

Научная статья  
УДК 316.485

## КРИТЕРИИ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

**Михаил Андреевич Передумов**

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, Саратов, Россия, mihail-peredumoff@yandex.ru

**Аннотация.** Актуальные тенденции в профессиональной сфере военной службы, в частности, активное реформирование вооруженных сил оказывают существенное влияние на социальную динамику внутри воинских коллективов. В условиях трансформации устоявшихся структур и правил взаимодействия неизбежно возрастает напряженность, которая может выливаться в деструктивные служебно-трудовые конфликты, особенно на уровне низовых звеньев. Настоящая статья посвящена рассмотрению новых, более эффективных подходов к оценке и профилактике конфликтов в воинских коллективах. Разработка и внедрение комплексной системы мониторинга социально-психологического климата в воинских коллективах с использованием критериев социально-управленческой оценки, анализа данных и прогнозирования конфликтных ситуаций должны способствовать снижению числа управленческих конфликтов в воинских коллективах.

**Ключевые слова:** критерии оценки, управленческий конфликт, воинский коллектив

**Для цитирования:** Передумов М. А. Критерии социально-управленческой оценки управленческих конфликтов в воинских подразделениях // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2024. № 3 (16). С. 86–91. URL: [https://svkinio.ru/2024/3\(16\)/Peredumov.pdf](https://svkinio.ru/2024/3(16)/Peredumov.pdf).

Original article

## CRITERIA FOR THE SOCIO-MANAGERIAL ASSESSMENT OF MANAGERIAL CONFLICTS IN MILITARY UNITS

**Mikhail A. Peredumov**

Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia, mihail-peredumoff@yandex.ru

**Abstract.** Current trends in the professional sphere of military service, in particular, the active reform of the armed forces, have a significant impact on the social dynamics within military collectives. In the context of the transformation of established structures and rules of interaction, tension inevitably increases, which can result in destructive service and labor conflicts, especially at the grassroots level. This article is devoted to the consideration of new, more effective approaches to the assessment and prevention of conflicts in military collectives. The development and implementation of a comprehensive system for monitoring the socio-psychological climate in military collectives using criteria for socio-managerial assessment, data analysis and forecasting of conflict situations should help reduce the number of managerial conflicts in military collectives.

**Keywords:** evaluation criteria, managerial conflict, military staff

**For citation:** Peredumov M. A. Criteria for the socio-managerial assessment of managerial conflicts in military units. *Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2024;(3):86-91. Available from: [https://svkinio.ru/2024/3\(16\)/Peredumov.pdf](https://svkinio.ru/2024/3(16)/Peredumov.pdf). (In Russ.)

---

© Передумов М. А., 2024

Проблема определения критериев социально-управленческой оценки управленческих конфликтов в воинских подразделениях обусловлена рядом факторов. Прежде всего, это поиск оптимальных путей воздействия на социальную динамику внутри коллективных отношений в воинских подразделениях. Также к числу таких факторов следует отнести неизбежное возрастание напряженности в условиях трансформации устоявшихся структур и правил взаимодействия внутри воинского коллектива, что, в свою очередь, зачастую может стать причиной деструктивных служебно-трудовых конфликтов. Также следует признать актуальным необходимость поиска наиболее эффективных подходов не только к оценке, но и к профилактике всевозможных конфликтов в воинских коллективах.

В процессе повседневной деятельности воинских подразделений происходят разнообразные социальные процессы, поливариативность которых определяется разновекторным взаимодействием командиров (начальников) разного уровня и подчинённых им военнослужащих. Современные реалии, в частности, активное реформирование вооруженных сил оказывают существенное влияние на социальную динамику внутри воинских коллективов. В условиях трансформации устоявшихся структур и правил взаимодействия неизбежно возрастает напряженность, обусловленная происходящими ролевыми изменениями, которые могут вылиться в деструктивные служебно-трудовые конфликты, особенно на уровне низовых звеньев. Реорганизация структуры воинских подразделений, введение новых должностей и перераспределение полномочий нередко приводят к изменению баланса социальных процессов внутри коллектива, что может стать почвой для возникновения конфликтов.

Изучая функционирование воинского коллектива при проведении социально-управленческой оценки управленческих конфликтов, требуют рассмотрения имеющиеся практики конфликтного взаимодействия военнослужащих, которые будут важны при прогнозировании динамики и тенденций развития управленческих конфликтов. Социологическая диагностика здесь имеет профилактическое значение,

способствуя определению оптимальных стратегий разрешения и профилактики управленческих конфликтов.

Зачастую имеет значение не столько форма управленческих действий командиров (начальников), сколько их тактические (функциональные или дисфункциональные) последствия или проявленные в динамике воинского коллектива источники будущих конфликтов и их ингибиторы. Поэтому часто управленческое действие командиров (начальников) может иметь предпосылки к конфликтам, делая дисфункциональными отношения уровня «командир / подчиненный». Это наталкивает на необходимость включения в структуру социально-управленческой оценки управленческих конфликтов критерия, который бы отражал управленческие действия командиров (начальников). Управленческое действие во многих вариациях не только допустимо, но и необходимо воспринимать в качестве конфликтного, особенно с учетом того фактора, что оптимизация конфликта лишь в научных дискуссиях рассматривается в абстрактно-позитивном ключе, а в реальной жизни она производится, как правило, в интересах конкретного социального субъекта. Управление конфликтом в определенном ракурсе становится конфликтным управлением, имеющим в основе инициирование одного конфликта в целях редукции другого. Этот феномен представляет значительный интерес для выстраивания стратегии управления конфликтами в воинском подразделении.

Анализ управленческих конфликтов предполагает также рассмотрение уровневой структуры конфликтов, условно разделяемых на горизонтальные и вертикальные управленческие конфликты. Горизонтальные конфликты будут иллюстрировать картину противодействий между военнослужащими одного подразделения, в то время как вертикальные конфликты характеризуют противодействия между группами подчиненных и их непосредственных командиров (начальников), то есть противодействия субъектов и объектов управления. Соответственно критерии для социально-управленческой оценки управленческих конфликтов должны выстраиваться с учетом этой уровневой структуры, ко-

торая позволяет определить сущностные элементы предполагаемой оценки.

В условиях выполнения обязанностей военной службы у военнослужащих зачастую, вследствие отсутствия достаточного развития культуры конфликтного поведения, умения правильно воспринимать объективную критику, возникают коммуникационные проблемы, приводящие к невозможности конструктивно урегулировать возникающие экстремумы управленческих противоречий. Сложившаяся ситуация диктует необходимость поиска новых, более эффективных подходов к оценке и профилактике конфликтов в воинских коллективах.

Разработка и внедрение комплексной системы мониторинга социально-психологического климата в воинских коллективах с использованием критериев социально-управленческой оценки, анализа данных и прогнозирования конфликтных ситуаций должны существенно упростить решение данной задачи. Успешное решение проблемы деструктивных конфликтов в воинских коллективах в условиях реформирования армии требует комплексного подхода, активного участия всех уровней военного управления, а также привлечения специалистов в области конфликтологии, психологии и социологии. Только так можно создать здоровую и благоприятную морально-психологическую обстановку в вооружённых силах, способствующую повышению ее боеготовности. Мониторинг динамики конфликтного поведения во многом должен способствовать реализации данной задачи [1].

Очевидным образом проведение мониторинга требует установления оценочных критериев, по которым бы производилась оценка управленческих конфликтов. В рамках военно-профессионального процесса нас интересуют критерии, рассматриваемые военными социологами, которые в основу оценки вкладывали показатели деструктивных служебно-трудовых конфликтов [2]. Важным параметром для определения критериев является анализ потенциала конфликтогенности профессиональных взаимоотношений военнослужащих, заключающийся в объективных ограничениях военной службы [3]. В него будут входить признанные в воинском

коллективе нормы, ценности и предпочтительные паттерны поведения, определяющие конфликтность / бесконфликтность поведения в системе служебно-трудовых отношений и то, насколько они противоречат существующим ограничениям военной службы. Ценностные ориентации военнослужащих, совпадающие с ценностями воинского коллектива, выступают основаниями для формирования приверженности военной службе, что также ведет к снижению управленческих конфликтов в подразделении [4]. Таким образом, базовым критерием оценки деструктивных конфликтов в воинских подразделениях будет выступать наличие конфликтных или бесконфликтных действий военнослужащих [5].

Значимым критерием для проведения качественной социально-управленческой оценки управленческих конфликтов является структура социального взаимодействия в воинском коллективе. Условно разделяя совокупность всех взаимоотношений, возникающих в процессе взаимодействия членов воинского коллектива, можно выделить четыре основных вида отношений, такие как: 1) официальные (формальные), возникающие в процессе совместного выполнения обязанностей военной службы на основе должностных отношений; 2) неофициальные (неформальные), возникающие на основе взаимных симпатии/антипатии, совпадения интересов, взглядов, выполнения социальных ролей; 3) деловые (рациональные), связанные с выполнением конкретной деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и взаимной выгоды; 4) эмоциональные (рефлексивные), возникающие как побочный эффект от протекающих социально-психологических процессов в воинском коллективе. Понимание существующей диспозиции взаимоотношений в воинском коллективе, перевод их в количественные и качественные критерии будут способствовать повышению качества проведения социально-управленческой оценки управленческих конфликтов в воинских подразделениях.

Обращаясь к мониторингу социально-психологического климата в воинских коллективах, который должен быть направлен, в том числе, на дифференциацию военнослужащих с учётом

их управленческой конфликтности, полагаем, что это во многом упростит проведение адресной профилактической работы по профилактике управленческих конфликтов в воинских подразделениях.

Своего рода «мишенью» для социально-управленческой оценки может служить удовлетворённость управленческой активностью. Удовлетворённость управленческой активностью, по мнению Т. Баландиной, будет являться одним из детерминантов для бесконфликтного взаимодействия военнослужащих, так как ведёт к снижению психологического напряжения, а следовательно должна тщательно изучаться в ходе проведения мониторинга. Следующей «мишенью» может послужить удовлетворённость своим социальным статусом, реализации которого способствует управленческая активность индивида, помогая ему отождествлять свои интересы с ценностями военной службы, что ведёт к выбору конструктивных стратегий разрешения управленческих конфликтов [6]. Это делает такой критерий сложным по своей природе многокомпонентным параметром, требующим значительного расширения методологической базы проведения социально-управленческой оценки.

Анализ имеющихся теоретических и эмпирических исследований в области социологической оценки конфликтов в воинских подразделениях демонстрирует, что для такой оценки, по мнению экспертов, важны: защита прав военнослужащих, удовлетворение материальных потребностей, организация досуга, реализация личностного потенциала, характер коммуникации в коллективе, наличие разногласий и т. д. [7]. Однако они не достаточно учитывают ранее упомянутый бесконфликтный потенциал или мотивацию к бесконфликтному поведению военнослужащего, что требует пересмотра и корректировки существующих критериев в сторону индивидуальных параметров военнослужащих.

Таким образом, интеграция перечисленных взглядов в единую систему социологической оценки служебно-трудовых конфликтов предполагает построение нескольких групп критериев, включающих всю совокупность подходов

современных исследователей. Предполагаемые группы можно условно разделить на: объективные причины конфликтов, связанные с удовлетворением основных потребностей военнослужащих; далее следует группа критериев, включающая признаки не соответствия целей, интересов и норм поведения отдельных военнослужащих установленным в воинском коллективе практикам; заключительную группу представляют критерии установления соотношения конфликтного / бесконфликтного поведения военнослужащих.

В современных реалиях служебно-трудовой конфликт нуждается в существенном пересмотре критериев социально-управленческой оценки. Определение критериев социально-управленческой оценки и их внедрение в практику проведения мониторинга социально-психологического климата в воинских коллективах будет способствовать значительному снижению напряженности и профилактике управленческих конфликтов в воинских подразделениях.

С другой стороны, управленческий конфликт, а именно его конструктивное течение в определенном смысле может быть стимулом и условием для оптимального развития воинского коллектива. Отсутствие конфликтов вызывает снижение поисковой активности к изменениям, приводящим к качественному росту выполнения профессиональных задач, особенно актуально это для командиров (начальников). Поэтому периодически возникающие конфликты, которые находят грамотное разрешение на основе установленных критериев управленческих конфликтов в воинских подразделениях, выступают своего рода «прививками», позволяющими лучше подготовиться «организму» воинского коллектива к различным трудностям, в том числе и управленческого характера. Таким образом, возникает парадоксальная ситуация, когда управленческие конфликты не только неизбежны, но и в какой-то мере необходимы для развития воинского коллектива. В этом случае необходим контроль, чтобы конфликт с деловых рельсов на основе централизации власти (единоначалия) не съезжал в русло личностных оценок и претензий, не приводил к открытому противоборству.

Анализ управленческих конфликтов в воинских подразделениях призван помочь командирам (начальникам), а также его членам суммировать конструктивные тактики регулирования возникающих конфликтов, проводить коррекцию повседневной деятельности для поддержания оптимального социального самочувствия военнослужащих. Основным ресурсом для регу-

лирования управленческих конфликтов должен стать достаточный уровень сформированности норм и ценностей культуры конфликтного поведения в воинском коллективе, а также личностные качества военнослужащих, такие как: уважительное отношение к сослуживцам, готовность жертвовать своими интересами ради общего дела.

### Список источников

1. Омелаенко, Н. В. Социальный конфликт: диагностика, причины, управление // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика: науч. журн. 2019. Т. 12. № 4. С. 85–95. ISSN 1993-1824 (print). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41833024&ysclid=m1c9zo1g91510841650> (дата обращения: 23.07.2024). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

2. Карпов, О. Г. Особенности конфликта в воинском коллективе // Наука о человеке: гуманитарные исследования: науч. журн. 2012. № 2 (10). С. 134–138. ISSN 1998-5320 (print). ISSN 2587-943X (online). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=pxqgpt&ysclid=m1ca5kg78h745217415> (дата обращения: 23.07.2024). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

3. Луков, В. А., Забара, А. Л., Волков, Е. П. Поведение военнослужащего: норма и отклонение. Социологическое исследование пограничных явлений. М.: Социум, 1999. 173 с. Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26020136&ysclid=m1cabrc5oq749485480> (дата обращения: 23.07.2024). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

4. Ворожейкин, С. А. Роль ценностных ориентаций и представлений курсантов в формировании патриотического самосознания // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 1 (10). С. 43–49. ISSN 2949-5245 (online). URL: [https://svkinio.ru/2023/1\(10\)/Vorozheykin.pdf](https://svkinio.ru/2023/1(10)/Vorozheykin.pdf) (дата обращения: 10.06.2024). Дата публикации: 27.03.2024.

5. Быченко, Ю. Г., Пихтелёв, А. М. Развитие человеческого потенциала в оценках военнослужащих. DOI 10.31171/vlast.v27i1.6254 // Власть: науч. журн. 2019. Т. 27. № 1. С. 209–216. ISSN 2071-5358 (print). ISSN 2071-5366 (online). URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast/article/view/6254> (дата обращения: 10.06.2024).

6. Баландина, Т. М., Гильфанова, М. Г. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022. № 2 (7). С. 70–74. ISSN 2949-5245 (online). URL: [https://svkinio.ru/2022/2\(7\)/Balandina\\_Gil'fanova.pdf](https://svkinio.ru/2022/2(7)/Balandina_Gil'fanova.pdf) (дата обращения: 10.06.2024).

7. Михайлов, В. А. Социокультурный параметр оценки досуга военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации // Социально-гуманитарные знания: науч. журн. 2019. № 6. С. 287–292. ISSN 0869-8120 (print). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41480802&ysclid=m1cayno7ju663060639> (дата обращения: 23.07.2024). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

### References

1. Omelaenko NV. Social conflict: diagnosis, causes, management. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Sotsiologiya. Ekonomika. Politika.* 2019;12(4):85-95. Available from:

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41833024&ysclid=m1c9zo1g91510841650> [Accessed 23 July 2024]. (In Russ.).

2. Karpov OG. Features of the conflict in the military team. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya = The science of person: humanitarian researches*. 2012;(2):134-138. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=pxqgpt&ysclid=m1ca5kg78h745217415> [Accessed 23 July 2024]. (In Russ.).

3. Lukov VA, Zabara AL, Volkov EP. *Povedenie voennosluzhashchego: norma i otklonenie. Sotsiologicheskoe issledovanie pograniichnykh yavleniy = Behavior of a serviceman: norm and deviation. A sociological study of borderline phenomena*. Moscow: Sotsium; 1999. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26020136&ysclid=m1cabrc5oq749485480> [Accessed 23 July 2024]. (In Russ.).

4. Vorozheykin SA. The role of value orientations and representations of cadets in the formation of patriotic self-awareness. *Izvestiya Saratovskogo voennogo instituta voysk natsional'noy gvardii = Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2023;(1):43-49. Available from: [https://svkinio.ru/2023/1\(10\)/Vorozheykin.pdf](https://svkinio.ru/2023/1(10)/Vorozheykin.pdf) [Accessed 10 June 2024]. (In Russ.).

5. Bychenko YuG, Pikhtev AM. The development of human potential in the assessments of military personnel. *Vlast'*. 2019;27(1):209-216. doi: 10.31171/vlast.v27i1.6254 [Accessed 10 June 2024]. (In Russ.).

6. Balandina TM, Gil'fanova MG. Organizational culture of a military organization: the essence and specific manifestations. *Izvestiya Saratovskogo voennogo instituta voysk natsional'noy gvardii = Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;(2):70-74. Available from: [https://svkinio.ru/2022/2\(7\)/Balandina\\_Gil'fanova.pdf](https://svkinio.ru/2022/2(7)/Balandina_Gil'fanova.pdf) [Accessed 10 June 2024]. (In Russ.).

7. Mikhaylov VA. Sociocultural parameter for assessing leisure time of military personnel of the National Guard of the Russian Federation. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*. 2019;(6):287-292. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41480802&ysclid=m1cayno7ju663060639> [Accessed 23 July 2024]. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 12.07.2024; одобрена после рецензирования 18.07.2024; принята к публикации 20.09.2024.

The article was submitted 12.07.2024; approved after reviewing 18.07.2024; accepted for publication 20.09.2024.