
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья
УДК 316

ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМНЫХ ЗОН СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Александр Иванович Колотев

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии,
Саратов, Россия, Kolotevau@rambler.ru

Аннотация. В статье изучены проблемные зоны социальной напряженности в воинском коллективе. Проанализированы причины их возникновения. Изучены мнения исследователей о влиянии управленческого воздействия на урегулирование социальной напряженности. Рассмотрено управленческое воздействие с точки зрения организационного процесса воинским коллективом.

Ключевые слова: социальная напряженность, военнослужащие, воинский коллектив, проблемные зоны, методы

Для цитирования: Колотев А. И. Выявление проблемных зон социальной напряженности военнослужащих в воинском коллективе // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2025. № 2 (19). С. 47–52. URL: [https://svkinio.ru/2025/2\(19\)/Kolotev.pdf](https://svkinio.ru/2025/2(19)/Kolotev.pdf).

SOCIOLOGICAL SCIENCES

Original article

IDENTIFICATION OF PROBLEMATIC AREAS OF SOCIAL TENSION OF MILITARY PERSONNEL IN THE MILITARY TEAM

Aleksandr I. Kolotev

Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia,
Kolotevau@rambler.ru

Abstract. The article examines the problem areas of social tension in the military team. The causes of their occurrence are analyzed. The opinions of researchers on the impact of managerial influence on the settlement of social tension are studied. The management impact from the point of view of the organizational process of the military team is considered.

Keywords: social tension, military personnel, military personnel, problem areas, methods

For citation: Kolotev A. I. Identification of problematic areas of social tension of military personnel in the military team. *Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2025;(2):47-52. Available from: [https://svkinio.ru/2025/2\(19\)/Kolotev.pdf](https://svkinio.ru/2025/2(19)/Kolotev.pdf). (In Russ.).

На сегодняшний день социальную напряженность принято считать адинамичным элементом системы социального управления. Данные системы, по мнению российского социолога

Д. А. Лушникова, представляют собой «беспорядок и критическое состояние в механизмах управления, которые связаны с регрессом развития элементов всех социальных сфер» [1, с. 30].

© Колотев А. И., 2025

Усложнение социальной системы и общественных процессов приводит к усилению факторов развития социальной напряженности. А механизмы управления представляют собой особый тип элементов взаимодействия между военнослужащими и руководящим составом. При нарушении сотрудничества внутри воинского коллектива социальная напряженность выходит на новый уровень и трансформируется в социальный конфликт. Таким образом, понятие «социальная напряженность» взаимосвязано с понятием «социальный конфликт», следовательно, при формировании методов и способов работы с военнослужащими необходимо учитывать все нюансы. Взаимосвязь социальной напряженности и социального конфликта была рассмотрена исследователями, которые занимаются изучением вопросов урегулирования и выявления проблемных зон в аспекте изучения социальной напряженности. Социальная напряженность является одной из стадий проявления социального конфликта, их взаимосвязь выражается в проявлении массовых беспорядков, забастовок и митингов. Исходя из описанных взаимосвязей можно говорить о том, что теоретические положения, полученные в ходе изучения социального конфликта, дают возможность для методологических оснований при выявлении и изучении проблемных зон социальной напряженности среди военнослужащих в воинском коллективе.

На сегодняшний день устоявшиеся методы по урегулированию социальной напряженности сформулированы на основании спорных ситуаций между воинской организацией и военнослужащим. Применяемые организационные, педагогические, социально-психологические и социально-экономические методы получили широкое распространение и активно используются на практике. Внедрение данных методов осуществляется на базе методологических принципов, в основу которых легли теоретические методы, а именно:

- повсеместное распространение органов военного управления;
- закрепление во всех воинских организациях офицеров как субъекта управления, который осуществляет руководство военнослужащими и непосредственный контроль за исполнением приказов;

- воинский коллектив должен выступать объектом управления, который разделен на два компонента (организационный и мотивационно-ценностный);

- корректировка способов воздействия субъекта управления на объект управления;

- диагностика социальной напряженности как фактора некачественного управления офицерами [2, с. 8–9].

Конфликтные и спорные ситуации, которые возникают между военнослужащими и руководством, провоцируют рост социальной напряженности в коллективе и активно способствуют расширению уже имеющихся проблемных зон социальной напряженности. Теоретические методы по урегулированию социальной напряженности взаимосвязаны между собой. Возникающие противоречия в данных методах носят качественный и количественный характер изменения социальной напряженности. Меняющийся характер социальной напряженности позволяет сделать вывод о том, что изменения затрагивают как руководство, так и военнослужащих. Исходя из этого можно выделить три проблемные зоны социальной напряженности в воинском коллективе среди военнослужащих [3, с. 18].

Первая зона характеризуется взаимодействием управленческого блока офицеров с военнослужащими, которые выполняют тот или иной приказ. На фоне выполняемых приказов у военнослужащих возникает ряд спорных ситуаций, которые формируют противоречия, результатом данных конфликтов служит некачественно выполненная работа, невыполнение приказов.

Вторая зона проявляется в появившихся противоречиях в воинском коллективе на фоне уже имеющейся социальной напряженности.

Третья зона выражается в активной и постоянной обратной связи между военнослужащими и руководством. Главным компонентом по урегулированию проблемных зон социальной напряженности среди военнослужащих в воинском коллективе будет выступать управленческий механизм, который связывает между собой офицеров и военнослужащих [4, с. 274].

По этому поводу российский социолог М. В. Барановский высказал мнение, что «в воинском коллективе руководящий состав непре-

равно принимает активное участие во взаимоотношениях между военнослужащими», таким образом офицер возлагает на себя две роли. Первая роль характеризуется строгими рабочими взаимоотношениями с подчиненными согласно уставу, а вторая роль характеризуется тесными, неформальными взаимоотношениями, в которых руководящий состав и военнослужащие общаются на равных. Зачастую военнослужащие не могут переключиться с неформальных взаимоотношений с руководством на деловые, на этой почве возникают недопонимания и конфликты, так как нарушаются сугубо деловые отношения и воинский устав, в следствие этого социальная напряженность растет [5, с. 15]. Исходя из этого, М. В. Барановский считает, что «для того чтобы военнослужащие могли выполнить поставленные задачи руководства, необходимо подобрать подходящие методы и формы работы, которые складываются исходя из мотивационной установки, лидерских качеств военнослужащих и системы военно-социальных взаимоотношений» [5]. При выборе методов и форм работы с воинским коллективом важную роль играют личные качества офицера, поскольку данные характеристики руководства непосредственно влияют на выполняемые работы личного состава. Л. А. Жигун считает, что личные качества офицера можно условно разделить на три группы, а именно: должностные, институциональные и личностные [6, с. 80].

Похожее мнение имеет доктор философских наук В. М. Шепель, который считает, что главной проблемной зоной социальной напряженности является управленческое воздействие главнокомандующих на личный состав подчиненных. Для урегулирования сложившейся социальной напряженности в данной зоне В. М. Шепелем был предложен человековедческий подход. С точки зрения В. М. Шепеля, человековедческий подход включает в себя знания, умения и навыки военнослужащего, которые дают возможность офицеру при верном их использовании добиваться поставленных задач и достигать высокого результата, поскольку используется принцип гуманистической целесообразности. Основным принципом человековедческого подхода заключается в личном общении с военнотру-

жащими, профилактике спорных и конфликтных ситуаций, мотивационной установке, выявлении профессиональной пригодности новобранцев, проведении индивидуальных и групповых работ с личным составом [7, с. 60–65].

С вышеизложенными мнениями коллег согласен А. Г. Гаджиев, который считает, «что главную роль в вопросах по урегулированию проблемных зон социальной напряженности играет именно управленческий принцип» [8]. Данный принцип используется руководством для подбора эффективных способов влияния на подчиненных с целью положительного результата. С точки зрения А. Г. Гаджиева, в управленческом принципе можно выделить следующие группы:

- управление с точки зрения администратора, в обязанности которого входит осуществление контроля за подчиненными, планирование задач;

- управление с точки зрения лидера. В данной группе лидер должен мотивировать военнослужащих, грамотно и четко выполнять задачи по командованию воинским коллективом;

- управление с точки зрения личной эффективности. В данной группе офицер занимается личным саморазвитием и самоорганизацией. Данный управленческий принцип используется как база при изучении эмпирических показателей влияния офицеров на военнослужащих с точки зрения анализа социальной напряженности военнослужащих в воинском коллективе [8, с. 12–13].

Идею А. Г. Гаджиева поддержал российский философ А. В. Сальников, который занимался изучением влияния авторитета офицера на подчиненных, акцентируя внимание на объективном и субъективном компонентах. При высоком объективном авторитете (награды, воинское звание) офицер успешно применяет на практике методы администрирования. Наличие у офицера высокого субъективного авторитета (профессиональные, личные качества) дает возможность успешно использовать в работе с личным составом неформальные методы работы. Полученные результаты А. В. Сальникова легли в основу компетентного подхода в процессе изучения, анализа и выявления проблемных зон социальной напряженности в воинском коллективе [9, с. 22].

Проблемные зоны социальной напряженности складываются из управленческого воздействия офицеров на военнослужащих. Управленческое воздействие представляет собой два направления: организационное и личностное. Организационное направление характеризуется наличием у руководства сформированных управленческих навыков. Личностное включает в себя человековедческие компетенции, которые основаны на профессиональных качествах. Каждый структурный элемент в воинском коллективе взаимообусловлен и взаимосвязан между собой, потому как каждый из элементов четко выполняет свою функцию. На момент выполнения поставленных задач в воинском коллективе четко формируются параметры по организации и нормативно-ценностной структуре работы военнослужащих. При этом с военнослужащими обговаривается мотивационная составляющая, социальные ожидания, условия жизни и работы в воинской части с учетом её географического расположения [10, с. 21]. Реальные результаты и ожидания военнослужащих составляют «вектор удовлетворенности», который создает эмоциональный фон. Данный эмоциональный фон дает возможность военнослужащим выбирать модель собственного поведения исходя из сложившейся ситуации. Модели поведения военнослужащих в данном случае могут варьироваться между: комфортным поведением, когда военнослужащего почти все устраивает, либо конфликтным поведением, в данном случае военнослужащий выходит за установленные в воинской части рамки и правила, создавая при этом социальную напряженность как с другими военнослужащими, так и с офицерами. Стоит отметить, что увеличивающаяся социальная напряженность в воинском коллективе может вывести из строя один из элементов, в следствии чего произойдет трансформация других элементов, и социальная напря-

женность перейдет на новый уровень развития. Модель поведения военнослужащих не будет считаться завершающим звеном в этапе формирования социальной напряженности, так как наличие у военнослужащих личных и коллективных целей выступает в данном случае трамплином для изменения характера и уровня социальной напряженности в воинском коллективе. Сложившиеся противоречия между организационными и личностными элементами среди военнослужащих, полученные результаты при выполнении приказов характеризуют уровень социальной напряженности и будут выступать сигналом для офицеров. При получении такого сигнала офицеры должны проводить корректировки по военно-социальному управлению с подчиненными и мерам воздействий на воинский коллектив [11, с. 17–18].

Исходя из вышеупомянутого, можно сделать вывод о том, что начальные проблемные зоны социальной напряженности являются результатом управленческого воздействия офицеров на военнослужащих. Офицеры должны наладить взаимоотношения с личным составом как в целом, так и в отдельности с каждым военнослужащим. Изученные теоретические подходы по урегулированию социальной напряженности в воинском коллективе дают возможность полагать, что урегулирование социальной напряженности – это сложный процесс, который включает в себя управленческое воздействие на военнослужащих, подбор структурных компонентов работы с подчиненными с целью достижения баланса между личностными и организационными потребностями. При выборе оптимальных методов работы с военнослужащими уровень социальной напряженности будет равен нулю, а работоспособность воинского коллектива при выполнении поставленных целей и задач будет равна максимуму.

Список источников

1. Лушников, Д. А. Социальная дезорганизация как инверсия социального порядка: основные механизмы социальной дезорганизации в структурном функционализме // Известия вузов. Северо-Кавказский регион: науч. журн. 2005. № 10. С. 24–31. ISSN 0321-3056 (print). Электрон. версия. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-dezorganizatsiya-kak-inversiya-sotsialnogo-poryadka>

osnovnye-mehanizmy-sotsialnoy-dezorganizatsii-v-strukturnom (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте CyberLeninka: Науч. электрон. б-ка.

2. Бандурин, А. П. Социальная регуляция: рациональное и иррациональное: монография. М.: ред. журнала «Социально-гуманитарные знания», 2005. 300 с. Электрон. версия печ. изд. URL: <https://z-library.sk/book/18663602/44a610/Социальная-регуляция-рациональное-и-иррациональное.html> (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте z-library.sk. Режим доступа: по подписке.

3. Губина, Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе // Социологические исследования: науч. и обществ.-пол. журн. 1998. № 11. С. 17–25. ISSN 0132-1625 (print). Электрон. версия. URL: <https://spbib.ru/en/catalog/-/books/12264182-sotsial-naya-napryazhennost-v-trudovom-kollektive> (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте spbib.ru: общедоступ. б-ки СПб. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

4. Парсонс, Т. О Структура социального действия / под общ. ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. Изд. 2-е. М.: Академ. проект, 2002. 880 с. Электрон. версия печ. изд. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_004483225/ (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте rusneb.ru: Нац. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

5. Барановский, М. В. Социальные отношения доверия в управлении воинским подразделением: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2015. 210 с. Электрон. версия. печ. изд. URL: <https://www.dissercat.com/content/sotsialnye-otnosheniya-doveriya-v-upravlenii-voinskim-podrazdeleniem/read> (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте disserCat: Электрон. б-ка диссертаций. Режим доступа: на договорной основе.

6. Жигун, Л. А. Теория организации: словарь. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024. 116 с. Электрон. версия. печ. изд. URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=433014> (дата обращения: 05.05.2023). Доступна на сайте znanium.ru: Электрон.-библ. сист. Режим доступа: на договорной основе.

7. Шепель, В. М. Управленческая антропология: Человековедческая компетентность менеджера. М.: Дом педагогики, 2000. 544 с. Электрон. версия. печ. изд. URL: <https://izbe.ru/book/upravlencheskaya-antropologiya-chelovekovedcheskaya-kompetentnost-menedzhera-v-m-shepel-529722/#about> (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте izbe.ru.

8. Гаджиев, А. Г. Развитие управленческой компетенции государственных служащих: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 (5.2.3). М., 2012. 158 с. Электрон. версия. печ. изд. URL: <https://www.dissercat.com/content/razvitie-upravlencheskikh-kompetentsii-gosudarstvennykh-sluzhashchikh> (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте disserCat: Электрон. б-ка диссертаций. Режим доступа: на договорной основе.

9. Сальников, А. В. Авторитет офицера в управлении социальными процессами в воинских коллективах: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2021. 192 с. Электрон. версия. печ. изд. URL: <https://www.dissercat.com/content/avtoritet-ofitsera-v-upravlenii-sotsialnymi-protsessami-v-voinskikh-kollektivakh> (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте disserCat: Электрон. б-ка диссертаций. Режим доступа: на договорной основе.

10. Нагатов, Т. П. Руководитель и стиль руководства. М.: Лаборатория книги, 2010. 126 с. Электрон. версия печ. изд. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_005418793/ (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте rusneb.ru: Нац. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

11. Осипов, Д. А. Социологическое изучение общественного мнения в первичном воинском коллективе: (теоретико-методический аспект): автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.02. М., 1993. 20 с. Электрон. версия печ. изд. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_000107975/ (дата обращения: 05.05.2025). Доступна на сайте rusneb.ru: Нац. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

References

1. Lushnikov DA. Social disorganization as an inversion of the social order: the main mechanisms of social disorganization in structural functionalism. *Izvestiya vuzov. Severo-Kavkazskiy region*. 2005;(10):24-31. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-dezorganizatsiya-kak-inversiya-sotsialnogo-poryadka-osnovnye-mehanizmy-sotsialnoy-dezorganizatsii-v-strukturnom> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
2. Bandurin AP. *Sotsial'naya regulyatsiya: ratsional'noe i irratsional'noe = Social regulation: rational and irrational: a monograph*. Moscow: redaktsiya zhurnala "Sotsial'no-gumanitarnye znaniya"; 2005. Available from: <https://z-library.sk/book/18663602/44a610/Социальная-регуляция-рациональное-и-иррациональное.html> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
3. Gubina NV. Social tension in the workforce. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 1998;(11):17-25. Available from: <https://spbib.ru/en/catalog/-/books/12264182-sotsial-naya-napryazhennost-v-trudovom-kollektive> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
4. Parsons T. *O Struktura sotsial'nogo deystviya = On the Structure of social action*. 2nd ed. Moscow: Akademicheskii proekt; 2002. Available from: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_004483225/ [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
5. Baranovskiy MV. *Sotsial'nye otnosheniya doveriya v upravlenii voinskim podrazdeleniem = Social relations of trust in the management of a military unit* [dissertation]. Moscow; 2015. Available from: <https://www.dissercat.com/content/sotsialnye-otnosheniya-doveriya-v-upravlenii-voinskim-podrazdeleniem/read> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
6. Zhigun LA. *Teoriya organizatsii = Theory of organization: dictionary*. Moscow: NITS INFRA-M; 2024. Available from: <https://znanium.ru/catalog/document?id=433014> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
7. Shepel VM. *Upravlencheskaya antropologiya: Chelovekovedcheskaya kompetentnost' menedzhera = Managerial anthropology: Humanistic competence of a manager*. Moscow: Dom pedagogiki; 2000. Available from: <https://izbe.ru/book/upravlencheskaya-antropologiya-chelovekovedcheskaya-kompetentnost-menedzhera-v-m-shepel-529722/#about> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
8. Gadzhiev AG. *Razvitie upravlencheskoy kompetentsii gosudarstvennykh sluzhashchikh = Development of managerial competence of civil servants* [dissertation]. Moscow; 2012. Available from: <https://www.dissercat.com/content/razvitie-upravlencheskikh-kompetentsii-gosudarstvennykh-sluzhashchikh> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
9. Sal'nikov AV. *Avtoritet ofitsera v upravlenii sotsial'nymi protsessami v voinskikh kollektivakh = The authority of an officer in managing social processes in military teams* [dissertation]. Moscow; 2021. Available from: <https://www.dissercat.com/content/avtoritet-ofitsera-v-upravlenii-sotsialnymi-protsessami-v-voinskikh-kollektivakh> [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
10. Nagatov TP. *Rukovoditel' i stil' rukovodstva = The leader and the leadership style*. Moscow: Laboratoriya knigi; 2010. Available from: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_005418793/ [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).
11. Osipov DA. *Sotsiologicheskoe izuchenie obshchestvennogo mneniya v pervichnom voinskom kollektive: (teoretiko-metodicheskii aspekt) = Sociological study of public opinion in primary military personnel: (theoretical and methodological aspect)* [abstract of the dissertation]. Moscow; 1993. Available from: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_000107975/ [Accessed 5 May 2025]. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 17.05.2025; одобрена после рецензирования 28.05.2025; принята к публикации 27.06.2025.

The article was submitted 17.05.2025; approved after reviewing 28.05.2025; accepted for publication 27.06.2025.