременно социальное явление. Конфликт обнаруживается в процессе борьбы социальных групп за власть, несоответствия групповых и организационных ценностей и норм взаимодействия. Уточняя парадигму «позитивного социального конфликта», Л. Козер представляет направление обоснования положительных и отрицательных сторон конфликта. Т. Парсонс разрабатывает теорию позитивного функционального конфликта. Доказывается необходимость официального присвоения профессиональной антиконфликтной культуры актору в сфере современного трудового сообщества. П. Ю. Кулагина раскрывает двойственность трудового конфликта. Во-первых, он выступает как внешняя и внутренняя дезорганизационная опасность, угроза рассогласованности профессиональных групп и объединений, а во-вторых, он выступает фактором внутренней социокультурной сплочённости трудового коллектива, способствует формированию внутриорганизационных инновационных разработок и решений. На уровне социально-культурных парадигм (П. Бурдье, Ф. Фукуяма, Т. М. Баландина) конфликт рассматривается в расширенной трактовке как форма организационных отношений. Эффективная культура взаимодействия определяет бесконфликтные практики трудовых достижений. Представляются общие принципы профилактики конфликтов в рамках формирования универсальных ценностей, норм, принципов бесконфликтного социального взаимодействия членов формальной организации. П. Бурдье доказывает, что современный трудовой актор все в большей степени усложняет собственную деятельность, и это определяет конструирование специфической культуры организации. Расширение факторов усиления кризисных ситуаций добавляет специфические характерные черты трудовым конфликтам в организации. Ф. Фукуяма раскрывает конфликт как проявление культуры организации, реализацию этических привычек, определяющих поведение трудовых агентов в рамках базы недоверия к внутренним или внешним субъектам. Здесь деструктивный социальный конфликт создает

условия невозможности эффективной реализации профессиональных способностей в условиях сложившихся деятельных практик. Т. М. Баландина предлагает рассматривать социальное взаимодействие как важнейший практический результат накопления культурного капитала личности, формирования бесконфликтной культуры трудовых взаимодействий акторов.

Недостаток данных концептуальных разработок необходимо связывать с тем, что авторы не акцентируют внимание на исследовании специфики проявления служебно-трудовых конфликтов в воинском коллективе. Здесь нет анализа динамики и предпосылок формирования культуры бесконфликтного взаимодействия как фактора саморазрешения социальных конфликтов современных профессиональных групп военнослужащих.

3. Концепции военной социологии. В рамках данных теоретических разработок представляются некоторые подходы, раскрывающие культуру бесконфликтного взаимодействия в современном воинском коллективе. В рамках разработок военных социологов развиваются общие подходы исследования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Обосновывается идея о том, что социальный конфликт – это нормальное, общественно признанное явление, обеспечивающее нормальную жизнедеятельность воинского коллектива. Доказывается необходимость рассмотрения социальных конфликтов в контексте социально-культурологического подхода. А. Г. Здравомыслов [99] в этой связи отмечает, что как во всякой организационной структуре в военной среде социальный конфликт представляет собой базовую сторону социокультурного взаимодействия акторов [100]. Это некоторая клеточка социокультурного взаимодействия, форма служебных отношений военнослужащих [136]. Конфликтная мотивация определяется противостоящими социальными ценностями, рассогласованием норм, интересов, а также потребностей [141]. Военная организация как некоммерческая организация, реализуя поставленные перед ней цели, а также в процессе развития и функционирования, неизбежно имеет множество противоречий, что проявляется в целой серии социальных конфликтных ситуаций

среди военнослужащих [135]. Воинский коллектив, как и любая социальная организация, не может осуществлять деятельность и просто существовать в контексте беспроблемного взаимодействия субъектов службы. Ввиду того, что последняя осуществляется в условиях наличия внутренней неопределенности, напряжённости неизбежны столкновения социальных предпочтений и интересов. Преодоление и снижение данной напряженности возможно только при развитии культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия. Несложно сделать вывод о том, что целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия – объективно необходимый процесс.

М. К. Магомедов предлагает разграничить социальные конфликты в воинском коллективе на внешние, связанные с социальной поляризацией общества, обострением напряженности в системе гражданско-военных отношений [138], общей атмосферой в обществе, и внутренние, как обоснованные противоречия, отражающие рассогласованность организационных моментов, а также необоснованные административные притязания отдельных военных субъектов [140]. Представляется попытка раскрытия содержания культуры бесконфликтного общения: комплекс групповых или личностных пониманий, представлений, базовых ценностей, целей, принципов общения, принятых в воинском коллективе [139]. Отметим конструктивную позицию автора, связанную с попыткой разделить культуру бесконфликтного общения на формальную (соответствующую формальным положениям и документам) и неформальную (развивающуюся спонтанно) [139]. В то же время автор не рассматривает компоненты практического накопления социальной культуры как форму профессионального потенциала современных военнослужащих.

Ряд военных социологов обращает внимание на взаимосвязь процессов социальной защиты и формирования социальных конфликтов в армейской среде. Так, Р. Н. Девлетов отмечает, что система государственной социальной защиты имеет не только военное, экономическое и социальное значение [80]. Она реализует важные дополнительные функции:

- 1) социальной стабилизации, преодоление социальной напряженности

военнослужащих (в результате происходит саморазрешение социальных конфликтов в воинских коллективах) [79];

2) обеспечение равных условий и возможностей потребления военнослужащими и членами их семей [78];

3) активизация субъектов военного труда.

Впервые представляется попытка связать природу социального конфликта в воинском коллективе с уровнем развития культуры общения начальников и подчиненных. Конфликт в военной сфере здесь представляется как базовое понятие анализа социокультурной среды воинской части в целом. Все служебные социальные конфликты в той или иной степени отражают несоответствие социокультурных ценностей и норм поведения военнослужащих начальников и подчиненных. Они имеют общие закономерности и тенденции формирования и процессов протекания. При этом стремление к социокультурному противопоставлению «себе подобного» заложено в природе военного человека. Несложно заметить, что социальный конфликт здесь имеет статическую или динамическую модель. Первая (модель служебно-трудового конфликта) – отношения формируются в горизонтальном контексте военной профессиональной конкуренции. Вторая (динамическая модель конфликта) – основана на реализации административной побудительной культуры бесконфликтного поведения военных акторов. Здесь социальный конфликт проявляется на вертикальном уровне структуры воинского коллектива.

В. Немоляев дополняет данные подходы [152]. Он раскрывает социальный конфликт как противоборство, связанное с реализацией социокультурного потенциала военных субъектов [9].

Профессиональный рост военнослужащих представляет собой технологию проектного формирования различных компонентов профессионального потенциала, в том числе и культуры бесконфликтного взаимодействия [150]. Обосновывается необходимость активизации процесса комплексного социального поддерживающего проекта регулирования конфликтов [148], а также качественного совершенствования культуры взаимодействия военнослужащих

[151], достижение ими необходимого уровня бесконфликтного профессионального потенциала необходимым показателям и требованиям военной организации [147]. Авторы обосновывают необходимость и возможность реализации бесконфликтного социального взаимодействия военнослужащих в рамках осуществления различных видов профессиональной деятельности, определяющей реализацию функций военнослужащего. Делается важный вывод о том, что профессиональный потенциал военнослужащих имеет не только социальную, экономическую, политическую, культурную, но и регулируюшую формы [166].

Таким образом, доказано, что именно социокультурная составляющая профессионального потенциала обеспечивает военнослужащим эффективную коммуникацию, реализацию взаимодействий, направленных на преодоление социальных конфликтов. Культура бесконфликтного взаимодействия как форма профессионального потенциала военнослужащего проявляется в следующих характерных чертах: ценностный потенциал целевой направленности профессиональной деятельности; поведенческая культура; принципы конструктивного взаимодействия военных акторов. По сути, данные компоненты можно рассматривать как сущностные характеристики культуры бесконфликтного взаимодействия как профессионального потенциала военнослужащих. В целом, это конструктивный подход. Однако данный перечень представляет собой узкую форму культуры бесконфликтного взаимодействия. В рамках комплексной теоретической доктрины данная категория должна вмещать также и социальные нормы бесконфликтного взаимодействия акторов.

Ю. Г. Быченко, разрабатывая теорию информационной культуры военнослужащих [43], констатирует, что рассмотрение данной проблемы не должно иметь существенной специфики относительно общих разработок междисциплинарного анализа культуры трудового взаимодействия [40]. Последнее позволяет выразить культуру бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в терминах общих универсальных категорий, что позволит учитывать общий социальный контекст процессов формирования и разрешения компонентов данной культуры [47]. Выявляется содержание культуры бесконфликтного

взаимодействия [120] военнослужащего как набора способностей, приобретенного таланта, социокультурных знаний человека, способствующих осуществлению им бесконфликтного профессионального взаимодействия, а в конечном счете и возможность актора занимать определенный военный профессиональный статус, получать доступ к карьерному росту и профессиональным практикам. Концепция культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, сформулированная на базе междисциплинарных категорий, позволяет не только выразить процессы в терминах универсального анализа, но и учитывать особенности социокультурной среды воинского коллектива. Важнейшая составляющая культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих представляется в форме конфликтологической компетентности. Последнюю предлагается рассматривать как когнитивно-регуляторный профессиональный комплекс личности, имеющий социальное, экономическое, деятельное значение. Необходимо согласиться с Ю. Г. Быченко в том, что недостаточный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих [44] является важнейшей причиной возникновения социальных конфликтов в современных воинских коллективах.

Исследователи выявляют основные причины (первоисточники) появления и развития деструктивных социальных конфликтов в современных воинских коллективах (рис. 3):

1) несогласованность, а также противоречивость культуры взаимодействия военнослужащих, рассогласованность ценностей, норм, принципов профессиональной деятельности [92], организационных целей воинского коллектива в целом и отдельных групп военнослужащих [91] (разрешение – проактивное развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, согласование тактических целей, а также задач каждой профессиональной группы и подразделения);

2) косность и устарелость организационной структуры, отсутствие четкого разграничения полномочий, прав, обязанностей (разрешение – модернизация организационной структуры, оптимизация системы подчинения, устранение излишних практик двойного подчинения исполнителей);

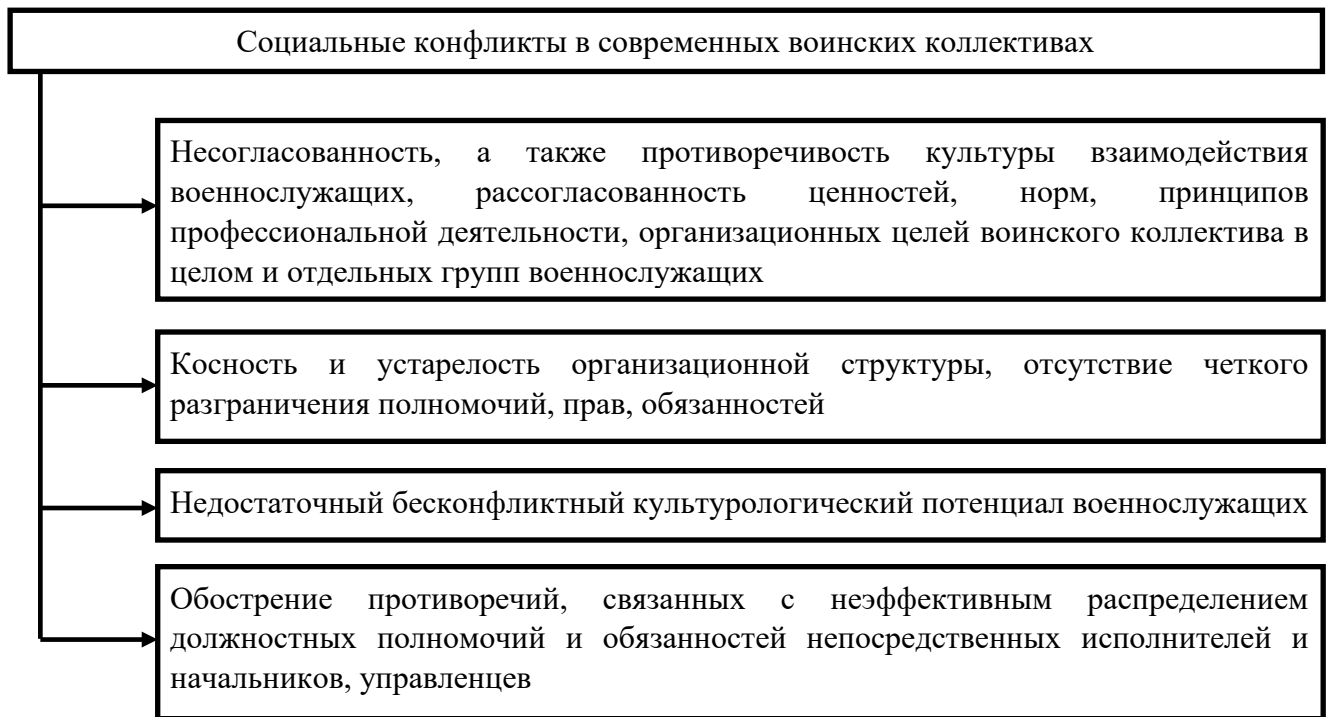


Рис. 3. Причины (первоисточники) появления и развития социальных конфликтов в современных воинских коллективах

3) недостаточный бесконфликтный культурологический потенциал военнослужащих [90] (разрешение – разработка и реализация проектов развития бесконфликтного культурологического потенциала, конфликтологической подготовки руководителей и подчиненных);

4) обострение противоречий, связанных с неэффективным распределением должностных полномочий и обязанностей непосредственных исполнителей и начальников, управленцев (разрешение – уточнение процедур распределения обязанностей и управленческих должностных полномочий).

Не вызывает сомнения, что создание условий саморазрешения социальных конфликтов исследователи связывают с созданием эффективной культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих [90], совершенствованием социальной структуры, оптимизацией военно-профессионального обучения, формированием проактивного (социально значимого в настоящем и будущем периодах функционирования воинского коллектива) бесконфликтного культурологического потенциала военных акторов.

Таким образом, в рамках концепций военной социологии конкретизируются

подходы к исследованию культуры конфликтологического взаимодействия, аргументированы варианты анализа социальных конфликтов в рамках современного воинского коллектива. Обосновывается культура взаимодействия в рамках двух подсистем: 1) культура конфликтологического взаимодействия (культура взаимодействия в условиях конфликтологических отношений); 2) культура бесконфликтного взаимодействия (культура бесконфликтного взаимодействия в условиях неопределенности и нестабильности функционирования воинского коллектива). Социальный конфликт в воинском коллективе раскрывается как противоборство, связанное с реализацией профессиональных функций военных. Исследователи раскрывают специфику его формирования и разрешения. Доказано, что в среде военной организации культура бесконфликтного взаимодействия может рассматриваться как форма военно-профессионального потенциала. В данном контексте профессиональный рост военнослужащих предлагается рассматривать как технологию социального взаимодействия, направленного, с одной стороны, на развитие культуры бесконфликтного взаимодействия, с другой стороны, на становление потенциала эффективной служебной деятельности в условиях социального конфликта. Обосновывается необходимость формирования профессионального потенциала особого рода, обеспечивающего возможность бесконфликтного взаимодействия различных групп военнослужащих. Представляется синтезирующий подход к раскрытию сущности культуры бесконфликтного взаимодействия. Данная культура отражает: 1) процесс накопления знаний о профессиональном функционировании в условиях неопределенности и конфликтности; 2) конструктивное развитие ценностей, норм бесконфликтного взаимодействия, динамичный рост социокультурного профессионального потенциала военнослужащих; 3) повышение эффективности практик бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, их гармоничное социальное взаимодействие, реализацию личных и коллективных интересов в рамках осуществления военной службы.

Социальный конфликт в воинском коллективе – это вид конфликта между

представителями субъекта управления (управляющими, начальниками, руководителями высшего, среднего и низшего уровня) и объектом управления (рядовыми членами организации, исполнителями) (рис. 4).



Рис. 4. Социокультурное проявление социальных конфликтов в современном воинском коллективе

В контексте интегрированного подхода социальный конфликт в военных организациях представляет собой высшее проявление социальных противоречий во взаимоотношениях на горизонтальном (между начальниками и подчиненными, руководством и военными профессиональными группами) и вертикальном (между военнослужащими равной административной позиции) уровнях. На вертикальном уровне он представляет собой столкновение между представителями субъектов и

объектов управления, имеющих различие в управленческих интересах, социальных целях, статусных позициях в системе управленческого взаимодействия. Социальный конфликт внешне проявляется как социальное противоречие по поводу разработки и реализации организационных технологий принятия решений, средств и методов контроля, организационно-функциональной деятельности военнослужащих, а также результатов служебно-трудового взаимодействия, социальных результатов в целом. Основной повод социального конфликта в воинском коллективе – действия или события, которые определяют социальное противоречие, то есть несогласие, противоборство в системе культурных ценностей, норм, принципов поведения, точек зрения, различие в понимании начальника и подчиненного (как основных конфликтующих субъектов).

Социально значимая культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – это набор знаний, умений, навыков, ценностей и предпочтений, имеющих двойственное значение. Во-первых, она призвана обеспечивать реализацию бесконфликтного профессионального потенциала, направленного на разрешение деструктивных социальных конфликтов в воинском коллективе. Последние проявляются как социальный процесс скрытого или явного противоборства, препятствующий результативному взаимодействию военнослужащих. Его проявление является дисфункциональным и разрушительным. Это столкновение мнений, противоречие, противостояние или противодействие социальных групп военнослужащих, их мнений в силу различия или противоположности позиций, несовместимости мотивации поведения. Во-вторых, она призвана обеспечивать реализацию бесконфликтного профессионального потенциала, направленного на регулирование конструктивных социальных конфликтов в воинском коллективе. Конструктивный социальный конфликт – это конфликт, при котором военнослужащие приспосабливаются к ситуации, ориентированы на разрешение проблем момента. Это конфликт, который является функциональным, а также полезным для воинского коллектива.

Разрешение деструктивных и регулирование конструктивных социальных конфликтов определяет реализацию в воинском коллективе ряда важных социальных функций: 1) социальная стабилизация, преодоление социальной

напряженности военнослужащих (результат – саморазрешение конфликтов в воинских коллективах); 2) обеспечение справедливых условий и возможностей потребления военнослужащих; 3) рост служебно-трудовой активности, мотивация творческой деятельности субъектов военного труда.

Теории социальных конфликтов в воинском коллективе имеют ряд недостатков. Во-первых, представляются элементы сущностных черт культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, комплексная характеристика данного феномена не обосновывается. Во-вторых, отсутствует диагностика существующей в воинских частях культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. В-третьих, в работах частично обозначены противоречия развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. При этом не разрабатываются пути разрешения выявленных противоречивых тенденций.

Выводы параграфа 1.2.

1. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – это системный компонент организационной культуры военной организации, имеющей две формы: декларируемую (провозглашение социокультурных бесконфликтных/конфликтных положений, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок); реальную (непосредственные бесконфликтные/конфликтные практики поведения на службе и в быту) (рис. 5).

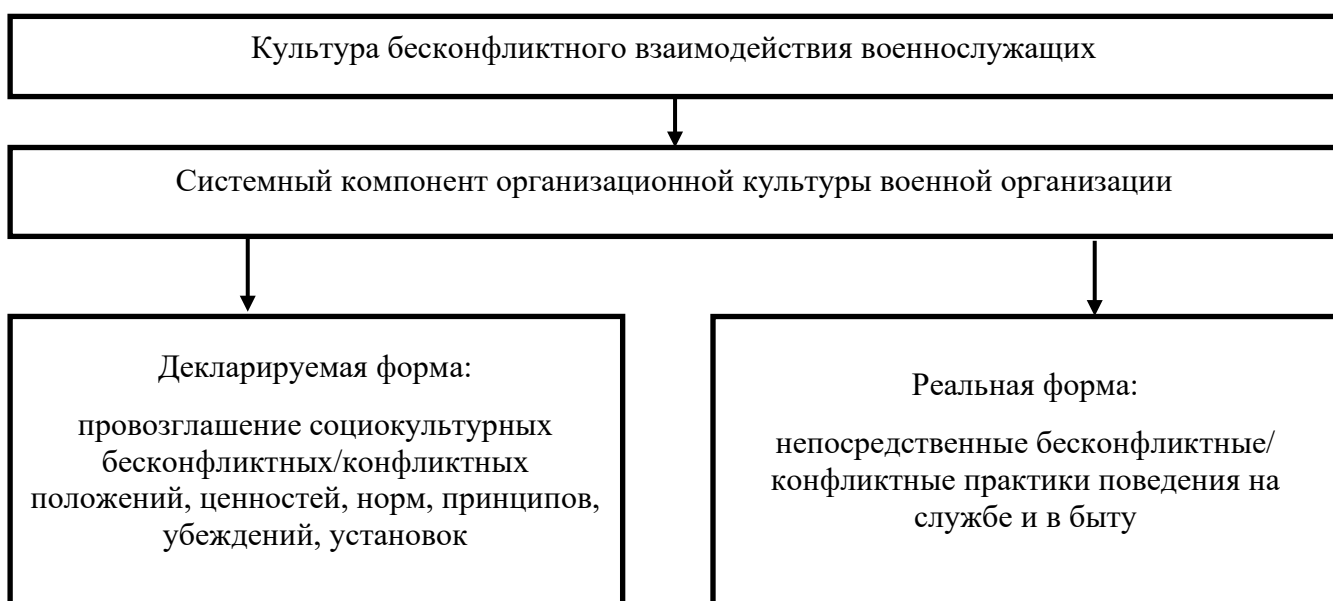


Рис. 5. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

2. Выявлены характерные черты слабой культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: 1) усиление противоречивости служебных целей, служебно-трудовых потребностей, рассогласованность групповых и государственных интересов, способов их реализации; 2) наличие практик нарушения формальных или неформальных принципов поведения, установленных и закреплённых в военной организации; 3) различие принципов поведения, служебных действий различных противостоящих групп; 4) использование давления, неуставных форм взаимодействия военнослужащих.

3. Эффективная культура бесконфликтного взаимодействия определяет процессы саморегулирования конструктивных (не противоречащих нормам, принципам, целям военной организации, определяющих рост эффективности функционирования военнослужащих), а также саморазрешение деструктивных (определяющих дисфункциональные, дезинтеграционные действия военнослужащих коллектива) социальных конфликтов.

В целом конструктивные служебно-трудовые конфликты в армейской среде рассматриваются как нормальное, общественно признанное явление жизнедеятельности воинского коллектива, требующее постоянной диагностики, контроля, регулирования со стороны военной администрации. Деструктивные служебно-трудовые конфликты должны рассматриваться как проявление негативных социальных противоречий в системе вертикальных, а также горизонтальных служебных связей военнослужащих. Вертикальные конфликты являются наиболее распространёнными в воинских коллективах. Они составляют более 70% от проявляющихся служебных конфликтов в современном воинском коллективе. Деструктивные служебно-трудовые конфликты – это конфликты, которые наиболее остро влияют на эффективность функционирования воинских подразделений и являются наиболее сложными для диагностики и профилактики. Действия начальника (руководителя) рассматриваются военнослужащими через призму появления, развития, разрешения деструктивных служебно-трудовых конфликтов в воинском коллективе.

1.3. Содержание процесса целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Третий параграф посвятим исследованию содержания целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Цель данного параграфа – на основе теоретического анализа различных концепций выявить этапы процесса целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Для решения поставленной задачи необходимо конкретизировать признаки данного явления как системы и как процесса. Важно не только представить собственное авторское обобщение социологических исследований по данной проблеме, но и интегрировать имеющиеся теоретические подходы, раскрыть собственную трактовку процессов данного целевого формирования. Последнее в последующем позволит исследовать каждый из выявленных этапов.

Проанализируем базовые научные разработки по проблемам целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. В рамках имеющихся социологических концепций обосновывается, что в современных условиях существенно усиливается необходимость не только диагностики, но и целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих [183]. Ряд исследователей рассматривает данное целевое формирование как компонент процесса социального контроля [182] и одновременно как механизм навязывания администрацией на разных уровнях взаимодействия социокультурных государственных целей, ценностей, норм и правил поведения, урегулирования различия интересов, потребностей и способностей трудовых субъектов. В этой связи Е. А. Троценкова в своей работе «Проектирование в сфере культуры: инновационный аспект» указывает на то, что формирование культуры взаимодействия индивидов – это сложный многоплановый процесс, включающий в себя, в том числе, и процессы оценки, планирования мероприятий, направленных на профилактику аномальных отношений, обеспечение нормальных условий их взаимодействия [201]. Отметим,

что современные социологи рассматривают культуру взаимодействия как компонент организационной культуры в целом [125]. Регулирование отношений здесь является базовой основой профилактического процесса на уровне классической формальной организации. В этой связи необходимо констатировать, что общественное административное доминирование и господство в системе военной организации также требует стабильной и неуклонной профилактики конструктивных трудовых отношений [179]. Социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия представляет собой реализацию процессов государственного регулирования функционирования организационных систем [179]. Здесь политика социокультурного целевого формирования в воинских коллективах проявляется как на макро- (общество в целом), так и на микроуровнях (отдельный воинский коллектив) [195].

Система социального целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих представляет собой процесс разработки и освоения военными акторами бесконфликтного социокультурного потенциала, то есть потенциала способностей, позволяющих индивидам осуществлять в различных условиях бесконфликтно служебную деятельность. Данный процесс можно рассматривать на макро- и микроуровнях [188]. На микроуровне целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия проявляется как компонент развития общей профессиональной культуры военной организации. Последняя является частью культуры общества и определяет формирование системных проектов, направленных на накопление и контроль профессиональных знаний, пониманий, суждений, технологий, настроений, навыков и методов социально-трудового поведения и действия [189, с. 243.].

В данном контексте можно констатировать, что социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих имеет место на всех уровнях функционального взаимодействия воинского коллектива. Необходимо согласиться с тем, что целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих ориентировано на социальную профилактику конфликтов и является процессом воздействия администрации на

воинский коллектив в целом и отдельные группы воинских подразделений, в частности. На микроуровне военной организации решающее значение в реализации социокультурных проектов играют факторы в меньшей степени объективного, в большей степени субъективного характера [181]. Поэтому целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в воинских подразделениях необходимо рассматривать комплексно, преимущественно ориентируясь на субъективные факторы административного воздействия [176].

В рамках социологических доктрин уточняется социальный аспект целевого формирования культуры взаимодействия субъектов современной организации. Для нас важными представляются идеи В. В. Кривошеева и А. А. Чудинова, которые, исследуя социальное целевое формирование культуры в контексте регулирующих социальных проектов, направленных на конфликтные отношения, предлагают выделять ряд базовых элементов этого процесса [124]: оценка и анализ состояния деструктивной конфликтности, выявление неблагоприятных факторов, разработка направлений социального целевого формирования культуры взаимодействия субъектов. Несложно заметить, что исследователи акцентируют внимание на том, что деструктивный конфликт во всяком коллективе (в том числе и военном), как правило, обусловлен неэффективной системой организационной культуры в целом [124]. В качестве базового фактора обострения деструктивного социального конфликта выступают проблемы механизма коммуникаций и организационных связей между субъектами взаимодействия. Последнее и создает условия, при которых интересы работников, их потребности и трудовые ценностные прерогативы на практике не учитываются, а порой и игнорируются. В этой связи для современной системы социального целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия важно не только выявлять мнение работников о наличии и развитии деструктивных конфликтов, но и учитывать их позицию при разработке и реализации регулирующих проектов социокультурного развития, направленных на сглаживание и профилактику деструктивных конфликтов. При данном подходе профилактика деструктивных конфликтов промежуточно ориентирована на поиск и обобщение данных по противоречиям в системе

профессионального взаимодействия акторов [195]. В итоге важным является анализ социальной напряженности в воинском коллективе, создание эффективного механизма прямых и обратных коммуникаций в горизонтальной и вертикальной социокультурной средах [226]. Именно механизм социологической оценки социальной напряженности, социокультурных противоречий в системе отношений воинского коллектива призван обеспечить оптимальное сочетание административной заботы о рядовых военнослужащих, а также формирование адаптационной культуры бесконфликтного взаимодействия [184] и модернизацию организационных отношений военнослужащих в целом.

Таким образом, методологические основы исследования целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должны базироваться на совокупности принципов развития организационной культуры служебно-трудового коллектива. Необходимо взять на вооружение методологические идеи, обосновывающие связь разрешения социальных конфликтов и процессов локализации служебно-трудовых практик в воинских коллективах в рамках социокультурного пространства общества в целом. Заметим, что на уровне исследования отдельной военной организации представляются методологические подходы, позволяющие определить социально-культурную среду воинских коллективов как фактор разрешения социальной напряженности и конфликтности. Развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих осуществляется в рамках социокультурной системы общества, а также под воздействием ее институциональных компонентов. При этом социокультурная система общества как механизм целевого формирования представляет собой двойственный комплекс. С одной стороны, это общественная система, характеризующаяся преобладающими в обществе социальными ценностями, правовыми нормами, принципами поведения в целом, а также социальными проектами, направленными на регулирование стилевых поведенческих практик профессиональных групп военнослужащих. С другой, – объединение совокупных социальных систем отдельных воинских и гражданских коллективов, войсковых групп и объединений. В рамках данного подхода

социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих представляет собой некоторый элемент общей системы социокультурного регулирования [187]. Несложно заметить, что социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих здесь рассматривается как процесс, с одной стороны, совершенствования культуры, с другой стороны, как результат сложной и многогранной системы общественного проектирования [180]. В целом социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих ориентировано не только на частичное обновление ценностей, норм и принципов взаимодействия военнослужащих, но и на поддержание на заранее определенном уровне базовых форм бесконфликтного поведения членов воинского коллектива. Система целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих сложна и многогранна. В целом данное социальное целевое формирование в научной литературе представляется как вид социального проектирования поведения различных групп социума [185]. Это социальный процесс целенаправленного и сознательного воздействия на некоторую социальную группу, отдельные компоненты социума для достижения необходимого упорядочения, обеспечения порядка с помощью принятия социально значимых ценностей, норм, персональных распоряжений и указаний, коррекции принципов поведения и служебного взаимодействия [178].

По сути, социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в рамках принципов социологии необходимо рассматривать как форму социального проектирования. Термины социального целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия и проектирования социокультурного поведения переплетаются, они взаимосвязаны и взаимозависимы. Социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в теории и практике принято рассматривать как особенную форму проектного совершенствования взаимодействия субъектов труда [10].

В научных источниках преобладает позиция, согласно которой социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия является

формой, которую условно можно идентифицировать как более узкую часть социального проектного конструирования [174]. Здесь всякая форма социального целевого формирования должна рассматриваться как процесс внешнего целенаправленного, как правило, циклического взаимодействия социальных субъектов коллектива. На практике целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия внешне проявляется как набор плановых (или проектных) предписаний или технологий социального воздействия, исходящих от представителей власти (на макро- или микроуровнях), наделенных соответствующими полномочиями и определяющих цель, направленную на становление необходимого бесконфликтного социокультурного порядка в поведении индивидов [192, с. 5]. Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия отражает процесс целенаправленного воздействия субъекта администрации на профессиональные группы организации (как на некоторые социальные группы), определяющий изменение или сохранение провозглашаемой и практической культуры взаимодействия.

По сути, необходимо рассматривать всякую форму социального целевого формирования культуры взаимодействия как частный случай социального проектирующего процесса, направленного на конструирование социально необходимого порядка в организации в целом или в ее подразделении. Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия осуществляется в рамках общей системы социального проектирования [176] и определяет правовое установление, а также демонстрацию необходимых поведенческих практик, соответствующих принятым в коллективе нормам, приказам, решениям, распоряжениям, традициям [190], а также установленным принципам, правилам конфликтного и бесконфликтного организационного поведения. Миссия (то есть социальное предназначение) целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия организационного поведения разного типа и формы – упорядочение действий и поведения социума коллектива в целом, а также отдельного его подразделения [189, с. 243].

Рассматривая данные положения применительно к теме нашего

исследования, необходимо отметить, что социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих и социокультурное проектирование в рамках отдельных воинских коллективов необходимо представлять как взаимосвязанные и взаимно интегрированные объекты общего регулирования поведения групп военнослужащих. Они должны рассматриваться не только в рамках взаимного влияния и взаимодействия, но и в контексте специфики реализации государственных социальных проектов регулирования деятельности военной организации в целом.

Таким образом, общие практики целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих являются компонентом проектного регулирования системы военной организации в целом. Одновременно военные организационные системы (воинские части) представляются здесь как первичное звено целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих необходимо исследовать через призму жизненного цикла в рамках ряда взаимозависимых фаз, которые взаимно дополняют друг друга и определяют в целом процесс профилактики конфликтных поведенческих практик. С одной стороны, целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является компонентом системы профилактики поведенческих практик [177]. С другой стороны, оно осуществляется как относительно самостоятельный процесс [177] в контексте общего социального конструирования служебных отношений внутри структурных подразделений (наряду с иными административными функциями, определяющими мотивацию, обучение, профессиональную адаптацию военнослужащих) [186].

Важно отметить, что в процессе целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих обновляется система не только формальных, но и неформальных организационных отношений воинского коллектива [193]. Как правило, трансформируется совокупность принципов взаимодействия, организационных связей между группами сотрудников, личностями в процессе разработки планов, принятия решений, оценки,

мониторинга эффективности действий, направленных на достижение бесконфликтного взаимодействия субъектов воинского коллектива. Здесь неформальные отношения воинского коллектива необходимо рассматривать как отношения групп военнослужащих, возникающих и исчезающих спонтанно и характеризующих вторичные социальные отношения по поводу реализации их служебно-трудовых потребностей и интересов. В данной связи важными представляются выводы Ф. Ротлисбергера, который предлагает рассматривать неформальные отношения организации, с одной стороны, как специфический объект профилактического регулирования администрации, с другой стороны, как систему спонтанно возникающих непредписанных ролей и правил, отражающих конфликтные или неконфликтные взаимодействия неформальных социальных групп. В рамках изменений неформальных отношений формируются служебно-трудовые конфликтные отношения, применяются санкции, формируется необходимый стиль организационного поведения, конструируются бесконфликтные организационные традиции [179]. Исходя из вышеизложенного, целевое формирование бесконфликтных ценностей, профилактика служебно-трудовых конфликтов сегодня должны включать в себя ряд процессов, важнейшие из которых связаны не только с разработкой и реализацией непосредственных планов и проектов воздействия на стиль поведения военных акторов, но и с анализом как внешних, так и внутренних условий взаимодействия военнослужащих. Ведь как в рамках внешней, так и внутренней организационных сред задаются фоновые предпосылки формирования социальной напряженности [181], обострения деструктивных служебно-трудовых конфликтов в воинском коллективе. В рамках анализа внутренней и внешней организационной среды воинского коллектива не могут игнорироваться неформальные отношения военнослужащих. Неформальные группы акторов, с одной стороны, влияют на систему формальных отношений, с другой, – отражают и определяют социальную напряженность, формируют служебные проблемы и противоречия в процессе взаимодействия военнослужащих. На неформальном уровне распространяется, а порой и передаётся недостоверная информация, что порождает сопротивление

изменениям. Это так называемый служебно-трудовой конфликт перемен, который формирует противоречия при достижении формальных и неформальных организационных целей и задач. Неформальные социальные группы военнослужащих обладают специфическими потребностями, ценностными представлениями, особенностями поведения, понятиями о приемлемости и неприемлемости служебно-трудовых конфликтов. Несложно заметить, что неформальные группы воинского коллектива представляют собой особенный объект профилактического регулирования, они должны рассматриваться как носители определенных особенных норм взаимодействия, ценностей, культуры, поведенческих принципов. Военнослужащие, являясь представителями как формальных, так и неформальных групп, а также объектов формальной профилактики в условиях формирования служебно-трудового конфликта вынуждены адаптироваться [186], учитывать изменяющиеся организационные требования, изменяя стиль собственного поведения. Понятия, представления, правила поведения военнослужащего изменяются одновременно с системой личных профессиональных характеристик. Здесь формальные социальные группы военнослужащих в форме воинских частей, батальонов, рот, взводов, отделений непосредственно являются объектами целевого формирования. Они подвержены непосредственному воздействию профилактических технологий администрации воинского коллектива.

Неформальная группа, с одной стороны, влияет на собственных членов, с другой, – даёт чувство безопасности и социальный потенциал преодоления деструктивных социально-трудовых конфликтов. Также она обеспечивает всем акторам (ее участникам) эмоциональную поддержку, привлекательность, формирует сплоченность, обеспечивает эффективность коммуникационного общения. Выявление и воздействие на неформальный коллектив определяет эффективную реализацию механизма разрешения деструктивных социально-трудовых конфликтов, одновременно позволяя проявить лояльность воинскому коллективу, чувство единства с социальными группами. Последнее и является предпосылкой социальной интеграции военнослужащих, обеспечивает рост

бесконфликтной среды, усиливает коллективную принадлежность к реализации социально-трудовых целей и задач военной организации [174]. В этой связи отметим, что сплоченность формальных и неформальных групп воинского коллектива определяет условия возможности социальной интеграции военнослужащих, обеспечивает принятие целей формальной военной организации или противопоставляет себя ей, вступая с ней в деструктивный социально-трудовой конфликт. Джон В. Майнор в этой связи отмечает, что сплоченность формальных и неформальных групп, отсутствие напряженности определяется несколькими факторами: доминированием нескольких социальных мотивов, потребностями бесконфликтного взаимодействия отдельных военнослужащих, способностью, а также возможностью группы влиять и оказывать поддержку отдельным членам, наличием неформальных и формальных тактических целей, согласованных и разделяемых членами отдельных групп [191]. Объект целевого формирования здесь необходимо рассматривать не только на уровне функциональных основ формальных и неформальных групп военнослужащих, но и в контексте поведенческих практик последних, их мотивов, потребностей, служебных интересов.

Аналогичный подход представляет М. В. Барановский. Он приходит к выводу, что в системах формальной и неформальной армейской среды имеется специфический организационный субъект – офицеры-командиры, осуществляющие косвенную и непосредственную профилактику поведения социальных групп воинских коллективов. Последние не только разрабатывают и реализуют организационные цели, задачи, технологии, но и объясняют, обосновывают их содержание своим подчиненным. При этом градация по уровню приоритетности стратегий, целей, задач, технологий регулирования социальной напряженности и конфликтности в системе военного управления зависима и определяется внутренней социальной структурой воинского коллектива и условиями функционирования военных профессиональных групп [175]. Воинский коллектив является первичной основой объекта профилактики деструктивных социально-трудовых конфликтов. Формальные и неформальные отношения в

системе первичного воинского коллектива и необходимо рассматривать как объект данного вида конфликтной профилактики. Данный коллектив характеризуется наличием устойчивых форм конфликтного/бесконфликтного взаимодействия, отношениями совместной военной профессиональной службы, реализации трудовых служебных потребностей. Формальные группы в воинском коллективе функционируют в рамках четко установленных организационных целей и задач, в них присутствует иерархическая структура, имеется перечень принципов, правил, традиций взаимоотношений. По сути, офицер-командир и его непосредственные подчиненные включены в комплекс базовых организационных отношений воинского коллектива. Их социально-профессиональный статус определяет реализацию нескольких социально-профессиональных ролей. Офицер-командир выступает в роли администратора, что предусматривает необходимость тесного взаимодействия с подчиненными, определяет важность формирования и проявления его лидерских качеств. База системы профилактики конфликтного поведения должна включать в себя процесс социального регулирования деструктивного социально-трудового конфликта. Последний состоит из следующих этапов: 1) разработка критериев социологической оценки конфликтов военнослужащих; 2) выявление проблемных задач целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих; 3) разработка и реализация социальных проектов, направленных на целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Для осуществления практик целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия офицер-командир на постоянной или временной основе выбирает и реализует определенные социальные технологии с учетом проблемных зон, наличия факторов торможения формирования бесконфликтной культуры военных акторов. Разработка и реализация целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих включает в себя разработку актуальных социальных планов, действий и решений [180]. Последнее зависит и определяется уровнем деструктивного конфликтного потенциала воинского коллектива, характеристиками общего профессионального потенциала

офицеров-руководителей, наличием специфических человеческих ресурсов, качествами команды управленцев, осуществляющих процесс целевого формирования.

Таким образом, социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия определяет не только процесс разработки критериев социологической оценки деструктивных социально-трудовых конфликтов военнослужащих, но и выявляет проблемные задачи регулирования, разработки и реализации обновленного планового проекта целевого социокультурного развития. Здесь важно и осуществление социального контроля, и последующих этапов анализа состояния деструктивных служебно-трудовых конфликтов в воинском коллективе. Данный процесс целевого формирования зависит, с одной стороны, от качеств профессионального потенциала субъектов (офицеров) и объектов (непосредственных воинских коллективов, индивидов), с другой стороны, от результативности этапов его реализации, верности определения планов, технологий, перечня выявленных элементов объекта, а также субъекта изменений. Поэтому функционирование субъекта и объекта системы профилактики деструктивных социально-трудовых конфликтов представляется в качестве технологии целенаправленного воздействия и координации действий военнослужащих, выполняющих военно-профессиональные действия.

Таким образом, можно обобщить представленные выше подходы. Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих осуществляется на разных уровнях функционирования воинского коллектива и является взаимосвязанным и взаимообусловленным процессом. Данное формирование направлено на военнослужащих и имеет двойственную цель. Во-первых, это оценка культуры бесконфликтного взаимодействия, бесконфликтного потенциала военных акторов. Во-вторых, профилактика деструктивных конфликтов, снижение социальной напряженности и устойчивое приспособление военных к социокультурным ценностям, нормам, принципам, социально-трудовым требованиям военной организации (рис. 6).

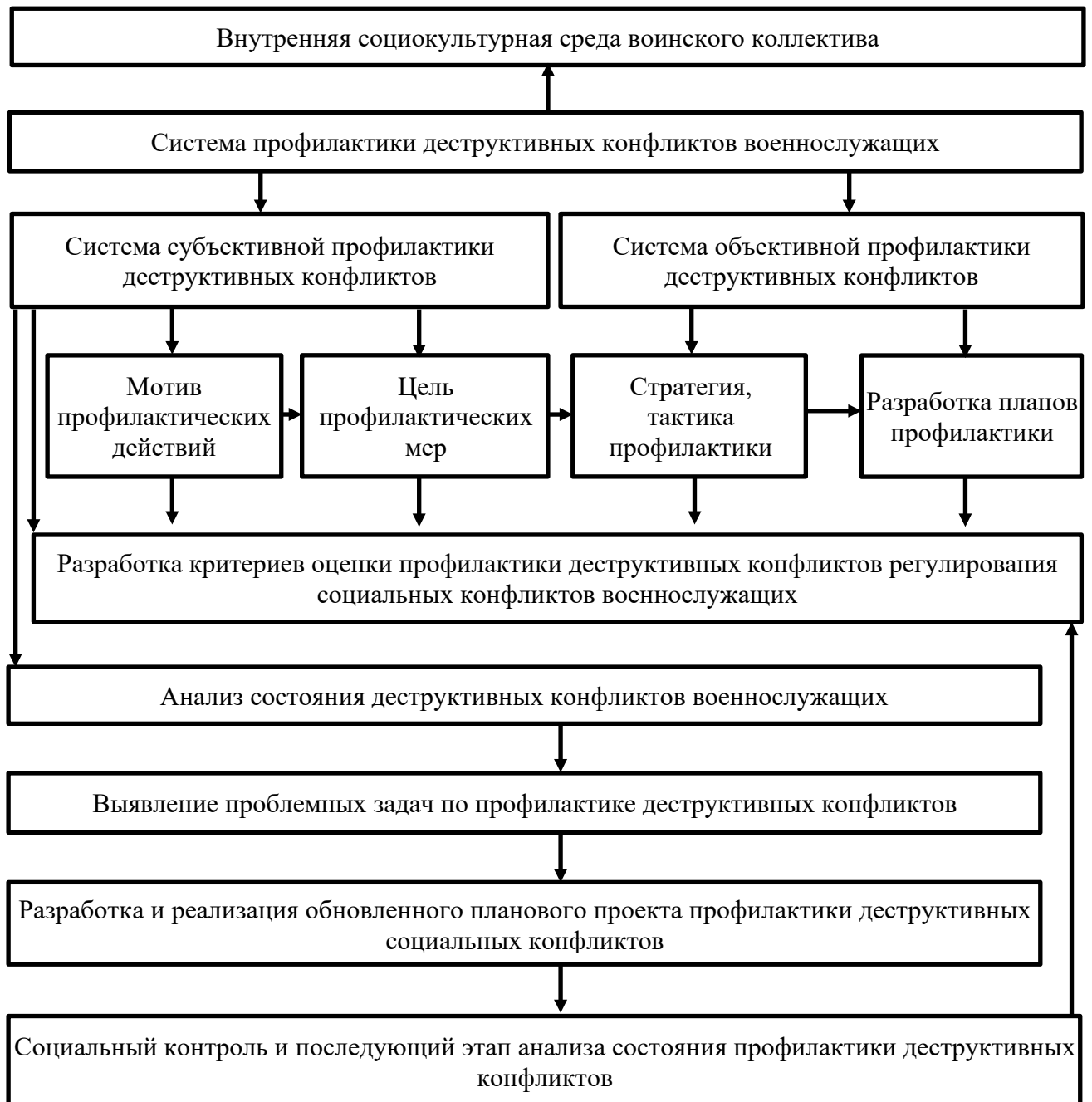


Рис. 6. Содержание системы профилактики деструктивных конфликтов

В данном контексте процесс целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должен включать ряд базовых этапов: разработка критериев социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (методологическое обоснование процесса проектирования); стратификация военнослужащих по уровню культуры бесконфликтного взаимодействия (результат оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военных акторов); раскрытие проблем, определяющих обострение

деструктивных служебно-трудовых конфликтов, требующих разрешения; планирование и непосредственная реализация направлений проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (рис. 7).



Рис. 7. Этапы формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих включает в себя следующие базовые компоненты: субъект целевого формирования, объект целевого формирования, внутренняя и социально-организационная среда воинского коллектива. В условиях повышения

неопределенности развития организационной системы воинского коллектива, постоянной трансформации комплексов нормирования служебного взаимодействия усложняется процесс целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Здесь сложно, а порой и невозможно установить непосредственные прямые или косвенные субъективные и объектные зависимости и связи. Также не представляется простым достижение конечных организационных целей из-за неопределенности поведения профессиональных групп воинского коллектива в тех или иных условия. Отметим, что в рассматриваемой системе целевого формирования крайне сложно, а порой и невозможно определить конечные тактические цели. Они часто размыты и не могут определяться конкретными жестко закрепленными параметрами.

Таким образом, аналитическое обоснование процесса целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих включает в себя два этапа: 1) разработка критериев оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих; 2) социологическая оценка деструктивных конфликтов в социокультурной среде воинского коллектива. Непосредственное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих также включает в себя два этапа: 1) планирование структурных компонентов и задач социального проекта целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих; 2) реализация социального проекта целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, оценка результативности.

Выводы параграфа 1.3.

В условиях усложнения организационной структуры, повышения социальной неопределенности целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих все в большей степени проявляется как узкая форма социального проектного конструирования деятельности воинского коллектива. По сути, социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – это результат реализации общей и сложной системы социального проектирования организационного

поведения членов воинского коллектива. Проектное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих представляет собой компонент социокультурного регулирующего процесса, направленный на аналитическое обоснование непосредственной проектной реализации действий по созданию условий смягчения, ослабления, ограничения негативных проявлений, а также саморазрешения деструктивных конфликтов в системе современного воинского коллектива.

Система социального целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих имеет двойственное проявление. С одной стороны, это система, включающая в себя подсистемный субъект (многоуровневый комплекс офицеров-управленцев) и подсистемный объект (многоуровневый комплекс воинских подразделений). С другой, – это процесс плановой реализации действий подсистемного субъекта профилактики, направленный на обеспечение поддержания социально значимых внутренних представлений, пониманий, служебно-трудовых практик и расширение конструктивных и ограничение негативных проявлений социального конфликта внутри воинского коллектива.

Таким образом, социальное проектирование целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих направлено на уменьшение негативного проявления и влияния конфликта на деятельность военнослужащих, создание условий саморазрешения внутриорганизационных конфликтных ситуаций, перевода с общественно неприемлемых в допустимые и конструктивные формы протекания деструктивных социальных конфликтов.

По сути, система проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих включает в себя несколько компонентов: 1) внутренняя социально-культурная среда воинского коллектива; 2) субъект целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия (состав разработчиков и реализаторов социокультурных проектов на федеральном, региональном, внутриорганизационном уровнях); 3) объект целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия (состав военнослужащих первичного звена военной организации); 4) социальные проекты

и процессы, отражающие технологии целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Социальное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих представляет собой процесс аналитического обоснования социокультурных изменений, а также разработки и реализации направлений непосредственного социокультурного проектирования.

Таким образом, проектное целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих направлено на достижение следующих целей: 1) создание социокультурологического потенциала саморазрешения и предотвращения развития деструктивных (приводящих к дисфункциональности, препятствующих эффективной реализации служебной деятельности) форм социальных конфликтов; 2) мотивация проактивного целевого формирования конструктивных (положительно влияющих на эффективность служебной деятельности) форм социальных конфликтов; 3) формирование административных установок поддержания продуктивных социальных конфликтов, обеспечение условий активного обмена и накопления различных, а порой и противоположных идей, адекватного формирования и использования социальных инноваций как противоречивых факторов повышения эффективности служебной деятельности военнослужащих (рис. 8).

Проектное развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – это комплексная целевая деятельность государства, военной администрации, представителей общественных организаций, направленная на формирование, поддержание и изменение культуры взаимодействия (обновление социокультурного бесконфликтного потенциала) с целью становления бесконфликтных, преимущественно конструктивных форм взаимодействия, преодоления социокультурной дисфункциональности, оптимизации социальных противоречий по активизации творчества, внедрения новаторских разработок и нововведений.

Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих включает в себя: 1) планово-аналитическую социологическую

оценку культуры взаимодействия военнослужащих (разработка критериев оценки; непосредственная социологическая оценка практик конфликтного взаимодействия, конфликтологического потенциала в организационной среде воинского коллектива); 2) уточнение направлений проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (планирование структурных компонентов и задач социального проекта, непосредственная реализация проектов разрешения деструктивных, оптимизация и упорядочивание конструктивных социальных конфликтов).

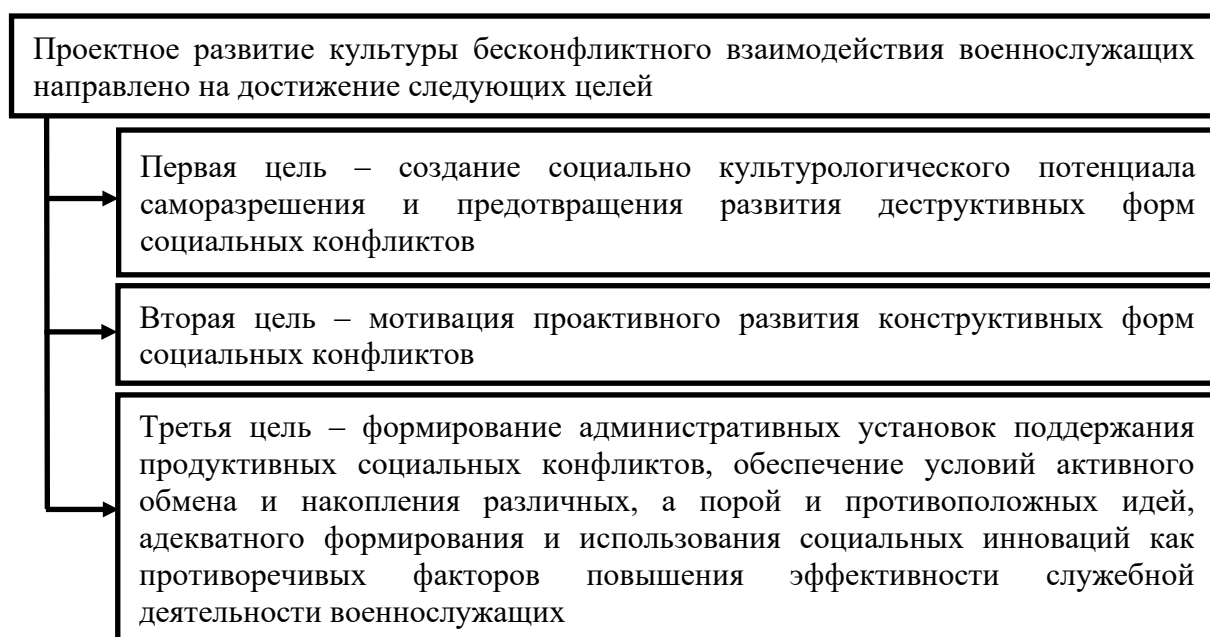


Рис. 8. Цель целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

В целом данные комплексные процессы направлены на прямое и не прямое плановое воздействие на подсистемные объекты (многоуровневый комплекс воинских коллективов), имеющее промежуточную и конечную цель. Промежуточная цель должна связываться со смягчением, приостановкой, ослаблением, переводом в конструктивное русло деструктивных конфликтных отношений в воинском коллективе. Конечная цель должна связываться с достижением оптимальных социальных условий функционирования отдельных групп и воинского коллектива в целом при выполнении поставленных военно-профессиональных задач.

ГЛАВА 2. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕВОГО ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕСКОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

2.1. Критерии социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Первый параграф второй главы посвятим рассмотрению начального этапа целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – обоснуем критерии социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Для решения поставленной задачи необходимо: 1) рассмотреть подходы различных исследователей по проблеме оценочных критериев, проинтегрировать идеи и конкретизировать собственную систему критериев оценки культуры бесконфликтного взаимодействия; 2) исследовать подходы экспертов – практиков, осуществляющих непосредственную разработку и реализацию критериев оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в воинских частях Российской Федерации, обосновать объективность данных критериев.

В новых условиях необходимо на практике осуществлять целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Данная необходимость связана с рядом моментов. Во-первых, повышаются темпы обновления научных знаний, накопления результатов научно-технического прогресса в материальной и социальной базе военных организаций. Это приводит к существенным обновлениям информационного, технического, компьютерного обеспечения военной службы, реформированию всей системы отношений военной организации. В системе практик взаимодействия военнослужащих России происходят существенные изменения, формируется социальная напряженность, обостряются внутриорганизационные конфликты. Во-вторых, военные организации переходят на новую относительно децентрализованную систему отношений с внешней социальной средой, усиливается профессиональный статус

младших военных командиров. В результате увеличивается состав должностей, для сержантов формируются специальные военные центры, направляющие свою деятельность на подготовку преимущественно младшего профессионального состава в лице сержантов. На последних возлагаются новые административные функции, перестраиваются привычные отношения сержантского и офицерского состава воинских коллективов. Все больше функций в воинском коллективе переходят к сержантам, осуществляющим военную службу по контракту. Складывающаяся ситуация приводит к формированию деструктивных форм социальных конфликтов низшего звена, что требует разработки новых подходов и методов оценки культуры бесконфликтного взаимодействия в воинских коллективах, разработки обновленной системы методов и интегрированных технологий проектирования целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. По сути, реализация военной реформы в обществе приводит, с одной стороны, к росту напряженности в организационной среде воинских коллективов, с другой, – к формированию новых форм социальных конфликтов.

Таким образом, повышение мобильности, рост темпов развития инновационной сферы структурных подразделений военной организации, а также оптимизация процессов организации сопровождаются обострением социальных противоречий, формированием конфликтности в системе внутренней социальной среды воинских коллективов. В итоге возрастает общая социальная дезадаптация, напряженность в воинских коллективах, что в свою очередь вызывает необходимость методологического обоснования практик оценки деструктивных конфликтов, уточнения критериев реализации диагностики конфликтов в процессе их профилактики.

В рамках данного процесса важно осуществлять постоянный мониторинг практик конфликтного взаимодействия военнослужащих [189], уточнять динамику развития коммуникационного потенциала, их мотивации к адаптации и бесконфликтному осуществлению служебной деятельности.

Первоначально выявим и рассмотрим, а затем продифференцируем теории, где представлены подходы и определяются критерии оценки социальных

конфликтов в воинских подразделениях России. Условно разграничим выявленные концепции на три группы:

- 1) междисциплинарная доктрина оценки культуры конфликтного взаимодействия (междисциплинарные оценочные обоснования);
- 2) социологические теории оценки культуры взаимодействия акторов (обоснование широкого перечня критериев оценки);
- 3) разработки военных социологов (обоснование узкого состава критериев социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в воинских коллективах).

Рассмотрим подробнее идеи перечисленных концепций, обоснуем оптимальный набор критериев оценки в контексте реализации начального этапа целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

1. Междисциплинарная доктрина оценки культуры конфликтного взаимодействия (междисциплинарные оценочные обоснования). Исследователи данной группы разрабатывают правила оценки всякой культуры конфликтов в организациях различного типа. Здесь конфликт представляется как проявление противоречий, происходящих при рассогласовании социально-культурных идеалов, ценностей, убеждений, базовых предпочтений. Исследователи доказывают, что важнейшим этапом формирования культуры конфликта является потенциал общения как способность к реализации профессионального труда в том числе и в условиях неопределенности социокультурной среды организации [191]. Именно бесконфликтный потенциал личности является набором способностей к преодолению напряженности [173], а значит это фактор, позволяющий реализовывать профессиональную деятельность в виде бесконфликтного социального взаимодействия [185]. В данном контексте человеческий бесконфликтный потенциал важно рассматривать как социальное явление, характеризующее культуру конфликта. Данный потенциал дает возможность акторам не только эффективно действовать, но и избегать служебного конфликтного противостояния.

Исследователи отмечают, что формирование культуры конфликтов

неизбежно должно основываться на разработке критериев [182], а в последующем и оценке конфликтного потенциала работников [191], выявлении наличия/отсутствия у него способностей к бесконфликтному трудовому взаимодействию. Данный потенциал проявляется, с одной стороны, в контексте конструктивных профессиональных ценностей, наличии у человека комплекса знаний о возможностях и требованиях бесконфликтного трудового взаимодействия [180], с другой стороны, как набор разделяемых организационных норм, принципов поведения. Несложно заметить, что исследователи рассматривают бесконфликтный потенциал в широком контексте как форму проявления культуры бесконфликтного взаимодействия, способность к эффективному преодолению напряженности и деструктивной конфликтности в процессе трудового общения и профессионального действия. Наличие культуры бесконфликтного взаимодействия во многом и определяет уровень бесконфликтного потенциала человека. Знания, навыки, мотивация к бесконфликтным коммуникациям в процессе труда и определяет формирование традиций бесконфликтности, передачи ценностей конструктивного труда от одних поколений к другим. При этом данная социализация и определяют конструирование социально необходимой культуры общения, образования, коммуникаций, а также профессионального взаимодействия в целом [176].

В рамках данных подходов предпосылки формирования культуры бесконфликтного взаимодействия связаны и определяются процессом оценки предмета формирования [173], то есть наличием конфликтных предпосылок и непосредственных практик конфликтного взаимодействия. Обосновывается необходимость диагностировать уровень способностей к преодолению напряженности, формированию бесконфликтных служебно-трудовых отношений, их влиянию на обеспечение эффективных трудовых действий акторов.

По сути, формирование культуры бесконфликтного взаимодействия неизбежно основано на выявлении бесконфликтного или конфликтного потенциала групп. Поэтому бесконфликтный потенциал трудового взаимодействия необходимо рассматривать как вид потенциала, способность индивидов к действию в условиях усиления неопределенности и напряженности в социальной

среде организации. Бесконфликтный потенциал субъекта по определению соотносится с несколькими видами трудовых действий групп субъектов и конструктивно реализуется «ориентируясь на них» [179].

На основе представленных идей можно констатировать, что социологическая оценка культуры бесконфликтного взаимодействия должна осуществляться на основе анализа общего и бесконфликтного потенциала групп [191]. Потенциал работника, его мотивация к конфликту представляют собой показатель нацеленности/не нацеленности работников на конфликт в процессе реализации профессиональных действий и труда в целом [180].

Наличие социокультурного потенциала бесконфликтности – это социальный ресурс, определяющий некий механизм осуществления результативных, а значит в целом бесконфликтных коммуникативных практик [182], формирования, а также признания ранее внедренных информационных идей и инноваций, новых технологий. Ценность новых внедрений, знаний, а также понимание важности гармоничного трудового общения определяет ресурс антиконфликтного потенциала [191], становление непротиворечивых форм профессионального взаимодействия трудовых акторов, удовлетворение базовых потребностей в труде, реализацию новаторской мотивации субъектов отдельных профессиональных групп.

Отметим важность подходов, нацеленных на необходимость социологической диагностики антиконфликтного потенциала работников. Необходимо согласиться, что антиконфликтный потенциал личности определяет наличие декларируемой культуры бесконфликтного взаимодействия субъектов, ценности профессиональной социальной ответственности, толерантности, мотивации к осуществлению партнерского взаимодействия, умение и желание к взаимовыручке. Культура бесконфликтного взаимодействия характеризуется в том числе и различными видами продуктивного трудового действия: профессионально-делового, социально-ответственного, административного, самоуправленческого, партнерского [189].

По сути, культура бесконфликтного взаимодействия проявляется и может промежуточно оцениваться в результате анализа конфликтного

профессионального потенциала личности. Она определяет наличие и реализацию ценности социального конфликта, стремление/не стремление к противоборству, мотивации роста противоречий, противостояний, желание конкурентной борьбы в процессе реализации профессиональной деятельности [184]. По сути, антиконфликтный потенциал характеризуется наличием и реализацией социокультурных ценностей профессионального компромисса, служебной социальной ответственности, мотивации партнерского взаимодействия, умением и желанием идти на компромисс и взаимовыручку.

Таким образом, в рамках междисциплинарной доктрины оценки культуры конфликтного взаимодействия представляются общие критерии, обосновывается социологическая диагностика как процесс анализа потенциальных способностей, мотивации реализации бесконфликтных профессиональных действий индивидов. Доказывается, что формирование культуры бесконфликтного взаимодействия должно осуществляться на основе и в результате выявления антиконфликтного потенциала, социокультурных ценностных ориентаций субъектов труда: мотивации трудового взаимодействия на противостояние и конфликт или на партнерство и достижение социальной ответственности акторов. Потенциал бесконфликтного взаимодействия представляет собой объект социокультурной оценки. Развитие бесконфликтного потенциала личности определяет наличие и реализацию социокультурной ценности профессиональной конструктивности, мотивации к бесконфликтному решению профессиональных проблем.

К недостаткам данного научного направления отнесем: 1) узость представляемой системы критериев (критерии определяют только часть культуры бесконфликтного взаимодействия, отсутствуют разработки по параметрам организационного деятельностного проявления культуры); 2) критерии оценки представляются в абстрактной форме, нет конкретных обоснований их применения в организациях военного типа.

2. Социологические теории оценки культуры взаимодействия акторов: обоснование широкого перечня критериев оценки. Данная группа исследований характеризуется расширенным представлением о содержании культуры

бесконфликтного взаимодействия. При данном подходе обосновывается зависимость уровня конфликтности трудовых групп от уровня конфликтологической культуры. П. Бурдые представляет классические принципы данного подхода. Он констатирует, что сегодня актер труда является одновременно носителем различных форм организационной культуры [39], формальные деятельные практики которого объективируют конструкцию всякой социальной системы. При этом актер труда осуществляет одобряемые, прямые (приемлемые), а также не одобряемые, косвенные (конфликтные, неприемлемые) трудовые действия, определяющие сознательные и одновременно «целенаправленные практики» [39]. Приемлемость практик конфликтного поведения для человека необходимо рассматривать как универсальный критерий оценки проявления бесконфликтности и подчиненности правилам и нормам формальной организации.

При данном подходе актер труда является агентом профессионального действия, функционирующим как часовой социальный механизм, направленный на реализацию социальных и экономических целей и задач организации [227]. Последняя проявляется как некоторая невесомость, фактор социокультурной противоречивости и конфликтности последующей трудовой деятельности. Здесь неизвестность требований и пожеланий к субъекту труда является предпосылкой социальной конфликтности. Все перечисленное представляет собой проявление социальной напряженности, являющейся предпосылкой необходимого обновления культуры конфликтного/бесконфликтного взаимодействия [39]. На основании данного подхода П. Бурдые предлагает критерии оценки культуры конфликтного/бесконфликтного поведения. Оценку последнего предлагается осуществлять двойственно, как: 1) уточнение набора ценностей и мотивов к конфликтному/бесконфликтному стилю взаимодействия; 2) выявление непосредственных конфликтных/бесконфликтных практик в процессе труда. Доказывается, что актер труда в новых условиях постепенно усложняет деятельные практики, при этом осуществляет в свободном диапазоне трудовые действия, имеет возможность конструктивного или конфликтного решения поставленных профессиональных задач [38]. Труд рассматривается как постоянно изменяющаяся

система социокультурного взаимодействия, в том числе и конфликтного типа [187]. Усложнение трудовых практик приводит к повышению возможности трудовой конфликтности в системе непосредственных трудовых действий. Конфликтный потенциал сегодня проявляется в социокультурной форме как набор трудовых ценностей. Он неизбежно проявляется в системе многогранных, сложных, в том числе и трудовых отношений [191].

Ф. Фукуяма конкретизирует эти подходы, определяющие оценку культуры действия и взаимодействия. Он рассматривает социальный конфликт в формальной организации как проявление не ожидаемых культурных этических предпочтений и привычек. Последние и определяют социально неприемлемое поведение работников в рамках доверия/недоверия, напряженности, конфликтности/бесконфликтности в коллективе. Данные социальные факторы формируют приоритеты отношения субъектов к внутренним и внешним акторам, а также возможность осуществления процесса формирования и реализации социокультурного профессионального потенциала в условиях определенных практик взаимодействия. При данном подходе критерии оценки культуры бесконфликтного взаимодействия должны закладываться и ориентироваться на диагностику наличия предпочтений к допущению конфликтности в процессе реализации труда. Последний должен связываться с анализом реализации потребностей в целом и трудовых потребностей, в частности, возможности потребления благ, формирования материальных и духовных ценностей [196]. По сути, Ф. Фукуяма предлагает критерии оценки культуры бесконфликтного взаимодействия рассматривать в рамках показателей оценки конфликтологической культуры [229]. Данная культура в свою очередь определяется как набор качеств человека, его способности оценивать и решать вопросы, а также преодолевать проблемы и противоречия в сфере профессиональной деятельности, решать трудовые вопросы конструктивными методами. Рост сложности конфликтного потенциала обусловлен повышением противоречивости вероятностных горизонтальных связей, а также вертикальных непосредственных конфликтно-трудовых практик между субъектами труда. Последние определяют необходимость

роста нелинейности потенциала бесконфликтности поведения работников, повышения напряженности и возможности рисков, открытости конфликтных трудовых действий, конфликтной методологии, конфликтных социальных технологий.

Таким образом, в рамках социологических теорий оценки культуры взаимодействия определяются критерии в рамках диагностики наличия конфликтного/бесконфликтного профессионального потенциала в контексте последующей реализации трудового взаимодействия социальных групп. Исследователи представляют важный вывод о том, что динамика изменения конфликтного/бесконфликтного потенциала и формирования конфликтных практик – это взаимосвязанный и взаимообусловленный процесс. Поэтому оценка конфликтного/бесконфликтного потенциала вполне может осуществляться на основе данных анализа не только конфликтного потенциала, но и непосредственных конфликтных/бесконфликтных трудовых практик в формальной организации. Отметим, что в рамках данной группы исследователей диагностика культуры бесконфликтного взаимодействия все в большей степени осуществляется на основе критериев оценки реализуемого в процессе труда имеющегося конфликтного или бесконфликтного потенциала работающих личностей.

К недостаткам данного научного направления отнесем: 1) отсутствие разработок по критериям оценки отдельных специфических организаций (в том числе и военного типа); 2) критерии оценки представляются в абстрактной форме, нет конкретных обоснований по каждому из них.

3. Разработки военных социологов. Здесь конкретизируются общие критерии оценки, обосновывается узкий состав критериев социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в воинских коллективах. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих рассматривается как подсистемный элемент военной организационной культуры [184]. Доказывается, что последний внешне проявляется и может оцениваться в переменной временной, а также постоянной компрессионной формах [179]. Обосновывается, что культура

бесконфликтного взаимодействия военнослужащих внешне проявляется как набор деятельностных предпочтений военнослужащих, наличие практик поддержания значимых ценностей, традиций, норм функционирования военной организации [178].

Исследователи доказывают необходимость осуществлять специфическую оценку культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих как культуру особенной профессиональной группы российского общества. Ю. Г. Быченко, Д. Н. Курдюков констатируют, что культура взаимодействия военнослужащих должна оцениваться как форма проявления деструктивных или конструктивных трудовых коммуникаций военных субъектов [42]. Конкретные критерии оценки культуры взаимодействия военнослужащих предлагается связывать с анализом сущностных черт проявления социокультурных характеристик непосредственных военно-профессиональных практик [186]. При оценке конфликтной/бесконфликтной культуры важно учитывать особенности служебно-трудовой среды воинских коллективов. Ведь лимитирование государством всех форм жизнедеятельности военнослужащих приводит не только к существенному ограничению социальных прав, возможностей реализации профессиональной деятельности [186], но и жесткому конструированию служебно-трудовых отношений, что создаёт условия сужения их конфликтной культуры [186]. Социокультурный потенциал конфликта характеризуется следующими показателями: набор конфликтологических ценностей, норм взаимодействия, профессиональный потенциал труда, механизм предпочтений в системе коммуникационных действий.

Важно отметить, что в рамках разработок военных социологов реализация служебно-трудового действия рассматривается как форма проявления конфликтной или бесконфликтной (антиконфликтной) культуры взаимодействия. Служебное действие военнослужащего предполагает формирование профессиональной бесконфликтной культуры взаимодействия акторов. Последнее неизбежно проявляется в системе служебно-трудовых отношений военной организации.

В этой связи конструктивны идеи М. К. Магомедова. Он отмечает, что

социальное трудовое взаимодействие представляет собой двойственный результат. С одной стороны – это развитие и трудовое накопление профессиональной культуры личности (конфликтной или бесконфликтной). С другой – это набор непосредственных конфликтных или бесконфликтных служебно-трудовых практик как формы проявления накопленной культуры общения [138]. Данный подход позволяет конкретизировать базовый критерий оценки культуры бесконфликтного взаимодействия в воинских подразделениях через выявление наличия, а также реализации на практике конфликтных или бесконфликтных социокультурных действий военных субъектов. Данный критерий может применяться в рамках оценки деструктивной культуры конфликтного взаимодействия как в гражданских, так и военных организациях. При этом важно учитывать, что нестабильная ситуация, социальная неопределенность в воинском коллективе создают необходимость целевого формирования у военнослужащих культуры бесконфликтного взаимодействия. Выявление конфликтных или бесконфликтных практик военных акторов позволит дифференцировать группы военнослужащих относительно их культуры взаимодействия. Отметим, что и эффект фиксации практик конфликта будет иметь различную форму непредсказуемости на уровне культуры взаимодействия разных групп военнослужащих.

Ряд исследователей данной группы обращает внимание на необходимость оценивать социокультурный конфликтный потенциал в рамках анализа потребностей. Так, Т. М. Баландина [9] убеждена, что базовым детерминатором конфликтной или бесконфликтной культуры действия военных акторов является процесс потребления, а также уровень удовлетворения потребностей. Прогрессивное удовлетворение потребностей в процессе военно-профессиональных действий создает условия снижения социальной напряженности, а значит, повышаются предпосылки динамичного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Поэтому статус военного, стиль его профессиональной деятельности определяют не только уровень его дохода и потребления, но и мотивацию к конфликтному или

бесконфликтному трудовому действию, готовности или не готовности понимать, принимать организационные ценности, нормы, принципы, идеалы, традиции военной организации. Последние и определяют базовые предпосылки устойчивости культуры бесконфликтного взаимодействия, готовность отождествлять личные, а также военные ценности, стремление конструктивно и бесконфликтно профессионально взаимодействовать в соответствии с требованиями и нормами воинского коллектива [173]. При данном методологическом подходе культура бесконфликтного взаимодействия современного воинского коллектива характеризуется в том числе и комплексом, определяющим уровень удовлетворения материальных и нематериальных потребностей акторов, особенностями социокультурного организационного пространства, а значит и специфической средой служебно-трудового взаимодействия (конфликтного или бесконфликтного). Последнее создает общие и специфические условия становления и формирования культуры бесконфликтного или конфликтного взаимодействия военнослужащих [173]. Поэтому критерии оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих необходимо рассматривать как сложную систему, состоящую из нескольких относительно независимых групп параметров: социально-экономических (уровень потребления); социокультурных (ценности, нормы, принципы поведения); поведенческих (конфликтные или бесконфликтные практики взаимодействия).

Таким образом, в рамках разработок военных социологов представляется военно-профессиональное обоснование критериев оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Данные концепции определяют принципы внешнего проявления бесконфликтной культуры в рамках профессионального взаимодействия военнослужащих. Обосновывается, что оценка культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должна осуществляться в результате анализа не только непосредственных показателей социокультурного развития (бесконфликтных ценностей, норм, принципов поведения), но и социально-экономических условий функционирования военных (характеристика уровня удовлетворения ими материальных и духовных

потребностей), деятельно-поведенческих (наличия, отсутствия конфликтов в процессе реализации служебной деятельности) критериев. Наличие противоречий, недопониманий, разногласий в процессе военной службы и представляет собой базовый критерий оценки. Здесь уточняются расширенные методологические подходы в исследовании культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Акцент делается на то, что в процессе изменяющейся внешней социальной среды, трансформации профессионального взаимодействия военных акторов служебно-трудовые конфликты неизбежно возникают периодически, а порой и постоянно. При этом статичность культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих приводит к снижению эффективности функционирования воинского коллектива. Эффективная культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих способствует росту результативности функционирования воинского коллектива. Неэффективная культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих приводит к падению эффективности функционирования воинского коллектива. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих объективно развивается там, где вступают в служебно-трудовое взаимодействие хотя бы два военнослужащих.

К недостаткам данного научного направления отнесем следующее:

1. Акцент делается на показатели внешнего проявления бесконфликтной культуры, при этом процессы профилактики культурных конфликтов в ходе профессионального взаимодействия военнослужащих остаются вне зоны рассмотрения;
2. В рамках данных разработок оценка не ориентирована на уточнение направлений обновления поведенческой культуры военных акторов, отсутствуют рекомендации, направленные на оптимизацию профилактики деструктивного поведения военнослужащих.

Для уточнения критериев социологической оценки служебно-трудовых конфликтов в воинских подразделениях дополним теоретическое исследование анализом мнений военных экспертов по данной проблеме.

Рассмотрим некоторые данные эмпирического социологического

исследования, проведенного методом полуструктурированного интервью «Пути целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих». N = 16. Март – апрель 2023 года. Эксперты представляют критерии оценки, которые на практике применяются при диагностике культуры взаимодействия военнослужащих.

Респондент С.А. (46 лет, полковник, начальник инженерной службы штаба войсковой части) обосновывает необходимость оценивать культуру взаимодействия военнослужащих в контексте социально-экономических предпосылок ее формирования. Он отмечает, что основу развития культуры поведения и профессионального взаимодействия необходимо связывать с условиями и возможностями военнослужащих удовлетворять собственные потребности. *«Положительная динамика удовлетворения потребностей является фундаментом положительной динамики формирования культуры поведения и взаимодействия военнослужащих»*. Поэтому оценка практик взаимодействия должна начинаться с исследования потребления, удовлетворенности потребностей военнослужащих. В рамках показателей удовлетворения базовых потребностей военных акторов рассматриваются: *«1) удовлетворенность материальным обеспечением, условиями защиты законности в процессе функционирования воинского коллектива, а также социального порядка, принятых в военной организации норм поведения; 2) удовлетворение информационных, а также образовательных потребностей, потребностей военно-патриотического воспитания; 3) реализация развития культурного военно-профессионального потенциала военнослужащих»*. Респондент указывает, что конфликтная среда воинского подразделения формируется и развивается в контексте реализации социальных потребностей, а также достижения требований военной организации государства.

Респондент Р.М. (39 лет, подполковник, начальник штаба войсковой части) в этой связи отмечает, что при оценке культуры взаимодействия военнослужащих важно проанализировать всю функциональную социокультурную среду воинского коллектива. Уместно оценивать культуру взаимодействия военнослужащих по

факту наличия или отсутствия социальной напряженности, противоречивости, проявления конфликтных практик между подчиненными и начальниками. *«При этом важно анализировать наличие столкновений и разногласий между начальниками и подчиненными как на уровне вертикальных, так и горизонтальных организационных коммуникаций»*. Здесь важно выявлять причины и факторы развития споров военнослужащих как в процессе реализации непосредственной служебной деятельности, так и за её пределами.

Респондент К.Д. (35 лет, майор, заместитель начальника отделения боевой подготовки воинской части) представляет расширенный подход к оценке культуры взаимодействия военнослужащих. Он обосновывает необходимость *«...исследовать противоречия в системе комплекса организационных методов, а также технологий консервации, трансляции организационно необходимых форм и видов бытового и служебного взаимодействия военнослужащих»*. Эксперт отмечает, что оценка социокультурного взаимодействия предусматривает анализ имеющихся организационно устоявшихся конструктивных и деструктивных ценностей профессиональной деятельности, формальных норм, приказов, постановлений, регулирующих служебные действия военнослужащих. Важно рассмотреть эффективные/неэффективные конфликтные/бесконфликтные взаимодействия подчиненных с администрацией, сослуживцами, иными социальными агентами воинского коллектива.

Респондент Р.М. (39 лет, полковник, начальник штаба войсковой части) уточняет интегрированные показатели оценки культуры бесконфликтного или конфликтного взаимодействия военнослужащих. Он доказывает идею о том, что базовым компонентом критериев оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является наличие или отсутствие у военнослужащих бесконфликтного профессионального потенциала. *«Данный потенциал внешне проявляется и должен быть оценен по уровню сформированных способностей у субъектов к реализации службы в бесконфликтном режиме, способности верно воспринимать и реализовывать задачи, которые ставятся вышестоящими начальниками»*. Формирование бесконфликтного потенциала

ориентировано на становление способности к бесконфликтному взаимодействию начальников и подчиненных. Он представляет собой основу культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, фактор преодоления служебно-трудовых конфликтов в воинском коллективе. Можно обобщить подход данного эксперта. Оценка культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должна быть ориентирована на уточнение наличия способностей и предрасположенности тех или иных групп военнослужащих бесконфликтно решать служебно-трудовые задачи в той или иной практической ситуации.

Таким образом, начальная часть целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должна строиться на основе комплексной диагностики состояния последней. В рамках разработок современных военных практиков-администраторов оценка культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в воинских подразделениях первоначально должна включать диагностику удовлетворения потребностей военнослужащих как предпосылку устойчивости социокультурной системы воинского коллектива. Затем анализ должен быть сосредоточен на анализе конфликтных или бесконфликтных ценностей, норм, принципов поведения военнослужащих. Оценка культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих может дополняться рядом критериев, важнейший из которых связан с определением уровня бесконфликтной мотивации и потенциальной предрасположенности военных акторов. В свою очередь бесконфликтный потенциал военнослужащего может быть оценен по широкому перечню критериев:

- 1) наличие или отсутствие противоречивых (относительно военной организации) ценностей, норм, принципов поведения;
- 2) мотивация к конфликтному или бесконфликтному профессиональному взаимодействию;
- 3) динамика реализации служебно-трудовых интересов, возможность реализации карьерного роста военнослужащих.

Профессиональный социокультурный потенциал и реализация конфликтного потенциала – единые взаимосвязанные и взаимообусловленные конструкции.

Поэтому можно интегрировать оценку культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в три подсистемы: наличие социокультурного конфликтного потенциала личности, отдельных групп; реализация социокультурного конфликтного потенциала личности, групп, коллектива в целом; социокультурная служебно-трудовая мотивация, факторные противоречия и рассогласованность интересов, наличие или отсутствие противоречивых (относительно военной организации) ценностей, норм, принципов поведения.

Выводы параграфа 2.1.

Проявление культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих необходимо связывать с рассогласованием ценностей и интересов, а также с конструктивной или деструктивной практикой служебного взаимодействия военнослужащих. Конфликтное взаимодействие военнослужащих определяет рассогласование интересов между военнослужащими одного подразделения, либо отдельными подразделениями смежных структурных направлений. Здесь наиболее важными являются вертикальные противодействия, которые необходимо связывать с рассогласованием интересов между военнослужащими и их начальством, проявлением противодействия и несогласия с решениями, административными действиями (социальные противоречия между субъектом и объектом управления воинским подразделением). Анализ разработок современных исследователей позволяет сделать вывод о том, что оценку культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в воинских подразделениях необходимо осуществлять на основе системы, состоящей из нескольких относительно независимых групп критериев.

Первую группу критериев оценки необходимо связывать с анализом объективных предпосылок снижения или роста социальной напряженности, а также социальной конфликтности в воинском коллективе. Данные объективные предпосылки связаны с уровнем потребления, а также динамикой удовлетворения базовых потребностей военнослужащих (рис. 9).

Именно потребление и удовлетворение потребностей являются основными объективными факторами наличия или отсутствия социальной напряженности, а значит и служебно-трудовой конфликтности в воинском коллективе.

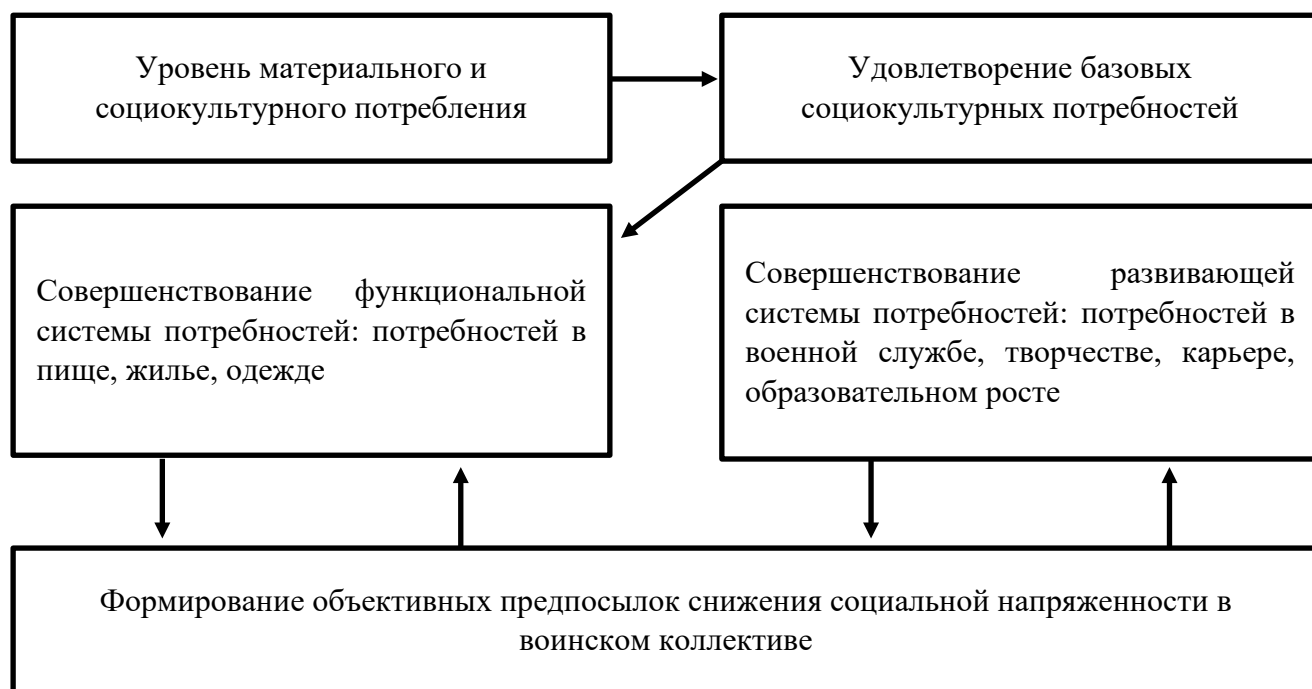


Рис. 9. Удовлетворение базовых потребностей как фактор снижения социальной напряженности (конфликтной предрасположенности) в воинском коллективе

Вторую группу критериев оценки необходимо связывать с выявлением уровня развития у военнослужащих бесконфликтного социокультурного потенциала, включающего в себя: а) наличие знаний, умений, навыков, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок бесконфликтного взаимодействия, профессиональную предрасположенность, устойчивую склонность к бесконфликтному решению служебных установок и задач; б) мотивацию к реализации бесконфликтного служебного взаимодействия.

Третья группа критериев оценки – анализ имеющихся/не имеющихся непосредственных служебно-трудовых конфликтных практик в воинском коллективе. Здесь важно исследовать горизонтальные и вертикальные практики противодействия в результате несовпадения ценностей, интересов и целей, акции служебно-трудового горизонтального и вертикального противостояния (рис. 10). Основные критерии по данной группе оценки определяются в контексте практик проявления социальных конфликтов как:

- 1) служебная рассогласованность, столкновение интересов;
- 2) разногласие между управляющими и подчиненными;
- 3) спор военнослужащих в процессе служебно-трудового взаимодействия.



Рис. 10. Непосредственные конфликтные практики в воинском коллективе: базовый критерий оценки

Таким образом, основную группу критериев оценки необходимо связывать с уровнем развития у военнослужащих бесконфликтного служебно-трудового потенциала (рис. 11). Бесконфликтный служебно-трудовой потенциал представляет собой базовую предпосылку преодоления деструктивных конфликтов в воинском коллективе. Он проявляется, а также может быть оценен по широкому перечню показателей, наиболее важные из которых следующие:

- 1) предрасположенность бесконфликтно решать организационные задачи в той или иной практической ситуации;
- 2) мотивация к бесконфликтному взаимодействию;
- 3) наличие или отсутствие противоречивых (относительно военной организации) ценностей, норм, принципов поведения.

Несложно заметить, что культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является элементом культуры служебно-трудового взаимодействия. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих формируется в результате трансформации поведения, поступков, практик действий

отдельных акторов, групп, воинских коллективов в целом. Поэтому культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих внешне проявляется и может быть оценена как форма потенциальной предрасположенности субъекта реализовывать профессиональную деятельность в контексте конструктивных противоречий и столкновений.

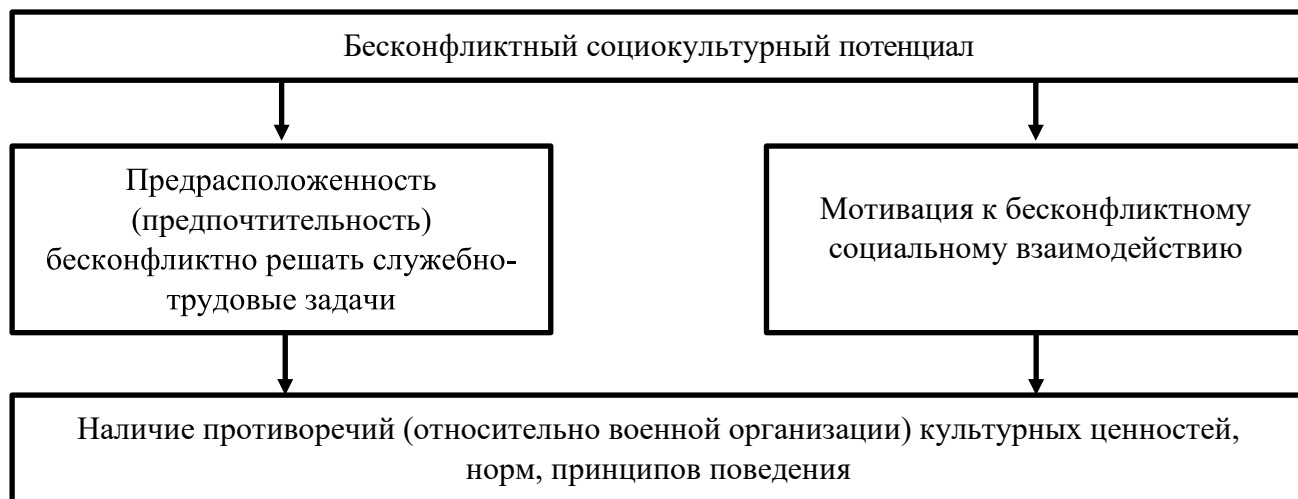


Рис. 11. Развитие у военнослужащих бесконфликтного профессионального потенциала

Таким образом, выявлены уровни плано-аналитической социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: первичный (начальный анализ объективных социально-экономических предпосылок конфликтности, провозглашаемых ценностей, норм, принципов, убеждений, установок социальной напряженности в воинском коллективе), основной (базовое исследование непосредственных конфликтных практик в воинском коллективе), дополнительный (стратификация военнослужащих относительно реализации бесконфликтного социокультурного потенциала).

Конкретизированы критерии плано-аналитической социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (рис. 12):

1) первая группа критериев: анализ объективных социокультурных предпосылок конфликтности (уровень потребления, динамика удовлетворения базовых потребностей, социальная напряженность групп военнослужащих); 2) вторая группа критериев: выявление уровня развития у военнослужащих бесконфликтного социокультурного потенциала, включающего в себя: а) наличие

знаний, умений, навыков, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок бесконфликтного взаимодействия, профессиональная предрасположенность, устойчивая склонность к бесконфликтному решению служебных установок и задач; б) мотивация к реализации бесконфликтного служебного взаимодействия; 3) третья (базовая) группа критериев: выявление непосредственных вертикальных (противодействие и рассогласование интересов между подчиненными и начальниками), горизонтальных (противодействие и рассогласование интересов между военнослужащими одного подразделения, противоречия в подсистеме объекта регулирования), наличия деструктивной и/или конструктивной направленности конфликтов в воинском коллективе. В процессе диагностики культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих важно обосновать и осуществить социологическую оценку бесконфликтного профессионального потенциала как базового компонента культуры взаимодействия в современном воинском подразделении.



Рис. 12. Критерии социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

2.2. Опыт социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Во втором параграфе второй главы представим анализ данных эмпирических исследований, осуществим социологическую оценку практик проявления культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих России. Выявление деструктивных социальных конфликтов позволит нам рассмотреть проблемы, представить задачи для разработки и реализации направлений целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. В данном контексте исследования важно решить задачу, связанную не только с обоснованием наличия социальных конфликтных зон в воинских коллективах, но и описать некоторые тенденции их разрешения, определить противоречия, которые необходимо преодолевать в результате реализации целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Для решения поставленной научной задачи рассмотрим основные результаты осуществленного нами социологического исследования «Культура бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих национальной гвардии России» (ноябрь – декабрь 2023 года). Методом социологического опроса исследованы военнослужащие, осуществляющие военную службу по контракту в различных регионах Российской Федерации. Анализ практик проявления конфликтов предусматривает необходимость учета и применения ранее представленных теоретических и методологических наработок по проблемам социальных конфликтов (М. Вебер [52], Э. Гидденс [64], Р. Дарендорф [75], П. А. Сорокин [194]). Эмпирическое исследование базируется на методологии системного, функционального, социокультурного подходов (Л. Козер [119], П. Ю. Кулагина [129], Т. Парсонс [159], А. К. Зайцев [97], Р. Мертон [145]).

В нашем исследовании применим качественный и количественный анализ [225]. Для достижения репрезентативности анализируемой совокупности исследуемых акторов важно рассмотреть военнослужащих в контексте

ограниченного перечня респондентов. Используя методологические разработки В. А. Ядова, был выбран объем исследуемого набора респондентов (который существенно меньше размера полного перечня генеральной совокупности исследуемых). Важно учесть однообразие и различие исследуемых групп военнослужащих, однородность, а также разнородность характеристик исследуемой социологической совокупности военных акторов [225]. Отметим, что военнослужащие, как и исследуемые воинские коллективы, имеют множество однородных характеристик. Поэтому и изучаемая совокупность воинских коллективов, включающая типовой состав военнослужащих Российской Федерации, по многим параметрам является аналогичной.

Таким образом, представленные аргументы обосновывают возможность разделить состав исследуемых на несколько аналогичных, одновременно схожих и однородных социальных групп. Обследованные имеют общие характеристики и смежные черты на уровне отдельных воинских частей (воинских коллективов) в отдельных регионах России, что упрощает задачу исследования [225]. Поэтому возможно рассмотрение не всей генеральной совокупности, а ее некоторой части, имеющей общие черты и характеристики. Используем случайную выборку относительно всей генеральной совокупности военных акторов. По сути, каждая воинская часть представляет собой схожую социальную однородность. Поэтому можно выделить несколько воинских частей в различных типовых регионах России. Обследуем данные организационные системы, а затем распространим результаты на всю генеральную совокупность – состав военнослужащих военной организации Российской Федерации. Применяемая нами выборка характеризуется в научной литературе как «стратифицированная [202] или расслоённая выборка» [198]. Выявление выборочной совокупности традиционно является многоэтапным процессом. На первом этапе исследуемую совокупность разделим на подгруппы – воинские части, представляющие собой основные воинские коллективы (социальный слой). На втором этапе из каждого из выявленных воинских коллективов (воинских частей) случайным способом выбираем социальные элементы (применяем метод простого случайного выбора элементов). Применим

минимально допустимый (то есть оптимальный) объем совокупности военнослужащих, выбранных для проведения процедуры социологического обследования [182].

Разработанные инструменты эмпирического исследования, технологии сбора количественной, а затем и качественной информации позволили нам уточнить особенности формирования социальной напряженности, а также непосредственного проявления социальных конфликтов в социокультурной среде современного воинского коллектива.

Начнем эмпирическое исследование с уточнения понимания военнослужащими культуры бесконфликтного взаимодействия. Проанализируем данные социологического опроса для выявления потенциала бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих. Респонденты декларируют понимание данного явления, указывают на связь уровня культуры со спецификой функционирования современного воинского коллектива. Практически все военнослужащие полагают, что воинский коллектив характеризуется специфическими характеристиками культуры бесконфликтного взаимодействия. Респонденты четко представляют понимание культуры бесконфликтного взаимодействия (рис. 13) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%).

Военнослужащие культуру бесконфликтного взаимодействия связывают с системой военного культурного профессионального потенциала. Современный воинский коллектив характеризуется в системе социально-трудового взаимодействия военных. Последнее отражает процессы трансформации служебных отношений как на микро-, так и на макроуровне. Проявление данных трансформаций осуществляется в процессе реализации их профессиональной культуры, специфики профессиональных коммуникаций, стиля общего взаимодействия. Большинство опрошенных рассматривают культуру бесконфликтного взаимодействия как компонент общего культурного профессионального потенциала. По сути, можно констатировать, что культуру бесконфликтного взаимодействия респонденты определяют как форму социокультурного профессионального потенциала военнослужащего.



Рис. 13. Распределение ответов на вопрос: «Что представляет собой культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

26,7% солдат, сержантов, прапорщиков и 60,0% офицеров культуру бесконфликтного взаимодействия военнослужащих рассматривают как систему групповых или личностных нормативных знаний, пониманий, представлений в области бесконфликтного взаимодействия. При этом 20,0% солдат, сержантов, прапорщиков и 11,4% офицеров констатируют, что культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих проявляется в широком комплексе ценностей бесконфликтного взаимодействия, принятых военнослужащими, разделяемых ими. Только 15,0% солдат, сержантов, прапорщиков и 16,2% офицеров подчеркивают, что профессиональные ценности представляют основу потенциала бесконфликтного взаимодействия. Обосновывается, что последние объективно должны дополняться знаниями, традициями, базовыми правилами реализации профессиональных, а также бытовых коммуникативных практик.

Отметим, что около десятой части опрошенных (9,7% солдат, сержантов, прапорщиков и 7,6% офицеров) связывают культуру бесконфликтного взаимодействия военнослужащих со степенью усвоения, понимания, отражения в сознании законодательных актов, приказов, правовых предписаний, формально принятых правил и процедур бесконфликтного общения военных.

Несложно заметить, что культуру бесконфликтного взаимодействия как солдаты, сержанты, так и офицеры рассматривают двойственно. Они отмечают, что, с одной стороны, это компонент культурного профессионального потенциала военнослужащих, набор системных характеристик человеческого культурного потенциала. С другой стороны, отмечается, что культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих – это набор усвоенных бесконфликтных ценностей, социальных норм, базовых коммуникаций, а также знаний, умений, традиций, правил эффективного коммуникативного общения. Военнослужащие отмечают важность оценки развития и накопления потенциала бесконфликтного взаимодействия. Обосновывается, что в рамках регулирующих конструкций потенциал бесконфликтного общения военнослужащих является компонентом культуры бесконфликтного взаимодействия.

Используя перечень первого набора выявленных критериев, осуществим начальный анализ культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Проанализируем наличие объективных социокультурных предпосылок конфликтности в воинских коллективах (уровень потребления, динамика удовлетворения базовых потребностей, социальная напряженность групп военнослужащих). В рамках данных критериев выявим направления трансформации уровня потребления как факторной предпосылки формирования социальной напряженности в воинском коллективе.

Рассмотрим ответы респондентов на первый вопрос анкеты: «Уточните базовые жизненные ценности военнослужащих» (рис. 14) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%).

Необходимо отметить, что в первую группу наиболее востребованных ценностей военнослужащих входят не только ценности заработка, материального благополучия, семьи, брака, образования, но и ценности культуры

профессионального взаимодействия. 28,0% военнослужащих обращают внимание на важность устойчивых конструктивных норм и принципов профессионального взаимодействия в рамках современного воинского коллектива.

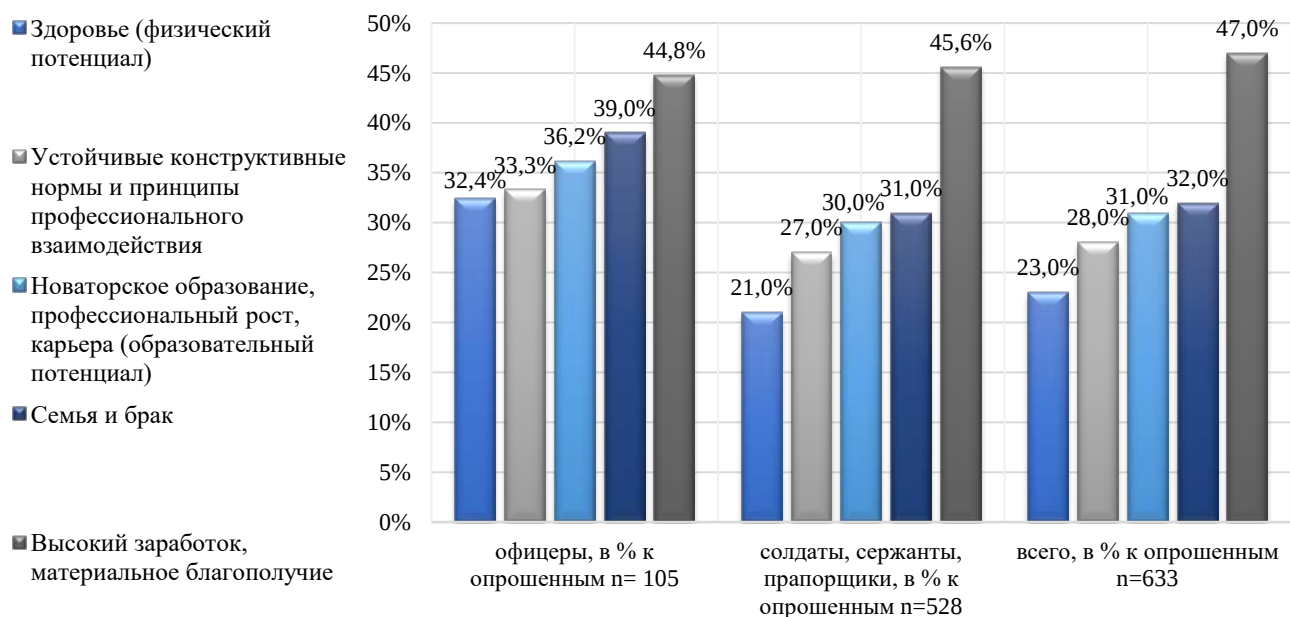


Рис. 14. Распределение ответов на вопрос: «Уточните базовые жизненные ценности военнослужащих» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Данное предположение подтверждается и результатами обработки ответов на второй вопрос (рис. 15) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%).

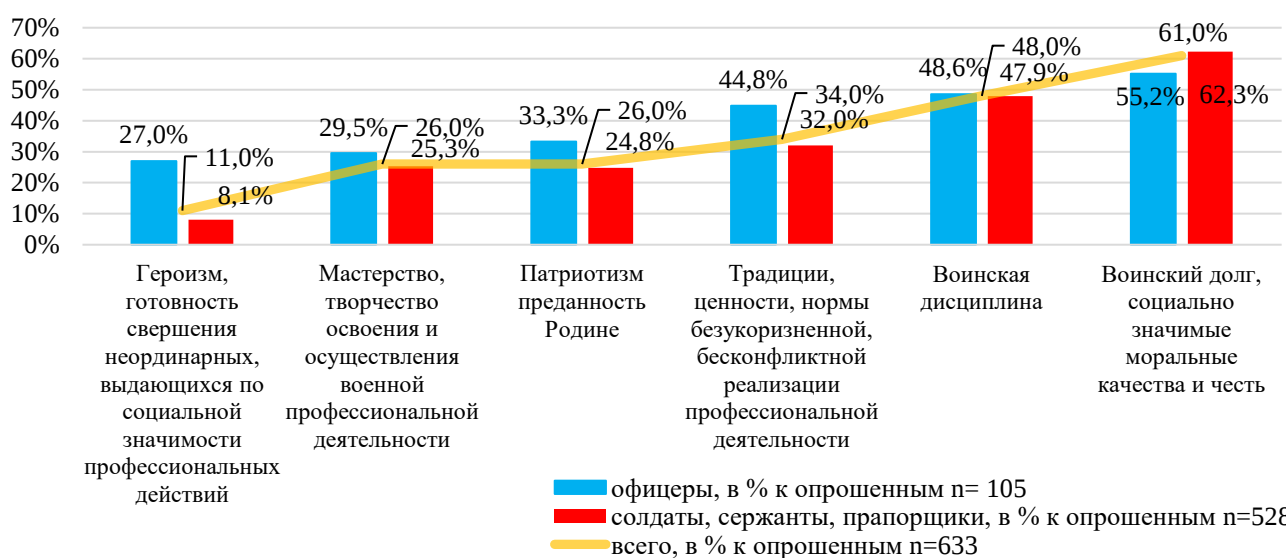


Рис. 15. Распределение ответов на вопрос: «Уточните базовые военно-профессиональные ценности военнослужащего» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Около трети (34,0%) военнослужащих отмечают важность военно-профессиональной ценности, связанной с традициями, ценностями, нормами безукоризненной, бесконфликтной реализации профессиональной деятельности. Военные субъекты ориентированы не только на применение оружия и боеприпасов, использование военной техники, но и на реализацию слаженной, профессионально бесконфликтной деятельности. Последнее и должно сглаживать высокую деятельную нагрузку, обеспечивать действия в постоянной экстремальной обстановке. Все это представляет собой не только фактор повышенного социального риска, но и высокую социальную неопределенность, профессиональную конфликтность. Устойчивые традиции, ценности, нормы безукоризненной, бесконфликтной реализации профессиональной деятельности являются отдельными объектами военно-административного проектирования, государственного регулирования. Отсюда можно сделать вывод, что для современной системы военной организации важными являются процесс диагностики культуры взаимодействия военных акторов и разработка путей проектного развития его основных компонентов. Отсутствие эффективной культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих приводит к росту социального противостояния, неисполнительности, что в целом может привести не только к снижению результативности деятельности воинских коллективов, но даже и к гибели военнослужащих.

Рассмотрим ответ респондентов на следующий вопрос: «Владеют ли военнослужащие знаниями, умениями, навыками к бесконфликтному взаимодействию?».

Военнослужащие четко определяют базовый компонент культуры бесконфликтного взаимодействия – собственный уровень знаний, умений, навыков, мотивации к бесконфликтным коммуникациям в современных воинских коллективах. Уровень знаний, умений, навыков к бесконфликтному взаимодействию, как правило, обозначают как форму военного профессионального потенциала. Подавляющее большинство 70,6% военнослужащих владеют знаниями, умениями, навыками, мотивированы к бесконфликтному взаимодействию (рис. 16).

68,0% солдат, сержантов, прапорщиков и 83,8% офицеров предполагают, что современные военнослужащие имеют высокий уровень знаний, умений, навыков бесконфликтного взаимодействия. Они считают, что на практике подавляющий состав профессиональных задач решается в контексте служебной толерантности, военно-профессионального партнерства, приоритетов взаимовыручки и взаимопонимания. Около трети солдат и сержантов и десятой части офицеров полагают, что военнослужащие не владеют знаниями, умениями, навыками бесконфликтного взаимодействия. По сути, данные респонденты считают, что подавляющий состав задач осуществляется в режиме противоборства, фактов противостояния, а в ряде случаев и взаимной борьбы субъектов служебно-трудовых отношений.

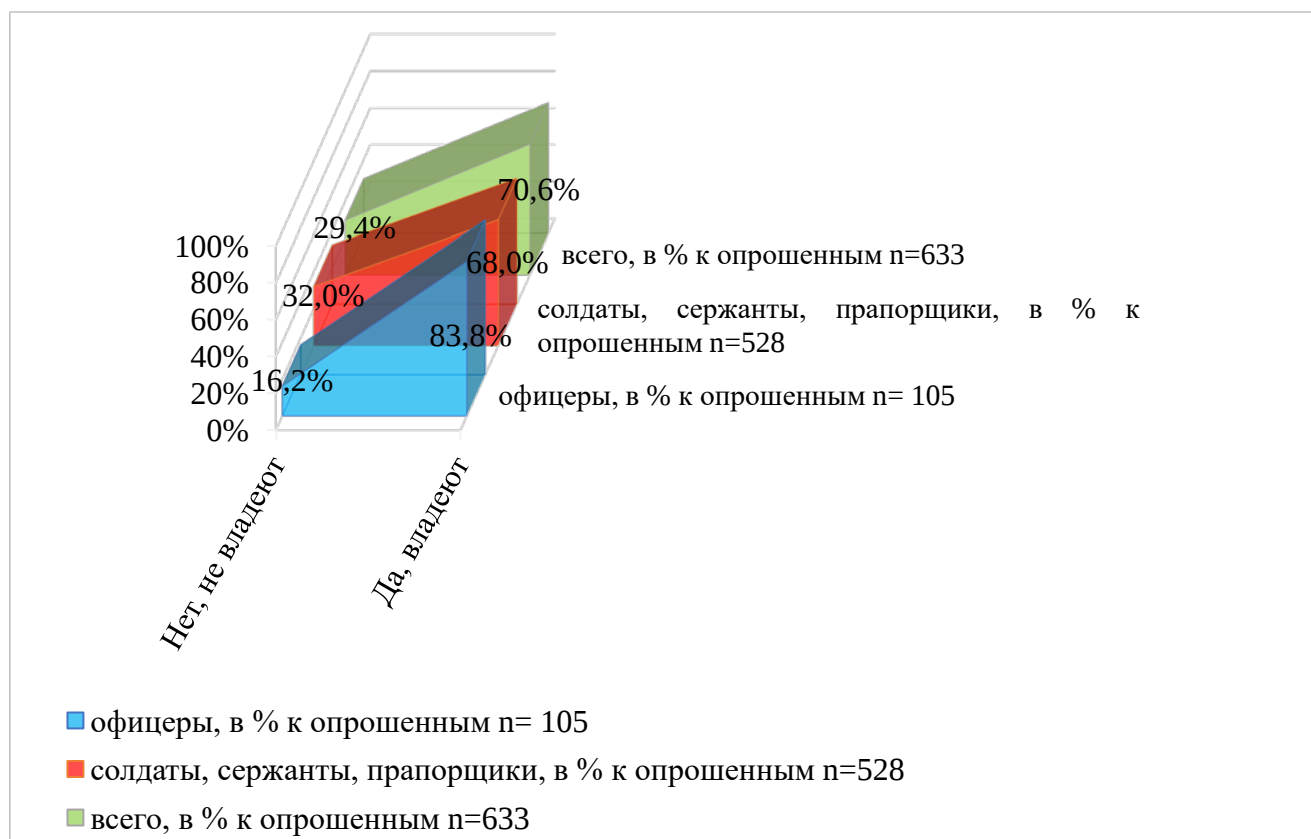


Рис. 16. Распределение ответов на вопрос: «Владеют ли военнослужащие знаниями, умениями, навыками к бесконфликтному взаимодействию?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}= 105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Несложно заметить, что знания, умения, навыки бесконфликтного взаимодействия как потенциал бесконфликтных коммуникаций солдаты, сержанты, прапорщики и офицеры рассматривают двойственно. Они отмечают,

что, с одной стороны, это компонент профессионального потенциала военнослужащих, набор системных характеристик человеческого потенциала. С другой стороны, отмечается, что знания, умения, навыки бесконфликтного взаимодействия являются показателем культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. В систему показателей необходимо включать не только набор усвоенных бесконфликтных социальных норм, базовых коммуникаций, знаний, умений, но и традиций, правил эффективного коммуникативного общения. Военнослужащие отмечают важность оценки развития и накопления потенциала бесконфликтного взаимодействия. Обосновывается, что в рамках регулирующих конструкций потенциал бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является объектом проектирования профессиональной культуры современных военнослужащих.

Военнослужащие подтверждают наличие в воинских коллективах социальной напряженности (рис. 17).

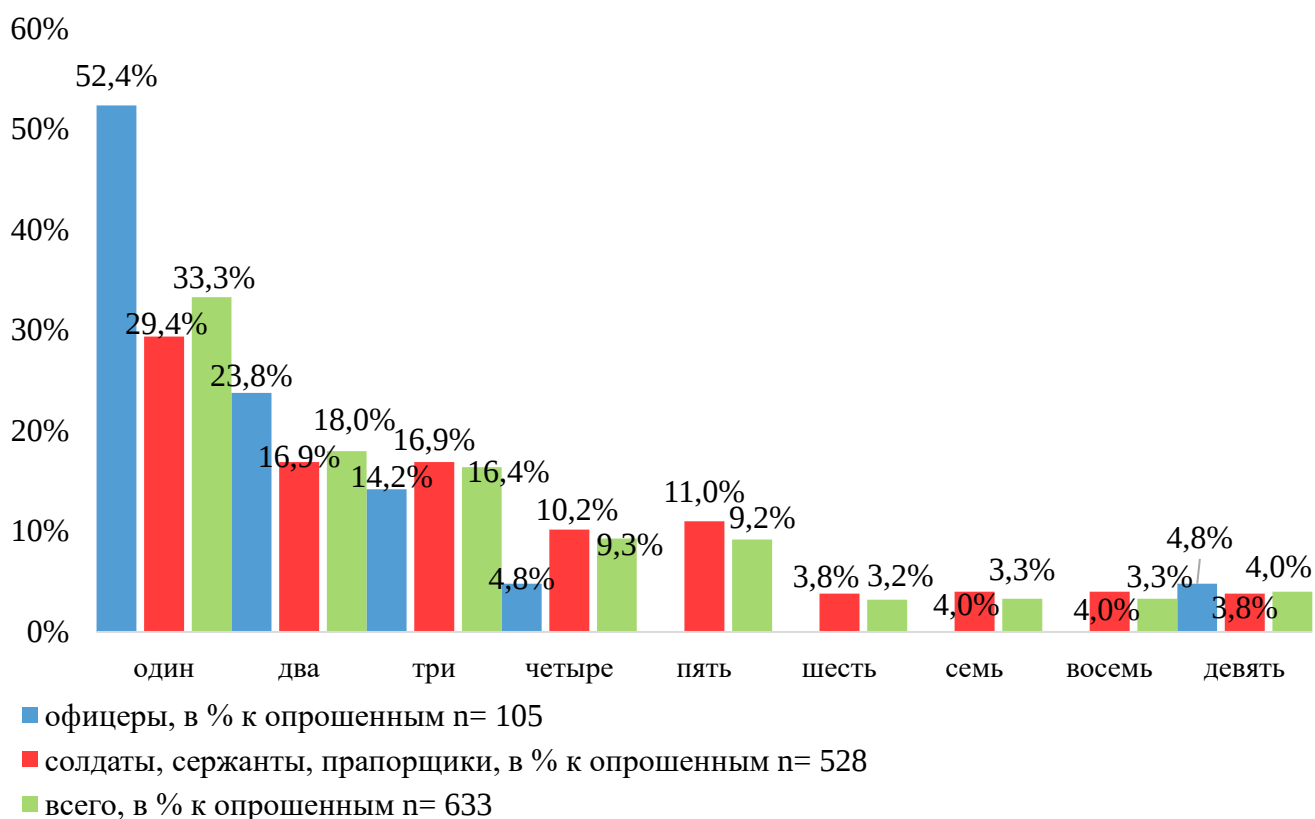


Рис. 17. Распределение ответов на вопрос: «Оцените воинский коллектив, в котором Вы служите (по девятибалльной шкале)» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}= 105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Так, согласно результатам социологического опроса только 29,4% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков определяют, что воинский коллектив им очень нравится. Они его характеризуют как систему бесконфликтного комфортного взаимодействия. Среди офицеров данный состав значительно выше. 52,4% офицеров в воинском коллективе видят систему бесконфликтного комфортного взаимодействия.

Военнослужащим нравится находиться в воинском коллективе и решать поставленные задачи. Негативные эмоции в системе воинского коллектива получают более 10,2% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков. Среди офицеров данный состав значительно ниже. Только у 4,8% опрошенных возникают негативные эмоции в воинском коллективе. У десятой части военнослужащих имеются проблемы при реализации социальных профессиональных коммуникаций. Военнослужащие обращают внимание на формирование напряженности в определенные периоды профессиональной деятельности. При этом необходимо отметить, что у солдат, сержантов и прапорщиков негативные эмоции имеют значительно больше акторов, а среди офицеров значительно меньше. По сути, социальная напряженность, как и конфликтность в системе социальных коммуникаций солдат-сержант-прапорщик значительно выше, в системе офицеров значительно ниже.

Анализ данных проведенного социологического исследования показывает, что военнослужащие в целом аналогично нашим теоретическим подходам определяют сущность социальных конфликтов в воинском коллективе (рис. 18) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%).

Проявление социального конфликта солдатами, сержантами, прапорщиками и офицерами рассматривается с несколько разных позиций. Социальный конфликт военнослужащие рассматривают как вид конфликта, формирующийся в процессе функционирования воинского коллектива (28,4% – солдаты, сержанты и прапорщики; 85,7% – офицеры), результат роста вертикальных социальных противоречий между членами воинского коллектива (24,6% – солдаты, сержанты и прапорщики; 29,0% – офицеры), результат роста противоречий между субъектом и

объектом управления (18,9% – солдаты, сержанты и прапорщики; 51,0% – офицеры). Отметим, что солдаты, сержанты и прапорщики видят комплексные причины возникновения социального конфликта, офицеры акцентируют внимание на том, что конфликт – это противоречия в процессе функционирования воинского коллектива в целом. Большинство офицеров делают акцент на противоречиях между субъектом (начальником) и объектом (подчиненным) управления. По сути, социальные противоречия в процессе функционирования, а также выстраивание отношений между начальником и подчиненным представляют основу зарождения и реализации социальных конфликтов в современном воинском коллективе.



Рис. 18. Распределение ответов на вопрос: «Что, по Вашему мнению, представляет собой социальный конфликт военнослужащих?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}= 105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Данные противоречия внешне и проявляются в виде столкновения противоположных интересов в результате снижения потребления, падения уровня удовлетворения базовых потребностей военнослужащих. Военнослужащие

связывают социальный конфликт со скрытым или явным противоборством, способом разрешения противоречий, проявляющихся в результате рассогласования интересов военнослужащих. Они стремятся к формированию бесконфликтных социокультурных коммуникаций в воинском коллективе (рис. 19).

Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих отождествляется военнослужащими с бесконфликтным организационным поведением. Данное понятие связывается с наличием бесконфликтных ценностей, то есть формированием знаний, норм, принципов, правил бесконфликтного поведения в обществе (39,6% – солдаты, сержанты и прапорщики; 43,0% – офицеры), с культурой профессиональных действий воспитанного и вежливого военнослужащего (34,5% – солдаты, сержанты и прапорщики; 32,0% – офицеры), с взаимосвязанным и взаимообусловленным бесконфликтным профессиональным действием военнослужащих (12,5% – солдаты, сержанты и прапорщики; 8,0% – офицеры).



Рис. 19. Распределение ответов на вопрос: «Какие ассоциации вызывает у Вас выражение: «Развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Отметим, что подавляющее число опрошенных культуру бесконфликтного взаимодействия военнослужащих рассматривают как факт проявления наличия бесконфликтных практик профессионального взаимодействия, деятельностной реализации потенциальных бесконфликтных способностей, знаний, норм, принципов, правил. Между тем часть респондентов указывает, что бесконфликтная культура определяется условиями службы, сниженным уровнем социальной напряженности в результате роста потребления, повышением уровня удовлетворения базовых потребностей военнослужащих. Несложно заметить, что часть военнослужащих развитие бесконфликтной культуры рассматривает в контексте общих условий, а также практик формирования социокультурного бесконфликтного профессионального потенциала, конструктивной мотивации военно-профессионального труда.

При этом более трети военнослужащих видят прямую связь между потреблением, уровнем удовлетворения потребностей военнослужащих, а также социальной напряженностью в воинском коллективе (рис. 20). Отсутствие данной связи отмечают только 17,4% солдат, сержантов, прапорщиков и 8,0% офицеров.

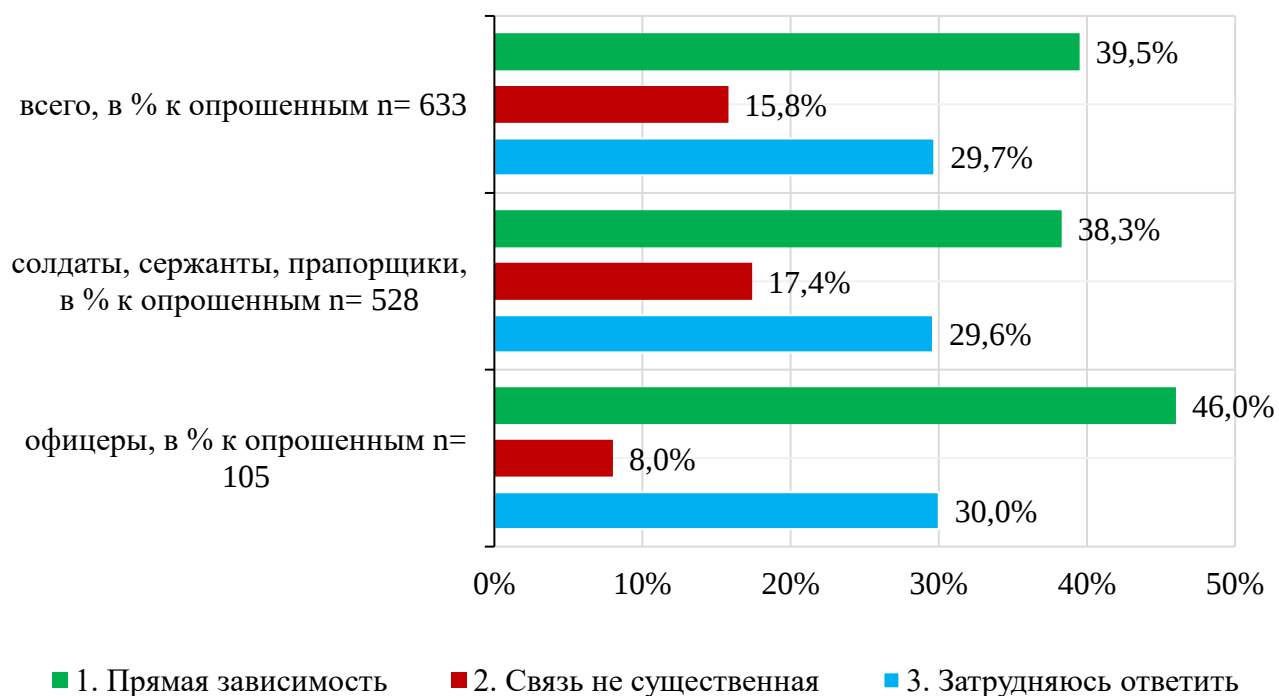


Рис. 20. Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли связь между уровнем удовлетворения потребностей военнослужащего и социальной напряженностью в воинском коллективе?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров} = 105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков} = 528 (83,4%))

Социальная напряженность связывается респондентами с уровнем неудовлетворенности военнослужащих, организационными, а также общими социально-экономическими факторами жизнедеятельности. Можно констатировать, что основные болевые точки роста социальной конфликтности характеризуются в рамках трансформации уровня жизни, эффективности обеспеченности жильем, социальной защиты, возможностью реализации профессиональной карьеры.

Респонденты по-разному определяют собственный уровень жизни (рис. 21).

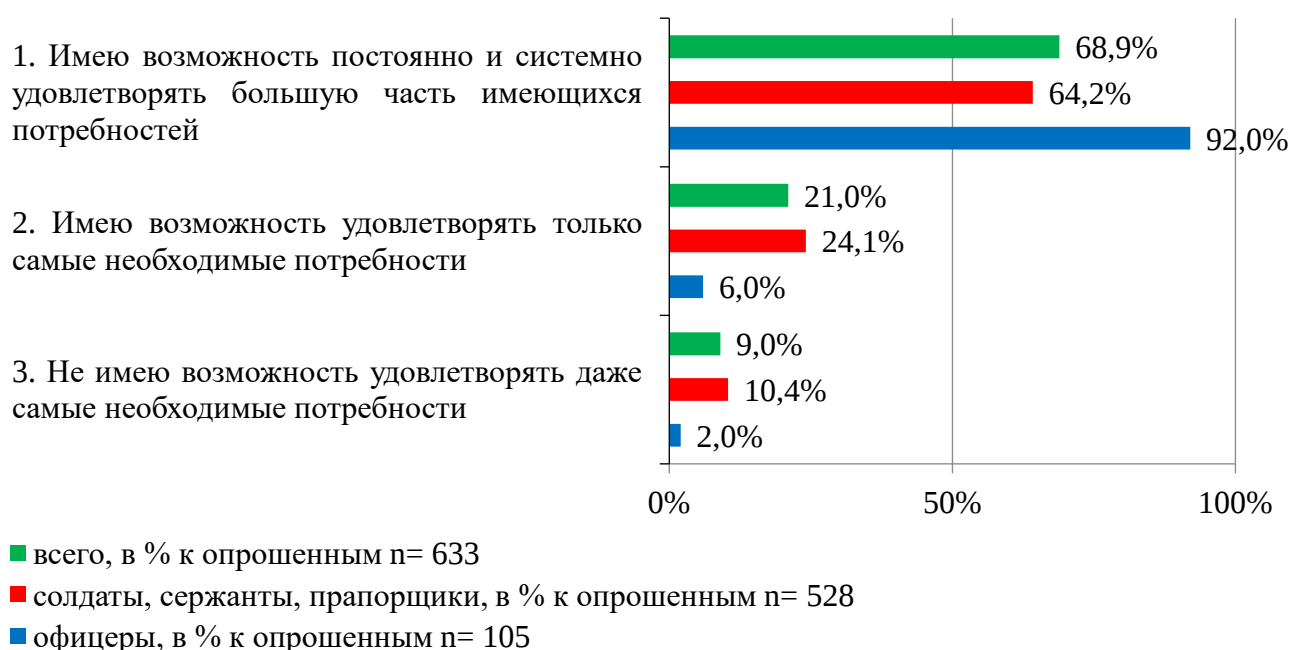


Рис. 21. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете ваш уровень жизни?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров} = 105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Более половины военнослужащих (64,2% – солдаты, сержанты и прапорщики; 92,0% – офицеры) имеют возможность постоянно и систематически удовлетворять большую часть имеющихся потребностей. При этом отметим, что около четверти опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков (24,1%) имеют возможность удовлетворять только самые необходимые потребности. Иная ситуация среди офицерского состава. Здесь уже только 6,0% ответивших заявляют о наличии проблем в потреблении его семьи (члены их семей имеют возможность удовлетворять только самые необходимые потребности). Данные военнослужащие

имеют на попечении родителей, инвалидов, проблемы с выплатой процентов по ранее взятым кредитам. Существенно повышается разрыв между обеспеченными и частично обеспеченными военнослужащими по показателю получаемого семейного дохода. Существенная доля военнослужащих рассматривает собственное социальное положение сегодня как условие поэтапного снижения уровня жизни семей военнослужащих, а значит, они видят предпосылки сохранения социальной напряженности в воинских коллективах, формирования конфликтного потенциала в их подразделениях.

Отметим, что за последние 3-4 года подавляющее большинство военнослужащих ощущают существенные изменения в системе собственного материального достатка (обеспечения). Только около десятой части опрошенных полагают, что члены семей военнослужащих сохранили уровень жизни за время специальной военной операции. При этом существует несколько причин сохранения материальной напряженности у части опрошенных военнослужащих. Первая: существенное различие уровня материального довольствия военнослужащих, участвующих и не участвующих в специальной военной операции на Украине. Вторая: неэффективность системы социальной защиты. Для военнослужащих материальный доход всех членов семьи представляет базу для восстановления профессионального потенциала, является основным условием физического развития. Исходя из рассмотренных данных, можно резюмировать, что поэтапный рост дохода, развитие системы потребления членов семей военнослужащих не происходят комплексно. Уровень социальной защиты семьи военнослужащего остается статичным на протяжении последних лет. Поэтому только часть военнослужащих отмечает комплексный рост потребления на протяжении последних лет. Это в свою очередь приводит к сохранению социальной напряженности в воинских коллективах, является социально-экономической предпосылкой зарождения социальных конфликтов военнослужащих.

Ответы на вопрос о факторах, способствующих усилению социальной напряженности в воинском коллективе, подтверждают ранее представленные

выводы. Респонденты обобщают факторы, определяющие усиление социальной напряженности в воинском коллективе (рис. 22) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%).

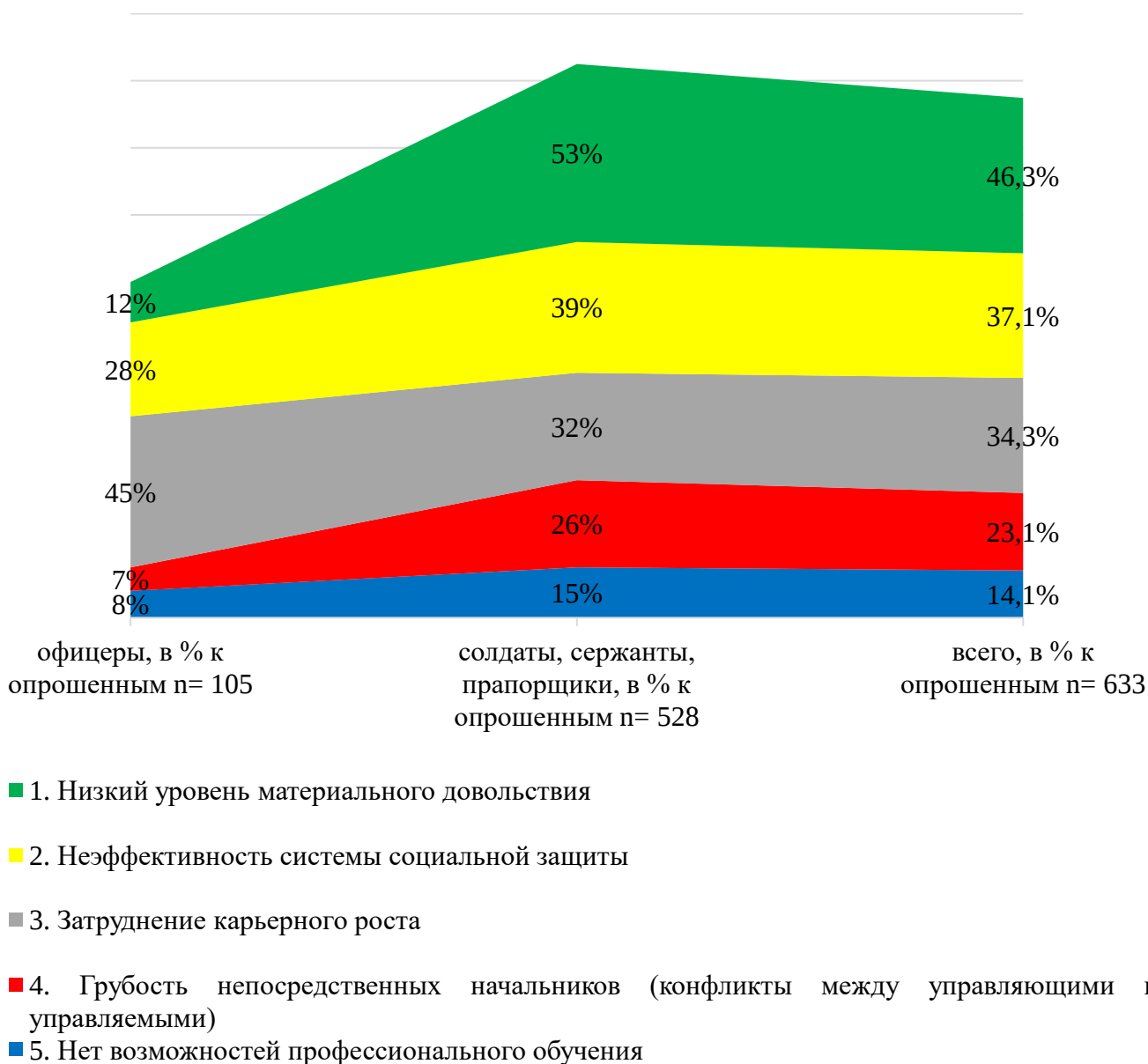


Рис. 22. Распределение ответов на вопрос: «Укажите факторы, способствующие усилению социальной напряженности в воинском коллективе» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Члены воинских коллективов выделяют следующие факторы усиления напряженности (а значит и конфликтности): 1) низкий – уровень материального довольствия, дохода (53,0% – солдат, сержантов и прапорщиков; 12,0% – офицеров); 2) неэффективность системы социальной защиты (39,0% – солдат, сержантов и прапорщиков; 28,0% – офицеров); 3) затруднение карьерного роста

(32,0% – солдат, сержантов и прапорщиков; 45,0% – офицеров); 4) грубость непосредственных начальников, конфликты между начальниками и подчиненными (26,0% – солдат, сержантов и прапорщиков; 7,0% – офицеров). Отметим, что солдаты и сержанты, а также офицеры представляют различные позиции по ответам на данные вопросы. И это не случайно.

Офицеры имеют более высокое материальное довольствие, семейный доход. Поэтому данный сегмент для них менее болезненный в контексте формирования конфликтов (ориентация всего у 12,0% опрошенных офицеров). Одновременно они более мотивированы на карьерный рост. Условия для последнего для офицера являются серьезным фактором формирования напряженности и конфликтности.

Важно заметить, что факторы, влияющие и определяющие социальную напряженность, у различных групп военнослужащих в коллективах разные. Являясь базовыми в одних воинских подразделениях (не участвующих в специальных военных операциях), они являются ослабленными в других (систематически участвующих в специальных военных операциях). На практике социальная напряженность проявляется не только как существенное нарушение или отклонение некоторых событий от социально значимого и рационального проявления, но и как форма взаимопроникновения таких внешних явлений как социальный конфликт, а также социально-трудовая аномия.

При этом базовую проблему, связанную с обострением факторов социальной напряжённости, а значит, и конфликтностью в воинском коллективе, необходимо связывать с недостаточным уровнем материального довольствия военнослужащих, не участвующих в специальных военных операциях, неэффективностью механизмов служебно-трудовых компенсаций при постоянном и неуклонном росте интенсивности военной службы в зоне боевых действий. При переходе военной службы на инновационные формы развития важно усиливать стимулирование служебной деятельности, повышать уровень удовлетворённости службой военных акторов. Здесь факторы снижения социальной напряженности и конфликтности – материальное и моральное стимулирование, динамика удовлетворения физических и духовных потребностей членов семьи военнослужащих.

Таким образом, можно констатировать, что обеспечение постоянного и неуклонного роста дохода семей военнослужащих, создание условий расширенного удовлетворения не только физиологических (питание, одежда, жилье, физический труд), но и духовных (служба, карьерный рост, образовательное развитие) потребностей определяют понижение социальной напряженности военнослужащих. Для военнослужащих повышается значимость возможности удовлетворения непосредственных творческих потребностей в процессе реализации военной службы в зоне боевых действий. На первый план постепенно выходят потребности в социальном контроле, творчестве, научно-аналитической работе, развитии бесконфликтной профессиональной культуры.

Удовлетворение как физических, так и творческих потребностей в результате реализации военной службы проявляется как базовое направление обеспечения фактов снижения социальной напряженности. Последнее и призвано обеспечить рост социального и психологического самочувствия военнослужащих, создать условия стабильной реализации военной службы, накопления профессионального потенциала отдельных военнослужащих и воинских коллективов в целом.

Исследуем проблему в рамках второй системы критериев – базовый анализ социальных конфликтов. Здесь необходимо выявить уровень развития у военнослужащих непосредственного бесконфликтного социокультурного потенциала, включающего в себя: наличие знаний, умений, навыков, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок бесконфликтного взаимодействия, профессиональную предрасположенность, устойчивую склонность к бесконфликтному решению служебных установок и задач; мотивацию к реализации бесконфликтного служебного взаимодействия.

Данный контекст исследования характеризуется уровнем непосредственных горизонтальных (противодействие интересов между военнослужащими одного подразделения, противоречий в подсистеме объекта регулирования) и вертикальных (противодействие интересов между группами подчиненных военнослужащих и их непосредственными начальниками (руководством)).

Рассмотрим ответы респондентов на следующий вопрос анкеты: «Как Вы

считаете, способствует ли состояние организационного климата в Вашем воинском коллективе возникновению социальных конфликтов?» (рис. 23).

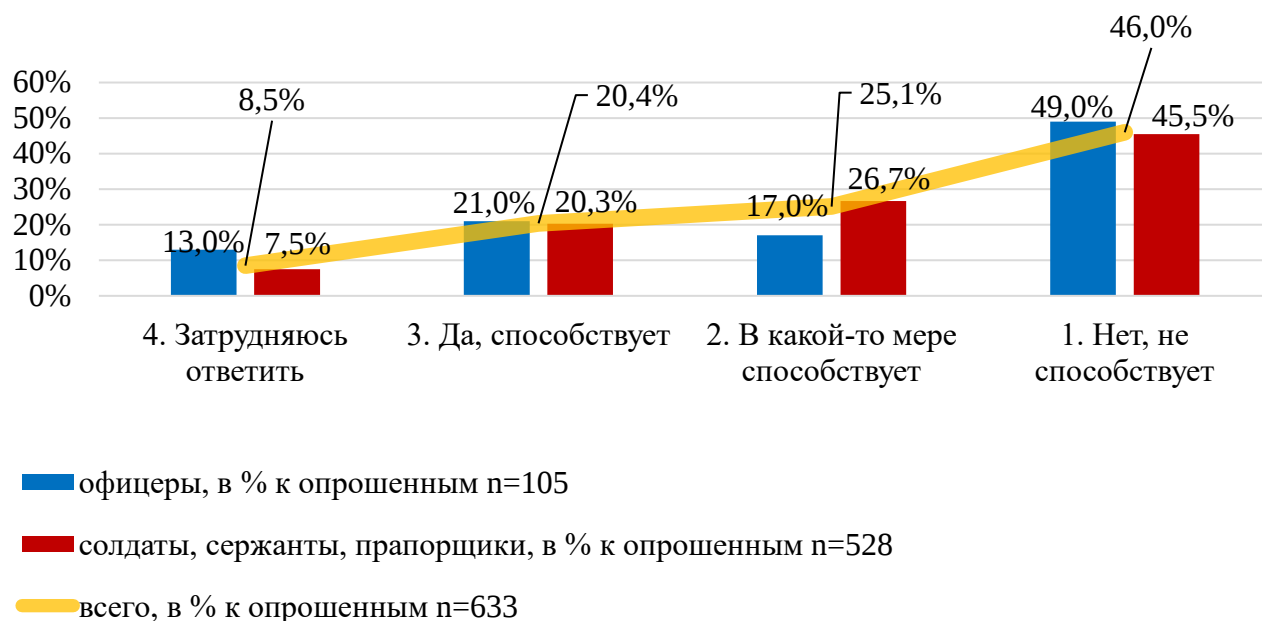


Рис. 23. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, способствует ли состояние организационного климата в Вашем воинском коллективе возникновению социальных конфликтов?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Организационный климат воинского коллектива военнослужащие традиционно рассматривают как набор устойчивых, относительно стабильных характеристик, описывающих воинский коллектив и влияющих на профессиональную деятельность, поведение и состояние служебно-трудового взаимодействия. Менее половины военнослужащих (45,5% – солдат, сержантов и прапорщиков; 46,0% – офицеров) полагают, что состояние организационного климата в воинском коллективе не способствует возникновению социальных конфликтов. Между тем 26,7% – солдат, сержантов и прапорщиков, 17,0% – офицеров отмечают, что в какой-то мере способствует возникновению социальных конфликтов, а 20,3% – солдат, сержантов и прапорщиков и 21,0% – офицеров считают, что способствует. Около половины респондентов указывают на необходимость улучшения организационного климата, эмоционального профессионального настроя. Это должно способствовать повышению степени служебной удовлетворенности. Отметим, что имеется множество механизмов

достижения данной цели. Среди последних необходимо выделить оптимизацию условий осуществления служебной деятельности, стимулирование профессиональной деятельности, а также целевое развитие военно-организационных ценностей военных акторов. Данные опроса подтверждают, что военнослужащие считают неэффективной систему стимулирования служебной деятельности в воинских подразделениях (рис 24).

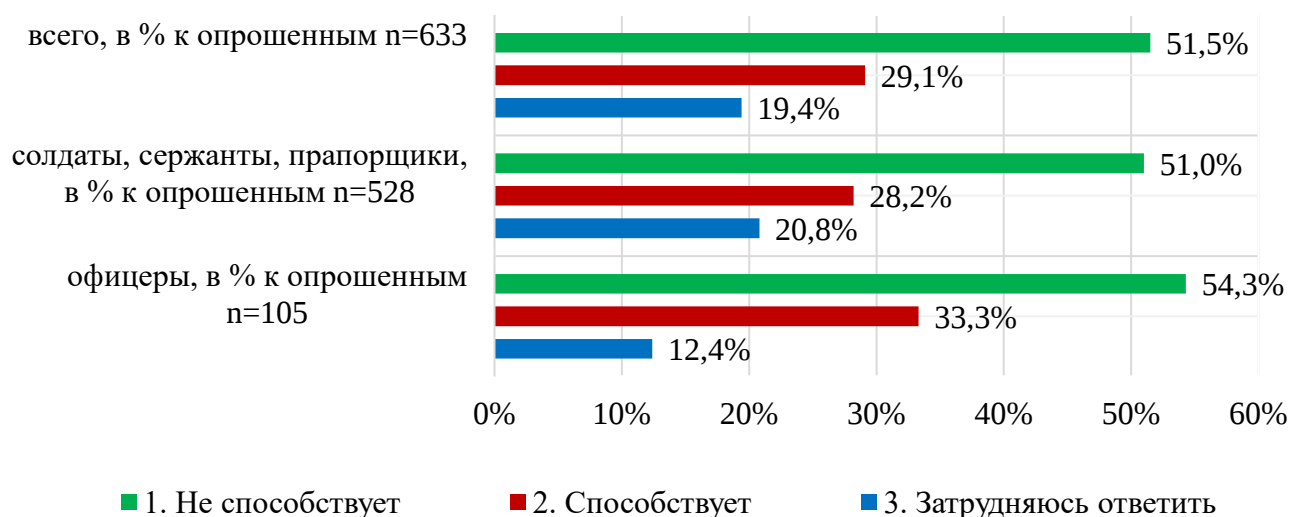


Рис. 24. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, способствует ли система стимулирования службы военнослужащего в вашем коллективе возникновению социальных конфликтов?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

51,0% солдат, сержантов, прапорщиков и 54,3% офицеров констатируют, что стимулирование не ориентировано на предотвращение социальных конфликтов. Только 28,2% солдат, сержантов и прапорщиков и 33,3% офицеров считают, что система стимулирования определяет формирование принципов бесконфликтного социального взаимодействия в воинском коллективе. Абстрагирование инструментов стимулирования от процессов социального взаимодействия и является фактором усиления конфликтности реализации служебно-трудовых практик военнослужащих.

Предсказуемы ответы респондентов на следующий вопрос анкеты: «Были ли в подразделении, в котором Вы непосредственно служите, острые деструктивные социальные конфликты на протяжении последнего года?» (рис. 25).



Рис. 25. Распределение ответов на вопрос: «Были ли в подразделении, в котором Вы непосредственно служите, острые деструктивные социальные конфликты на протяжении последнего года?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

У 70,6% солдат, сержантов, прапорщиков и 68,6% офицеров за последний год было несколько социальных конфликтов (зафиксирован один, два и более конфликтов). Около трети военнослужащих за последний год разово сталкивались с конфликтной ситуацией. При этом только десятая часть военнослужащих отмечает устойчивое развитие конструктивного взаимодействия в системе горизонтальных отношений с коллегами. Эти военнослужащие констатируют отсутствие конфликтных практик в социокультурной среде современного воинского коллектива.

Рассмотрим ответы респондентов на следующий вопрос анкеты: «Имеются ли в настоящее время деструктивные социальные конфликты в воинских подразделениях?» (рис. 26). Отметим, что подавляющее большинство (более 80%) военнослужащих полагают, что в системе воинских коллективов в современных условиях постоянно проявляются социальные конфликты.

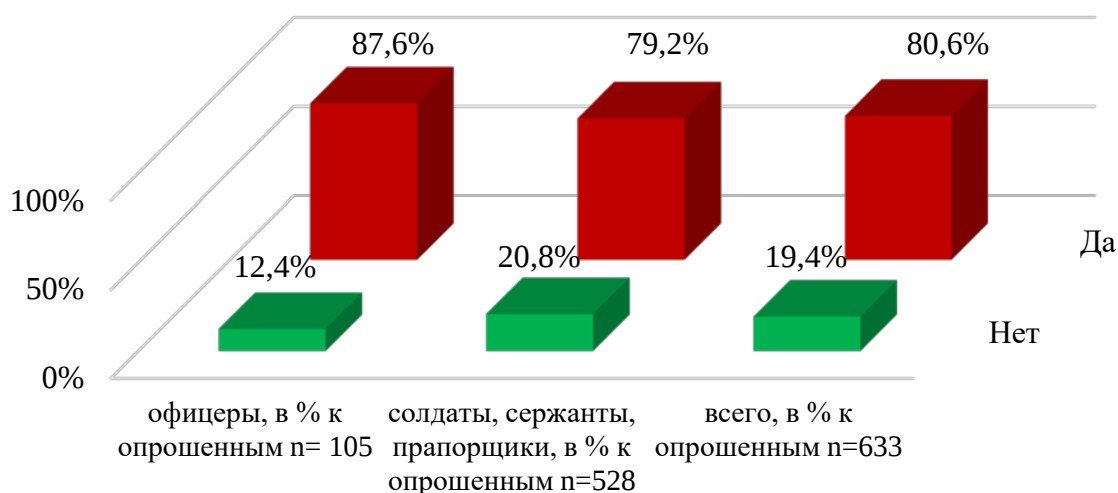
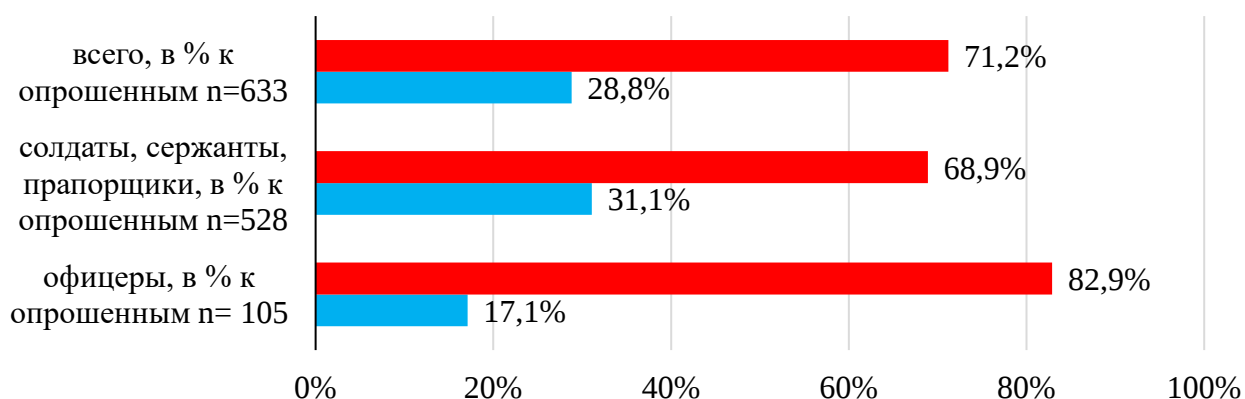


Рис. 26. Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли в настоящее время деструктивные социальные конфликты в воинских подразделениях?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Отметим, что большинство деструктивных конфликтов в настоящее время проявляется на горизонтальном уровне (рис. 27).



- Горизонтальные социальные конфликты (противодействия и рассогласование интересов между военнослужащими одного подразделения, противоречия в подсистеме объекта регулирования)
- Вертикальные социальные конфликты (противодействия и рассогласования интересов между военнослужащими и руководством, противоречия между субъектом и объектом управления)

Рис. 27. Распределение ответов на вопрос: «В современном воинском коллективе преобладают горизонтальные или вертикальные социальные конфликты?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Подавляющее большинство респондентов указывает на горизонтальные конфликты как основную группу служебно-трудовых конфликтов в современном

воинском коллективе. 68,9% солдат, сержантов, прапорщиков и 82,9% офицеров показывают, что горизонтальные связи представляют собой основной массив конфликтного взаимодействия военнослужащих. Основные служебно-трудовые конфликтные взаимодействия характеризуются уровнем непосредственных горизонтальных противодействий и рассогласований интересов между военнослужащими одного подразделения, противоречиями в подсистеме объекта регулирования. Менее трети респондентов солдат и сержантов и менее пятой части офицеров указывают на значимость вертикальных конфликтов, рост противодействий и рассогласований интересов между военнослужащими и руководством (проявление противоречия между субъектом и объектом управления).

Анализ большинства служебно-трудовых конфликтов показывает, что большинство из них ухудшает трудовой настрой и являются деструктивными (рис. 28).

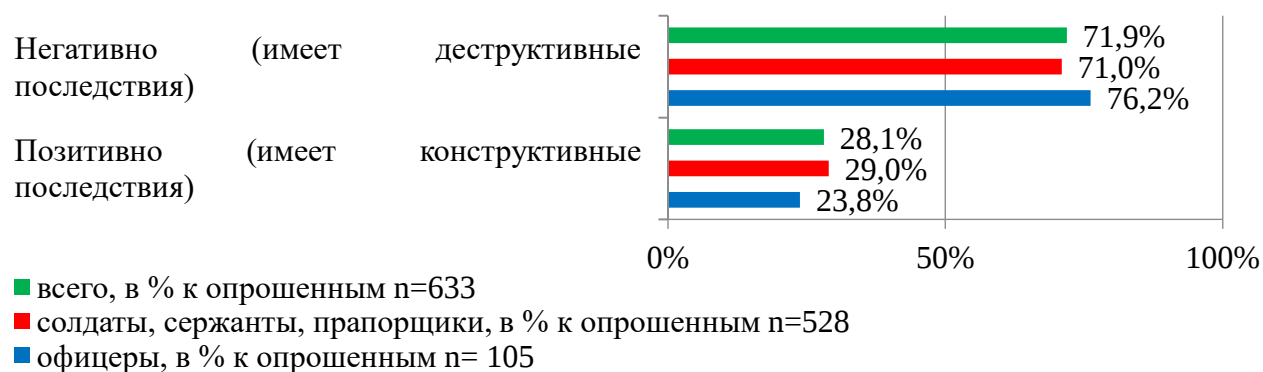


Рис. 28. Распределение ответов на вопрос: «Как влияет социальный конфликт на жизнедеятельность воинского коллектива?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Даже если социальная группа не нарушает правила поведения, ориентирована на примирение в ходе протекания служебно-трудового конфликта, ее эмоциональное состояние, уровень социальной напряженности существенно ухудшается. В данном контексте отметим, что в воинском коллективе служебно-трудовой конфликт оказывает в большинстве случаев отрицательное значение и негативно влияет на жизнь и эффективность деятельности оппонентов. По сути,

подавляющее большинство (более 70%) социальных конфликтов в воинском коллективе являются деструктивными. При этом, если влияние в итоге положительное (например, спорная ситуация разрешилась), то служебно-трудовой конфликт конструктивен. Какие из этих функций преобладают, зависит от того, как будут вести себя участники социального конфликта, правильно ли поймет суть социального конфликта и окажет ли на него регулирующее влияние офицер-руководитель. Данные социальные конфликты имеют стратегическое значение. Их негативное влияние проявляется и после разрешения еще длительное время.

Военнослужащие указывают и на причины возникновения социальных конфликтов в среде воинских коллективов (рис. 29) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%).

Подавляющее число опрошенных указывает на обострение деструктивных социальных конфликтов в среде современного воинского коллектива. Важно отметить основные первопричины данных конфликтов.

Первая группа. Некомпетентность начальников, руководителей, грубость по отношению к подчиненным (15,0% солдат, сержантов и прапорщиков от состава опрошенных); унижение личного достоинства военнослужащих со стороны начальников (10,2% солдат, сержантов и прапорщиков от состава опрошенных); различное понимание задач и вопросов осуществления служебной деятельности (13,4% солдат, сержантов и прапорщиков от состава опрошенных); невнимательное отношение к нуждам военнослужащих, к улучшению их социально-бытовых условий службы и отдыха (15,7% солдат, сержантов и прапорщиков). Несложно заметить, что данная группа причин связана с недостаточной квалификацией субъекта управления (начальников, осуществляющих руководство воинскими подразделениями).

Вторая группа. Борьба за право принимать независимые действия и решения в процессе служебно-трудовой деятельности (13,8% – солдат, сержантов, прапорщиков и 7,6% – офицеров); служебно-трудовая переработка в результате обострения военной обстановки в мире (15,2% – солдат, сержантов, прапорщиков и 8,6% – офицеров); конфликтность в самой системе военного управления

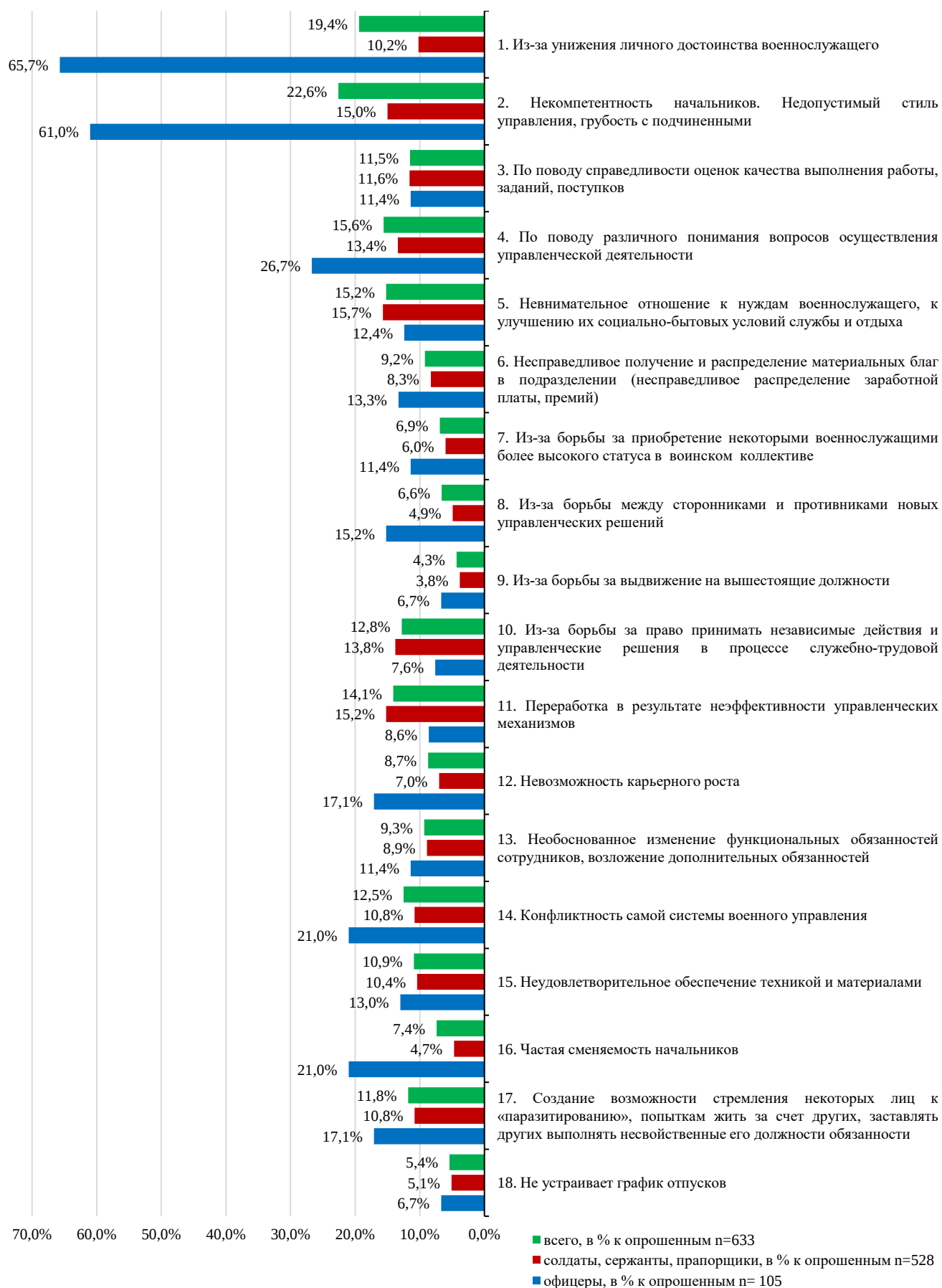


Рис. 29. Распределение ответов на вопрос: «Причины возникновения деструктивных социальных конфликтов» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

(10,8% – солдат, сержантов и прапорщиков, 21,0% – офицеров); стремление и возможности некоторых лиц к «паразитированию», попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные их должности обязанности (10,8% – солдат, сержантов и прапорщиков, 17,1% – офицеров). Данная группа причин связана с несовершенством административных социальных технологий в системе служебно-трудового взаимодействия в воинском коллективе.

Солдаты и сержанты, прапорщики отмечают, что в условиях проведения специальной военной операции растут, прежде всего, административные конфликты с вышестоящим начальством. Причины здесь связываются с профессионально-управленческой некомпетентностью. Отмечается слишком быстрый рост объема служебных обязанностей, различное понимание профессиональных задач, непонимание конечных целей и процессов в воинском коллективе. Для более глубокого представления оценки социальных конфликтов в воинских коллективах дополним представленные данные анализа мнениями военных экспертов. Рассмотрим некоторые данные эмпирического социологического исследования, проведенного методом полуструктурированного интервью *«Формирование бесконфликтного социально-управленческого пространства в воинском коллективе»*, $n = 16$, апрель 2023 года. Эксперты несколько по-другому указывают первопричины обострения социальных конфликтов в воинских подразделениях.

Респондент П.А. (41 год, подполковник, командир войсковой части) убежден, что *«...главное отличие социокультурной среды военных коллективов определяется специфическими социальными условиями профессиональной деятельности военнослужащих... В рамках воинских коллективов – всеобщий социальный контроль, что и определяет основную предпосылку напряженности и формирования социальных конфликтов. По сути, среда социального контроля проявляется как совокупность постоянно проверяемых и контролируемых практик взаимодействия, служебных связей, процессов, явлений в сфере службы, труда и быта... среда административного контроля является не только основным фактором становления профессионального потенциала групп военнослужащих, но и атрибутом постоянной социальной напряженности, роста*

неудовлетворенности, формирования различных перегибов и нарушений законодательства ...».

Респондент Т.С. (36 лет, подполковник, заместитель командира войсковой части) отмечает, что *«... тотальный (комплексный) социальный контроль военных коллективов взаимозависим и взаимосвязан с процессом роста социальной напряженности, формирования культуры конфликтного взаимодействия военнослужащих. Тотальный контроль характеризуется системой специфических повсеместных административных требований, позиций, норм поведения и действий военнослужащих, что сковывает их действия, создает определенную социальную напряженность».* Несложно заметить, что эксперты определяют связь среды социального контроля функционирования воинского коллектива и практик формирования социально безответственного конфликтного поведения некоторых групп военнослужащих. Респондент Щ.М. (39 лет, подполковник, заместитель командира войсковой части) констатирует, что воинский коллектив – это специфическая система военных субъектов, не только имеющих единые служебные государственные цели, единый стиль поведения и профессионального действия, но и жесткий государственный контроль поведения и действия. Всеобщий социальный контроль воинского коллектива формально включает в себя не только *«... систему сложных (в том числе и секретных) технологий, но и технические, военно-административные службы, проводящие диагностику поведения как самого военнослужащего, так и всех его близких родственников. В новых условиях формируется всеобщая общественная система контроля, которая создает микросреду непосредственного тотального поддержания культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих во всех сферах его жизнедеятельности... В этой связи необходимо отметить, что социальный конфликт сегодня зачастую проявляется как результат повышенной социальной напряженности, определяющей необходимость целенаправленного формирования ценностей бесконфликтного взаимодействия военнослужащих».* Именно среда социального контроля косвенно определяет характер восприятия действительности, а также формирует потребность военных акторов в развитии

культуры бесконфликтно адаптироваться к жестким требованиям и положениям военной организационной системы воинского коллектива.

Обобщая результаты анализа опроса, отметим, что эмпирические данные подтверждают выше представленные, теоретически обоснованные предположения о сущностном проявлении современной среды социального контроля воинского коллектива. Социальный контроль в настоящее время включает в себя не только процессы, направленные на обеспечение профилактики социальных конфликтов, но и формирование определенной, социально важной культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Он, с одной стороны, создает социальную напряженность, с другой – направлен в том числе и на формирование бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, обеспечение эффективного достижения военной организацией своих целей. Среда социального контроля современного воинского коллектива — это социокультурная среда, которая характеризуется жесткими стандартами поведения, условиями, необходимостью постоянной оценки и совершенствования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Таким образом, взаимодействие военнослужащих на уровне реализации и вне осуществления военной службы подвержено жесткому административному контролю. Последнее приводит к периодическому отсутствию согласия в системе отношений субъект и объект социального управления, столкновению интересов между управляемыми и управляющими, формированию сначала управленческих противоречий, а затем и социальных конфликтов. Нарушение согласия в системе отношений «субъект-объект» социального управления является результатом преобладания императивной (административно-повелевающей) системы принципов взаимодействия, правил, норм служебной деятельности как механизма безусловного, комплексного и обязательного для соблюдения каждым военным субъектом поведения (представленных в уставах, приказах, распоряжениях, регламентах профессиональных действий). Вторичность конвенциональной системы формирования управленческих ценностей, нравов складывается независимо от администрации, стихийно, в непосредственных практиках

поведения. Социальный контроль военной организации призван, с одной стороны, определять проверку служебных взаимодействий военных акторов, мотивировать формирование адаптивных профессиональных способностей военнослужащих, с другой стороны, он является транслятором не только узких профессиональных, но и совокупных жизненных ценностей, проводником идей и смыслов, механизмом проектирования и регулирования культуры бесконфликтного поведения военнослужащих как в рамках служебной деятельности, так и за ее пределами.

Респондент К.В. (34 года, майор, заместитель командира дивизиона по военно-политической работе) указывает на две первопричины современного обострения социальных конфликтов военнослужащих. *«Первая – начало военного противостояния на Украине, ужесточение социального контроля, который включает в себя все более жесткую проверку и координацию поведения военнослужащего на службе, в процессе боевых действий, в быту. Вторая – в условиях роста военного противостояния на Украине меняется стратегия административного взаимодействия военнослужащих. В рамках новой военно-профессиональной доктрины осуществляется делегирование все более существенных административных полномочий сержантскому составу, который на данный момент не владеет необходимой культурой бесконфликтного взаимодействия».* Отметим две разнонаправленные тенденции в системе служебно-трудовых отношений военнослужащих. Первая – ужесточение всеобщего социального контроля поведения военнослужащих. Вторая – делегирование административных полномочий в процессе боевых действий сержантскому составу (который на данный момент профессионально не готов реализовывать новые дополнительные тактические управленческие функции).

Существенную социальную напряженность создает усиление тотального социального контроля, ориентированного как на внутреннюю (профессиональную), так и на внешнюю (бытовую) среду поведения военнослужащего. Становится все более неприемлемым культура постоянных проверок и координации действий во внешней среде воинской части (внешний социальный контроль поведения и действия).

Респондент П.Е. (42 года, подполковник, заместитель командира войсковой части по воспитательной работе) обращает внимание на то, что *«... передача существенных профессиональных функций сержантскому составу не подкреплена на практике изменением системы их потенциалов профессионального взаимодействия, развитием профессиональной культуры, толерантностью и уважением к вышестоящему начальству. В данных условиях сержанты и прапорщики все чаще демонстрируют социокультурный паралич, административную некомпетентность. Они нуждаются в более тесной координации служебно-трудовых действий с офицерским составом подразделений»*. В современных условиях важно обновить систему подготовки всех групп воинского коллектива как специфической профессиональной общности военных акторов, осуществляющих военно-административную и самоуправляемую служебно-трудовую деятельность в виде военной государственной службы. Здесь важно сгладить внутреннее противоречие служебного взаимодействия, гармонизировать и интегрировать личные, а также коллективные организационные ценности, нормы, принципы поведения.

Респондент Т.С. (36 лет, подполковник, заместитель командира войсковой части) указывает на низкий уровень культуры бесконфликтного взаимодействия рядовых солдат и сержантов. *«Поведение рядового, как и сержантов, не всегда учитывает интересы сослуживцев. Часто рядовой состав игнорирует интересы, а также ценности и цели военной организации, страны и российского государства. Аналитический потенциал сержантов и солдат крайне низок»*. Устранение данной проблемы предполагает серьезную работу, направленную на формирование знаний и понимание бесконфликтной культуры организационной системы воинского коллектива, целевое развитие бесконфликтного потенциала, обучение дисциплине и принципам безукоризненного подчинения старшим начальникам и командирам.

Респондент В.С. (34 года, майор, старший помощник начальника группы по работе с личным составом территориального управления) показывает, что разбалансирование культурных принципов взаимодействия, обострение

социальных конфликтов в современных условиях - *«... это не только результат перекоса в системе потребительных практик военнослужащих, участвующих и не участвующих в специальной военной операции, но и разница в уровне бесконфликтной культуры военнослужащих, принимающих и не принимающих участие в специальной операции, проводимой на территории Украины».* Необходимо согласиться с экспертом в том, что перекосы в оплате военной службы, уровне культуры бесконфликтного взаимодействия, накоплении бесконфликтного социально-культурного профессионального потенциала приводят к частичной демотивации в системе отношений начальника и подчиненного. Комплексный рост доходов военнослужащих призван создать условия роста мотивации к безукоризненному подчинению, дисциплине и саморегулированию деструктивных социальных конфликтов в современных воинских коллективах.

Аналогичный подход представляет другой военный эксперт Щ.М. (39 лет, подполковник, заместитель командира войсковой части). Он указывает на то, что *«...социальные конфликты в новых условиях развиваются преимущественно в среде низкодоходных групп военнослужащих. Это, как правило, группы солдат и частично сержантов. Стабильный рост доходов и комплексное стимулирование саморазвития культуры бесконфликтного взаимодействия, слаженного взаимодействия начальников и подчиненных — вот базовый фактор профилактики социальных конфликтов в воинском коллективе».* Согласимся с экспертом в том, что доход военнослужащего — это не только экономическая база удовлетворения основных потребностей, но и стимулирующий фактор самоурегулирования социальных конфликтов в системе отношений «начальник—подчиненный». Доход, как стимулирующая стратегия, определяет условия компромисса подчиненного состава, мотивацию их готовности к профессиональной адаптации, формирования ценностей внутреннего профессионального компромисса, стимулирования имеющихся служебно-трудовых практик, потребности идти на уступки, при которых подчиненный почти всегда должен принимать позицию и сторону своего начальника.

Выводы параграфа 2.2.

В воинском коллективе, как и в любой трудовой организации, внутренние социальные конфликты объективны и неизбежны.

В условиях проведения специальной военной операции на Украине возрастают социальные риски, неопределенность и напряженность. В результате расширения количественного состава воинских подразделений понижается сплоченность и единство воинских коллективов. Последнее приводит к снижению уровня культуры бесконфликтного взаимодействия, увеличению количества и разнообразия практик конфликтного взаимодействия военнослужащих. Выявлено обострение внешних (аналитическая неопределенность военно-социальной политики государства, социальная неподготовленность реформирования принципов функционирования воинских коллективов военной организации, диспропорции в системе денежного довольствия военнослужащих, идеологическая подрывная деятельность иностранных спецслужб), а также внутренних (сложность, неопределенность и динамичность служебной деятельности, жесткая субординация отношений в воинском коллективе, несогласованность в реализации взаимозависимых служебных задач) предпосылок обострения социальных конфликтов в современных воинских коллективах. Около 80% военнослужащих отмечают, что в их подразделениях несколько раз в году происходят социальные конфликты, требующие определенной деятельности по социокультурной профилактике со стороны военной администрации.

Анализ эмпирических данных показал, что осуществление специальной военной операции на Украине способствует существенному расширению форм конфликтных отношений в современных воинских коллективах: социокультурных (гибридная война западных идеологов ориентирована на разрушение ценностей, принципов, целей профессиональных групп военнослужащих, конструируются ложные представления о преимуществах западной культуры, разрушаются традиции российского патриотизма, мотивации служению Отечеству, создаются предпосылки развития социальных противоречий в ценностях общества и отдельных групп военнослужащих), информационно-образовательных (в условиях

реализации специальных военных операций проявляется профессиональная неподготовленность военнослужащих к реализации служебной деятельности в условиях риска и социальной нестабильности и неопределенности, развивается противоречие – несоответствие сформированного и социально необходимого конфликтологического потенциала военнослужащих); социально-экономических (обострение противостояния военнослужащих, участвующих в специальной военной операции и получающих сверхвысокие доходы и военнослужащих, не участвующих в них и имеющих относительно низкую заработную плату); организационных (расширение управленческих полномочий сержантского состава, первичных воинских подразделений не сопровождается усилением их социального контроля).

В то же время современный воинский коллектив имеет устойчивые практики саморегулирования конфликтов. Данный процесс зависит от эффективности нескольких подсистемных профилактических механизмов:

1) рост доходов не только участвующих в специальной военной операции, но и иных групп военнослужащих, комплексное стимулирование бесконфликтного слаженного взаимодействия военнослужащих;

2) проактивное (опережающее, устойчивое) проектное развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, бесконфликтного социокультурного профессионального потенциала различных групп военных субъектов;

3) выявление групп военнослужащих с низким уровнем культуры бесконфликтного взаимодействия, формирование нетерпимости к девиантным действиям отдельных личностей и групп, преодоление практик неуставных действий и отношений между военнослужащими.

Таким образом, на проявление и интенсивность практик деструктивных социальных конфликтов в воинском коллективе влияют внешние факторы, определяющие низкий уровень роста материального довольствия, дохода; неэффективность системы государственной социальной защиты, отсутствие комплексных программ формирования бесконфликтного профессионального

потенциала военнослужащих. Также влияют и внутренние факторы: отсутствие возможностей и условий для карьерного роста; грубость непосредственных управленцев (начальников); низкий уровень культуры бесконфликтного взаимодействия управленческого профессионального потенциала сержантов, солдат, снижение эффективности систем управления и обострение напряженности в воинских коллективах.

Доход военнослужащего представляет собой социально-экономическую базу удовлетворения основных непосредственных нужд и потребностей (пища, одежда, жилье, труд). Поэтому доход военнослужащего — это инструмент не только воспроизводства физического профессионального потенциала военнослужащего, но и предпосылка снижения социальной напряженности, социальной конфликтности в воинских коллективах. Удовлетворение потребностей должно рассматриваться как механизм формирования условий для оптимизации культуры бесконфликтного взаимодействия акторов, саморазвития адаптивного антиконфликтного профессионального потенциала групп военнослужащих. Удовлетворенность службой и трудом в целом представляет собой не только фактор воспроизводства профессионального потенциала, но и социальный регулирующий механизм повышения или снижения социальной напряженности и конфликтности в системе служебно-трудовых отношений в воинском коллективе.

При этом в воинских подразделениях воспроизводятся социальные группы солдат и сержантов с несоответствующим уровнем довольствия. Данные социальные группы не только находятся в зоне социальной напряженности, но и не имеют возможности расширенного восстановления собственного социокультурного профессионального потенциала в целом. Значительное отличие между благосостоянием офицеров, солдат и сержантов определяет базовую объективную предпосылку роста деструктивной формы социальных конфликтов в процессе функционирования современного воинского коллектива.

2.3. Пути целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Третий параграф второй главы посвятим рассмотрению социальных процессов целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Выявим трансформационные процессы данного социального процесса, уточним общую направленность, его разделы и социокультурные задачи. В научной литературе обосновывается, что для успешной реализации целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих необходима разработка и реализации специализированных социально-целевых проектных задач. Английский социолог Энтони Гидденс, изучая социальные системы, обосновывает значимость изучения проектных комплексных вариантов административного воздействия, с помощью которых организационные системы реализуют мероприятия социокультурного целевого формирования, преодолевают спорные противоречивые ситуации в пределах воплощения совместных взглядов, стандартов, использования возможностей.

Указывается на необходимость при разработке направлений целевого проектного формирования учитывать соотношение сознательных и «непреднамеренных результатов» [195]. Здесь культура конфликтного/бесконфликтного взаимодействия является, с одной стороны, объектом проектирования, с другой, – ее носители рассматриваются как посредники и одновременно как результаты проектного решения задач, «... в процессе которых формируются эффективные организационные системы» [122]. При данном подходе социальные противоречия предлагается квалифицировать как набор проектных задач для целевого формирования социокультурного потенциала. Уточнение и реализация проектных разделов предполагает создание условий для саморазрешения конфликтных ситуаций, преодоления деструктивных разногласий акторов военной службы. Коллектив организации должен рассматриваться как суверенная социокультурная система, характеризующаяся совокупностью конкретных социальных противоречий, конфликтных отношений, а также как

набор комплексных задач, требующих разрешения в процессе разработки и реализации целевых социокультурных проектов [172] в контексте преобразования организованной системы [172]. Важно учитывать, что социальное неравенство в любом социальном коллективе является неременным условием формирования социальных конфликтов, которые проявляются в системе интересов, социальной напряженности взаимодействия субъектов [172]. М. Вебер по этому поводу констатирует, что всякая организационная система имеет объективную потребность в явной или скрытой фиксации проблемных задач, направленных на преодоление деструктивных, регулирования конструктивных социальных конфликтов. Здесь реализуются конкретные формы проектного воздействия, определенной степени авторитета субъекта труда, создаваемого в результате конкретной «позиции, а также возможности достичь особого рода монополии» [178].

Таким образом, первый этап проектного целевого формирования культуры конфликтологического взаимодействия необходимо связывать с предварительной оценкой наличия/отсутствия культуры конфликтного взаимодействия, второй этап проектного целевого формирования – с выявлением социальных противоречий, являющихся предпосылками (факторами) формирования социальных конфликтов военнослужащих, уточнения проектных задач, направленных на их разрешение.

Необходимо констатировать, что разделы проекта целевого формирования культуры конфликтологического взаимодействия должны быть посвящены решению заранее разработанных конкретных социокультурных задач. Решение каждой из данных задач должно определять рост показателей культуры профессионального взаимодействия военнослужащих, быть направлено на то, чтобы сформировать адекватное видение ситуации в системе социокультурного объекта (воинского коллектива).

По сути, проект целевого формирования культуры конфликтологического взаимодействия военнослужащих представляет собой плановый инструмент постановки, а также решения базовых проблемных задач, направленных на достижение оптимизации конфликтологического взаимодействия в воинских

коллективах. Для выявления задач проектного целевого формирования культуры конфликтологического взаимодействия в современном воинском коллективе рассмотрим некоторые результаты ранее проведенного автором диссертации социологического исследования. Конкретизируем проблемы проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих на примере обследования солдат, сержантов, прапорщиков, офицеров («Культура бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих национальной гвардии России», N=633).

Анализ данных социологического эмпирического исследования позволяет сформулировать базовые социальные задачи проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (рис. 30) (Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100%):



Рис. 30. Распределение ответов на вопрос: «Уточните социальные задачи проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

непосредственное повышение уровня культуры взаимодействия военнослужащих; разработка системы социологической диагностики конфликтных явлений в воинских коллективах; поддержание конфликтологической готовности военнослужащих; создание условий расширенного воспроизводства материальных и социально-культурных потребностей военнослужащих.

Военнослужащие указывают на разделы социального проекта, обеспечивающие решение задач оптимального развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

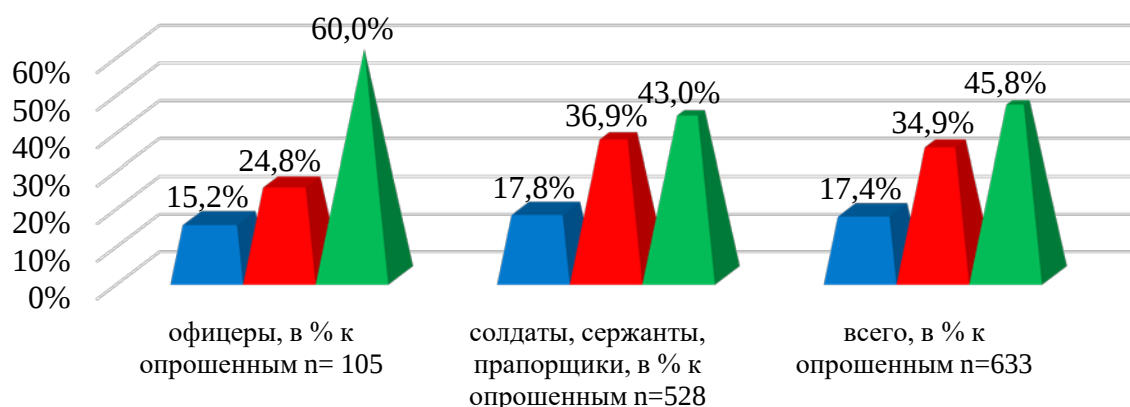
1. Социокультурный проект: активизация непосредственного целевого социального проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. 74,8% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков акцентируют внимание на наличии данной проектной задачи. Среди опрошенных офицеров на данную задачу как первоочередную указывает 81,0% опрошенных. Военнослужащие убеждены, что существенная причина сохранения культуры конфликтного взаимодействия – низкий уровень потенциала бесконфликтного профессионального общения.

Военнослужащие рассматривают данное формирование в контексте реализации нескольких регулирующих проектов. Рассмотрим подсистемы социокультурного проекта, направленные на развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (рис. 31).

Рассмотрим проекты, направленные на профилактику деструктивных служебно-трудовых конфликтов через поддержание потенциала конфликтологической готовности военнослужащих осуществлять военную службу в условиях роста социальной напряженности.

Первый раздел социокультурного проекта развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: непосредственный раздел социокультурного конструирования обновленных военных ценностей, норм поведения, принципов бесконфликтного профессионального действия и общения. 43,0% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 60,0% офицеров констатируют, что образование представляет собой базовый механизм проектного

поддержания конфликтологической готовности военнослужащих в процессе реализации служебно-трудового взаимодействия. Отметим, что в современных условиях планирование проектных мероприятий, направленных на развитие потенциала конфликтологической готовности, частично применяется в современных воинских коллективах. Для активизации данной деятельности необходимо внедрение системы специализированных действий по обучению, а также других мер саморазвития ценности бесконфликтного профессионального взаимодействия.



- Проектирование процессов формирования конфликтологической готовности у военнослужащих, склонных к деструктивным поведенческим практикам
- Выявление и управленческий контроль состава военнослужащих, склонных к деструктивным поведенческим практикам
- Образовательные проекты поддержания конфликтологической готовности (конфликтологического потенциала) членов воинского коллектива в целом

Рис. 31. Распределение ответов на вопрос: «Уточните базовые направления социокультурного проекта развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Так, военнослужащие констатируют, что в настоящее время для устранения социальных конфликтов в воинских подразделениях образовательные механизмы активно внедряются. 38,5% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 22,9% офицеров констатируют, что образовательное развитие потенциала конфликтологической готовности представляет собой реальную меру, применяющуюся в воинском коллективе для разрешения социальных конфликтов. Это базовый компонент проектирования поддержания потенциала конфликтологической готовности военнослужащих. Цель данного проекта –

формирование устойчивой конфликтологической готовности, то есть готовности профессионально функционировать, решать текущие конфликтологические проблемные задачи. Также важным представляется формирование практической подготовленности военнослужащих к анализу, профилактике, оценке, прогнозированию социальных конфликтов, перевод их из деструктивной в конструктивную социокультурную плоскость.

Военнослужащие убеждены, что существенная причина формирования социальных конфликтов военнослужащих – низкий уровень культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия. Военнослужащие четко определяют уровень культуры бесконфликтного взаимодействия в современных воинских коллективах (рис. 32).

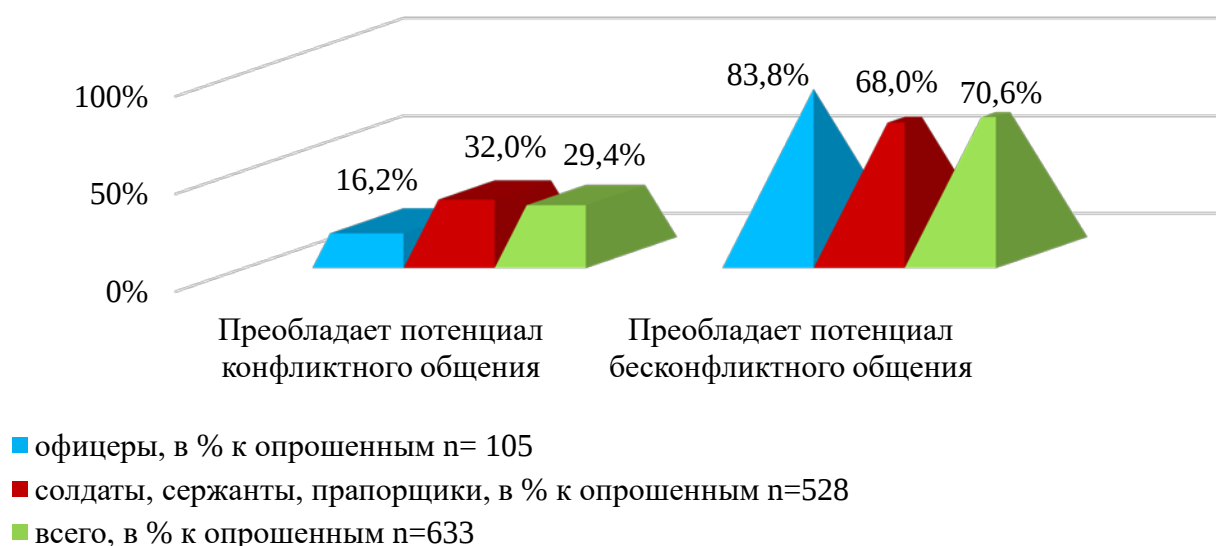


Рис. 32. Распределение ответов на вопрос: «Какой потенциал общения военнослужащих преобладает в современных воинских коллективах?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

68,0% солдат, сержантов, прапорщиков и 83,8% офицеров предполагают, что в современных воинских коллективах преобладают практики, характеризующие реализацию потенциала бесконфликтного общения. Они полагают, что на практике подавляющий состав профессиональных задач решается в контексте служебной толерантности, военно-профессионального партнерства, приоритетов взаимовыручки и взаимопонимания. Около трети солдат и сержантов и десятой

части офицеров полагают, что в воинских подразделениях преобладают процессы реализации практик конфликтного общения. По сути, данные респонденты считают, что подавляющий состав задач осуществляется в режиме противоборства, фактов противостояния, а в ряде случаев и взаимной борьбы субъектов служебных отношений.

Данные социологического опроса показывают, что только часть респондентов в системе собственного профессионального взаимодействия постоянно согласует свои действия с интересами военной организации (рис. 33). Так, постоянно и неуклонно согласуют свои действия 55,5% солдат, сержантов, прапорщиков и 40,0% офицеров, иногда согласуют, иногда не согласуют 28,6% солдат, сержантов, прапорщиков и 25,7% офицеров. Только 15,7% солдат, сержантов и прапорщиков не ориентированы на систематическое согласование своих действий с интересами военной организации.

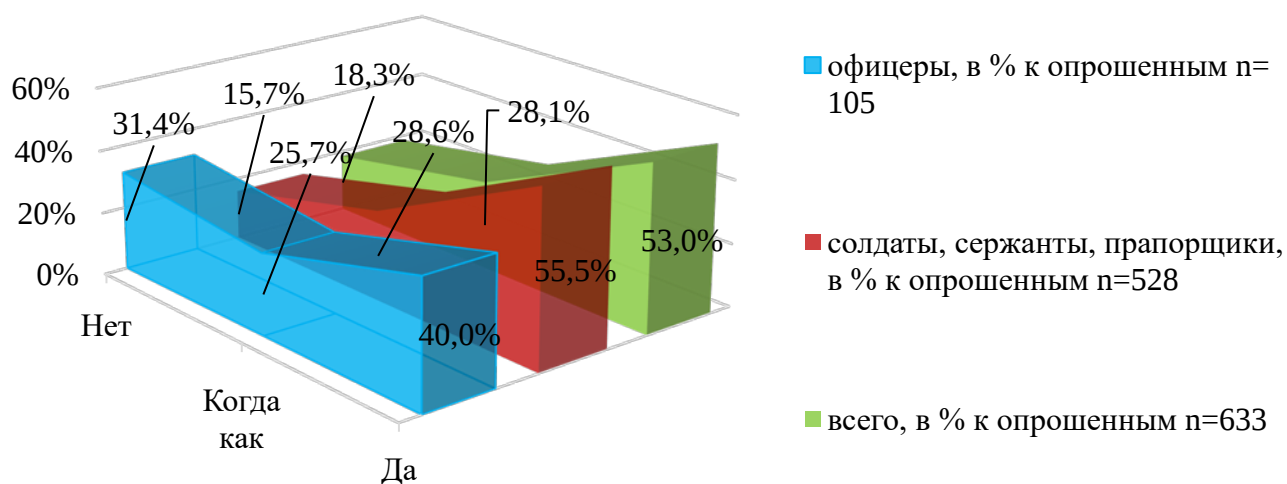


Рис. 33. Распределение ответов на вопрос: «Ваше профессиональное взаимодействие постоянно ли согласуется с интересами военной организации (отражает требования устава, положений, приказов по военной организации)?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Военнослужащие ориентированы на оценку собственных действий на основе анализа понятий о практиках служебно-трудового взаимодействия, ясности, а также доступности положений и представляемых информационных ресурсов военной организации. По сути, респонденты ориентированы на обобщение

оценочных критериев собственного бесконфликтного взаимодействия с процессами организационной культуры воинского коллектива. Их волнует и напрягает проблема, связанная с необходимостью постоянного согласования профессионального и бытового (повседневного) общения с администрацией и интересами военной организации (рис. 34).

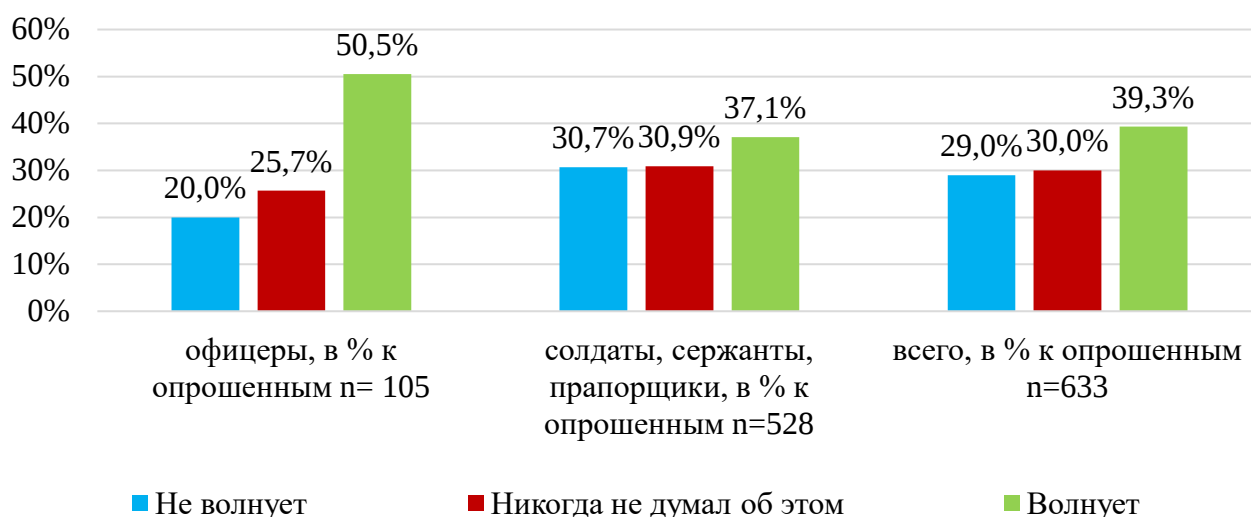


Рис. 34. Распределение ответов на вопрос: «Волнует ли Вас проблема необходимости постоянного согласования профессионального и бытового (повседневного) общения военнослужащего с интересами военной организации?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

37,1% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 50,5% офицеров серьезно волнует необходимость данного согласования. Они допускают необходимость данных действий, но отмечают сложность их осуществления. В их понимании эффективный бесконфликтный потенциал военнослужащих должен быть синтезирован с системой формальных социально-трудовых ценностей, социальных норм, принципов поведения субъектов военной организации.

Таким образом, в современных условиях актуализируется необходимость разработки непосредственных проектов, направленных на целевое развитие культуры бесконфликтного взаимодействия. Здесь включаются следующие комплексы: 1) социокультурное профессиональное образование и самообразование; 2) социокультурные плановые мероприятия, направленные на укрепление военно-профессиональной идентичности, укрепление бесконфликтных

принципов взаимодействия на основе культурных ценностей, духовно-нравственных традиций Российской Федерации; 3) восстановление, а также модернизация культурно-образовательных, музейных институтов в военных организациях; 4) обеспечение военных институтов необходимыми социокультурными комплексами, информационными программами, инструментами, материалами и оборудованием; 5) реализация профессиональных тренингов бесконфликтного профессионального взаимодействия воинских коллективов, проведение деловых практических игр бесконфликтного общения.

Необходимо в процессе профессиональных действий научить военных субъектов на практике осуществлять следующие служебно-трудовые функции: 1) видеть, понимать, осуществлять оценку деструктивных социальных конфликтов военнослужащих; 2) осуществлять прогноз, а также выявлять тенденции развития социальных конфликтов военнослужащих; 3) владеть технологиями диагностирования, предвидения, предупреждения, а также разрешения деструктивных социальных конфликтов военнослужащих; 4) использовать конструктивные социальные конфликты в целях оптимизации инновационной деятельности членов современного воинского коллектива.

Второй раздел социокультурного проекта развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих: информационно-образовательное формирование конфликтологической готовности военнослужащих (проактивное целевое образовательное развитие бесконфликтного профессионального потенциала различных групп военных субъектов). Военнослужащие указывают на важность образовательного формирования навыков реального поиска компромисса между участниками социального конфликта в процессе реализации военной профессиональной деятельности (рис. 35).

33,5% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 73,3% офицеров констатируют, что образовательное развитие конфликтологической готовности представляет собой реальную меру, применяющуюся в воинском коллективе для разрешения конфликтных ситуаций. На практике в воинских частях

образовательные процессы определяют формирование конфликтологической готовности, которая ориентирована прежде всего на системные конфликтологические знания, навыки и умения диагностировать, анализировать конфликтологическую ситуацию, самоуправлять процессами профилактики деструктивных конфликтов, отстаивать собственные законные социально-трудовые интересы и права, реализовывать профессиональные потребности, не причиняя вреда и дискомфорта другим.



Рис. 35. Распределение ответов на вопрос: «Какие меры реально применялись в вашем воинском коллективе для устранения деструктивных конфликтов» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Выдвинутые гипотезы подтверждаются результатами социологического полуформализованного интервью «Пути целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих» (n = 17). Так, подполковник

Д.Б. (37 лет) – старший офицер штаба территориального управления Росгвардии в данной связи заявляет: *«Образовательные проекты являются первоосновой проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Они закладывают основу формирования конфликтологических компетенций. Здесь образовательное развитие – это первооснова становления профессионального потенциала бесконфликтного взаимодействия военнослужащих»*. Полковник С.А. (46 лет) – начальник службы штаба указывает, что *«... в соответствии с базовыми тенденциями общественного развития, а также требованиями стратегии военной организации образовательные проекты представляют собой основной механизм качественного обновления конфликтологической готовности военнослужащих. Сегодня формируются и другие разделы проектного развития конфликтологического потенциала в воинских коллективах. Важно формировать толерантность поведения, мотивировать военнослужащих на реализацию социального контроля и самоконтроля. Необходимо выявлять и работать с военнослужащими, склонными к деструктивным поведенческим практикам»*. Несложно заметить, что военнослужащие, с одной стороны, акцентируют внимание на образовательных проектах, с другой – обосновывают необходимость их дополнения другими проектами, определяющими расширение и усиление социального контроля военнослужащих.

Эксперты представляют разделы данных образовательных проектов. Так, полковник О.А. (43 года) – старший офицер штаба ОГВ (с) констатирует, что *«...образовательный проект должен быть направлен не только на непосредственное формирование конфликтологической готовности военнослужащих. Он должен вмещать в себя информационное и аналитическое накопление способностей, а также определять перспективы развития умений по оценке и разрешению различных возможных конфликтных ситуаций»*.

Подполковник П.М. (39 лет) – начальник физической подготовки и спорта войсковой части подчеркивает: *«Реальный социальный конфликт должен стать предметом профессиональной диагностики. Здесь важно использовать различные практические социологические методы, определяющие группы конфликтующих*

субъектов». По сути, эксперты обосновывают необходимость включения в образовательные проекты аналитического разбора практических ситуаций и проблемных конфликтных ситуаций.

Подполковник Т.С. (36 лет) – заместитель командира войсковой части конкретизирует разделы проекта образовательного развития культуры бесконфликтного взаимодействия. Он указывает на необходимость следующих первоочередных разделов: *«1) определение комплекса теоретических знаний, умений конфликтологической готовности; 2) набор технологий планирования и управления конфликтами; 3) формирование неконфликтологического типа мышления, включающего рефлексивность, саногенное мышление, креативность, стрессоустойчивость»*.

Таким образом, проект образовательного конфликтологического развития необходимо рассматривать как базовый этап развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Социально-культурный проект образовательного развития как минимум должен включать в себя три компонента: 1) теоретико-аналитический, направленный на усвоение знаний о деструктивных социальных конфликтах и их значении для военнослужащих; 2) практический, направленный на формирование умений проектного воздействия на субъект и объект деструктивного социального конфликта; 3) проектный, направленный на формирование навыков непосредственного планирования процессов профессиональной деятельности в условиях деструктивных и конструктивных социальных конфликтов в современных воинских коллективах.

Третий раздел социокультурного проекта развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (контроль, выявление и профилактика действий групп, склонных к деструктивным конфликтным поведенческим практикам). В постоянном режиме необходимо выявлять состав военнослужащих, деятельность которых ориентирована на разрешение функциональных проблем через конфликтное взаимодействие, дополнительный их социальный контроль. Эксперты акцентируют внимание на необходимости данного раздела проекта развития культуры бесконфликтного взаимодействия.

Отметим, что на практике в воинских частях выявление и контроль состава военнослужащих, склонных к деструктивным поведенческим практикам, на сегодня не является приоритетной задачей. В процессе административной оценки наличие/отсутствие склонности к деструктивным конфликтным поведенческим практикам военнослужащих не оценивается (рис. 36).

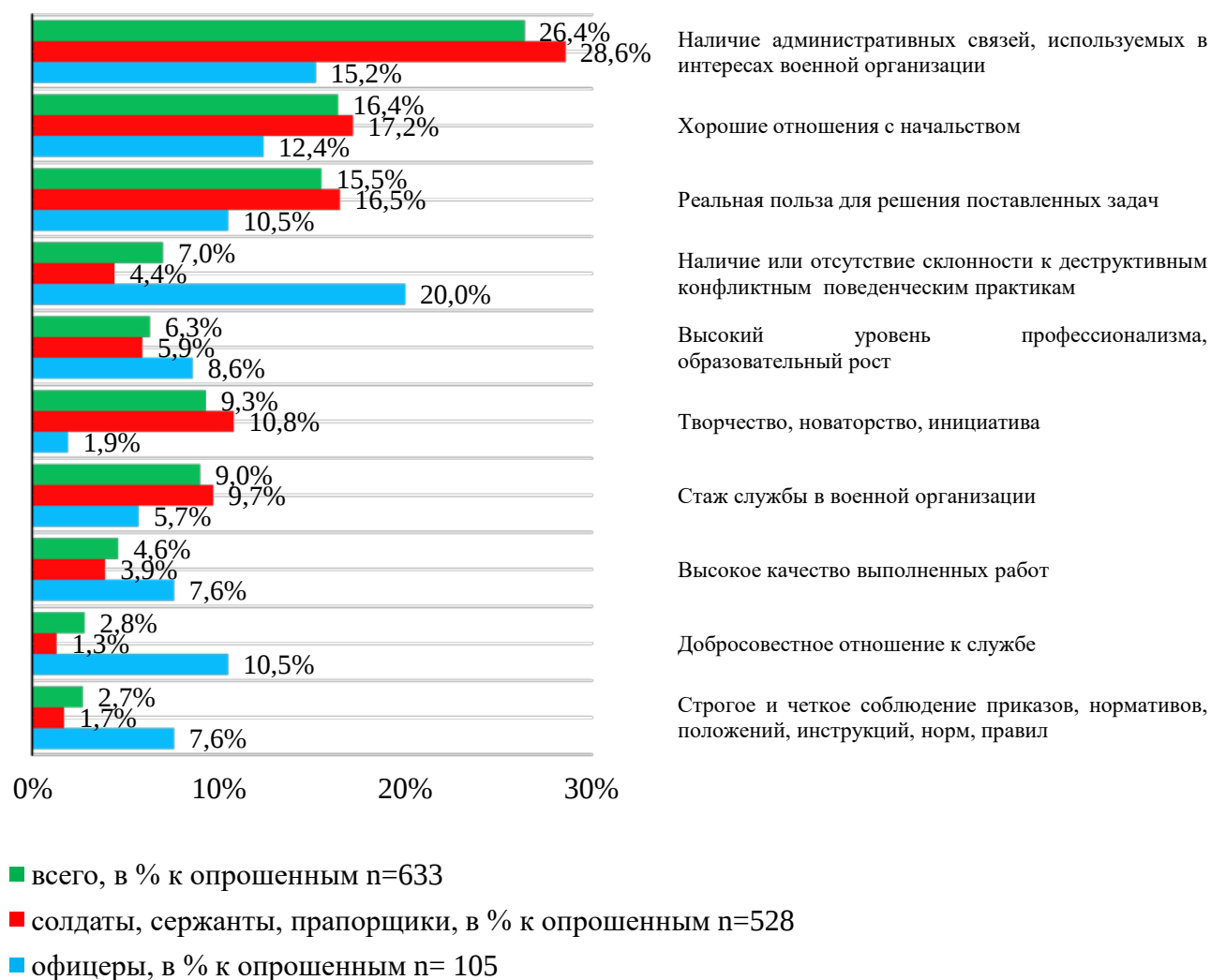


Рис. 36. Распределение ответов на вопрос: «По каким критериям преимущественно оценивается деятельность военнослужащего?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Сами военнослужащие четко фиксируют наличие личностных конфликтных черт. Так, на вопрос: «Считаете ли Вы себя конфликтной личностью?» подавляющее большинство отвечают отрицательно (рис. 37). Только 9,9% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 2,9% офицеров отвечают положительно. Еще 10,2% солдат, сержантов и прапорщиков и 5,7% офицеров

фиксируют природную склонность к реализации конфликтных действий. Несложно заметить, что около пятой части военнослужащих в целом имеют устойчивую внутреннюю мотивацию к разрешению действенных противоречий конфликтным путем.

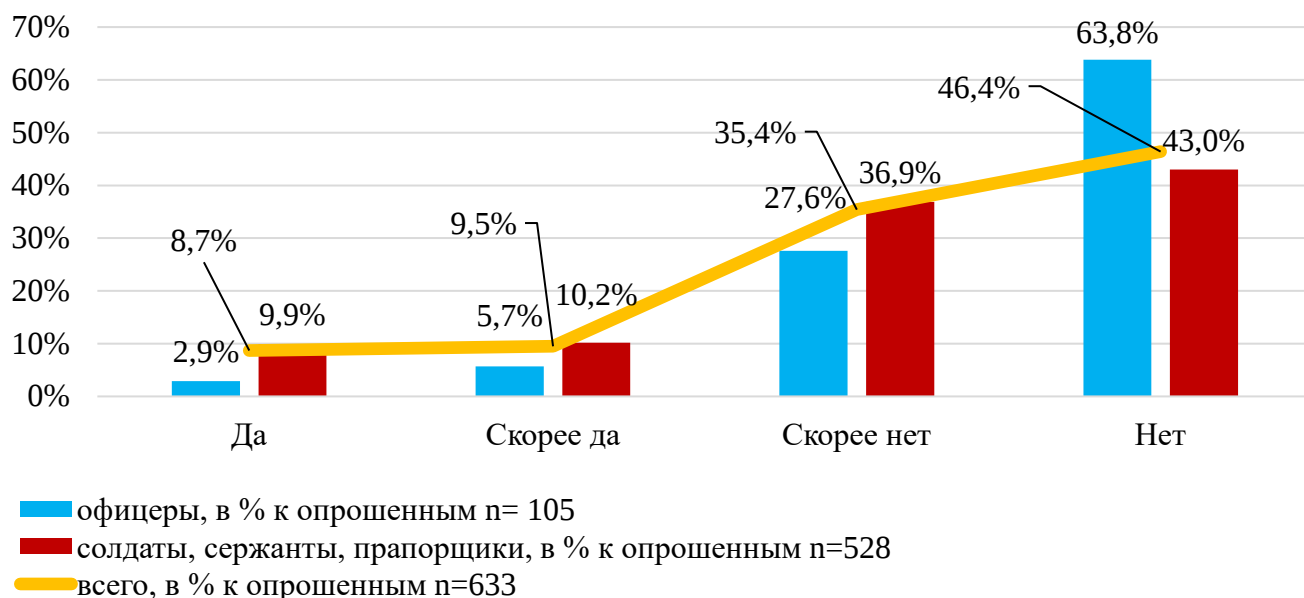


Рис. 37. Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы себя конфликтной личностью?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

При этом формирование конфликтологической потенциальной готовности (конфликтологического потенциала) позволяет частично сгладить данную проблему. Военнослужащие получают специальную подготовку, позволяющую им осуществлять не только социально профилактические мероприятия, но и диагностировать, прогнозировать, а в определенных случаях и регулировать развитие деструктивных служебно-трудовых конфликтов в процессе служебно-трудовой деятельности. Между тем на практике наблюдается рост предрасположенности к конфликтному взаимодействию военнослужащих. Росту вертикальных деструктивных социальных конфликтов способствует внутренняя мотивация военнослужащих на несоблюдение требований устава, положений, приказов, утвержденных в военной организации.

Не менее напряженная ситуация и в среде горизонтальных социальных конфликтных отношений (рис. 38).

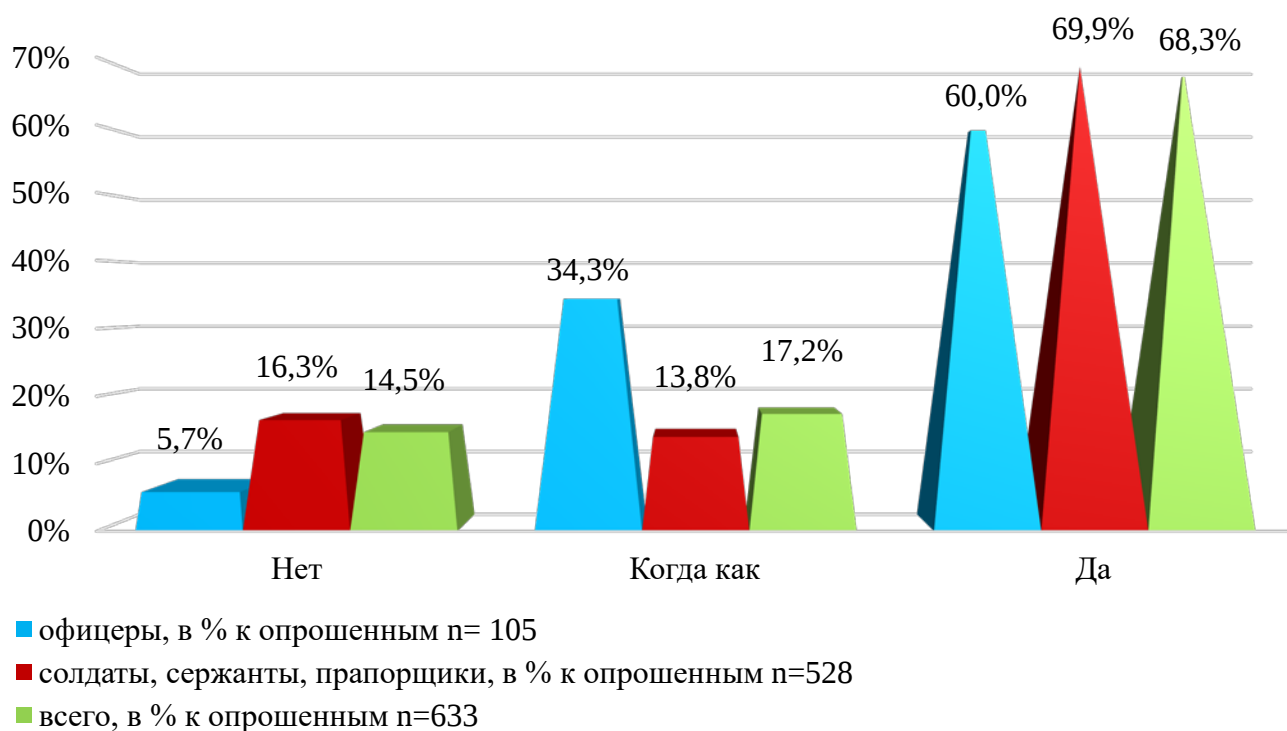


Рис. 38. Распределение ответов на вопрос: «В процессе профессионального взаимодействия стремитесь ли Вы достичь уравновешенного (относительно интересов других людей) результата?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

16,3% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 5,7% офицеров указывают на то, что они в процессе профессиональной деятельности не стремятся достичь уравновешенного (относительно интересов других военнослужащих) результата. Несложно заметить, что дополнительно к этим ещё 13,8% солдат, сержантов, прапорщиков и 34,3% офицеров периодически не стремятся достичь уравновешенного (относительно интересов других военнослужащих) результата. Если суммировать данные показатели, то получается, что около трети военнослужащих не всегда ориентированы на согласование интересов с собственными сослуживцами. Это также представляет социальную базу для формирования уже горизонтальных деструктивных социальных конфликтов военнослужащих.

На основе данных социологического опроса можно ранжировать военнослужащих относительно их культуры бесконфликтного взаимодействия. Военнослужащие готовы субъективно определить собственную культуру бесконфликтного взаимодействия (рис. 39).



Рис. 39 – Распределение ответов на вопрос: «Каков уровень Вашей культуры бесконфликтного взаимодействия?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Условно ранжируем военнослужащих на несколько групп относительно их культуры бесконфликтного взаимодействия.

Первая группа – военнослужащие, имеющие отличный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, которые знают, принимают, разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения военной организации. 50,8% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 64,7% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе. Условно назовем данных военнослужащих «группой с устойчивой культурой бесконфликтного взаимодействия».

Вторая группа – военнослужащие, имеющие достаточный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, которые знают, частично принимают и разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения.

33,5% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 26,7% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе. Условно назовем данных военнослужащих «группой с неустойчивой культурой бесконфликтного взаимодействия».

Третья группа – военнослужащие, имеющие недостаточный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, которые имеют некоторые конфликтологические знания, частично принимают и разделяют некоторые ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации. 12,9% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 8,6% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе. Условно назовем данных военнослужащих «группой с частичной культурой бесконфликтного взаимодействия».

Четвертая группа – военнослужащие, у которых отсутствует культура бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, у которых отсутствуют конфликтологические знания. Они не разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации. 2,8% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 0% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе. Условно назовем данных военнослужащих «группой с полной конфликтологической неготовностью».

Условно ранжируем военнослужащих на несколько групп относительно реализации их бесконфликтного взаимодействия (рис. 40).

Первая группа — военнослужащие, имеющие отличные показатели бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, которые мотивированы, стремятся и всегда осуществляют взаимодействие бесконфликтно. 43,0% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 30,5% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе.

Вторая группа – военнослужащие, имеющие хорошие показатели бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, которые мотивированы, преимущественно стремятся и осуществляют взаимодействие бесконфликтно.

48,1% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 55,2% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе.

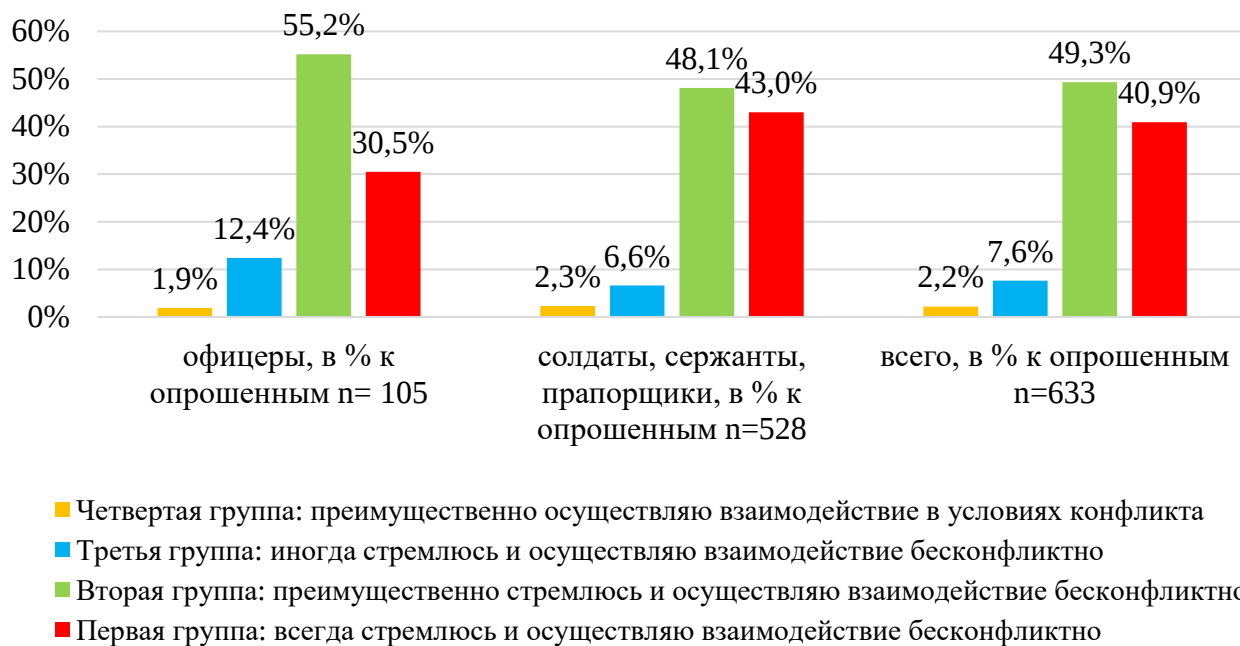


Рис. 40. Распределение ответов на вопрос: «К какой поведенческой группе Вы себя относите?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Третья группа – военнослужащие, имеющие удовлетворительные показатели бесконфликтного взаимодействия. Это военнослужащие, которые иногда стремятся и осуществляют взаимодействие бесконфликтно. 6,6% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 12,4% офицеров субъективно отнесли себя к этой группе.

Четвертая группа – военнослужащие, имеющие неудовлетворительные показатели бесконфликтного управленческого взаимодействия. Это военнослужащие, которые преимущественно осуществляют взаимодействие в условиях конфликта – 2,3% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков и 1,9% офицеров. Четвертая группа – военнослужащие, у которых отсутствует культура бесконфликтного взаимодействия, отсутствуют конфликтологические знания. Они не разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации. Условно назовем данных военнослужащих «группой с полной конфликтологической неготовностью».

Несложно заметить, что наиболее важное условие успешного формирования конфликтологического потенциала связывается с интеграцией проектной деятельности администрации и непосредственной военной службой военных субъектов. В нашем исследовании важно сравнить ранжирование групп военнослужащих, имеющих культуру бесконфликтного взаимодействия, и группы военнослужащих, осуществляющих бесконфликтные формы профессионального взаимодействия.

2. Социально-экономическая компонента является дополнительной и состоит из следующих разделов: 1) потребительного (обеспечение расширенного воспроизводства материальных и социокультурных потребностей членов семей военнослужащих); 2) стимулирующего (мотивационное поддержание бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, согласование, а по ряду направлений и выравнивание льгот групп военнослужащих, участвующих в боевых действиях при реализации различных специальных военных операций).

Дополнительный раздел социального проекта направлен на рост и инфляционную коррекцию заработной платы военнослужащих относительно реализуемой ими служебной деятельности. Данный социальный проект призван решить проблему несоответствия уровня трудовых затрат военной службы и уровня денежного довольствия военнослужащих как осуществляющих, так и не осуществляющих деятельность в зоне специальной военной операции на Украине.

Вследствие социально-экономического кризиса в России замедлился рост уровня жизни военнослужащих, как результат – снижается эффективность удовлетворения базовых потребностей военных субъектов, возрастает социальная напряженность, повышается конфликтность в системе социальных отношений воинских коллективов. Данные социологического опроса показывают, что военнослужащие констатируют постепенное снижение реального уровня денежного довольствия акторов, не участвующих в специальной военной операции. Последнее является фактором, способствующим росту желания части военнослужащих уволиться с военной службы (рис. 41). 18,7% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 3,8% офицеров рассматривают денежное довольствие как фактор, способствующий желанию уволиться.

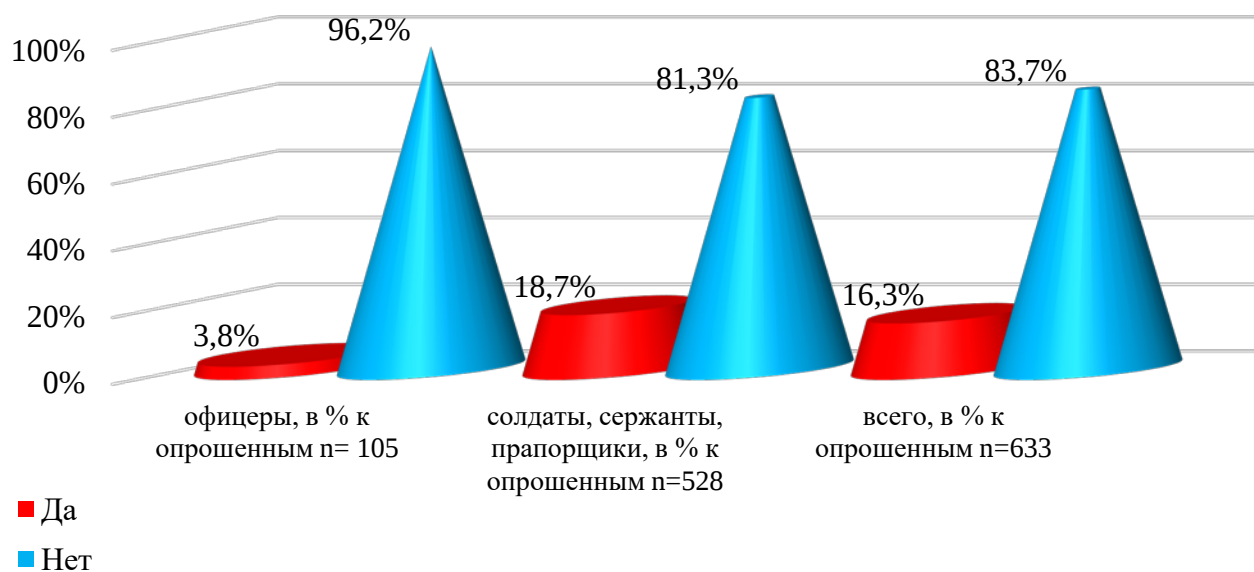


Рис. 41. Распределение ответов на вопрос: «Является ли денежное довольствие военнослужащего фактором, способствующим желанию уволиться?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Для преодоления данных проблем (достижение устойчивости процесса совершенствования базовых материальных и социокультурных потребностей, а также профессиональных социокультурных способностей военнослужащих) необходима на федеральном уровне разработка и внедрение комплексного проекта роста уровня жизни семей военнослужащих в целом. Эта программа, с одной стороны, должна быть ориентирована на обеспечение роста заработной платы военнослужащих, с другой, – на рост покупательной способности членов их семей, с третьей стороны, предусматривать реформирование комплекса государственного материального обеспечения военных организаций, восстановление высокого имиджа российского военнослужащего. Для решения данной задачи необходимо активизировать деятельность государства, а также военных организаций России, направленную на развитие и оптимизацию военной социальной политики. Важно внести в систему «Стратегии социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2030 года» положения, позволяющие не только индексировать инфляцию, но и неуклонно повышать уровень жизни семей современных военнослужащих. В рамках данных программ важно достичь реального повышения удовлетворенности материальными потребностями военнослужащих, повысить доступность, а также качество предоставляемых им

услуг в комплексе культурной и социальной среды до уровня 100% по сравнению с оценочными показателями прошлого года.

Таким образом, комплексная модель проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должна включать базовый раздел, направленный на непосредственное целевое развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. В рамках данного раздела важно осуществление социологической оценки проектного конструирования обновленных военных ценностей, норм поведения, принципов профессионального действия и общения, социокультурной профилактики социальных конфликтов в военных организациях (определяет внедрение не только систематической диагностики конфликтной культуры профессионального взаимодействия военнослужащих, но и стимулирование процессов самодиагностики, развития практик идеологического противостояния вражеской пропаганде, лживым фейкам, клевете, порочной рекламе, противодействия идеологическим провокациям иностранных спецслужб).

Отметим, что часть опрошенных акцентирует внимание на том, что эффективный бесконфликтный потенциал военнослужащих предполагает мотивацию акторов на культурное служебно-трудовое общение, отсутствие потребности в применении нецензурных высказываний и выражений в речи военных акторов. Между тем на практике военнослужащие позволяют себе нецензурные высказывания (рис. 42).

Подавляющее число военнослужащих употребляют в своей речи ненормативные (нецензурные) слова и выражения. Среди солдат, сержантов и прапорщиков 19,5% часто употребляют, 61,6% редко употребляют. Среди офицеров 37,1% часто употребляют, 54,3% редко употребляют. Ненормативные (нецензурные) слова не могут рассматриваться как атрибут эффективного общения военнослужащих. Общение военных субъектов должно определять четкость и литературность высказывания, что является также фактором бесконфликтного профессионального действия в целом. Грамотное общение обеспечивает не только внутреннюю, но и внешнюю идентичность коммуникаций, информационную безопасность функционирования военной организации.

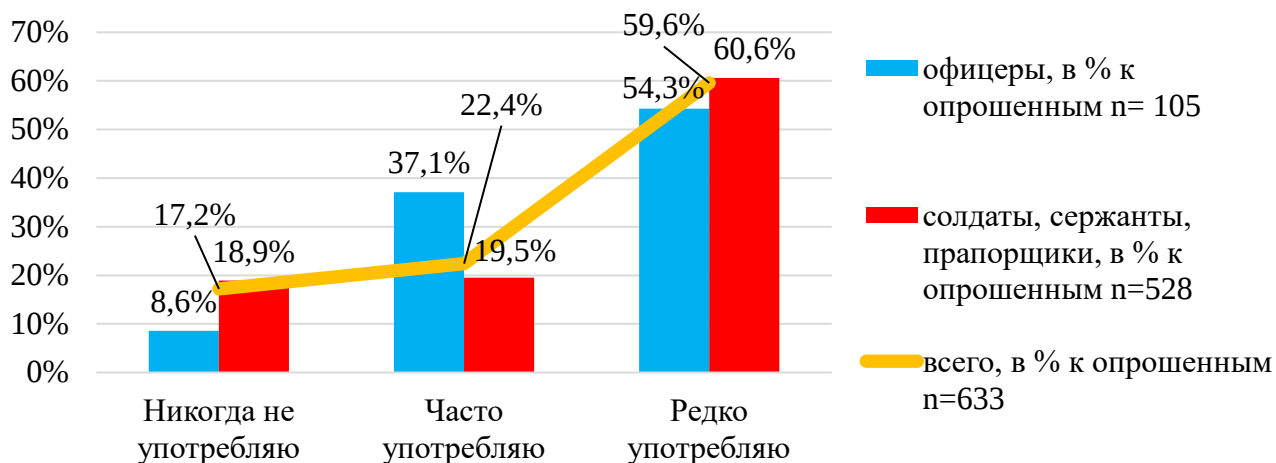


Рис. 42. Распределение ответов на вопрос: «Употребляете ли Вы в своей речи ненормативные (нецензурные) слова и выражения?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Вместе с тем военнослужащие оправдывают и обосновывают необходимость широкого распространения ненормативных (нецензурных) слов в общении (рис. 43). 47,0% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 53,3% офицеров акцентируют внимание на том, что «мат» отражает высокий уровень социальной напряженности общения военнослужащих. Одновременно практически столько же (41,3% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 40,0% офицеров) обращают внимание на то, что ненормативные (нецензурные) слова в общении – это атрибут свободы слова в обществе и армии.

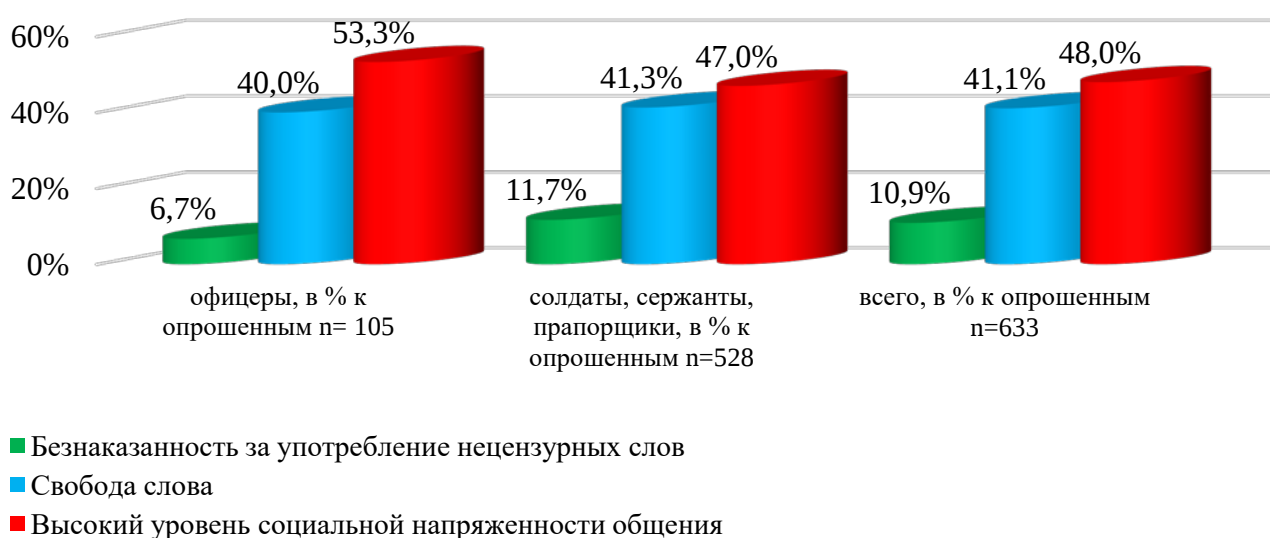


Рис. 43. Распределение ответов на вопрос: «Чем, по-Вашему, можно объяснить столь широкое распространение ненормативных (нецензурных) слов в общении военнослужащих?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Важно отметить, что часть военнослужащих связывает ненормативную лексику с методом предотвращения служебно-трудового конфликта (рис. 44).

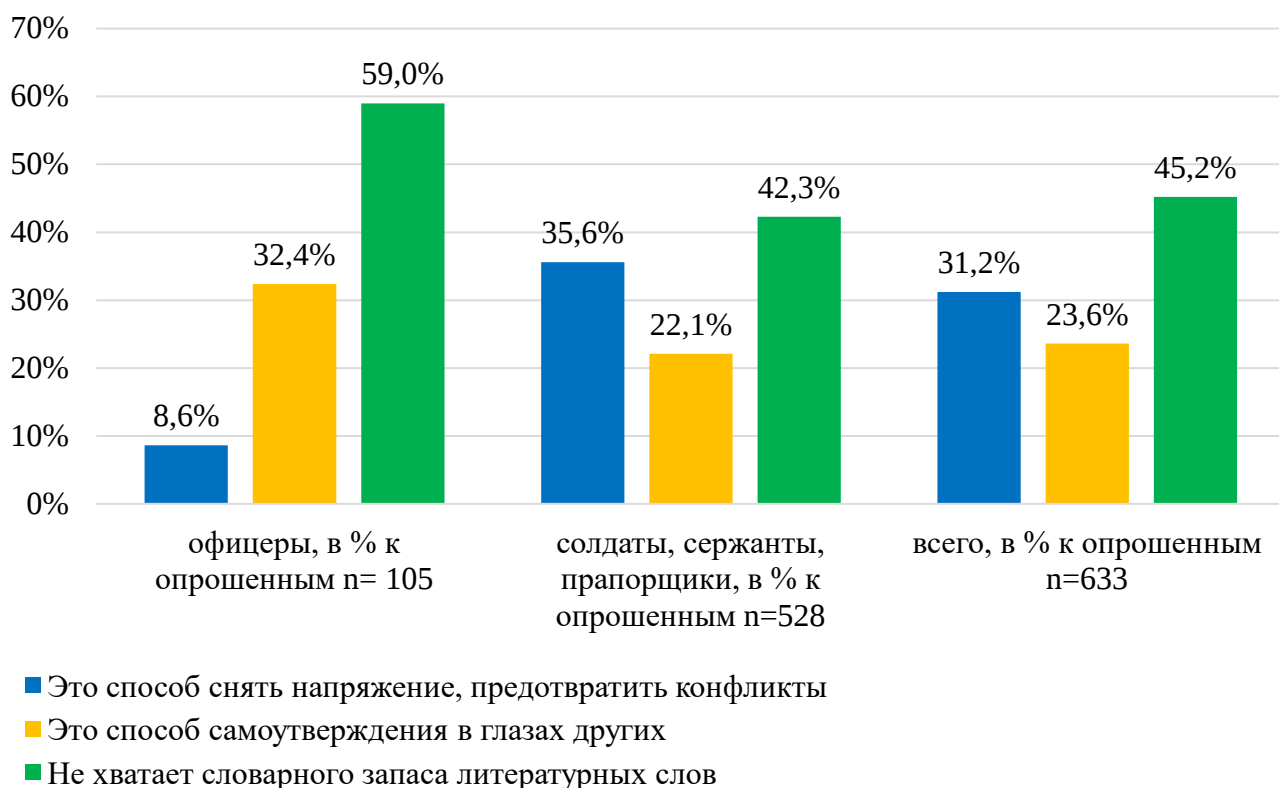


Рис. 44. Распределение ответов на вопрос: «Ненормативные (нецензурные) слова в общении военнослужащих употребляются, потому что...» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

8,6% офицеров и 35,6% из состава солдат, сержантов, прапорщиков считают, что ненормативные (нецензурные) слова в общении военнослужащих – это способ снять напряжение, а значит и предотвратить конфликты. При обсуждении спорного решения ненормативная лексика позволяет актерам смотреть на проблему со стороны. Последнее позволяет им не включаться в решение проблем эмоционально, что в целом создает иллюзию более простого отслеживания служебно-трудовых процессов, упростить стиль коммуникаций с человеком, обсуждать конкретные решения вне характеристик личности руководителей.

Сами военнослужащие четко понимают, что процесс профилактики конфликтов должен включать в себя мероприятия, направленные на предотвращение ненормативных (нецензурных) слов в системе профессионального общения (рис. 45).

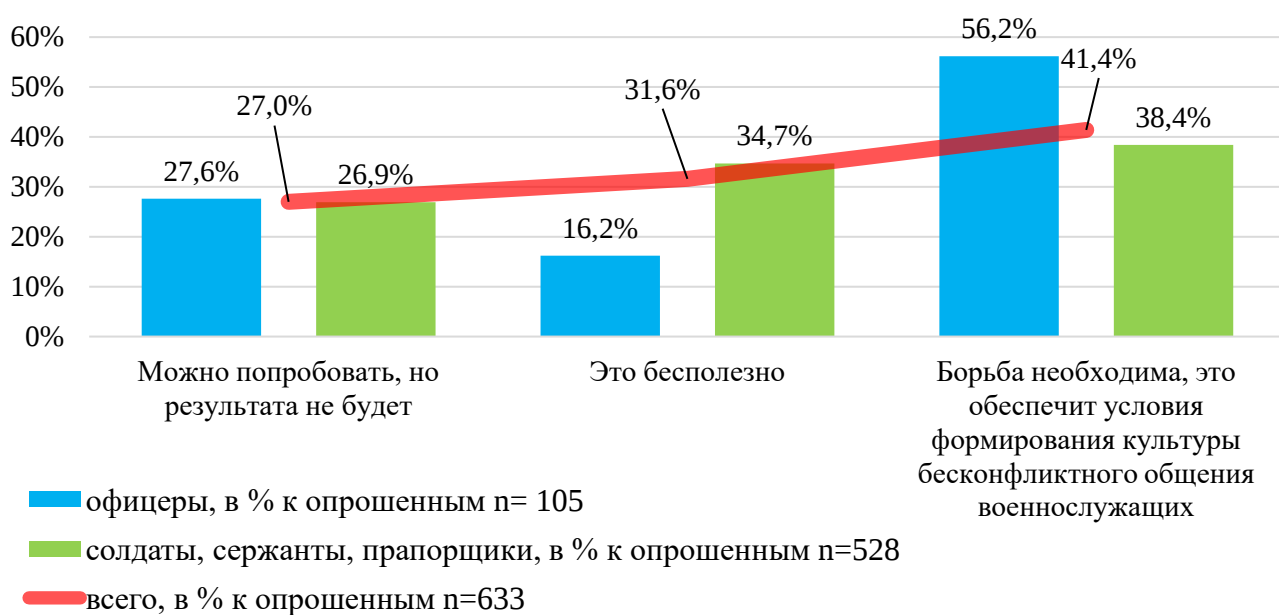


Рис. 45. Распределение ответов на вопрос: «Есть ли необходимость бороться с ненормативными (нецензурными) словами в общении военнослужащих?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

38,4% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, а также 56,2% офицеров констатируют, что профилактика употребления нецензурных слов и выражений просто необходима, это обеспечит условия формирования культуры бесконфликтного общения военнослужащих. Подавляющее большинство респондентов полагают, что данные проекты профилактики не могут быть успешными. 34,7% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 16,2% офицеров полагают, что данные профилактические проектные усилия бесполезны. 26,9% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 27,6% офицеров подчеркивают, что данную деятельность можно попробовать, но эта деятельность будет без результата. Культура бесконфликтного общения военных субъектов по-разному должна проявляться в различных действиях и структурных уровнях воинского коллектива.

Данный подход также подтверждается результатами анализа ответов на следующий вопрос анкеты (рис. 46): «Хотели бы Вы, чтобы в процессе управления воинским коллективом (на службе) употребляли ненормативные (нецензурные) слова?». 64,6% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 82,0% офицеров

утверждают, что не хотели бы, чтобы в процессе управления воинским коллективом (на службе) употребляли ненормативные (нецензурные) слова.

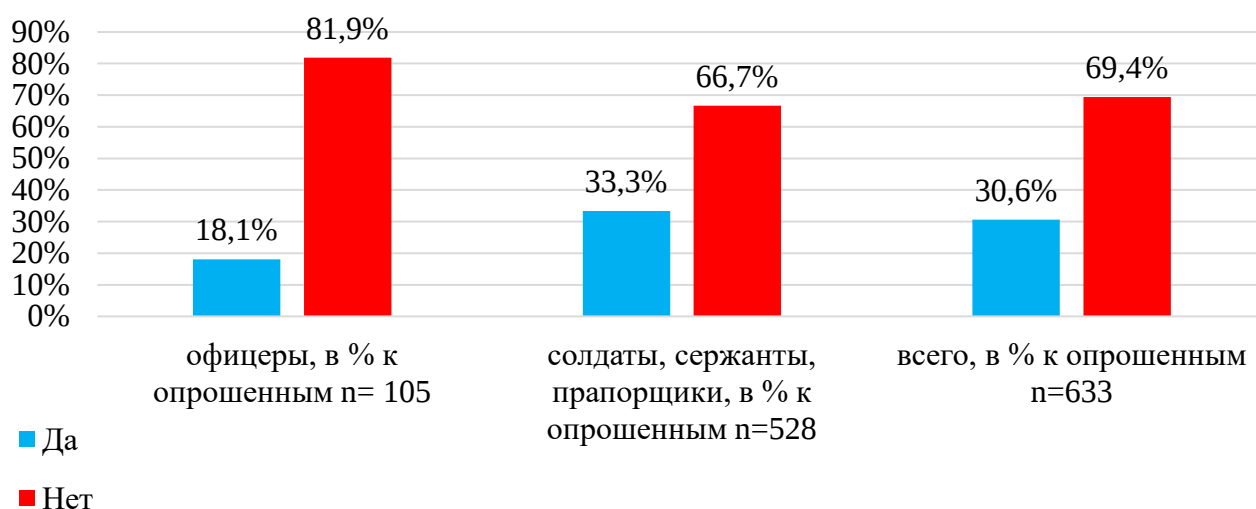


Рис. 46. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы в процессе управления воинским коллективом (на службе) употребляли ненормативные (нецензурные) слова?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Еще больший состав респондентов (81,6% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков, 100,0% офицеров) категорически против употребления «мата» в домашних условиях (рис. 47). В целом военнослужащие соглашались с идеей о том, что общение в процессе служебно-трудового взаимодействия в системе современного воинского коллектива должно быть буквально регламентировано федеральными законами, вышестоящими начальниками, представителями военной администрации, положениями, а также правовыми актами военной организации.

Респонденты убеждены, что потенциал бесконфликтных служебно-трудовых коммуникаций должен представлять собой характеристику потенциала всего первичного воинского коллектива, а также членов семей военнослужащих. На практике часть военных субъектов предлагает рассматривать потенциал бесконфликтных коммуникаций как форму культуры воинского коллектива и общества в целом. Хотя на практике никто из исследованных военнослужащих не пробовал на службе работать над правильностью собственного построения предложений, фраз, не пытался устранить ненормативный сленг.

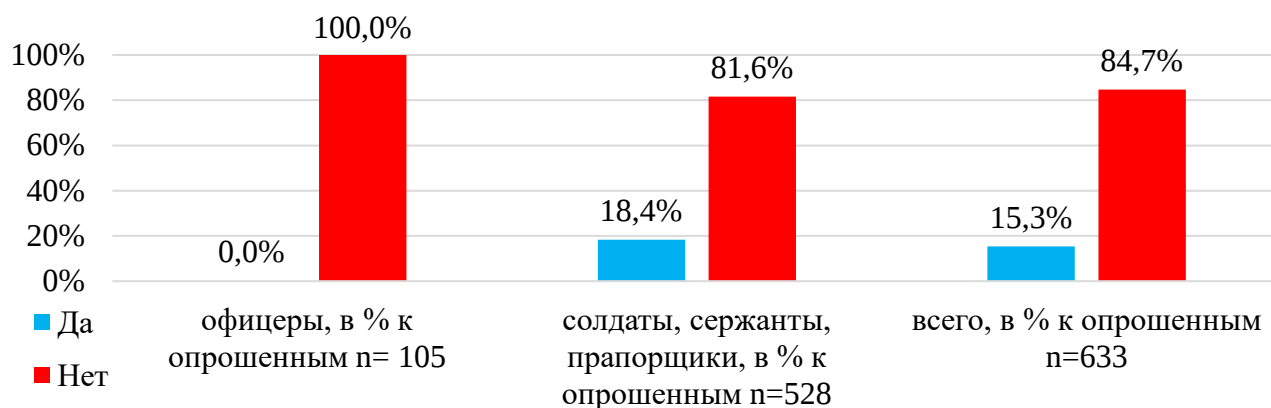


Рис. 47. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы в вашем доме употребляли в общении ненормативные (нецензурные) слова?» (в % к опрошенным, N=633, N_{офицеров}=105 (16,6%), N_{солдат, сержантов, прапорщиков}=528 (83,4%))

Таким образом, в современных условиях процесс коммуникаций военнослужащих ориентирован на упрощенное донесение понятийных конструкций подчиненным, уточнение смысла распоряжений и приказов. Отметим, что военнослужащие не обращают внимание на ненормативные (нецензурные) слова, не стремятся грамотно выражать мысли, выстраивать четкую риторику, не пытаются делать верно ударения, верно фиксировать фразы.

Выводы параграфа 2.3.

Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в среде современного воинского коллектива представляет собой результат процесса проектного воздействия на военнослужащих. Данный процесс должен обеспечить диагностику культуры бесконфликтного взаимодействия, конфликтных отношений и перевод имеющихся социальных конфликтов в предсказуемый и рациональный контекст, способствующий снижению социальной напряженности и оптимизации служебно-трудовой деятельности военнослужащих. В рамках структурных подразделений военной организации должны вырабатываться и реализовываться стратегии проектного целевого формирования культуры профессионального взаимодействия. Социокультурное целевое формирование определяется как проблемная задача, решение которой связано с интеграцией нескольких разделов социокультурных проектов. Одновременно каждая проблемная задача социокультурного проекта зависима от стратегии потребления

объектов конфликта, поэтому ее решение необходимо связывать с урегулированием социальных противоречий, возникающих в результате получения и распределения доходов, оптимизации служебно-трудовых отношений военнослужащих.

В современных условиях необходим переход от фрагментарной (периодически функционирующей) к комплексной (постоянно функционирующей) модели проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. Последняя должна включать в себя два базовых системных компонента: социокультурный и социально-экономический.

Социокультурный компонент проекта целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является основным и состоит из следующих разделов: 1) непосредственного (социологическая оценка, проектное конструирование обновленных военных ценностей, норм поведения, принципов профессионального действия и общения); 2) информационно-образовательного (проактивное развитие бесконфликтного профессионального потенциала различных групп военных субъектов, образовательное проектное поддержание развития потенциала конфликтологической готовности к военной службе, потребности к самоконтролирующим практикам военных различных статусных групп); 3) социокультурного контроля (осуществление на постоянной основе социологической оценки, выявление и дополнительный социальный контроль поведения отдельных групп военнослужащих, выявление и профилактика действий групп, склонных к деструктивным поведенческим практикам, расширение системы социального контроля конфликтных практик в воинском коллективе, в отдельных случаях создание возможности привлечения к контролю СМИ, военных профсоюзов, иных общественных структур, мотивация и опережающее развитие практик самопрофилактики деструктивных служебно-трудовых конфликтов).

В рамках социокультурной компоненты проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должны решаться следующие проблемные задачи.

Первая проблемная задача: отсутствие системы социологической

диагностики конфликтных явлений в воинских коллективах. В современных условиях деструктивные кризисные явления формируются и развиваются стихийно. Специальных служб, направляющих свою деятельность на их выявление, исследование и профилактику, не существует. Для преодоления данной проблемы сегодня необходимо внедрение эффективных механизмов социологической диагностики, осуществление систематического сбора и анализа информации о зонах деструктивного конфликтного риска в деятельности военнослужащих. Социологическую диагностику деструктивных конфликтов в воинских коллективах необходимо рассматривать как этап процесса конфликтной профилактики. В рамках данного процесса важно выявление не только специфических качеств объекта профилактики, но и специфики развития и действия военнослужащих в условиях роста социальной неопределенности.

Вторая проблемная задача: низкий уровень культуры взаимодействия военнослужащих. В новых условиях представляется важным разработка непосредственного раздела проекта, направленного на целевое формирование социокультурных бесконфликтных характеристик военных акторов, развитие их совокупных способностей к бесконфликтному профессиональному взаимодействию. Необходимо не только проектировать систему бесконфликтных ценностей, социальных норм, способностей к коммуникациям, но и деятельную мотивацию, нормативные установки бесконфликтной нравственной модели общения, развивать методы, принципы и необходимые формы коммуникационного профессионального взаимодействия военнослужащих.

Третья проблемная задача: проектное поддержание конфликтологической готовности военнослужащих в процессе осуществления служебно-трудового взаимодействия. Формировать навыки и способности военных индивидов эффективно осуществлять служебно-трудовое взаимодействие в условиях социальной неопределенности, риска для жизни, реального деструктивного конфликта во внутренней и внешней социальных средах воинского коллектива. Жесткий регламент функционирования, динамизм профессиональных изменений, специфическая направленность и необходимость постоянного взаимодействия с

социумом позволяют определять потенциал бесконфликтного служебно-трудового взаимодействия как важный компонент профессионального потенциала членов современного воинского коллектива.

Социально-экономический компонент проекта целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих является дополнительным и состоит из следующих разделов: 1) потребительного (достижение опережающего роста доходов, расширенного воспроизводства материальных и социокультурных потребностей членов семей военнослужащих); 2) стимулирующего (стимулирование бесконфликтного слаженного взаимодействия военнослужащих, согласование, а по ряду направлений и выравнивание льгот групп военнослужащих, участвующих в боевых действиях при реализации различных специальных военных операций).

В рамках социально-экономического компонента проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должны решаться следующие проблемные задачи.

Первая проблемная задача: преодоление несоответствия уровня трудовых затрат военной службы и уровня денежного довольствия. Данная проблемная задача актуализируется в результате воздействия двух факторов. Во-первых, в результате обострения экономического кризиса, роста инфляции, неэффективности компенсаторной политики государства (в настоящее время замедлился рост уровня жизни военнослужащих, не участвующих в специальной операции). Данная проблема определяет повышение социальной напряженности в воинских коллективах, способствует снижению качества потребления, зарождению и развитию служебно-трудовых кризисов, повышению практик обращения военнослужащих к конфликтным методам служебно-трудового взаимодействия. Во-вторых, в переход военной организации на динамичный наукоемкий тип развития и одновременное торможение роста реальных доходов военнослужащих (не участвующих в специальной военной операции) приводит к росту социальной напряженности в воинских коллективах. Последнее способствует снижению профессиональной мотивации, стремлению сменить место службы.

Разрешение данной проблемной задачи связывается с проектной деятельностью двух типов. Первый: в рамках Российской Федерации необходима разработка и реализации федерального национального проекта, направленного на обеспечение стабильно высокого уровня реального денежного довольствия военнослужащих как участвующих, так и не участвующих в специальной военной операции, обеспечение функционирования эффективного механизма компенсации инфляционных потерь дохода семей военных. Второй: разработка и финансовая поддержка регулирующего проекта развития духовных потребностей военнослужащих, интеллектуальных потребностей к научной, новаторской, инновационной военно-профессиональной деятельности, качественное обновление служебно-трудовых отношений в современных воинских коллективах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Воинский коллектив – это социокультурная организационная система, включающая группы военнослужащих, реализующих специфические функции взаимообусловленного и взаимозависимого действия (то есть взаимодействия), направленные на вооруженную защиту интересов общества. Воинский коллектив как социальная система характеризуется: 1) совокупностью формальных и неформальных профессиональных групп военнослужащих (разделяющих и провозглашающих военно-организационные ценности, нормы, принципы поведения); 2) спецификой социокультурной среды его функционирования (совокупностью факторов, определяющих и лимитирующих служебную деятельность, жестких административных границ, норм и принципов служебного взаимодействия военных акторов).

По сути, поведение военнослужащих на уровне реализации и вне осуществления военной службы подвержено жесткому социальному контролю. Военная администрация имеет полномочия и осуществляет функции по приведению действий военнослужащих в соответствие с нормами, правилами, ценностями, традициями военных организационных структур. Поэтому функционирование акторов воинских коллективов представляет сложный, зачастую противоречивый процесс. Военнослужащие вынуждены постоянно приспосабливаться. Они подвергаются проверкам. Имеется комплексная система отчетности по профессиональным и бытовым практикам военнослужащих. Поэтому процесс функционирования военных субъектов предполагает целевое формирование бесконфликтной культуры взаимодействия, накопление способностей бесконфликтного общения, обновление конструктивных практик взаимодействия на различных уровнях служебной деятельности. Практики поведения каждой из военных профессиональных групп подвергаются социальной оценке в контексте интеллектуальных, духовных, культурных, экономических, экологических параметров.

Таким образом, реализация служебно-трудовой деятельности в современном воинском коллективе имеет следующие специфические черты.

Во-первых, служебно-трудовая деятельность осуществляется в контексте специфической системы вербальных и невербальных коммуникаций, знаков различия, символических атрибутов, воинских эмблем, жесткой ориентации на государственные ритуалы, идеологические символы, обряды, государственное рекламное сопровождение.

Во-вторых, осуществляется жесткое государственное нормирование не только профессиональной служебно-трудовой деятельности, но и социального поведения в целом, выступающее в особенном государственном ритуализированном виде, призванном обеспечивать бесконфликтное сосуществование, общение и взаимодействие военнослужащих, осуществление внешнего межкультурного группового диалога.

В-третьих, преобладает императивная (административно-повелевающая) система регулирования принципов и норм служебно-трудовой деятельности как механизма безусловного, бесконфликтного, комплексного и обязательного для соблюдения каждым военным субъектом поведения (представленных в уставах, приказах, распоряжениях, регламентах профессиональных действий).

В-четвертых, двойственность (формального, "казенного", нормативно консервативного, а также неформального, ненормативного) языка общения как фактора регулирования конфликтов в процессе функционирования воинского коллектива.

В современном воинском коллективе внутренние социальные конфликты объективны и неизбежны. Они отражают проявление вертикальных или горизонтальных социокультурных противоречий в системе отношений субъекта и объекта управления воинским коллективом. Социальное проектное формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих представляет собой результат целевой деятельности государства, военной администрации, представителей общественных организаций, направленной на формирование, поддержание и изменение культуры взаимодействия (обновление социокультурного бесконфликтного потенциала), для становления бесконфликтных, преимущественно конструктивных, форм взаимодействия военнослужащих. Оно имеет двойственные цели: 1) создание социокультурного

потенциала саморазрешения и предотвращения развития деструктивных социальных конфликтов; 2) мотивация проактивного развития конструктивных конфликтов, обеспечение условий активного обмена и накопления социальных инноваций. Социальный конфликт воинского коллектива проявляется как социальный процесс скрытого или явного противоборства, столкновения различных по направленности целей, служебно-трудовых ценностей, интересов, взглядов военнослужащих, а также способ разрешения противоречий в системе их служебно-трудового взаимодействия.

Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих — это системный компонент организационной культуры военной организации, имеющей две формы: декларируемую (провозглашение социокультурных бесконфликтных/конфликтных положений, ценностей, норм, принципов, убеждений, установок); реальную (непосредственные бесконфликтные/конфликтные практики поведения на службе и в быту).

В результате социологической оценки военнослужащие ранжированы на несколько групп относительно их провозглашаемой и поведенческой (практической) культуры бесконфликтного взаимодействия.

Устойчивая культура бесконфликтного взаимодействия. На декларативном уровне данная культура проявляется у 50,8% солдат, сержантов, прапорщиков, 64,7% офицеров. Они знают, понимают, принимают, разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного профессионального взаимодействия. На поведенческом уровне данная культура проявляется у 42,8% солдат и сержантов, прапорщиков, 30,5% офицеров. Они на практике мотивированы, стремятся и всегда осуществляют взаимодействие бесконфликтно.

Неустойчивая культура бесконфликтного взаимодействия. На декларативном уровне неустойчивая культура бесконфликтного взаимодействия проявляется у 33,5% солдат, сержантов, прапорщиков, 26,7% офицеров. Они знают, частично принимают и разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. На поведенческом уровне неустойчивая культура бесконфликтного взаимодействия проявляется у 48,1% солдат и сержантов, прапорщиков, 55,2% офицеров. Они на практике

мотивированы, но не всегда стремятся и осуществляют взаимодействие бесконфликтно.

Частичный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия. На декларативном уровне частичный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия имеют 12,9% солдат и сержантов, прапорщиков, 8,6% офицеров. Они имеют некоторые знания, частично принимают и разделяют некоторые ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного взаимодействия военнослужащих. На поведенческом уровне частичный уровень культуры бесконфликтного взаимодействия имеют 6,6% солдат и сержантов, прапорщиков, 12,4% офицеров. Они на практике только периодически стремятся и осуществляют профессиональное взаимодействие бесконфликтно.

Отсутствие культуры бесконфликтного взаимодействия. На декларативном уровне отсутствует культура бесконфликтного взаимодействия у 2,8% солдат, сержантов, прапорщиков (офицеров среди данной группы нет). У этих военнослужащих отсутствуют четкие знания, они не разделяют ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих. На поведенческом уровне отсутствует культура бесконфликтного взаимодействия у 2,3% солдат и сержантов, прапорщиков, 1,9% офицеров. Данные военнослужащие являются конфликтоориентированными. Они преимущественно осуществляют профессиональное взаимодействие в условиях отношений социального конфликта.

Результаты диссертационной работы позволяют представить рекомендации, направленные на оптимизацию процесса проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

1. Разработка общего государственного проекта поддержания материального и духовного потребления членов семей военнослужащих, преодоление несоответствия уровня трудовых затрат и уровня денежного довольствия военнослужащих.

2. Разработка и внедрение проекта, направленного на целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в военных организациях России, включающего в себя: анализ информации о зонах

конфликтного риска в деятельности военнослужащих; образовательное конструирование потенциала бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих, противодействие идеологическим провокациям Запада; проектное поддержание конфликтологической готовности военнослужащих в процессе реализации военной профессиональной деятельности. Поддержание бесконфликтного взаимодействия военнослужащих должно включать не только образовательную и просветительскую форму, но и профилактическую.

3. Целевое формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих предполагает разработку и реализацию двух относительно независимых проектов: 1) образовательного развития конфликтологической готовности военнослужащих (определяет административное конструирование бесконфликтного потенциала акторов – достижение интеграции профессиональных целей, товарищеского взаимодействия, развитие ценностей военной службы, социальных установок, направленных и способствующих пониманию, оценке, принятию конструктивных решений в ситуации социального конфликта); 2) профилактики конфликтов в воинских коллективах (социологическая оценка, выявление и дополнительный социальный контроль поведения отдельных групп военнослужащих, склонных к деструктивным поведенческим практикам, целевое развитие их проактивного (ориентированного на будущие потребности военной организации) конфликтологического профессионального потенциала).

Таким образом, важным механизмом процесса оптимизации проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия в воинских коллективах является не только процесс диагностики социальных групп военнослужащих, выявление проблемных конфликтноориентированных личностей, но и реализация программ формирования у них проактивной (ориентированной на будущие потребности военной организации) культуры бесконфликтного взаимодействия как формы конфликтологического профессионального потенциала, понимания, оценки конфликтных ситуаций, мотивации эффективной реализации служебной деятельности, что в целом

предполагает повышение уровня готовности военнослужащих к деятельности в условиях социальной напряженности, ориентации на разрешение конфликтных социальных противоречий как во внешней, так и во внутренней средах воинского коллектива.

В завершающей части диссертационного исследования отметим, что данная работа представляет не только теоретическую и методологическую, но и эмпирическую основу исследования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Наиболее важные направления последующего исследования данной научной темы, следующие:

- 1) разработку теоретических основ социокультурных конфликтов в условиях специальной военной операции;
- 2) организационное проектирование и методы построения механизмов разрешения социальных конфликтов в современном воинском коллективе;
- 3) установление организационной структуры, оценки, целей и механизмов разрешения социокультурных конфликтов;
- 4) определение бесконфликтного социокультурного потенциала военной организации, воинского коллектива, военнослужащего;
- 5) формирование социокультурной политики в военной организации;
- 6) выявление тенденций, закономерностей, форм воспроизводства бесконфликтного социокультурного потенциала военной организации;
- 7) выработка механизмов социального самоконтроля в социокультурной среде современного воинского коллектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова, Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути их разрешения [Текст] / Е. В. Александрова. – М.: ПМБ РАУ, 1993. – 137 с.
2. Алексеенко, В. Э. Социально-функциональная структура военной организации Российской Федерации [Текст] / В. Э. Алексеенко // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2020. – № 2. – С. 255-261.
3. Антошина, Н. В. Социально-экономический конфликт: проблемы диагностики : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 [Рукопись] / Антошина Надежда Витальевна. – М., 1995. – 134 с.
4. Аньшин, В. М. Модели управления портфелем проектов в условиях неопределенности [Текст] / В. М. Аньшин, И. В. Демкин, И. М. Никонов, И. Н. Царьков. —М.: МАТИ, 2014. – 194 с.
5. Ахметова, А. К. Организационная культура: суть, определение и актуальные подходы [Текст] / А. К. Ахметова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 2 (44). – С. 6-7.
6. Баландина, Т. М. Этапы управления развитием организационной культуры [Текст] / Т. М. Баландина // Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2005. – № 2. – С. 73-76.
7. Баландина, Т. М. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления [Текст] / Т. М. Баландина, М. Г. Гильфанова // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2(7). – С. 70-74.
8. Баландина, Т. М. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России [Текст] / Т. М. Баландина, С. В. Хвостанцев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 3(67). – С. 167-171.
9. Баландина, Т. М. Социальное конструирование профессиональной культуры работников организаций [Текст] / Т. М. Баландина, В. В. Немоляев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 5(59). – С. 197-200.

10. Баландина, Т. М. Социальное проектирование развития организационной культуры [Текст] / Т. М. Баландина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2005. – № 11-1. – С. 9-12.
11. Баландина, Т. М. Социология управления : учебное пособие [Текст] / Т. М. Баландина. – Саратов, 2016. – 222 с.
12. Баландина, Т. М. Формирование организационной культуры инновационного типа [Текст] / Т. М. Баландина. – Саратов : Сарат. гос. соц.-экон. ун-т, 2004. – 190 с.
13. Баландина, Т. М. Методологические основы социологического исследования экономического действия [Текст] / Т. М. Баландина, Ю. Г. Быченко // Актуальные проблемы военных и социальных наук : Сборник трудов Межвузовской научно-практической конференции. Саратов, 23 апреля 2020 года / Под общ. ред. А.В. Евстифеева. – Саратов, 2020. – Т. 2(2). – С. 25-31.
14. Бандурин, А. П. Социальная регуляция (Рациональное и иррациональное) : дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.11 [Рукопись] / Бандурин Александр Петрович. – Ростов-на-Дону, 2005. – 363 с.
15. Барановский, М. В. Проблема доверия в посланиях президента РФ Федеральному Собранию РФ: социологический анализ [Текст] / М. В. Барановский // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 11. – С. 24-27.
16. Барановский, М. В. Доверие в военной организации [Текст] / М. В. Барановский // Социологические исследования. – 2019. – № 10. – С. 137-145.
17. Барановский, М. В. Доверие как категория социального управления в вооруженных силах США [Текст] / М. В. Барановский // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 4-2(42). – С. 17-20.
18. Барановский, М. В. Доверие общества вооруженным силам (зарубежный опыт социологических исследований) [Текст] / М. В. Барановский // Общество: социология, психология, педагогика. – 2019. – № 6(62). – С. 26-31.
19. Барановский, М. В. К вопросу о методологических основах социологического исследования социальных отношений доверия [Текст] / М. В.

Барановский // Перспективы науки. – 2015. – № 1(64). – С. 43-47.

20. Барановский, М. В. Кросснациональные социологические исследования межличностного и институционального доверия [Текст] / М. В. Барановский, А. В. Борисов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2020. – Т. 6 (72), № 2. – С. 3-14.

21. Барановский, М. В. Некоторые компоненты теоретико-социологического изучения доверия в военной организации: комплектование вооруженных сил и идеология [Текст] / М. В. Барановский // Социология. – 2020. – № 5. – С. 237-243.

22. Барановский, М. В. Современные практики социологического изучения феномена доверия [Текст] / М. В. Барановский // Власть. – 2019. – Т. 27, № 2. – С. 183-190.

23. Барановский, М. В. Социальные аспекты отношений доверия в процессе руководства воинским подразделением [Текст] / М. В. Барановский, В. И. Веремчук // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2015. – № 1(24). – С. 94-99.

24. Барановский, М. В. Феномен доверия в современных социологических исследованиях [Текст] / М. В. Барановский // Власть. – 2013. – № 6. – С. 134-137.

25. Башарина, А. В. Управление социальной направленностью персонала современного вуза, реализующего дистанционные образовательные технологии : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 [Рукопись] / Башарина Алла Викторовна. – 2005. – 183 с.

26. Беляев, А. М. Некоторые проблемы профессионального развития гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации [Текст] / А. М. Беляев, П. П. Шевель // Научно-информационный журнал «Армия и общество». – 2012. – № 2(30). – С. 125-130.

27. Беляев, А. М. Сутерс Дж. Социология и военные исследования. Классические и современные основания [Текст] / А. М. Беляев ; пер. с англ. В. В. Белоусова. // Социологические исследования. – 2022. – № 4. – С. 164-169.

28. Бергер, П. Л. Социальное конструирование реальности : Трактат по

социологии знания [Текст] / П. Л. Бергер, Т. Лукман ; пер. с англ. – М. : Моск. филос. фонд : Academia-центр : Медиум, 1995. – 322 с.

29. Берталанфи, Л. фон. Общая теория систем: критический обзор [Текст] / Л. фон Берталанфи // Исследования по общей теории систем : сборник переводов; под ред. и с предисл. В. Н. Садовского, Э. Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1969. – 520 с.

30. Богданов, А. А. Всеобщая организационная наука (тектология) : в 3 ч. [Текст] / А. А. Богданов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Ленинград ; М. : Книга, 1925-1929.

31. Боженко, В. А. Определение понятия "конфликт" [Текст] / В. А. Боженко // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. – 2000. – № 2. – С. 143-147.

32. Большаков, Н. В. Сочетать, комбинировать, смешивать: качественные и количественные методы в современной исследовательской практике [Текст] / Н. В. Большаков // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. – 2017. – № 3. – С. 21-29.

33. Большакова, С. А. Регулирование цифровых технологий [Текст] / С. А. Большакова // Цифровая наука. – 2020. – № 1. – С. 41-45.

34. Бразевич, С. С. Конфликты в вооруженных силах Российской Федерации: специфика и способы управления [Текст] / С. С. Бразевич // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения. – 2006. – № 2. – С. 50-54.

35. Брылева, Л. Г. Особенности восприятия обществом организационных изменений и их Влияние на степень конфликтной напряженности [Текст] / Л. Г. Брылева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2. – С. 199.

36. Брылева, Л. Г. Социальная природа и моделирование процесса управления организационным конфликтом [Текст] / Л. Г. Брылева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – С. 1455.

37. Буранов, С. Н. Управление конфликтами во взаимоотношениях военнослужащих [Текст] / С. Н. Буранов, Д. Г. Давыдов // Право в Вооруженных Силах. Военно-правовое обозрение. – 2006. – № 9(111). – С. 106-109.

38. Бурдье, П. Социология политики [Текст] / П. Бурдье ; сост., общ. ред. и предисл. Н.А. Шматко. – М.: Socio-Logos, 1993. – 336 с.
39. Бурдье, П. Структуры, Habitus, Практики [Текст] / П. Бурдье // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. – 119 с.
40. Быченко, Ю. Г. Социологический подход к исследованию категории «информационная культура» [Текст] / Ю. Г. Быченко, А. М. Пихтелев, Т. М. Баландина // Социологические знания в контексте актуальных проблем развития социальных общностей и институтов : сборник научных статей всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 12 июля 2023 г. ; под общ. ред. А. М. Пихтелева. – Саратов, 2023. – С. 120-126.
41. Быченко, Ю. Г. Современные тенденции формирования профессионального потенциала военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / Ю. Г. Быченко, А. М. Пихтелев. – Саратов : Саратовский источник, 2021. – 76 с.
42. Быченко, Ю. Г. Культура здорового образа жизни военнослужащих [Текст] / Ю. Г. Быченко, Д. Н. Курдюков // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 80-88.
43. Быченко, Ю. Г. Пути совершенствования информационной культуры курсантов военного института [Текст] / Ю. Г. Быченко // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2023. – Т. 9 (75), № 4. – С. 18-25.
44. Быченко, Ю. Г. Развитие человеческого потенциала в оценках военнослужащих [Текст] / Ю. Г. Быченко, А. М. Пихтелев // Власть. – 2019. – Т. 27, № 1. – С. 209-216.
45. Быченко, Ю. Г. Саморазвитие информационной культуры у студентов высших учебных заведений [Текст] / Ю. Г. Быченко, Е. А. Зиновьева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2022. – № 1. – С. 19-22.
46. Быченко, Ю. Г. Социокультурные факторы мотивации творческого труда [Текст] / Ю. Г. Быченко, А. А. Савенко // Известия Саратовского военного

института войск национальной гвардии. – 2022. – № 1(6). – С. 60-63.

47. Быченко, Ю. Г. Экономическое действие как форма социального действия [Текст] / Ю. Г. Быченко, Т. М. Баландина // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 35-40.

48. Бычков, А. В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы: социологический анализ (на примере железнодорожных войск РФ) : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 [Рукопись] / Бычков Александр Владиславович. – СПб., 2009. – 153 с.

49. Бялт, В. С. Система социального регулирования: теоретико-правовой аспект [Текст] / В. С. Бялт, С. Н. Трипутин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 1(73). – С. 28-32.

50. Вайсбург, А. В. Современные методы социологических исследований: миф или реальность для провинциальных социологов? [Текст] / А. В. Вайсбург // Вестник экономики, права и социологии. – 2018. – № 3. – С. 154-156.

51. Вебер, М. Избранное. / [Текст] М. Вебер Образ общества. – М.: Прогресс, 1994. – 702 с.

52. Вебер, М. Избранные произведения / Пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; пред. П. П. Гайденко. [Текст] / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

53. Вебер, М. О некоторых категориях понимающей социологии [Текст] / М. Вебер // Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с. – С. 179.

54. Вебер, М. Основные понятия стратификации [Текст] // Кравченко А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. – М.: На Воробьевых, 1997. – 206 с.

55. Вебер, М. Основные социологические понятия. Раздел III. Социальные отношения [Текст] / М. Вебер // Избранные произведения. – М., 1990. – 808 с.

56. Вебер, М. Хозяйство и общество. Глава II: Основные социологические категории хозяйствования [Текст] / М. Вебер // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 1. – С. 46-68.

57. Ведерников, В.Н. О методологии военно-социологического познания [Текст] / В. Н. Ведерников // Социс. – 1995. – № 6. – С. 74-81.

58. Веремчук, В. И. Оптимизация управления социальными конфликтами

среди военнослужащих контрактной службы в воинских подразделениях Сухопутных войск Вооруженных Сил Российской Федерации [Текст] / В. И. Веремчук, А. А. Гизатуллин // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2019. – № 1(834). – С. 258-265.

59. Врублевская, О. А. О сущности понятия "социальное взаимодействие" в научных исследованиях [Текст] / О. А. Врублевская // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. – 2006. – № 5(12). – С. 60-65.

60. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде : учебное пособие по специальности "Менеджмент" [Текст] / Т. П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 222 с.

61. Гвишиани, Д. М. Организация и управление : социологический анализ буржуазных теорий [Текст] / Д. М. Гвишиани. – М.: Наука, 1970. – 381 с.

62. Гидденс, Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации [Текст] / Энтони Гидденс ; пер. с англ. И. Тюриной. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2005. – 528 с. – С. 29.

63. Гидденс, Э. Последствия современности [Текст] / Э. Гидденс ; пер. с англ. Г. К. Ольховикова, Д. А. Кибальчича ; вступ. статья Т. А. Дмитриева. – М.: Праксис, 2011. – 352 с.

64. Гидденс, Э. Социология [Текст] : учебник / Э. Гидденс ; науч. ред. В. А. Ядов ; общ. ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Иосилевича. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 703 с.

65. Гизатуллин, А. А. Механизмы разрешения социальных (организационных) конфликтов в воинских подразделениях МО РФ [Текст] / А. А. Гизатуллин // Социология. – 2018. – № 1. – С. 175-179.

66. Гизатуллин, А. А. Стратегии разрешения социальных конфликтов в воинских подразделениях МО РФ [Текст] / А. А. Гизатуллин // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2018. – Т. 10, № 2-2. – С. 67-71.

67. Гильфанова, М. Г. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления [Текст] / М. Г. Гильфанова, Т. М. Баландина

// Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2(7). – С. 70-74.

68. Государственное управление: основы теории и организации : учебник [Текст] / М. Г. Анохин, Е. В. Волкова, Н. В. Высоцкая ; под редакцией В.А. Козбаненко. – М.: СТАТУТ, 2000. – 912 с.

69. Гончаров, В. Н. Религия и культура в современной общественной жизни [Текст] / В. Н. Гончаров, А. В. Лемешко // Современная наука: от теории к практике : сборник статей по материалам VI Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 25 мая 2021 года. – М.: Академия социального управления, 2021. – С. 90-93.

70. Григорьев, А. А. Социальный порядок и военная организация [Текст] / А. А. Григорьев // Социология власти. – 2004. – № 4. – С. 44-58.

71. Громов, И. А. Западная теоретическая социология [Текст] / И. А. Громов, А. Ю. Мацкевич, В. А. Семенов. – Санкт-Петербург : Ольга, 1996. – 286 с.

72. Губина, Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе [Текст] / Н. В. Губина // Социологические исследования СОЦИС. – 1998. – № 11. – С. 17–25.

73. Гусев, С. С. Культура: конфликты и компромиссы [Текст] / С. С. Гусев // Философские науки. – 2012. – № 12. – С. 36-46.

74. Гуткина, И. М. К вариативности связи понятий «пространство» и «культура» [Текст] / И. М. Гуткина // Пространство цивилизаций и культур на рубеже XXI века. – Саратов, 1999. – С. 64-66.

75. Дарендорф, Р. «Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы» [Текст] / Ральф Дарендорф ; пер. с нем. Л. Ю. Пантиной. – М.: РОССПЭН, 2002. – 284 с.

76. Дарендорф, Р. Тропы из утопии : Работы по теории и истории социологии [Текст] / Ральф Дарендорф ; пер. с нем. Б. Скуратова и В. Близнекова. – М.: Праксис, 2002. – 534 с.

77. Дарендорф, Р. Элементы теории социального конфликта [Текст] / Р. Дарендорф. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2007. – 152 с.

78. Девлетов, Р. Н. Комплексный анализ социальной защиты

военнослужащего [Текст] / Р. Н. Девлетов // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2020. – № 2(73). – С. 49-51.

79. Девлетов, Р. Н. Основы методологии исследования социальной адаптации [Текст] / Р. Н. Девлетов // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты : сборник материалов XXXV Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 25–29 июля 2017 г. ; под общ. ред. С. С. Чернова. – Новосибирск : Центр развития научного сотрудничества, 2017. – С. 30–36.

80. Девлетов, Р. Н. Рост уровня жизни как показатель эффективности системы социальной защиты военнослужащего [Текст] / Р. Н. Девлетов // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2020. – № 2(73). – С. 52-54.

81. Девлетов, Р. Н. Параметры оценки социальной защиты военнослужащих [Текст] / Р. Н. Девлетов, Т. М. Баландина // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 3. – С. 211-215.

82. Деларю, В. В. Культура репродуктивного поведения студенческой молодежи: социологический поход [Текст] / В. В. Деларю, А. Д. Доника // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2023. – № 6. – С. 63-68.

83. Доблаев, В. Л. Организационное поведение : учебное пособие [Текст] / В.Л. Доблаев. – М. : Дело и Сервис, 2006. – 413 с.

84. Добренъков, В. И. Методы социологического исследования : учебник [Текст] / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 767 с.

85. Доклад Министра обороны РФ на расширенном заседании Коллегии Министерства обороны Российской Федерации [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства обороны России. – URL: <https://mil.ru/files/files/itogi2022/Kollegiya-21-12-22.pdf> (дата обращения: 28.04.2023).

86. Доника, А. Д. Роль социологии культуры в развитии профессиональной деятельности медицинских инженеров / А. Д. Доника, В. В. Жура, У. Б. Гасайниева // Медико-этические и социокультурные вопросы профессиональной коммуникации : сборник научных статей Всероссийской научно-практической

конференции, Волгоград, 05 марта 2024 г. – Волгоград : ВолгГМУ, 2024. – С. 46-51.

87. Дятлова, Е. Г. К вопросу о феномене конфликтного потенциала коллектива / Е. Г. Дятлова // Science Time. – 2015. – № 5(17). – С. 151-156.

88. Еналдиева, К. О. Понятия и принципы культурологического подхода в образовании / К. О. Еналдиева, И. Ф. Варзиева, Е. В. Говердовская // Современные технологии в образовании. – 2023. – № 23-1. – С. 105-110.

89. Ерохина, Н. А. Социальная оценка персонала в условиях совершенствования системы управления организацией / Н. А. Ерохина // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2007. – № 12. – С. 122-127.

90. Ершов, В.В. Культурный капитал солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту [Текст] / В.В. Ершов // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 3 (48). – С. 92 – 98.

91. Ершов, В.В. Социальная оценка трансформации культурного капитала работников военной организации [Текст] / В.В. Ершов // Российское общество в зеркале социологии. Вып. 14. – Саратов: Наука, 2014. – С. 147 – 151.

92. Ершов, В.В. Социально-трудовое развитие культурного капитала солдат и сержантов [Текст] / В.В. Ершов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т. 10. – № 5. – С. 17 – 24.

93. Ершов, Д. О. Социально-трудовое развитие курсантов военного института / Д. О. Ершов // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2015. – № 1(46). – С. 85-90.

94. Еремина, М. В. Формирование ценностных установок врача в условиях пандемии на додипломной стадии профессионализации / М. В. Еремина, И. К. Черемушникова // Исторические основы профессиональной культуры в здравоохранении : сборник статей Международной научно-практической конференции, Гродно, 20 мая 2022 г. / Отв. ред. М. Ю. Сурмач. – Гродно : Гродненский государственный медицинский университет, 2022. – С. 78-81.

95. Зайцев, А. К Социально-трудовой конфликт – это норма [Текст] / А. К. Зайцев // Социологические исследования. – 1993. – № 8. – С. 21-23.

96. Зайцев, А. К. Социальный конфликт [Текст] / А. К. Зайцев. – 2-е изд. –

М.: Academia, 2001. – 464 с.

97. Зайцев, А.К. Социальный конфликт на предприятии [Текст] / А.К. Зайцев. – Калуга: КаИС, 2013. – 304с.

98. Заславская, Т. И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества [Текст] / Т. И. Заславская // Социологические исследования. – 2001. – № 8. – С. 3-11.

99. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта : учебное пособие для вузов [Текст] / А. Г. Здравомыслов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 317 с.

100. Здравомыслов, А. Г. Фундаментальные проблемы социологии конфликта и динамика массового сознания [Текст] / А. Г. Здравомыслов // Социологические исследования. – 1993. – № 8. – С. 12-21.

101. Зиммель, Г. Теория конфликтного функционализма [Текст] / Г. Зиммель. – М.: Academia, 1993. – 415 с.

102. Зиммель, Г. Человек как враг [Текст] / Г. Зиммель // Социологический журнал. – М.: Институт социологии РАН, – 1994. – № 2. – С. 114-119.

103. Зубок, Ю. А. Конфликты [Текст] / Ю. А. Зубок // Знание. Понимание. Умение. – 2005. – № 2. – С. 179-182.

104. Зубок, Ю. А. Конфликты в молодежной среде: теоретико-методологические особенности изучения в условиях неопределённости [Текст] / Ю. А. Зубок, Т. В. Черкасова // Сорокинские чтения-2004: Российское общество и вызовы глобализации : тезисы докладов I Всероссийской научной конференции, Москва, 07 – 08 декабря 2004 г. – М. : Альфа-М, 2005. – Т. 4. – С. 381–383.

105. Иванцов, А. А. Профессиональный кризис как фактор развития профессионализма офицеров [Текст] / А. А. Иванцов // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2013. – № 4. – С. 303-306.

106. Иванов, В. Н. Социальные технологии : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061000 "Государственное и муниципальное управление" [Текст] / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 478 с.

107. Ионин, Л. Г. Диффузные формы социальности (к антропологии культуры) [Текст] / Л. Г. Ионин // Социологические чтения. Вып. 2. – М., – 1997. – С. 87.

108. Кабылинский, Б. В. Конфликт и культура: к вопросу об эффективном управлении [Текст] / Б. В. Кабылинский // Управленческое консультирование. – 2017. – № 11(107). – С. 119-124.

109. Казаков, Д. Е. Социально-культурные аспекты формирования у военнослужащих ценностей военной службы [Текст] / Д. Е. Казаков // Вестник Военного университета. – 2007. – № 1(9). – С. 59-66.

110. Калмыкова, О. Ю. Формирование конфликтологической компетентности как необходимого компонента управленческой культуры руководителя организации [Текст] / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, Ю. Н. Горбунова // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 9-1(131). – С. 230-244.

111. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 350 с.

112. Капица, С. И. Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08 [Рукопись] / Капица Сергей Иванович. – СПб., 2010. – 43 с.

113. Капица, С. И. Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08 [Рукопись] / Капица Сергей Иванович. – СПб., 2009. – 514 с.

114. Капустина, Е. А. Забастовка как крайняя форма социально-трудового конфликта [Текст] / Е. А. Капустина // Конфликт: социальный, политический, юридический. – М., 2010. – 55с.

115. Карпов, О. Г. Особенности конфликта в воинском коллективе [Текст] / О. Г. Карпов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2012. – № 2(10). – С. 134-138.

116. Качкынова, А. Т. Проблемы регулирования конфликтов в современных

условиях [Текст] / А. Т. Качкынова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 141-144.

117. Ковалев, А. Г. Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения [Текст] / А. Г. Ковалев // Психологический журнал. – 1983, –№ 4. – С. 51-61.

118. Ковалева, М. Д. Социальное конструирование культурных норм как предмет социологического исследования [Текст] / М. Д. Ковалева, М. Е. Волчанский // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2023. – № 6. – С. 58-63.

119. Козер, Л. А. Функции социального конфликта [Текст] / Л. А. Козер. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2007. – 223 с.

120. Козырев, Г. И. Конфликтный потенциал современного российского общества [Текст] / Г. И. Козырев // Социологические исследования. – 2017. – № 6(398). – С. 68-78.

121. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс : учебное пособие для студентов высших учебных заведений [Текст] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.

122. Кравченко, А. И. Культурология: словарь [Текст] / А. И. Кравченко. – М.: Академический Проект. 2000. – 670 с.

123. Кравченко, А. И. Социология управления : фундаментальный курс : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки и специальности "Социология" [Текст] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 4-е изд., испр. и доп. – Екатеринбург : Деловая книга ; М.: Акад. Проект, 2008. – 982 с.

124. Кривошеев, В. В. Социальное управление современным трудовым коллективом: итоги социологического исследования на судостроительном заводе "Янтарь" [Текст] / В. В. Кривошеев, А. А. Чудинов // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2011. – № 6. – С. 115-121.

125. Крылова, Т. А. Конфликтологическая компетентность курсантов как фактор противостояния стрессам [Текст] / Т. А. Крылова // Universum: психология и образование. – 2016. – № 11(29). – С. 22-24.

126. Кузнецов, Н. И. Современные теоретико-методологические основы исследования адаптационных способностей акторов [Текст] / Н. И. Кузнецов // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2019. – Т. 13, № 5. – С. 43-46.

127. Кузнецов, Н. И. Социальная адаптация курсантов как социологическое явление [Текст] / Н. И. Кузнецов // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – Т. 17, № 5. – С. 101-107.

128. Кузнецов, Н. И. Военный институт как самообучающаяся социальная организация [Текст] / Н. И. Кузнецов // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – Т. 18, № 6. – С. 107-114.

129. Кулагина, П. Ю. Социально-трудовой конфликт в оценках работников банка [Текст] / П. Ю. Кулагина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2020. – Т. 20, № 2. – С. 175-178.

130. Кулагина, П. Ю. Удовлетворение потребностей работников как фактор предотвращения социальной напряженности [Текст] / П. Ю. Кулагина // *Primo Aspectu*. – 2020. – № 4(44). – С. 29-36.

131. Куманьков, А. Д. Социология как теория конфликта [Текст] / А. Д. Куманьков // Социология власти. – 2023. – Т. 35, № 1. – С. 8-10.

132. Курдюков, Д. Н. Образ жизни военнослужащего как предмет социологического исследования [Текст] / Д. Н. Курдюков // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 6. – С. 271-279.

133. Курдюков, Д. Н. Социально-психологические аспекты культуры [Текст] / Д. Н. Курдюков, Д. А. Мещеряков // Актуальные вопросы образовательной деятельности войск национальной гвардии : сб. тр. межвуз. науч.-практ. конф., Саратов, 17 нояб. 2021 г. / под общ. ред. А. М. Пихтелева. – Саратов : Сарат. воен. ин-т войск нац. гвардии РФ, 2021. – С. 209-216.

134. Луков, В. А. Поведение военнослужащего: норма и отклонение : социологическое исследование пограничных явлений [Текст] / В. А. Луков, А. Л. Забара, Е. П. Волков. – М.: Социум, 1999. – 176 с.

135. Магомедов, М. К. Генезис этнического конфликта в условиях межэтнической напряженности: содержание, типология, причины зарождения

[Текст] / М. К. Магомедов, Н. К. Магомедов // Социология в изменяющемся научно-образовательном пространстве современного общества : материалы международной научно-практической конференции. VII Дыльновские чтения, Саратов, 12 февраля 2020 года. – Саратов: Саратовский источник, 2020. – С. 175-182.

136. Магомедов, М. К. Государственное регулирование межэтнических конфликтов в условиях перехода России к информационно-цифровому обществу [Текст] / М. К. Магомедов // Дыльновские чтения : Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 12 февраля 2019 года. – Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2019. – С. 340-346.

137. Магомедов, М. К. О совершенствовании культуры межнационального общения военнослужащих [Текст] / М. К. Магомедов // Социально-гуманитарные знания. – 2020. – № 2. – С. 361-370.

138. Магомедов, М. К. Организационная культура военной организации: сущность, компоненты, специфические характеристики [Текст] / М. К. Магомедов // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – Т. 18. – № 6. – С. 115-122.

139. Магомедов, М. К. Развитие культуры межнационального общения в воинских коллективах России [Текст] / М. К. Магомедов // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 9. – С. 177 – 185.

140. Магомедов, М. К. Социальная напряженность и социальный конфликт в системе современной организации [Текст] / М. К. Магомедов // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2019. – Т. 13. – № 5. – С. 64 – 66.

141. Магомедов, М. К. Этнический конфликт в условиях современной трансформации российского общества [Текст] / М. К. Магомедов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2019. – Т. 14. – № 1. – С. 191 – 202.

142. Маркарян, Э.С. Вопросы системного исследования общества. [Текст] / Э.С. Маркарян. – М.: Знание, 1972. – 62 с.

143. Маркс, К., Энгельс, Ф. Капитал. Критика политической экономии. Том 1, книга 1: Процесс производства капитала [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. 2-е изд. Т. 23. — М.: Госполитиздат, 1960. – 908 с.

144. Мармаза, С. А. Военно-социальное управление как объект социально-философского анализа [Текст] / С. А. Мармаза // Вестник университета. – 2013. – № 1. – С. 296-299.

145. Мертон, Р. К. Социальная структура и аномия [Текст] / Р. К. Мертон // Социологические исследования. 1992. № 2-4. – С. 212-223.

146. Мурзина, И. Я. Человек креативный и его роль в развитии социокультурного потенциала региона [Текст] / И. Я. Мурзина // Модернизация культуры: от человека традиции к креативному субъекту : материалы V Международной научно-практической конференции, Самара, 29–30 мая 2017 г. : в 2 ч. / Под ред. С. В. Соловьевой, В. И. Ионесова, Л. М. Артамоновой. – Самара : Самар. гос. ин-т культуры, 2017. – Ч. I. – С. 91–95.

147. Немоляев, В. В. Конструирование социально-профессионального развития офицеров национальной гвардии России [Текст] / В. В. Немоляев, А. М. Пихтелёв // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 95 – 101.

148. Немоляев, В. В. Лидерство – как форма проявления профессиональной культуры [Текст] / В. В. Немоляев // Дыльновские чтения: Социологическая диагностика современного общества: сборник статей Международной научно-практической конференции – Саратов: Саратовский источник, 2016. – С. 271 – 274.

149. Немоляев, В. В. Многофакторная социологическая оценка профессиональной культуры [Текст] / В. В. Немоляев // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 1 (52). – С. 86 – 93.

150. Немоляев, В. В. Профессиональная культура как социальный феномен [Текст] / В. В. Немоляев // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 2 (47). – С. 81-86.

151. Немоляев, В. В. Саморазвитие профессиональной культуры работников [Текст] / В. В. Немоляев // Подготовка офицерских кадров в военном институте внутренних войск МВД России. – Саратов: Наука, 2015. – С. 159 – 165.

152. Немоляев, В. В. Структурно-функциональная парадигма профессиональной культуры [Текст] / В. В. Немоляев // Социальные проблемы модернизации российского общества: сборник научных статей. – Саратов: Наука,

2015. – С. 84 – 91.

153. Никитин, А. И. Международные конфликты: вмешательство, миротворчество, урегулирование [Текст] / А. И. Никитин. – М.: Аспект Пресс, 2017. – 384 с.

154. Николис, Г. Познание сложного. Введение [Текст] / Г. Николис, И. Пригожин ; пер. с англ. – М.: Мир, 1990. – 344 с.

155. О концепции национальной безопасности Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 12.05.2009 г. № 537 [Электронный ресурс] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 20. – Ст. 2444. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95521/> (дата обращения: 04.03.2025).

156. Омелаенко, Н. В. Социальный конфликт: диагностика, причины, управление [Текст] / Н. В. Омелаенко // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2019. – № 4. – С. 85-96.

157. Основы социального управления : учебное пособие [Текст] / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М.: Высшая школа, 2001. – 271 с.

158. Парсонс, Т. Система современных обществ [Текст] / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. Л. Седова, А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с. – С. 131.

159. Парсонс, Т. Социальные классы и классовый конфликт в свете современной социологической теории [Текст] / Т. Парсонс // Социальная стратификация ; под ред. С. А. Белановского. – Вып. 1. – М. : ИНП РАН, 1992. – С. 230–242.

160. Передня, Д. Г. Деятельностный подход как теоретико-методологическая основа исследования управленческой культуры [Текст] / Д. Г. Передня // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 1. – С. 196-203.

161. Петрий, П. В. К вопросу о сущности образовательного пространства современного российского общества в контексте его ценностных ориентиров [Текст] / П. В. Петрий, С. Б. Кряквина // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. – 2015. – № 3. – С. 61-66.

162. Петрий, П. В. Методология научного познания и исследования: содержание и современные представления [Текст] / П. В. Петрий // Вестник Военного университета. – 2011. – № 4(28). – С. 7-11.

163. Петрий, П. В. Нужны ли гуманитарные науки военному образованию России? [Текст] / П. В. Петрий // Мир образования - образование в мире. – 2010. – № 2(38). – С. 39-44.

164. Петрий, П. В. Общественный идеал как фактор модернизации России в условиях глобализации [Текст] / П. В. Петрий // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. – 2017. – № 2. – С. 55-63.

165. Петросян, А. Д. Технологии государственного регулирования внешнеторговыми конфликтами как инструмент формирования имиджа страны на мировом рынке / А. Д. Петросян // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2012. – Т. 5, № 2. – С. 72-80.

166. Пихтелёв, А. М. Развитие человеческого потенциала в оценках военнослужащих [Текст] / А. М. Пихтелёв, Ю. Г. Быченко // Журнал «Власть». – 2019. – №1. – С. 209-216.

167. Пихтелёв, А. М. Духовно-культурное развитие деятельностного человеческого потенциала военнослужащих [Текст] / А. М. Пихтелёв // Alma mater. – 2019. – № 4. – С. 62-66.

168. Пихтелёв, А. М. Организация военного типа как объект социологического исследования [Текст] / А. М. Пихтелёв // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2018. – № 2 (121). – С. 70–77.

169. Пихтелёв, А. М. Ценностные ориентации военнослужащих в современных условиях [Текст] / А. М. Пихтелёв // Актуальные проблемы военных и социальных наук : Сборник трудов Межвузовской научно-практической конференции, посвященной 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, Саратов, 23 апреля 2020 года / Под общей редакцией А.В. Евстифеева. Том 2(2). – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации",

2020. – С. 79-82.

170. Пихтелёв, А. М. Методологические основы совершенствования военного образования: культурологический подход [Текст] / А. М. Пихтелёв, Д. А. Богданов // Актуальные проблемы военных и социальных наук : Сборник трудов Межвузовской научно-практической конференции, посвященной 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, Саратов, 23 апреля 2020 года / Под общей редакцией А.В. Евстифеева. Том 2(2). – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации", 2020. – С. 83-88.

171. Погребной, Д. Н. Теоретико-методологические основы изучения служебного поведения в отечественной научной литературе второй половины XX века [Текст] / Д. Н. Погребной, Э. Б. Осипенко // Социология. – 2021. – № 2. – С. 163-168.

172. Погребной, Д. Н. Типологические особенности служебного поведения военнослужащих ВС РФ: управленческий аспект [Текст] / Д. Н. Погребной, Э. Б. Осипенко // Социология. – 2022. – № 1. – С. 340-346.

173. Полунина, Е. Н. Конфликтологическая готовность работников органов внутренних дел как составляющая их профессиональной подготовки [Текст] / Е. Н. Полунина, А. В. Антонова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2022. – № 1. – С. 56-58.

174. Понукалин, А. А. Современный труд: социальные ориентиры [Текст] / А. А. Понукалин // Человеческие ресурсы. – 1998. – № 1. – С. 31-33.

175. Попов, М. Е. Антиконтфликтный потенциал социокультурной интеграции: этнорегиональная специфика и основные теоретические подходы [Текст] / М. Е. Попов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2016. – Т. 16, № 3. – С. 318-322.

176. Попов, М. Е. Конфликты идентичностей в посттрадиционной России: общероссийский и региональный аспекты [Текст] / М. Е. Попов. – Ставрополь : Издательство Ставропольского государственного университета, 2011. – 311 с.

177. Попов, М. Е. Современные теории конфликта этнических

идентичностей [Текст] / М. Е. Попов // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС. – 2015. – Т. 11, № 1. – С. 143-150.

178. Пригожин, А. И. Организации: системы и люди : Эффективность трудовых организаций в социалистическом обществе [Текст] / А. И. Пригожин. – М.: Политиздат, 1983. – 176 с.

179. Прикладная социология и менеджмент : хрестоматия [Текст] / Сост. и науч. ред. А. И. Кравченко. – М.: Издательство Московского университета, 1998. – 510 с. – С. 20.

180. Регнет, Э. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления: пер. с нем. [Текст] / Э. Регнет. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. – 394 с.

181. Резник, Ю. М. Социокультурный подход как методология исследований [Текст] / Ю. М. Резник // Вопросы социальной теории. – 2008. – Т. 2. – С. 305-328.

182. Рогожникова, Р. А. Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтов в воинском коллективе [Текст] / Р. А. Рогожникова, Р. Т. Равилов // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2020. – № 2. – С. 120-127.

183. Рогожникова, Р. А. Определение уровня конфликтологической культуры у военнослужащих срочной и контрактной службы в системе внутренних войск МВД России [Текст] / Р. А. Рогожникова, Р. В. Стрельцов // Международный научно-исследовательский журнал. – 2012. – № 3(3). – С. 79-82.

184. Рослякова, С. В. Системно-деятельностный подход к процессу формирования управленческих компетенций у социальных работников [Текст] / С. В. Рослякова, А. А. Вильгельм // Молодой ученый. – 2016. – № 18 (122). – С. 453-456.

185. Савенко, А. А. Двухуровневая модель мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации [Текст] / А. А. Савенко // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – № 3 (57). – С. 49-59.

186. Сергеева, Э. А. Социальное взаимодействие как основа построения

социальной реальности: социально-философский анализ [Текст] / Э. А. Сергеева // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 5. – С. 40-43.

187. Силкина, Л. В. Структурные основания и функции культурного пространства [Текст] / Л. В. Силкина // Пространство цивилизаций и культур на рубеже XXI века. Ч. III. Философия культуры и философия науки. – Саратов, 1999. – С. 29.

188. Скворцов, И. П. Социальная культура России: тенденции развития [Текст] / И. П. Скворцов // Общество и право. – 2013. – № 4(46). – С. 259-263.

189. Слепенков, И. М. Основы теории социального управления : учебное пособие для вузов [Текст] / И. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. – М.: Высшая школа, 1990. – 301 с. – С. 243.

190. Смирнов, И. А. Внешний социальный контроль военных организаций России [Текст] / И. А. Смирнов // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – Т. 18, № 1. – С. 151-157.

191. Смирнов, И. А. Методологические основы исследования социального контроля в системе гражданско-военных отношений [Текст] / И. А. Смирнов // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2019. – Т. 13, № 5. – С. 94-97.

192. Сорокин, П. А. Социология революции [Текст] / П. А. Сорокин. – М.: Территория будущего : РОССПЭН, 2005. – 702 с. – С. 5.

193. Сорокин, П. А. Система социологии. Т. 2: Социальная аналитика: учение о строении сложных социальных агрегатов [Текст] / П. А. Сорокин. – М.: Наука, 1993. – 688 с. – С. 177–184.

194. Сорокин, П. А. Социальная и культурная динамика [Текст] / П. А. Сорокин. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.

195. Соснина, М. В. Роль культуры в разрешении конфликтов [Текст] / М. В. Соснина // Право и правосудие в современном мире (к 100-летию Верховного Суда Российской Федерации) : Сборник научных статей молодых исследователей X ежегодной всероссийской студенческой научно-практической конференции студентов, магистрантов и соискателей с международным участием, Санкт-Петербург, 25-26 марта 2022 года / Под общей редакцией Я.Б. Жолобова, А.А.

Дорской. – Санкт-Петербург: Астерион, 2022. – С. 313-316.

196. Сторожук, А. Ю. Неформальные отношения в структуре социальной организации [Текст] / А. Ю. Сторожук // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2008. – № 3(27). – С. 69-71.

197. Стрелкова, Е. И. Культурная среда и ее системообразующие компоненты [Текст] / Е. И. Стрелкова // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 13. – С. 121-122.

198. Тараканова, В. В. Формирование выборочной совокупности [Текст] / В. В. Тараканова, Б. И. Наумкин // Эксперимент и инновации в школе. – 2009. – № 3. – С. 46-49.

199. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. А. И. Зак. – М.: Издательство стандартов, 1991. – 104 с.

200. Тоистева, О. С. Системно-деятельностный подход: сущностная характеристика и принципы реализации [Текст] / О. С. Тоистева // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 198-202.

201. Трощенко, Е. А. Проектирование в сфере культуры: инновационный аспект [Текст] / Е. А. Трощенко // Вестник КрасГАУ. – 2011. – № 1(52). – С. 197-202.

202. Тулебаева, А. А. К проблеме построения репрезентативной модели социального объекта [Текст] / А. А. Тулебаева // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. – № 3. – С. 72-82.

203. Тюрина, Ю. А. Деятельностный подход в социологии в исследовании отечественного образования [Текст] / Ю. А. Тюрина // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2008. – № 3. – С. 295-306.

204. Тюрина, Ю.А. К вопросу о теоретико-методологических основах социологии образования России [Текст] / Ю.А. Тюрина // Журнал социологии и социальной антропологии. – СПб. – 2006. – Т.9. – № 4. – С. 117-129.

205. Уайт, Л. А. История, эволюционизм и функционализм как три типа интерпретации культуры [Текст] / Л. А. Уайт // Антология исследований культуры.

Т. 1: Интерпретации культуры / Отв. ред. Л. А. Мостова. – Санкт-Петербург : Университетская книга, 1997. – С. 559–590.

206. Удальцова, М. В. Социальные взаимодействия как механизм формирования социальности [Текст] / М. В. Удальцова, Е. А. Абрамова // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2019. – № 48. – С. 126–134.

207. Устьянцев, В. Б. Антропология жизненного пространства [Текст] / В. Б. Устьянцев // Жизненное пространство человека и общества : сборник научных трудов. – Саратов : Издательство Саратовского университета, 1996. – С. 5-16.

208. Филиппов, А. В. Культура безопасного поведения как социальная ответственность [Текст] / А. В. Филиппов, А. Д. Доника // Социальная ответственность и здоровье : материалы научной конференции студентов и молодых ученых, посвященной празднованию Международного дня Биоэтики , Волгоград, 18-19 октября 2022 года. – Волгоград: Издательство ВолГМУ, 2022. – С. 62-65.

209. Филиппов, А. Ф. Обоснование теоретической социологии: введение в концепцию Георга Зиммеля [Текст] / А. Ф. Филиппов // Социологический журнал. – 1994. – № 2. – С. 65-81.

210. Флиер, А. Я. Культурная среда и ее социальные черты [Электронный ресурс] // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2013. – № 2. – URL: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/2/Flier_Cultural-Milieu/ (дата обращения: 11.11.2022).

211. Хакен, Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии [Текст] / Г. Хакен ; пер. с нем. А. Р. Логунова. – М.; Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2003. – 320 с.

212. Хвостанцев, С. В. Социальная политика как механизм развития деятельного потенциала семьи [Текст] / С. В. Хвостанцев // Подготовка офицерских кадров в военном институте внутренних войск МВД России: сборник научных статей – Саратов: Наука, 2015. – С. 275-281.

213. Хвостанцев, С. В. Социальный контроль процессов трудовой адаптации семьи офицера [Текст] / С. В. Хвостанцев // Профессионализм

военнослужащего: стратегия и перспективы развития в современной России : сборник научных статей / Под общ. ред. Т. М. Баландиной. – Саратов : Наука, 2016. – С. 94-103.

214. Хвостанцев, С. В. Социологический анализ адаптации семьи офицера [Текст] / С. В. Хвостанцев // Дыльновские чтения : материалы IV Международной научно-практической конференции, Саратов, 10 февраля 2017 г. – Саратов : Саратовский источник, 2017. – С. 461–465.

215. Черемушникова, И. К. Формирование ценностных установок врача в условиях пандемии на додипломной стадии профессионализации [Текст] / И. К. Черемушникова, М. В. Еремина // Исторические основы профессиональной культуры в здравоохранении : сборник статей Международной научно-практической конференции, Гродно, 20 мая 2022 г. / Отв. ред. М. Ю. Сурмач. – Гродно : Гродненский государственный медицинский университет, 2022. – С. 78-81.

216. Черемушникова, И. К. Сохранение национального культурного кода как проблема гуманитарного знания [Текст] / И. К. Черемушникова // Социально-политическое развитие России как комплексная проблема гуманитарного знания : материалы VII Всероссийская научно-практическая конференция, Волгоград, 28-29 марта 2019 г. – Волгоград : Волгоградская академия МВД РФ, 2019. – С. 405-410.

217. Черемушникова, И. К. Культурно-ответственная личность как основа механизма сохранения национально-культурной идентичности Китая [Текст] / И. К. Черемушникова, Е. А. Авходеева // Россия - Китай: история и культура : Сборник статей и докладов участников XII Международной научно-практической конференции, Казань, 09–12 октября 2019 года. – Казань: Фэн Академии наук Республики Татарстан, 2019. – С. 533-538.

218. Чибисова, Н. Г. Социокультурная среда вуза - фундамент накопления студентами культурного капитала [Текст] / Н. Г. Чибисова // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2010. – № 8. – С. 18-26.

219. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. С. Жильцова, А. Чех ; под ред. В. А. Спивака. – Санкт-Петербург

: Питер, 2002. – 336 с.

220. Штомпка, П. Социология социальных изменений [Текст] / П. Штомпка ; пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. — Москва : Аспект Пресс, 1996. — 415 с.

221. Шульце, П. Немецкий поиск национальной идентичности [Текст] / П. Шульце // Свободная мысль. – 2007. – № 11. – С. 177-184.

222. Щербина, В. В. Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности [Текст] / В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2001. – № 10. – С. 48-58.

223. Щербина, В. В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами [Текст] / В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2003. – № 7(231). – С. 57.

224. Эдиева, Ф. Б. Профилактика конфликтов в организации [Текст] / Ф. Б. Эдиева // Молодой ученый. – 2022. – № 52(447). – С. 159-161.

225. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В. А. Ядов. – 3-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2007. – 567 с.

226. Якушина, О. И. Культурное взаимодействие и перспективы реализации межкультурной коммуникации [Текст] / О. И. Якушина // Коммуникология. – 2017. – Т. 5, № 6. – С. 51-59.

227. Bourdieu, P. Questions de sociologie / Pierre Bourdieu. – Paris : Les Éditions de Minuit, 1984/2002. – 277 p.

228. Bourdieu, P. Choses dites / Pierre Bourdieu. – Paris : Les Éditions de Minuit, 1987. – 288 p.

229. Fukuyama, F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity / Francis Fukuyama. – New York : Free Press, 1995. – 457 p. – P. 37.

230. Giddens, A. Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis / Anthony Giddens. – London ; Basingstoke : Macmillan Press, 1979. – 294 p.

231. Herzberg, F. The Motivation to Work / Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman. – New Brunswick ; London : Transaction Publishers, 1993. – 186 p. – P. 114.

232. Krauss, I. Stratification, Class, and Conflict / Irving Krauss. – London ; New York : Collier-Macmillan ; The Free Press, 1976. – X, 502 p.

233. Simmel, G. The Philosophy of Money / Georg Simmel ; with a foreword by Charles Lemert. – 3rd ed. – London ; New York : Routledge, 2004. – 627 p. – PP. 232, 497.

234. Weber, M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology / Max Weber. – Berkeley : University of California Press, 1978. – Vol. 1. – PP. 85–86.

Приложение А

Программа социологического исследования

**«Культура бесконфликтного профессионального взаимодействия
военнослужащих национальной гвардии России»**

ПРОГРАММА

Социологическое исследование

2023 год

Актуальность исследования

На современном этапе развития и реформирования вооруженные силы нуждаются в мощном стратегическом инструменте, который позволил бы ориентировать все подразделения (организации) и отдельных должностных лиц на общие цели, мобилизацию инициативы военнослужащих того или иного воинского коллектива, преданность, быструю и качественную коммуникацию, успешное выполнение служебно-боевых (служебных) задач.

В предлагаемом исследовании разработаны актуальные и недостаточно освещенные в социологической литературе вопросы практики развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих в процессе функционирования современного воинского коллектива.

Проблематика исследования культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих в процессе функционирования современного воинского коллектива войск национальной гвардии является новой и ранее неизученной.

Объект исследования – культура бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих, формирующаяся в современных воинских коллективах.

Предмет исследования – служебно-культурологические процессы формирования культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих современной воинской части.

Основная цель исследования – выявление особенностей культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия в современном воинском коллективе, а также разработка рекомендаций, направленных на их профилактику.

Задачи:

1. Изучить теоретические и практические аспекты социальных конфликтов в процессе функционирования современного воинского коллектива как фактора повышения эффективности выполнения служебных задач;

2. Уточнить состояние социальных конфликтов современного воинского коллектива как системы;

3. Выработать стратегию проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих как фактора повышения эффективности выполнения служебных задач в условиях реформирования военной организации России.

Гипотеза исследования

В условиях реформирования военной организации России обостряются внутренние социальные конфликты в воинских коллективах. С одной стороны, необходимы качественное обновление системы военных ценностей, постоянное профессиональное обучение на месте военной службы, стимулирование творческой активности военнослужащих, конструирование их бесконфликтного профессионального потенциала. С другой стороны, сохраняется неизменной система начисления и оплата воинского труда, догматизируется военная организационная культура, растёт социальная напряжённость в воинском коллективе. В новых условиях не только усиливаются социальные факторы, препятствующие реализации реформы военной организации России, но и повышается уровень конфликтности в воинских коллективах. Поэтому необходима не только постоянная диагностика внутренних социальных конфликтов в воинском коллективе, но и разработка и реализация социальных проектов, направленных на формирование культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих.

Этапы исследования

1. Мониторинг воинских коллективов, проведение социологического исследования социальных профессиональных групп. Получение необходимой эмпирической информации о процессах формирования социальных конфликтов, социальных конфликтных ситуаций. Первичное изучение показателей регламентирования социальных конфликтов в процессе жизнедеятельности современной военной организации.

2. Детекция, действия, определяющие доступ к эмпирической информации: исследование организационных, корпоративных, директивных, нормативно-правовых источников информации.

3. Конкретизация — конкретное проявление и выражение эмпирической информации: выявление временных рамок и базисных критериев диагностики регламентирования социальных конфликтов в процессе функционирования современного воинского коллектива.

4. Генерация, уточнение времени, в течение которого осуществляется непосредственное исследование, разделов анкетного опроса эмпирического исследования.

5. Подбор и корректировка социальных групп респондентов социологического опроса.

6. Опрос респондентов (анкетирование), обобщение и анализ выходных данных социологического опроса.

7. Систематизация ключевых результатов исследования, подготовка выводов, рекомендаций, резюмирование.

Основные средства социологического эмпирического исследования

1) первичное наблюдение за культурой бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, функционированием воинских коллективов;

2) уточнение параметров правовой и нормативной основы культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих;

3) использование анкетных данных в процессе реализации анкетирования;

4) раскрытие практик взаимоотношений, взаимосвязей военнослужащих в системе бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Эмпирическая основа исследования

«Культура бесконфликтного взаимодействия в современном воинском коллективе». N = 633. Методом анкетирования опрошены военнослужащие, осуществляющие военную службу по контракту в различных регионах Российской Федерации. В Пензенской области исследовано 202 военнослужащих (32,2% от общего состава опрошенных), в Свердловской области – 217 военнослужащих (34,3% от общего состава опрошенных), в Республике Коми – 212 военнослужащих (33,5% от общего состава опрошенных). Среди респондентов: солдаты, сержанты, прапорщики – 528 человек (83,4% от общего состава опрошенных); офицеры – 105

человек (16,6% от общего состава опрошенных). Выборка случайная (применен механический отбор респондентов). Опрошен каждый третий военнослужащий из общего списка военнослужащих исследуемых воинских частей.

Глоссарий базовых категорий исследования

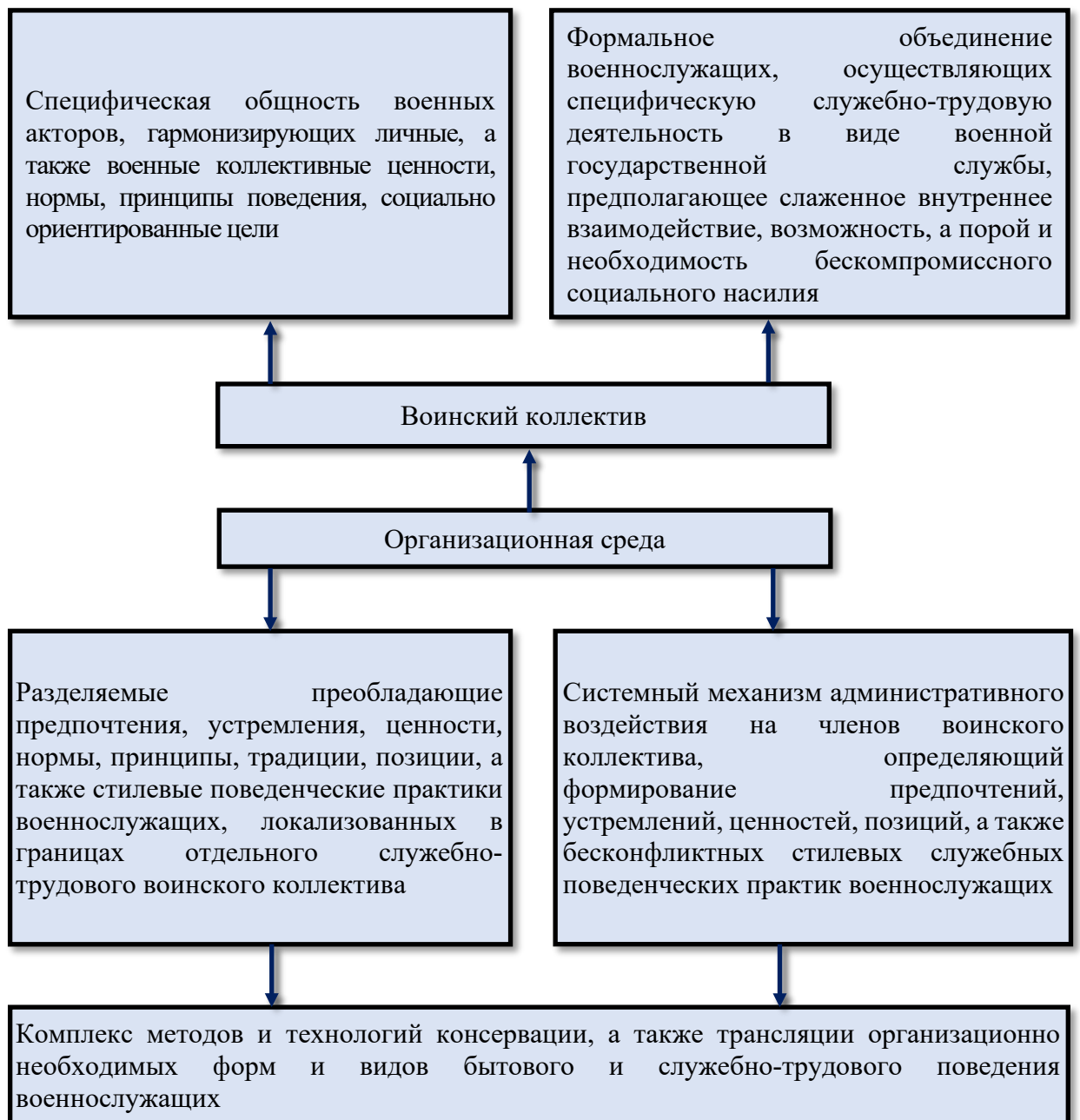


Рис. А. 1. Социально-культурные характеристики современного воинского коллектива

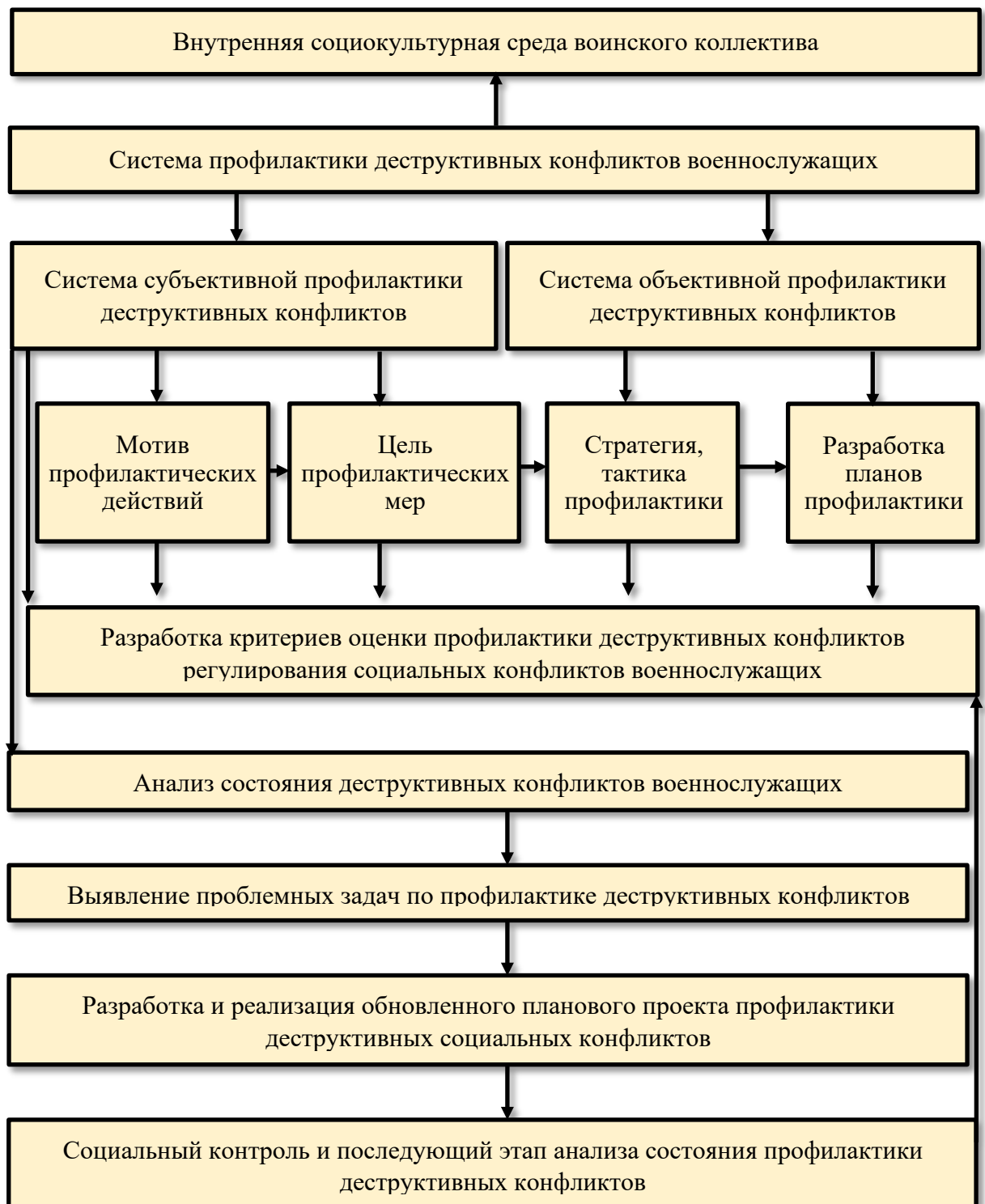


Рис. А. 2. Содержание системы профилактики деструктивных конфликтов



Рис. А. 3. Социокультурная среда реализации служебно-трудовой деятельности воинского коллектива

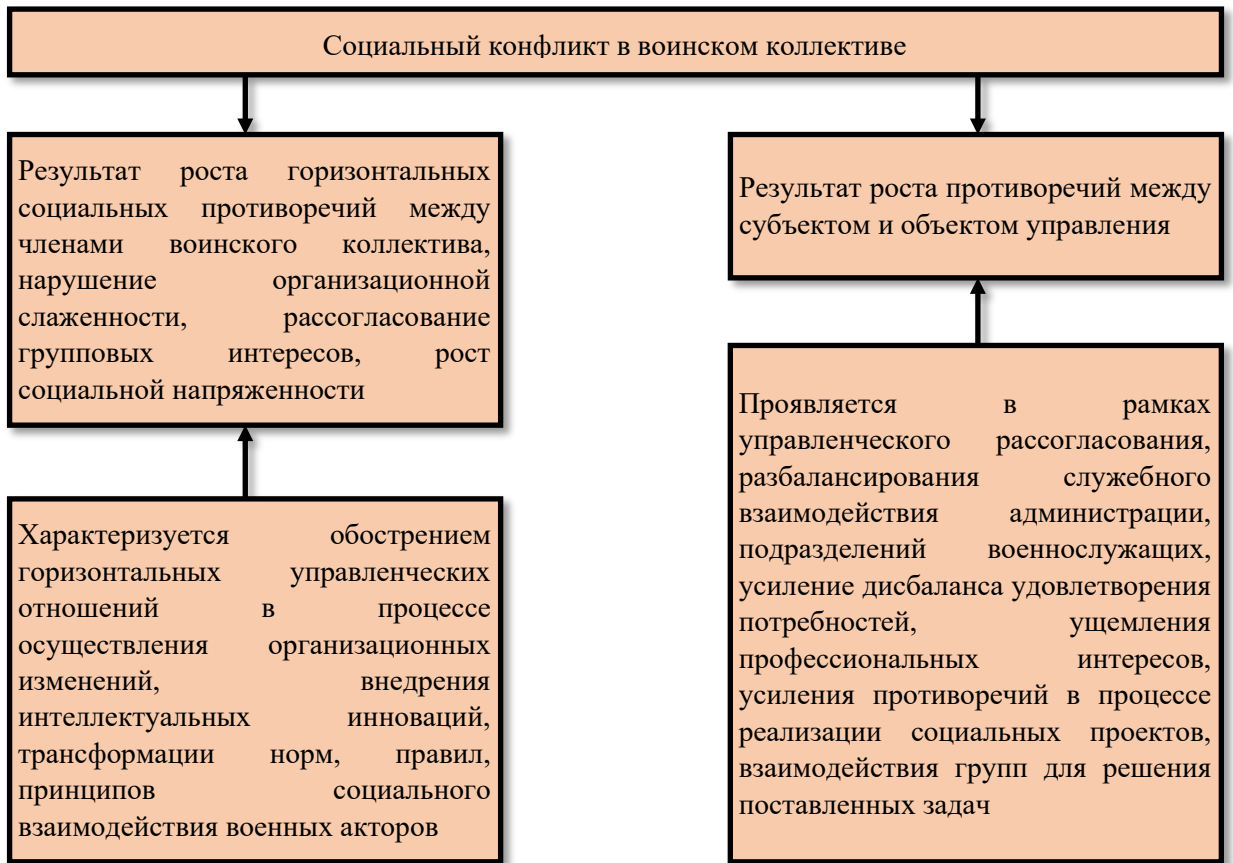


Рис. А. 4. Сущность социальных конфликтов воинского коллектива

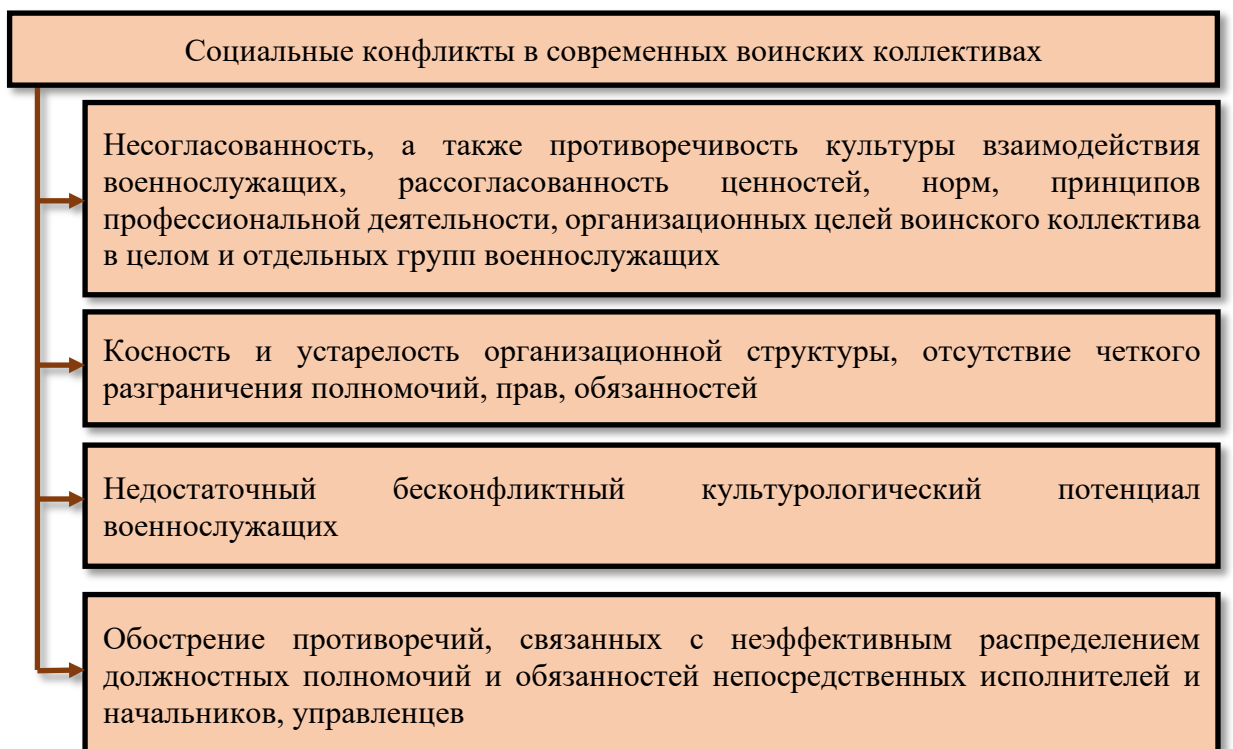


Рис. А. 5. Причины (первоисточники) появления и развития социальных конфликтов в современных воинских коллективах



Рис. А. 6. Социокультурное проявление социальных конфликтов в современном воинском коллективе

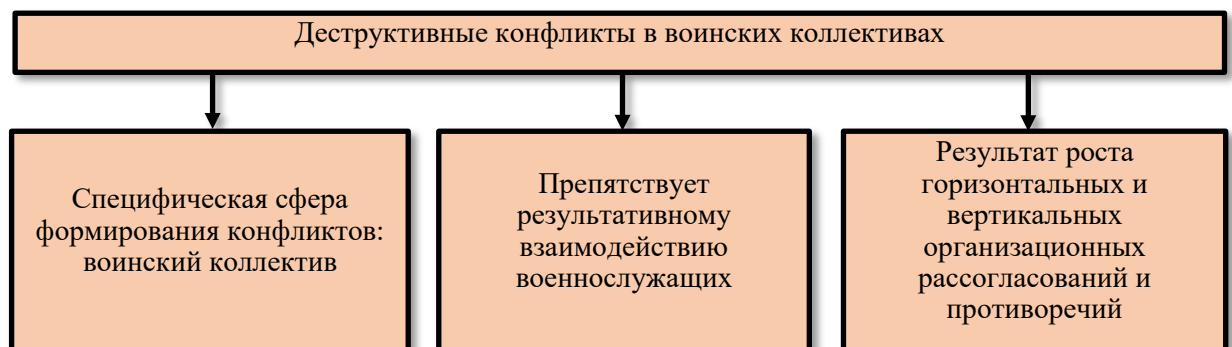


Рис. А. 7. Особенности деструктивных конфликтов воинского коллектива



Рис. А. 8. Непосредственные конфликтные практики в воинском коллективе: базовый критерий оценки

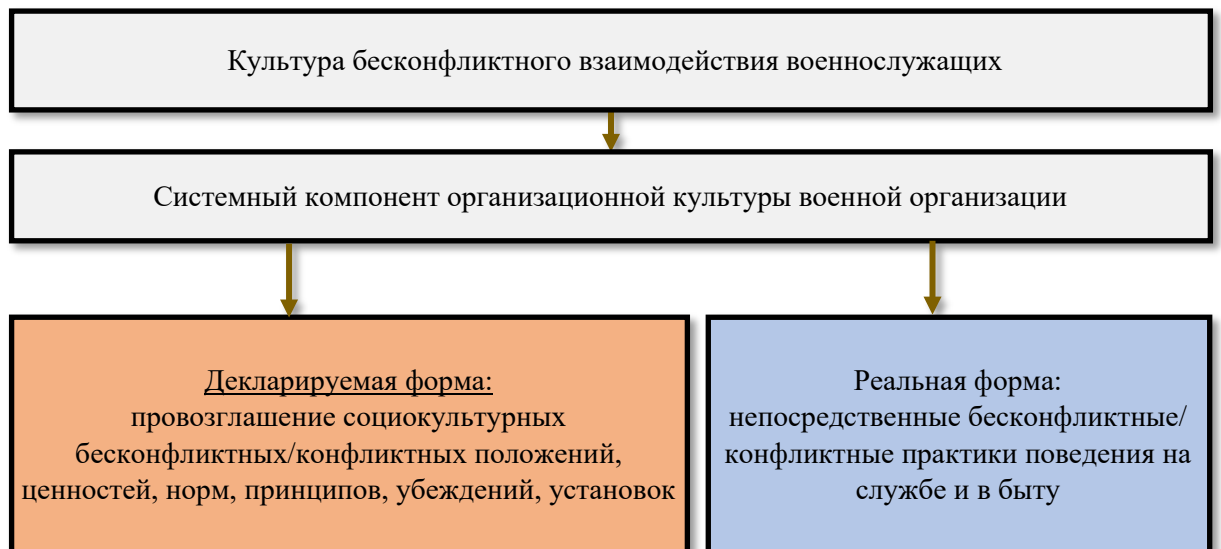


Рис. А. 9. Культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

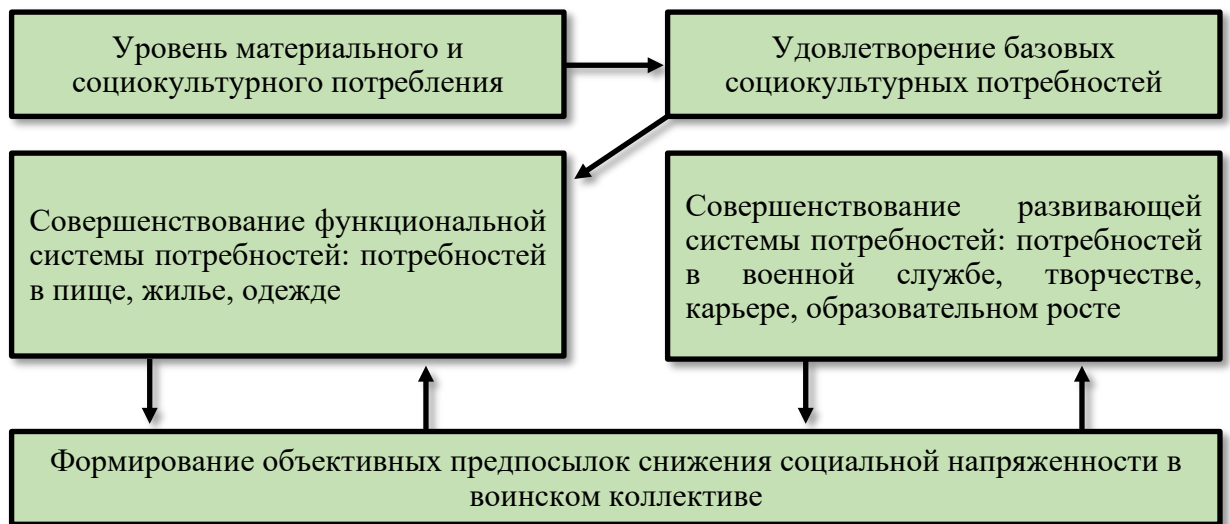


Рис. А. 10. Удовлетворение базовых потребностей как фактор снижения социальной напряженности (конфликтной предрасположенности) в воинском коллективе



Рис. А. 11. Комплексный социальный контроль воинского коллектива

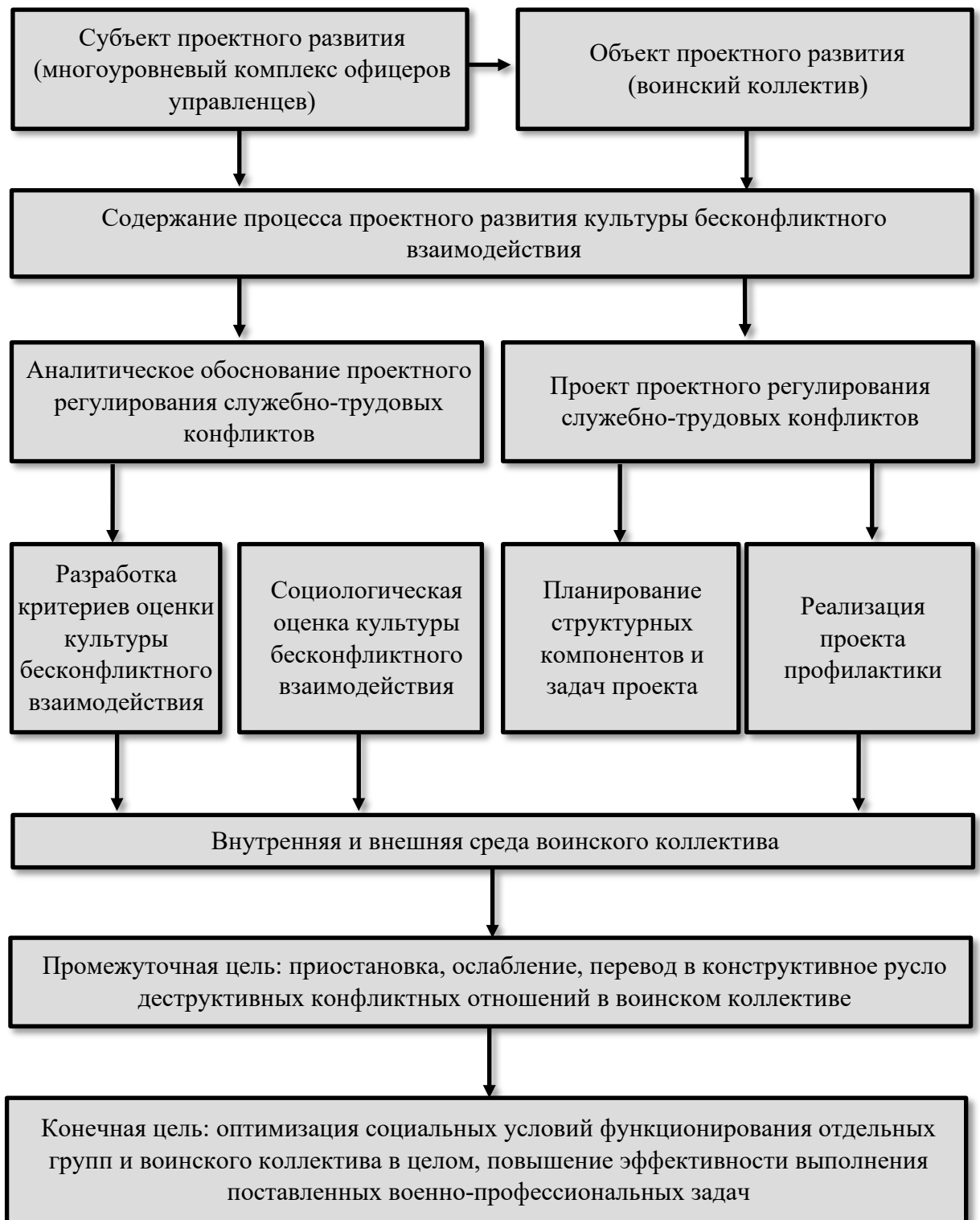


Рис. А. 12. Содержание процесса профилактики деструктивных конфликтов

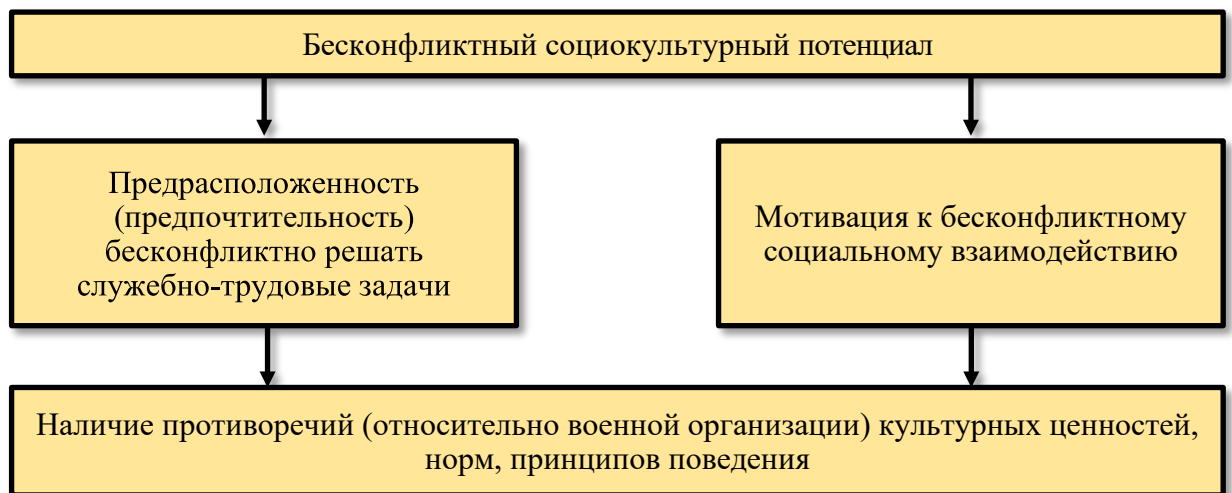


Рис. А. 13. Развитие у военнослужащих бесконфликтного профессионального потенциала



Рис. А. 14. Критерии социологической оценки культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

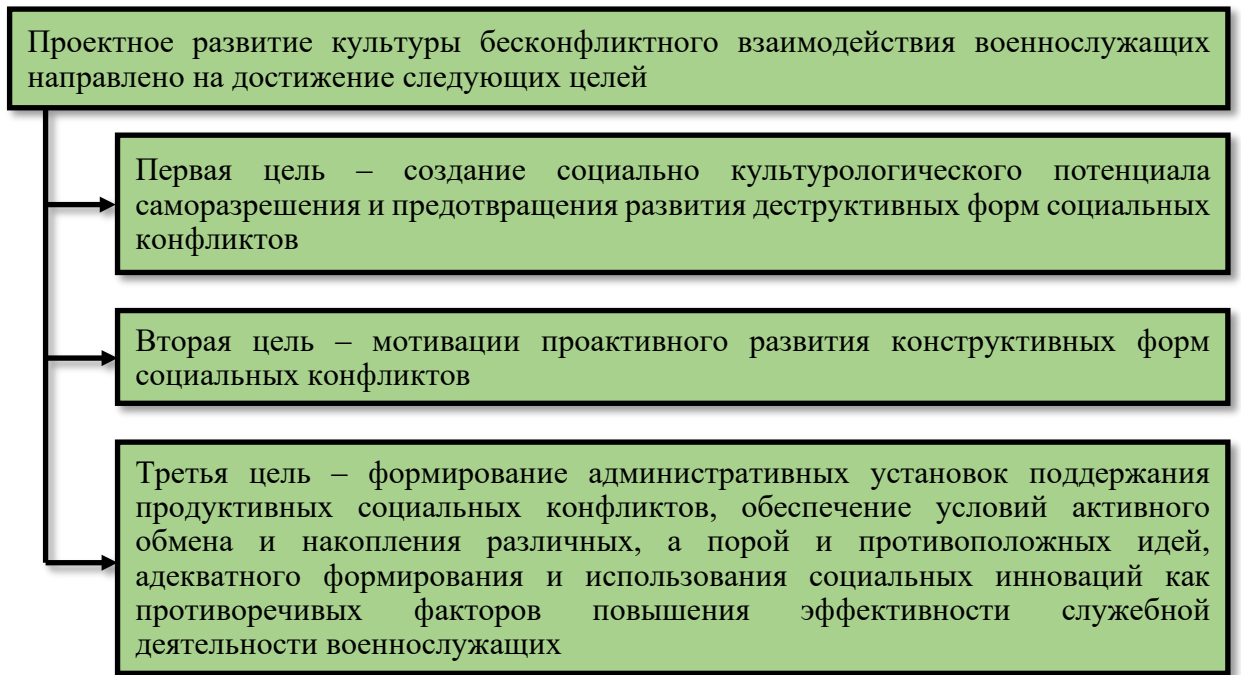
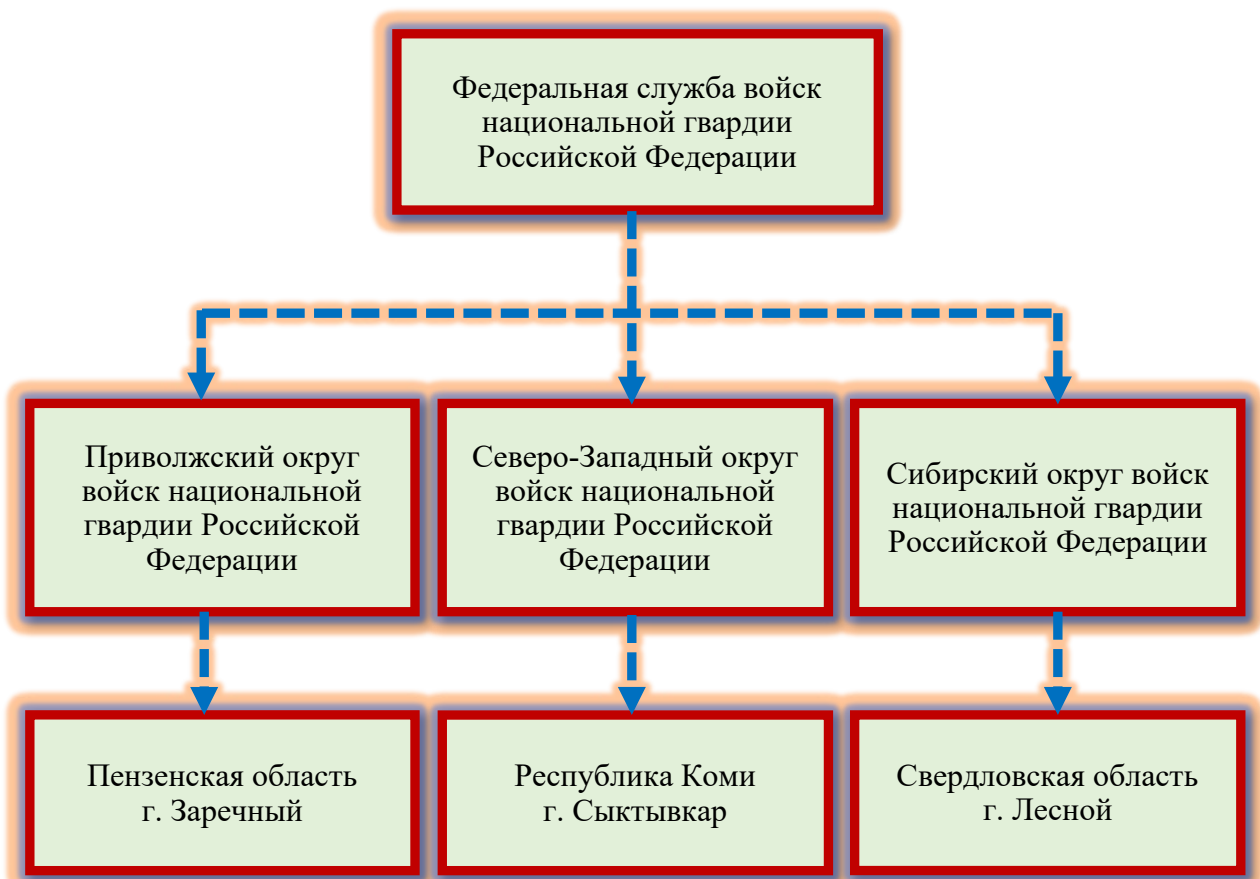


Рис. А. 15. Цель проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Границы проведения социологического исследования



Границы проведения социологического исследования

Эмпирическое исследование планируется осуществить методом анкетирования в 2023 году. Выборка случайная (применен механический отбор респондентов). Опрошен каждый третий военнослужащий из общего списка военнослужащих исследуемых воинских частей.

Анализ практик проявления конфликтов предусматривает необходимый учет и применение ранее представленных теоретических и методологических наработок по проблемам социальных конфликтов (М. Вебер [54], Э. Гидденс [64], Р. Дарендорф [77], П. А. Сорокин [193]). Эмпирическое исследование базируется на методических структурно-функциональных подходах конфликтного регулирования (Л. Козер [119], Р. Мертон [145], Т. Парсонс [159], А. К. Зайцев [97], П. Ю. Кулагина [129]).

Исследование должно строиться в контексте теоретической доктрины нескольких ранее проведенных опросов [225]. Используя методологические подходы В. А. Ядова, можно выбрать объем исследуемого набора респондентов существенно меньшего размера полного перечня генеральной совокупности исследуемых. Важно учесть однообразие и различия исследуемых военнослужащих, однородность, а также разнородность характеристик исследуемой социологической группы акторов [225]. Отметим, что военнослужащие, как и их социальные организации в форме воинских коллективов имеют множество однородных характеристик. Поэтому и изучаемая совокупность воинских коллективов, включающая типовой состав военнослужащих Российской Федерации по многим параметрам, является схожей и аналогичной по характеристикам. Представленные аргументы обосновывают возможность разделить состав исследуемых на несколько аналогичных, одновременно схожих и однородных социальных групп. Обследованные имеют общие характеристики и смежные черты на уровне отдельных воинских частей (воинских коллективов) в отдельных регионах России.

Определение выборки осуществим в результате реализации ряда этапов.

Первый этап: выбираем регион.

Второй этап: выбираем воинскую часть (воинский коллектив).

Третий этап: выбираем состав военнослужащих в воинских коллективах.

Возможно упростить задачу исследования [225], рассматривая не всю генеральную совокупность, а ее некоторую часть, имеющую общие черты и характеристики. Используем случайную выборку относительно всей генеральной совокупности военных акторов. Случайная методология допускает осуществление механического отбора. Последний состоит в том, что выбор и отбор субъектов в выборочный состав осуществляется из общей генеральной совокупности, которая предварительно дифференцирована на относительно равные группы. Отметим, что интервал должен быть равен кратному числу. В нашем исследовании в отделе кадров отберем каждого третьего субъекта из наличного списка военнослужащих, составленного по алфавиту. По сути, мы разбили исследуемую генеральную совокупность на относительно равновеликие социально-профессиональные группы. Затем из каждой выявленной социальной группы выберем каждого третьего для обследования.

Таким образом, каждая воинская часть представляет собой аналогичную социальную однородность. Это дает возможность выделить несколько воинских частей в различных типовых регионах России, обследовать данные организационные системы, а затем распространить результаты на всю генеральную совокупность – состав военнослужащих военной организации Российской Федерации. Применим методологию, в рамках которой выборка каждого элемента исследуемой генеральной совокупности должна иметь некоторую определенную, заданную многофункциональную вероятность попасть в отобранный массив.

АНКЕТА

социологического исследования «Профилактика служебно-трудовых конфликтов
в процессе функционирования современного воинского коллектива»

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании служебно-трудовых конфликтов в процессе функционирования современного воинского коллектива.

Приступая к исследованию, полностью полагаемся на Вашу искренность и полноту ваших ответов. От Вас и Ваших ответов будет зависеть точность и достоверность результатов проводимого социологического исследования. Пожалуйста, внимательно прочтите вопросы анкеты и обведите порядковые номера ответов, отражающих ваше мнение, либо допишите свой вариант.

Наша анкета является анонимной и ответы на вопросы будут использоваться только в обобщенном виде. Ваши ответы не могут никоим образом использоваться против Вас или кого-то другого.

Мы заранее благодарны Вам за помощь, за готовность принять участие в нашей работе!

1. Оцените воинский коллектив, в котором Вы служите (по девятибалльной шкале)

1	2	3	4	5	6	7	8	9

2. Уточните базовые жизненные ценности военнослужащих (возможен выбор не более 3-х вариантов ответа)

Варианты ответов	
1. Высокий заработок, материальное благополучие	
2. Семья и брак	
3. Новаторское образование, профессиональный рост, карьера (образовательный потенциал)	
4. Здоровье (физический потенциал)	
5. Устойчивые конструктивные нормы и принципы профессионального взаимодействия	
6. Другое (напишите)	

3. Как Вы оцениваете ваш уровень жизни?

Варианты ответа	
1. Имею возможность постоянно и системно удовлетворять большую часть имеющихся потребностей	
2. Имею возможность удовлетворять только самые необходимые потребности	
3. Не имею возможность удовлетворять даже самые необходимые потребности	
4. Другое (напишите)	

4. Что представляет собой культура бесконфликтного взаимодействия военнослужащих? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Потенциал и мотивация бесконфликтных коммуникаций	
2. Практики формальных и неформальных бесконфликтных коммуникаций	
3. Практики служебного и внеслужебного бесконфликтного коммуникационного взаимодействия военнослужащих	
4. Степень усвоения, понимания, отражения в сознании законодательных актов, приказов, правовых предписаний, формально принятых правил и процедур бесконфликтного общения военных	
5. Система групповых или личностных принципов, правил, норм бесконфликтных коммуникаций военнослужащих	
6. Система ценностей бесконфликтных коммуникаций, принятых военнослужащими и разделяемых ими	
7. Система групповых или личностных нормативных знаний, пониманий, представлений в области бесконфликтных коммуникаций	

5. Что, по Вашему мнению, представляет собой социальный конфликт военнослужащих? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Вид социального конфликта, формирующегося в процессе функционирования воинского коллектива	
2. Результат роста вертикальных социальных противоречий между членами воинского коллектива	
3. Результат роста противоречий между субъектом и объектом управления	
4. Столкновение противоположных служебно-трудовых интересов в результате понижения потребления, падения уровня удовлетворения базовых потребностей военнослужащих	
5. Обострение служебно-трудовых отношений в результате роста социальной напряженности	
6. Установление противоречивых межчеловеческих взаимосвязей, взаимодействий военнослужащих	

6. Какие ассоциации вызывает у Вас выражение: «Развитие культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих»?

Варианты ответов	
1. Развитие коммуникации на основе знаний, норм, принципов и правил бесконфликтного поведения в обществе	
2. Развитие коммуникации воспитанного и вежливого человека	
3. Развитие коммуникации образованного человека	
4. Совершенствование коммуникаций в условиях роста потребления, повышение уровня удовлетворения базовых потребностей военнослужащих	

7. Какой потенциал общения военнослужащих преобладает в современных воинских коллективах?

Варианты ответа	
1. Преобладает потенциал бесконфликтного общения	
2. Преобладает потенциал конфликтного общения	

8. Владеют ли военнослужащие знаниями, умениями, навыками к бесконфликтному взаимодействию?

Варианты ответа	
1. Да, владеют	
2. Нет, не владеют	

9. Что представляет собой потенциал бесконфликтного профессионального общения (коммуникации)?

Варианты ответов	
1. Система групповых или личностных нормативных знаний, пониманий, представлений в области бесконфликтных управленческих коммуникаций	
2. Система ценностей бесконфликтных управленческих коммуникаций, принятых военнослужащими и разделяемых ими	
3. Система групповых или личностных принципов, правил, норм бесконфликтных управленческих коммуникаций военнослужащих	
4. Практики формальных и неформальных бесконфликтных управленческих коммуникаций	
5. Потенциал и мотивация бесконфликтных управленческих коммуникаций	
6. Практики служебного и внеслужебного бесконфликтного коммуникационного взаимодействия военнослужащих	
7. Степень усвоения, понимания, отражения в сознании законодательных актов, приказов, правовых предписаний, формально принятых правил и процедур бесконфликтного общения военных	
8. Другое (указать)	

10. Ваше профессиональное взаимодействие постоянно ли согласуется с интересами военной организации (отражает требования устава, положений, приказов по военной организации)?

Варианты ответов	
1. Да	
2. Когда как	
3. Нет	
4. Другое (указать)	

11. Волнует ли Вас проблема необходимости постоянного согласования профессионального и бытового (повседневного) общения военнослужащего с интересами военной организации?

Варианты ответов	
1. Волнует	
2. Никогда не думал об этом	
3. Не волнует	
4. Другое (указать)	

12. В процессе профессионального взаимодействия стремитесь ли Вы достичь уравновешенного (относительно интересов других людей) результата?

Варианты ответов	
1. Да	
2. Когда как	
3. Нет	

13. Употребляете ли Вы в своей речи ненормативные (нецензурные) слова и выражения?

Варианты ответов	
1. Редко употребляю	
2. Часто употребляю	
3. Никогда не употребляю	

14. Волнует ли Вас чистота языка общения?

Варианты ответов	
1. Волнует	
2. Не волнует	
3. Никогда не думал об этом	
4. Другое (напишите)	

15. Чем, по-Вашему, можно объяснить столь широкое распространение ненормативных (нецензурных) слов в общении военнослужащих?

Варианты ответов	
1. Высоким уровнем социальной напряженности общения	
2. Свободой слова	
3. Беснаказанностью за употребление нецензурных слов	

16. Ненормативные (нецензурные) слова в общении военнослужащих употребляются, потому что...

Варианты ответов	
1. Не хватает словарного запаса литературных слов	
2. Это способ самоутверждения в глазах других	
3. Это способ снять напряжение, предотвратить конфликты	

17. Есть ли необходимость бороться с ненормативными (нецензурными) словами в общении военнослужащих?

Варианты ответов	
1. Борьба необходима, это обеспечит условия формирования культуры бесконфликтного общения военнослужащих	
2. Это бесполезно	
3. Можно попробовать, но результата не будет	

18. Хотели бы Вы, чтобы в процессе управления воинским коллективом (на службе) употребляли ненормативные (нецензурные) слова?

Варианты ответов	
1. Нет	
2. Да	

19. Хотели бы Вы, чтобы в вашем доме употребляли в общении ненормативные (нецензурные) слова?

Варианты ответов	
1. Нет	
2. Да	

20. Каков уровень Вашей культуры бесконфликтного взаимодействия?

Варианты ответов	
1. Знаю, принимаю, разделяю ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, принятые за основу в военной организации	
2. Знаю, частично принимаю и разделяю ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, принятые за основу в военной организации	
3. Имею некоторые знания, частично принимаю и разделяю некоторые ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, принятые за основу в военной организации	
4. Отсутствуют знания, не разделяю ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, принятые за основу в военной организации	

21. Ваше профессиональное поведение постоянно ли согласуется с интересами военной организации (отражает требования устава, положений, приказов по военной организации)?

Варианты ответов	
1. Да	
2. Нет	
3. Когда как	
4. Другое (напишите)	

22. К какой поведенческой группе Вы себя относите?

Варианты ответов	
1. Первая группа: всегда стремлюсь и осуществляю взаимодействие бесконфликтно	
2. Вторая группа: преимущественно стремлюсь и осуществляю взаимодействие бесконфликтно	
3. Третья группа: иногда стремлюсь и осуществляю взаимодействие бесконфликтно	
4. Четвертая группа: преимущественно осуществляю взаимодействие в условиях конфликта	

23. По каким критериям преимущественно оценивается деятельность военнослужащего?

Варианты ответов	
1. Наличие административных связей, используемых в интересах военной организации	
2. Хорошие отношения с начальством	
3. Реальная польза для решения поставленных задач	
4. Наличие или отсутствие склонности к деструктивным конфликтным поведенческим практикам	
5. Высокий уровень профессионализма, образовательный рост	
6. Творчество, новаторство, инициатива	
7. Стаж службы в военной организации	
8. Высокое качество выполненных работ	
9. Добросовестное отношение к службе	
10. Строгое и четкое соблюдение приказов, нормативов, положений, инструкций, норм, правил	
11. Другое (укажите)	

24. По каким критериям преимущественно оценивалась деятельность военнослужащего после начала специальной военной операции на Украине?

Варианты ответов	
1. Наличие административных связей, используемых в интересах военной организации	
2. Хорошие отношения с начальством	
3. Реальная польза для решения поставленных задач	
4. Наличие или отсутствие склонности к деструктивным конфликтным поведенческим практикам	
5. Высокий уровень профессионализма, образовательный рост	
6. Творчество, новаторство, инициатива	
7. Стаж службы в военной организации	
8. Высокое качество выполненных работ	
9. Добросовестное отношение к службе	
10. Строгое и четкое соблюдение приказов, нормативов, положений, инструкций, норм, правил	

25. Уточните социальные задачи проектного развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Проектное поддержание конфликтологической готовности военнослужащих в процессе реализации служебно-трудовой деятельности	
2. Активизация целевого социального проектирования потенциала бесконфликтных управленческих коммуникаций военнослужащих	
3. Внедрение адаптивного управленческого механизма роста и инфляционной коррекции заработной платы военнослужащих относительно реализуемой ими активной служебной деятельности	
4. Социологическая диагностика, систематический сбор и анализ информации о зонах управленческого конфликтного риска в деятельности военнослужащих для принятия соответствующих решений	

26. Насколько соответствует Ваш должностной регламент тому, чем Вам приходится заниматься в процессе службы?

Варианты ответов	
1. Полностью соответствует	
2. В основном соответствует	
3. В основном не соответствует	
4. Совершенно не соответствует	
5. Затрудняюсь ответить	

27. Имеется ли связь между уровнем удовлетворения потребностей военнослужащего и социальной напряженностью в воинском коллективе?

Варианты ответов	
1. Прямая зависимость	
2. Связь несущественная	
3. Затрудняюсь ответить	
4. Другое (напишите)	

28. Какие критерии отбора влияют на назначение военнослужащего на вновь освободившиеся должности? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Способности человека к творчеству, умению адаптироваться в воинском коллективе	
2. Опыт, уровень профессионализма	
3. Моральные характеристики личности	
4. Культура общения военнослужащего	
5. Бесконфликтность, умение выстраивать коммуникации и налаживать отношения с людьми	

Варианты ответов	
6. Влиятельные родственники и социальные связи	
7. Идеологические приоритеты претендента	
8. Другое (напишите)	

29. Уточните базовые военно-профессиональные ценности военнослужащего (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Воинский долг, социально значимые моральные качества и честь	
2. Воинская дисциплина	
3. Традиции, ценности, нормы безукоризненной, бесконфликтной реализации профессиональной деятельности	
4. Патриотизм, преданность Родине	
5. Мастерство, творчество освоения и осуществления военной профессиональной деятельности	
6. Героизм, готовность свершения неординарных, выдающихся по социальной значимости профессиональных действий	
7. Другое (напишите)	

30. Определите, пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей службы

	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен
1. Размер заработка					
2. Режим работы					
3. Разнообразие работы					
4. Необходимость решения новых проблем					
5. Самостоятельность в работе					
6. Соответствие работы личным способностям					
7. Возможность должностного продвижения					
8. Санитарно- гигиенические условия					

	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен
9. Уровень организации труда					
10. Отношения с коллегами					
11. Отношения с непосредственным начальником					
12. Уровень технической оснащенности службы					

31. Как Вы считаете, способствует ли состояние организационного климата в Вашем воинском коллективе возникновению социальных конфликтов?

Варианты ответов	
1. Нет, не способствует	
2. В какой-то мере способствует	
3. Да, способствует	
4. Затрудняюсь ответить	

32. Как Вы считаете, способствует ли система стимулирования службы военнослужащего в Вашем коллективе возникновению социальных конфликтов?

Варианты ответа	
1. Способствует	
2. Не способствует	
3. Затрудняюсь ответить	

33. Способствуют ли практики участия воинских коллективов в специальной военной операции на Украине формированию социальных конфликтов между военнослужащими?

Варианты ответа	
1. Да	
2. Нет	
3. Затрудняюсь ответить	

34. Является ли денежное довольствие военнослужащего фактором, способствующим желанию уволиться?

Варианты ответа	
1. Нет	
2. Да	

35. Были ли в подразделении, в котором Вы непосредственно служите, острые деструктивные социальные конфликты на протяжении последнего года?

Варианты ответа	
1. Острые конфликты происходят постоянно	
2. На протяжении последнего года у нас вообще не было конфликтов	
3. На протяжении последнего года у нас был один острый конфликт	
4. За этот период у нас было несколько острых конфликтов (от 2 до 3 раз)	

36. Причины возникновения деструктивных социальных конфликтов (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Из-за унижения личного достоинства военнослужащего	
2. Некомпетентность начальников. Недопустимый стиль управления, грубость с подчиненными	
3. По поводу справедливости оценок качества выполнения работы, заданий, поступков	
4. По поводу различного понимания вопросов осуществления управленческой деятельности	
5. Невнимательное отношение к нуждам военнослужащего, к улучшению их социально-бытовых условий службы и отдыха	
6. Несправедливое получение и распределение материальных благ в подразделении (несправедливое распределение заработной платы, премий)	
7. Из-за борьбы за приобретение некоторыми военнослужащими более высокого статуса в воинском коллективе	
8. Из-за борьбы между сторонниками и противниками новых управленческих решений	
9. Из-за борьбы за выдвижение на вышестоящие должности	
10. Из-за борьбы за право принимать независимые действия и управленческие решения в процессе служебно-трудовой деятельности	
11. Переработка в результате неэффективности управленческих механизмов	
12. Невозможность карьерного роста	
13. Необоснованное изменение функциональных обязанностей сотрудников, возложение дополнительных обязанностей	
14. Конфликтность самой системы военного управления	
15. Неудовлетворительное обеспечение техникой и материалами	
16. Частая сменяемость начальников	

Варианты ответов	
17. Создание возможности стремления некоторых лиц к «паразитированию», попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные его должности обязанности	
18. Не устраивает график отпусков	

37. Имеются ли в настоящее время деструктивные социальные конфликты в воинских подразделениях?

Варианты ответа	
1. Да	
2. Нет	

38. В современном воинском коллективе преобладают горизонтальные или вертикальные социальные конфликты?

Варианты ответа	
1. Горизонтальные социальные конфликты (противодействия и рассогласования интересов между военнослужащими одного подразделения, противоречия в подсистеме объекта регулирования)	
2. Вертикальные социальные конфликты (противодействия и рассогласования интересов между военнослужащими и руководством, противоречия между субъектом и объектом управления)	

39. Участвовали ли Вы в каком-либо конфликте за время службы?

Варианты ответа	
1. Да	
2. Нет	

40. При возникновении конфликтной ситуации возникает ли у Вас желание уволиться?

Варианты ответа	
1. Да	
2. Нет	

41. В случае возникновения конфликта кто сможет достойно защитить Ваши интересы? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответа	
1. Вы сами	
2. Высшее начальство	
3. Общественные организации	
4. Комиссия по трудовым спорам (КТС)	
5. Судебные органы	
6. Воинский коллектив	

42. Какие меры реально применялись в Вашем воинском коллективе для устранения деструктивных конфликтов?

Варианты ответов	
1. Проблема решалась в результате поиска компромисса между участниками конфликта	
2. Проблема решалась в результате активизации образовательного процесса, направленного на развитие конфликтологической готовности	
3. Проблема решалась единолично начальником	
4. Рассмотрение на специальной комиссии по урегулированию конфликтов	
5. Этими вопросами занимаются общественные организации воинской части	
6. Проблема решалась на общем собрании микровоинского коллектива	
7. Другое (указать)	

43. Как влияет социальный конфликт на жизнедеятельность воинского коллектива?

Варианты ответа	
1. Негативно (имеет деструктивные последствия)	
2. Позитивно (имеет конструктивные последствия)	

44. Чьи интересы прежде всего необходимо защищать в Вашем воинском коллективе?

Варианты ответов	
1. Рядовых сотрудников	
2. Интересы среднего звена управления	
3. Интересы высшего звена управления	

45. Чем закончился последний конфликт в Вашем воинском коллективе?

Варианты ответов	
1. Требования военнослужащего были удовлетворены полностью	
2. Требования военнослужащего были удовлетворены частично	
3. Некоторым военнослужащим пришлось уволиться	
4. Затрудняюсь ответить	
5. Другое (указать)	

46. Считаете ли Вы себя конфликтной личностью?

Варианты ответов	
1. Нет	
2. Скорее нет	
3. Скорее да	
4. Да	

47. Как Вы считаете, каков уровень вашего конфликтологического потенциала (уровень способностей и готовность преодолевать конфликты)?

Варианты ответа	
1. Знаю, принимаю, разделяю ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации.	
2. Знаю, частично принимаю и разделяю ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации	
3. Имею некоторые знания, частично принимаю и разделяю некоторые ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации	
4. Отсутствуют знания, не разделяю ценности, нормы, принципы, нормативные положения бесконфликтного общения военнослужащих, принятые за основу в военной организации	

48. Укажите факторы, способствующие усилению социальной напряженности в воинском коллективе? (допускается выбор нескольких вариантов ответов)

Варианты ответов	
1. Низкий уровень материального довольствия	
2. Неэффективность системы социальной защиты	
3. Затруднение карьерного роста	
4. Грубость непосредственных начальников (конфликты между управляющими и управляемыми)	
5. Нет возможностей профессионального обучения	
4. Другое (указать)	

49. Уточните базовые направления социокультурного проекта развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих

Варианты ответа	
1. Образовательные проекты поддержания конфликтологической готовности (конфликтологического потенциала) членов воинского коллектива в целом	
2. Выявление и управленческий контроль состава военнослужащих, склонных к деструктивным поведенческим практикам	
3. Проектирование процессов формирования конфликтологической готовности у военнослужащих, склонных к деструктивным поведенческим практикам	
4. Другое (указать)	

50. Какие меры могли бы реально способствовать повышению эффективности механизма профилактики деструктивных служебно-трудовых конфликтов в воинском коллективе? (выберите не более 2-х вариантов ответа)

Варианты ответов	
1. Внедрение адаптивного социально-экономического механизма роста и инфляционной коррекции заработной платы военнослужащих относительно реализуемой ими активной служебной деятельности	
2. Социологическая диагностика, систематический сбор и анализ информации о зонах конфликтного риска в деятельности военнослужащих для принятия соответствующих решений	
3. Формирование культуры бесконфликтного общения военнослужащих	
4. Выявление деятельности состава военнослужащих, ориентированных на разрешение функциональных проблем через конфликтное взаимодействие, дополнительный их контроль, а также внедрение программы для военнослужащих, направленной на обучение последних бесконфликтным служебным практикам	
5. Разработка и реализация постоянно действующих проектов, направленных на профилактику и предотвращение служебно-трудовых конфликтов	

В заключении сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе:

Ваш пол:

Варианты ответов	
1. Мужской	
2. Женский	

Ваше образование:

Варианты ответов	
1. Высшее	
2. Неоконченное высшее	
3. Среднее специальное образование	
4. Среднее образование	

Каков Ваш общий служебный стаж?

Варианты ответов	
1. До 1 года	
2. 1 – 5 лет	
3. 6 – 10 лет	
4. 11 – 15 лет	
5. Свыше 15 лет	

Благодарим за сотрудничество!

Приложение Б

Список участников социологического полужформализованного интервью

«Пути целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих». N = 17. Исследование проведено среди офицеров-экспертов, являющихся руководителями воинских подразделений в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

1. Полковник О.А. (43 года) – старший офицер штаба ОГВ (с) Северо-Кавказского округа Росгвардии (п. Ханкала, Чеченская Республика);
2. Полковник С.А. (46 лет) – начальник службы штаба воинской части (п. Казачьи Лагери, Ростовская обл.);
3. Полковник Ш.Д. (39 лет) – начальник штаба воинской части (г. Лесной, Свердловская обл.);
4. Полковник П.А. (41 год) – командир воинской части (г. Зеленокумск, Ставропольский край);
5. Полковник А.С. (46 лет) – заместитель начальника адъютантуры Саратовского военного института (г. Саратов, Саратовская область);
6. Подполковник Д.Б. (37 лет) – старший офицер штаба территориального управления Росгвардии по Калужской области (г. Калуга);
7. Подполковник П.Е. (42 года) – заместитель командира воинской части по воспитательной работе (г. Зеленокумск, Ставропольский край);
8. Подполковник П.М. (39 лет) – начальник отдела воинской части (г. Тольятти, Самарская обл.);
9. Подполковник Р.М. (39 лет) – начальник штаба воинской части (г. Зеленокумск, Ставропольский край);
10. Подполковник С.В. (46 лет) – заместитель командира воинской части (г. Зеленокумск, Ставропольский край);
11. Подполковник Т.С. (36 лет) – заместитель командира воинской части (г. Балаково, Саратовская обл.);

12. Подполковник Ф.О. (38 лет) – начальник штаба воинской части (г. Сыктывкар, Республика Коми);

13. Подполковник Щ.М. (39 лет) – заместитель командира воинской части (г. Энгельс, Саратовская обл.);

14. Майор В.С. (34 года) – старший помощник начальника группы по работе с личным составом территориального управления (г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл);

15. Майор К.В. (34 года) – заместитель командира дивизиона по военно-политической работе (г. Калач-на-Дону, Волгоградская обл.);

16. Майор К.М. (34 года) – заместитель командира батальона по военно-политической работе (г. Северск, Томская обл.);

17. Майор К.Д. (35 лет) – заместитель начальника отделения воинской части (г. Симферополь, Республика Крым).

Приложение В

Акт внедрения результатов диссертационного исследования

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель начальника Саратовского
военного ордена Жукова
Краснознаменного института войск
национальной гвардии Российской
Федерации по научной работе –
начальник научно-исследовательского и
редакционно-издательского отдела,
кандидат педагогических наук,
полковник



М.М. Гупалов

«17» 12 2024 года

АКТ

внедрения результатов диссертационного исследования адъюнкта очной формы обучения, кафедры гуманитарных и социальных наук, подполковника Передумова Михаила Андреевича по теме: «Формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих», представленной на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.6. Социология культуры

Комиссия в составе: председателя – начальника учебного отдела полковника Тютеева С.В., членов комиссии, профессора кафедры гуманитарных и социальных наук, доктора социологических наук, профессора, Баландиной Т.М., заместителя начальника кафедры военной педагогики и психологии, кандидата педагогических наук, доцента, полковника Ценцера С.В., старшего преподавателя кафедры гуманитарных и социальных наук, кандидата социологических наук, подполковника Курдюкова Д.Н., подтверждает, что в образовательный процесс Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии внедрены результаты диссертационной работы Передумова Михаила Андреевича по теме: «Формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих».

Итогом настоящего внедрения стало:

а) повышение эффективности процесса формирования конфликтологического потенциала военнослужащих военного института (оптимизированы внутренние административные проекты военного института, направленные на формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих);

б) совершенствование системы оценки, контроля, регулирования процессов развития культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих военного института (основные положения исследования

применялись при социологической диагностике процессов развития конфликтов в воинских коллективах, разработке проектов оптимизации процессов социального регулирования конфликтов в структурных подразделениях института);

в) частичная модернизация научно-педагогической базы военного института (ряд теоретических и методологических положений диссертации, выводы и предложения диссертационного исследования используются преподавателями в процессе разработки методологических пособий, преподавания гуманитарных дисциплин в Саратовском военном ордена Жукова Краснознаменном институте войск национальной гвардии).

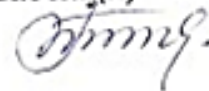
Председатель комиссии:
Начальник учебного отдела
полковник



С.В. Тютев

Члены комиссии:

Профессор кафедры гуманитарных и социальных наук,
доктор социологических наук, профессор



Т.М. Баландина

Заместитель начальника кафедры военной
педагогики и психологии, кандидат педагогических наук, доцент
полковник



С.В. Ценцера

Старший преподаватель кафедры гуманитарных и социальных наук,
кандидат социологических наук
подполковник



Д.Н. Курдюков

Подпись заверяю:
Начальник отдела кадров
Саратовского военного ордена Жукова
Краснознаменного института
войск национальной гвардии
подполковник

«17»  2024 г.




Н.В. Соломахин

Адрес: 410023, город Саратов, ул. Московская, д. 158, Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии,
Телефон: 8(8452) 66-91-22; Факс: 8(8452) 66-91-23; Электронная почта: svivng@yandex.ru