

*А. В. Бычков*

## КОНФЛИКТ В СРЕДЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

*Работа представлена кафедрой социологии*

*Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики.  
Научный руководитель – доктор социологических наук, профессор Р. А. Костин*

**В статье рассматриваются проблемы типологии, причин и факторов, обуславливающих возникновение и развитие социальных конфликтов в среде военнослужащих контрактной службы на базе социологического исследования, проведенного в воинских частях и подразделениях железнодорожных войск. Особое внимание уделено динамике конфликтов среди офицерского состава.**

**The article is devoted to the problems connected with types, reasons and factors that cause origin and development of social conflicts among contract servicemen. The examination is carried out according to the sociological research in military units and subunits of railway troops. Special attention is paid to dynamics of conflicts among officers.**

Конфликт как явление внутренне присутствующее развивающемуся социальному организму требует к себе постоянного внимания. Противоречивое, неравномерное, конфликтное становление современной цивилизации наглядное тому подтверждение.

В научной литературе много внимания уделено исследованию социологии конфликта в обществе, трудовом коллективе, молодежной среде, других социальных общностях. Ряд авторов основное внимание в своих исследованиях сосредоточили на проблемах управления и регулирования конфликтов в организациях (корпорациях, фирмах)<sup>1</sup>.

Вместе с тем военная сфера в этом отношении нуждается в более глубоком и всестороннем анализе. Уровень конфликтности в армейской среде остается высоким, чему есть как объективные, так и субъективные предпосылки.

Среди военных социологов нередко аргументируются такие идеи по поводу причин негативных явлений в армии, как рост социальной напряженности среди военнослужащих, распространение девиаций, «дедовщины» и т. п., которые в целом можно

расценить как структурно-функционалистские. В частности, довольно часто встречается утверждение, согласно которому причины этих явлений лежат за пределами армии как социального института, т. е., обусловлены внешними факторами, соответственно и решение этих проблем находится вне армии. Но, на наш взгляд, применительно к военной организации государства структурно-функциональный анализ имеет ограниченные возможности, так как не объясняет, почему в столь формализованной, правовой и тотально регламентированной системе существуют конфликтные взаимоотношения.

На наш взгляд, важным является и понимание того, что возможность конфликтных ситуаций детерминирована спецификой воинской деятельности, условиями возникновения и развития военной организации и теми специфическими условиями, которые определяют ее функционирование.

В отношении того, что понимать под военной организацией общества, существуют разные подходы (структурно-деятельностный, системный, инструментальный, институциональный), которые акцентируют

внимание на той или иной стороне этого сложного явления<sup>2</sup>.

Вместе с тем, изучая проблемы, связанные с социальными конфликтами в Вооруженных силах, на наш взгляд, будет правомерно сосредоточить внимание на социальной стороне военной организации. В этом отношении предлагается понимать под военной организацией общества – объединение людей для совместной деятельности по обеспечению военной безопасности личности, общества и государства средствами вооруженного насилия.

В соответствии с общесоциологическим подходом характерными признаками социальной организации являются: целостность и устойчивость, наличие организационной культуры, регламентированное поведение и деятельность членов организации, способность выявлять и удовлетворять свои потребности, способность к самообучению и саморазвитию<sup>3</sup>. В свою очередь, признаки и специфические особенности военной организации определяются ее целевым предназначением, средствами деятельности, системой внешних и внутренних связей, методами объединения людей в воинские подразделения, принципами управления и степенью участия военнослужащих в выработке и осуществлении принимаемых решений.

Учитывая многообразие организационных форм воинских коллективов, будет уместно ограничить анализ социальных конфликтов в военной организации такими основными организационными формами, как взвод, рота, батальон. Как показывает войсковой опыт, наиболее значительное число конфликтов происходит в подобных коллективах в условиях повседневной мирной деятельности. Исходя из этого, в проведенном социологическом исследовании с военнослужащими контрактной службы железнодорожных войск – 22,2% опрошенных являлись командирами взводов, 14,8% – командирами рот и 20% – командирами батальонов.

Наиболее характерными для повседневной деятельности в мирных условиях являются межличностные конфликты внутри подразделений происходящих как по горизонтали, так и по вертикали. Социологическое исследование, которое проводилось в августе-сентябре 2006 г., дало следующие результаты: 9,2% респондентов указали, что острые конфликты происходят постоянно (несколько раз в месяц); 5% – что острые конфликты происходят ежемесячно; 32,5% – что острых конфликтов было несколько (от одного до трех раз в месяц).

Таким образом, 46,7% участников опроса отметили, что в их подразделениях происходили острые конфликты, которые требовали вмешательства по их разрешению.

При этом конфликты происходили не только в коллективах отличающихся напряженными отношениями между военнослужащими, но и в сплоченных, дружных коллективах. Отличие в том, что в сплоченных коллективах конфликты происходят реже и не носят деструктивного характера.

Наличие конфликтов в воинских коллективах, их довольно распространенный характер, вызывают необходимость выяснения причин, условий и обстоятельств, вызывающих напряженность среди военнослужащих, проведения типологии конфликтов, выработки способов их регулирования. Так, анализируя конфликтные ситуации в воинских коллективах, Н. Ф. Феденко и В. П. Галицкий выделили две основные группы причин межличностных конфликтов: социально-психологические обстоятельства и неблагоприятные условия службы<sup>4</sup>. Автор одного из первых учебников по конфликтологии А. Я. Анцупов выделил типы межличностных конфликтов, наиболее характерные для воинских коллективов<sup>5</sup>.

Данные подходы позволяют военным руководителям строить свою практическую деятельность по руководству воинскими коллективами с учетом вероятных кон-

фликтных ситуаций и путей их разрешения. Вместе с тем на сегодняшний день еще не в полной мере учитывается социальный аспект функционирования военной организации, ее специфика – формальной, искусственно создаваемой организации, с присущими ей характерными чертами, детерминирующими конфликты в среде военнослужащих контрактной службы.

В связи с этим представляется целесообразным на основе анализа теоретических моделей организаций, существующих в научной литературе<sup>6</sup>, выделить конфликтное поле, порождаемое функционированием организации и предложить вероятностную типологию конфликтов в военной организации.

Исходя из целевого предназначения, методов объединения людей, характера совместной деятельности, основными отношениями в искусственно создаваемой социальной организации являются: структурно-иерархические, управленческие, деятельностные, целе-ценностные и нормативные отношения.

По мере функционирования организации, в выделенных типах отношений возникают проблемы (помехи), которые надо решать, чтобы обеспечить равновесие системы и ее динамичное развитие. Как показали Т. Парсонс и Н. Смелзер<sup>7</sup> социальные действия индивидов и общностей приводят к социальным напряжениям, которые в свою очередь могут вести к конфликтам. Исходя из того, что социальная организация (в т. ч. и военная организация) это иерархически структурированная общность с устойчивыми связями по достижению определенных целей, системообразующими социальными напряжениями в военной организации в соответствии с выделенными нами типами отношений будут – структурные (в отношениях структурно-иерархического порядка и управленческих отношениях), деятельностные (в деятельностных отношениях) и социокультурные (в целе-ценностных и нормативных отно-

шениях). Структурные, деятельностные и социокультурные напряжения возникают по поводу социальных действий людей в любом из пяти типов основных отношений, обеспечивающих целостность и стабильность организации как социальной общности: структурно-иерархических, управленческих, деятельностных, целе-ценностных и нормативных отношений. При этом подходы в решении одних и тех же проблем по достижению целей могут отличаться друг от друга, а значит, могут возникать социальные напряжения, приводящие к конфликтным ситуациям, разрешение которых способствует, либо тормозит развитие организации.

Социальные напряжения в выделенных типах отношений могут приводить к следующим типам конфликтов в военной организации:

1. Конфликты структурного-иерархического типа.
2. Конфликты организационно-управленческого типа.
3. Конфликты деятельностного типа.
4. Конфликты ценностного типа.

При этом, с нашей точки зрения, указанные типы конфликтов могут вызываться как структурными, так и социокультурными социальными напряжениями.

Социологическое исследование показало наличие большой варибельности причин конфликтов в воинской среде. Выборы респондентами причин конфликтов распределились следующим образом (табл. 1).

Как видно из таблицы, наиболее часто к конфликтам приводит унижение личного достоинства военнослужащих, проявляющееся в грубости, оскорблениях, насилии. В большей степени это проявляется в отношениях начальников с подчиненными. 27,9% опрошенных считают, что в первую очередь для предотвращения конфликтов, улучшения взаимоотношений в воинском коллективе необходимо обеспечить корректное поведение начальников по отношению к подчиненным.

Таблица 1

Вариабельность причин конфликтов в военной среде

Причины конфликтов	% выборов всех опрошенных
Из-за унижения личного достоинства военнослужащих (оскорбления, насилия, обращения по кличкам и т. п.)	18,5
Стремления некоторых лиц к паразитированию, попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные контракту обязанности	18,5
Недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности контрактников материальных благ	17,7
Слабая роль сержантов в предотвращении и разрешении конфликтов	11,8
Слабая роль офицеров в предотвращении и разрешении конфликтов	9,6
Демонстрация и проявление своей силы, жестокости некоторыми военнослужащими	9,6
Разногласия на национальной почве	8,1
Различия в культурном уровне контрактников	8,1
По поводу различного понимания вопросов прохождения службы и выполнения работы по контракту между военнослужащими из города и деревни, выходцев из различных регионов и областей России	7,4
Принадлежность контрактников к разным возрастным группам	7,4
Разногласия по поводу отношения к женщинам (мужчинам)	7,4
Различия в социальном положении семей военнослужащих (бедные, богатые, «средние»)	6,6
Несправедливого получения и распределения материальных благ в подразделении	5,9
По поводу справедливости оценок качества выполнения службы, заданий, работ, поступков контрактников	5,9
Из-за борьбы между сторонниками нового в организации и прохождении службы («новаторами») и теми, кто не хотел изменений («консерваторами»)	5,9
Недостаточная обеспеченность контрактников духовными благами (теле-, радиосредствами, газетами, журналами, библиотекой, клубом, экскурсиями и др.)	5,9
Нечеткость в распределении функций между сержантами и офицерами	5,9
Разногласия из-за разных оценок истории нашей страны, событий последних лет	4,4
Из-за борьбы за приобретение некоторыми контрактниками более высокого статуса в коллективе	3,7
Из-за борьбы за право принимать независимые и решительные действия в процессе службы	3,7
Из-за борьбы за выдвижение на вышестоящие должности	2,2
Другое	0,7

На таком же уровне по значимости среди причин конфликтов находится стремление некоторых лиц к паразитированию, попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные контракту обязанности.

В последнее время все социологические исследования, проводимые в Вооруженных силах, показывают возросшее количество проблем, связанных с недостатком значимых для нормальной жизнедеятельности контрактников материальных благ. Столкновение интересов военной организации с необходимостью удовлетворения соци-

альных потребностей военнослужащего как члена общества, в условиях недостатка материальных средств вызывает серьезные социальные напряжения как на внутривидовом уровне, так и в служебных отношениях.

Значительное число респондентов в качестве причин конфликтов выделили слабую роль офицеров и сержантов в предотвращении и разрешении конфликтов. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что в военной организации не налажен действенный мониторинг конфликтогенности подразделений и частей, а также об отсут-

ствии у офицерского состава необходимых знаний о месте и роли конфликта в развитии организации. При наличии необходимых навыков, знании основных причин конфликтов и факторов, приводящих к ним, многих деструктивных конфликтов в воинской среде удалось бы избежать.

Целый ряд причин конфликтов относится к культурным, национальным и социальным различиям военнослужащих, справедливости в организации совместной деятельности, стремлению силовым путем утвердить свое положение в коллективе. Данные причины более многообразны и в большей степени относятся к особенностям складывающихся отношений в том или ином воинском коллективе.

Незначительную роль в возникновении конфликтных ситуаций играют такие причины, как разногласия из-за разных оценок ис-

тории нашей страны, событий последних лет; борьба за приобретение некоторыми контрактниками более высокого статуса в коллективе, за право принимать независимые и решительные действия в процессе службы; за выдвижение на вышестоящие должности.

Большинство – 60,3% острых конфликтов происходило в среде рядового и сержантского состава. Вместе с тем в 39,7% острых конфликтов принимали участие офицеры – это довольно высокий процент, так как соотношение офицерского и рядового состава составляет в среднем 1:20. Более того, 16,1% респондентов отметили, что острые конфликты происходили в офицерской среде (см. табл. 2).

С помощью специально разработанной программы была проведена обработка анкет, которая позволила выявить причины конфликтов в офицерской среде.

**Таблица 2**

**Причины конфликтов в офицерской среде**

Причины конфликтов	%
Из-за унижения личного достоинства военнослужащих (оскорбления, насилия, обращения по кличкам и т. п.)	13,8
Стремления некоторых лиц к паразитированию, попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные контракту обязанности	11,1
Недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности контрактников материальных благ	8,3
Слабая роль офицеров в предотвращении и разрешении конфликтов	2,7
Демонстрация и проявление своей силы, жестокости некоторыми военнослужащими	5,4
Разногласия на национальной почве	8,3
Различия в культурном уровне контрактников	5,4
По поводу различного понимания вопросов прохождения службы и выполнения работы по контракту между военнослужащими из города и деревни, выходцев из различных регионов и областей России	2,7
Принадлежность контрактников к разным возрастным группам	5,4
Разногласия по поводу отношения к женщинам (мужчинам)	5,4
Различия в социальном положении семей военнослужащих (бедные, богатые, «средние»)	5,4
Несправедливого получения и распределения материальных благ в подразделении	2,7
По поводу справедливости оценок качества выполнения службы, заданий, работ, поступков контрактников	0
Из-за борьбы между сторонниками нового в организации и прохождении службы («новаторами») и теми, кто не хотел изменений («консерваторами»)	2,7
Недостаточная обеспеченность контрактников духовными благами (теле-, радиосредствами, газетами, журналами, библиотекой, клубом, экскурсиями и др.)	2,7
Нечеткость в распределении функций между сержантами и офицерами	2,7
Разногласия из-за разных оценок истории нашей страны, событий последних лет	2,7
Из-за борьбы за приобретение некоторыми контрактниками более высокого статуса в коллективе	5,4
Из-за борьбы за право принимать независимые и решительные действия в процессе службы	5,4
Из-за борьбы за выдвижение на вышестоящие должности	0

В офицерской среде так же, как и в целом среди военнослужащих, наиболее распространенными причинами конфликтов являются: унижение личного достоинства военнослужащих; стремление некоторых лиц к паразитированию, попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные контракту обязанности; недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности контрактников материальных благ.

Вместе с тем в офицерской среде чаще, чем в целом среди военнослужащих, причинами конфликтов являются: разногласия на национальной почве; борьба за приобретение некоторыми контрактниками более высокого статуса в коллективе; борьба за право принимать независимые и решительные

действия в процессе службы; принадлежность контрактников к разным возрастным группам; разногласия по поводу отношения к женщинам (мужчинам); различия в социальном положении семей военнослужащих (бедные, богатые, со средним доходом).

Практически не было конфликтов в офицерской среде из-за борьбы за выдвижение на вышестоящие должности; по поводу справедливости оценок качества выполнения службы, заданий, работ, поступков контрактников.

Обращает на себя внимание тот факт, что во всех выделенных в таблице 3 категориях военнослужащих отмечается слабая роль офицеров в предотвращении и разрешении конфликтов, как одна из причин конфликтов.

**Таблица 3**

**Типология конфликтов**

<b>Типы конфликтов</b>	<b>Причины конфликтов</b>	<b>% выб.</b>
Структурно-иерархические	<ul style="list-style-type: none"> <li>• различия в социальном положении семей военнослужащих (бедные, богатые, «средние») – 5,4%;</li> <li>• принадлежность контрактников к разным возрастным группам – 5,4%;</li> <li>• демонстрация и проявление своей силы, жестокости некоторыми военнослужащими – 5,4%;</li> <li>• борьба за приобретение некоторыми контрактниками более высокого статуса в коллективе – 5,4%;</li> <li>• борьба за выдвижение на вышестоящие должности – 0%</li> </ul>	21,6%
Организационно-управленческие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• слабая роль сержантов в предотвращении и разрешении конфликтов – 0%;</li> <li>• слабая роль офицеров в предотвращении и разрешении конфликтов – 2,7%;</li> <li>• нечеткость в распределении функций между сержантами и офицерами – 2,7%;</li> <li>• по поводу справедливости оценок качества выполнения службы, заданий, работ, поступков контрактников – 0%;</li> <li>• из-за борьбы за право принимать независимые и решительные действия в процессе службы – 5,4%</li> </ul>	10,8%
Деятельностные (Ресурсные)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности контрактников материальных благ – 8,3%;</li> <li>• недостаточная обеспеченность контрактников духовными благами (теле- радиосредствами, газетами, журналами, библиотекой, клубом, экскурсиями и др.) – 2,7%;</li> <li>• по поводу различного понимания вопросов прохождения службы и выполнения работы по контракту между военнослужащими из города и деревни, выходцев из различных регионов и областей России – 2,7%;</li> <li>• из-за борьбы между сторонниками нового в организации и прохождении службы («новаторами») и теми, кто не хотел изменений («консерваторами») – 2,7%;</li> <li>• несправедливого получения и распределения материальных благ в подразделении – 2,7%</li> </ul>	19,1%
Ценностные	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разногласия на национальной почве – 8,3%;</li> <li>• разногласия из-за разных оценок истории нашей страны, событий последних лет – 2,7%;</li> <li>• различия в культурном уровне контрактников – 5,4%;</li> <li>• разногласия по поводу отношения к женщинам (мужчинам) – 5,4%;</li> <li>• из-за унижения личного достоинства военнослужащих (оскорбления, насилия, обращения по кличкам и т.п.) – 13,8%;</li> <li>• стремления некоторых лиц к паразитированию, попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные контракту обязанности – 11,1%</li> </ul>	46,7%

На наш взгляд, вряд ли возможно предусмотреть все многообразие жизненных ситуаций, которые могут стать причиной конфликтов, в связи с этим возникает необходимость сгруппировать их в соответствии с предложенной типологией социальных напряжений и собственно конфликтов: структурно-иерархического типа, организационно-управленческого, деятельностного и ценностного типа.

Анализ показывает, что наибольшее количество выборов, 46,7% приходится на причины конфликтов, в основе которых лежат разные системы ценностей и целей деятельности; 21,6% приходится на причины, связанные с недостатками в структуре военной организации и различными статусно-иерархическими отношениями военнослужащих; 19,1% причин конфликтов приходится на напряжения, возникающие в ходе воинской деятельности и обеспечения жизнедеятельности контрактников материальными благами; 10,8% выборов причин конфликтов указывают на сферу организационно-управленческих отношений.

Необходимым начальным моментом в деятельности военного руководителя по выявлению конфликтов в коллективах является идентификация характера конфликтных отношений и определение его субъектов и участников.

Проведенный корреляционный анализ позволил проследить изменения в отношении причин возникновения конфликтов и напряжений в военной организации в зависимости от стажа офицерской службы. Выделены были четыре группы офицеров по стажу воинской службы:

- 1 – до одного года;
- 2 – от 1-го года до 3-х лет;
- 3 – от 4-х до 5-ти лет;
- 4 – более 5-ти лет.

Среди опрошенных оказалось, что 55,2% имеют стаж офицерской службы более 5 лет, что свидетельствует о том, что данные военнослужащие имеют определенный опыт работы с личным составом, а также опыт общения в воинских коллективах.

Во всех категориях офицеров по продолжительности службы, за исключением 3-й, высок % тех, кто одну из причин конфликтов видит в унижении личного достоинства военнослужащих – от 18 до 25%.

Одинаково отрицательно все категории, опять-таки за исключением 3-й, относятся к стремлению некоторых лиц к паразитированию, попыткам жить за счет других, заставлять других выполнять несвойственные контракту обязанности, что часто приводит к конфликтным ситуациям в офицерской среде.

Такая причина конфликтов, как борьба между сторонниками нового в организации и прохождении службы и теми, кто не хотел изменений, наиболее выражена среди офицеров до одного года службы и имеет тенденцию к снижению с увеличением сроков службы. 16,6% молодых офицеров выделили эту причину конфликтов и только 1,4% – офицеров прослуживших более 5-ти лет.

Справедливость оценок качества выполнения службы, заданий, работ, поступков контрактников как причина конфликтов не характерна для 1-й группы, резко возрастает до 16,6% во 2-й, сходит на нет в 3-й и является незначительной для 4-й группы.

Разногласия по поводу различного понимания вопросов прохождения службы и выполнения работы как причина конфликтов присутствует во всех группах. При этом динамика характеризуется возрастанием от первого года службы до 3-х лет, а далее идет постепенный спад.

Борьба за приобретение более высокого статуса в коллективе является причиной конфликтов для офицеров, прослуживших от 1-го года до 3-х лет и имеет тенденцию к уменьшению после 5 лет службы.

Борьба за выдвижение на вышестоящие должности, как причина конфликта имеет место только в 1-й и 2-й категориях.

Борьба за право принимать независимые и решительные действия как причина конфликта была отмечена офицерами 2-й и 4-й групп.

На дополнительный вопрос «Приводят ли к острым конфликтам в Вашем подразделении..?» были предложены еще 12 причин. Ответы среди респондентов распределились следующим образом.

Наибольшее количество респондентов – от 25% до 14,9% выделили недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности контрактников материальных благ как причину острых конфликтов. При этом наибольшую остроту эта проблема имеет для 1-й категории и затем идет снижение по мере увеличения сроков выслуги.

Демонстрация и проявление своей силы, жестокости некоторыми военнослужащими как причину острых конфликтов выделили молодые офицеры 1-й и 2-й групп, в дальнейшем эта причина теряет свою значимость и является несущественной в 3-й и 4-й группах.

Обращает на себя внимание устойчивая тенденция возрастания такой причины конфликтов, как недостаточная обеспеченность духовных запросов контрактников.

Таким образом, динамика развития конфликтных ситуаций показывает, что среди офицерского состава наиболее конфликтогенными являются 1-я и 2-я группы, то есть офицеры со стажем воинской службы до 3-х лет. Следовательно, эта категория военнослужащих нуждается в более пристальном внимании командиров и начальников.

На наш взгляд, при рассмотрении социальных конфликтов следует исходить из того, что развитие общества сопровождается постоянным возникновением и разрешением конфликтных ситуаций, более того, развитие общества и социальных организаций не может происходить бесконфликтно. Конфликт – нормальное состояние общества, и задача должна состоять в том, чтобы во-первых, придать конфликту управляемую форму – не дать перерасти в деструктивную фазу и, во-вторых, путем целенаправленных усилий добиться постепенного ослабления конфликта вплоть до установления режима сотрудничества меж-

ду конфликтующими сторонами. Существенную часть рабочего времени командира занимает управление конфликтами. Так, социологическое исследование показало, что 21,2% офицеров были участниками конфликтов в подразделении. 38,2% опрошенных – приходилось улаживать острые конфликты между военнослужащими. В связи с этим конфликтный менеджмент в управленческой деятельности руководителя должен занимать одно из ведущих мест и органически сочетаться с другими направлениями его деятельности. В последнее время конфликтная компетентность стала рассматриваться не только как важнейший компонент социальной компетентности, но и как важнейшая составная часть межкультурной компетентности – неотъемлемой характеристики специалиста в современном поликультурном обществе. Признавая противоречивый характер процесса боевой подготовки, повседневной учебно-боевой деятельности, следует всерьез заниматься конфликтной компетентностью военных кадров как базовой характеристикой эффективной военной коммуникации и шире, эффективного военного управления.

Заметим, что, с нашей точки зрения, разрешение конфликта – это частный случай его регулирования, точнее сказать, результат его регулирования.

На наш взгляд, любая социальная организация, в том числе и военная, способна к саморегулированию конфликтов, которые, как уже отмечалось, являются нормальным состоянием организационного развития. Далеко не все организационные конфликты выходят на уровень осознанной рефлексивной управленческой деятельности. Речь идет о внутренне присущем социальной организации механизме регулирования конфликтов. Выявление такого механизма позволит более глубоко и системно исследовать движущие силы, закономерные этапы, вероятные результаты развития конфликтных ситуаций, способы и формы целенаправленных усилий по регулированию конфликтов.



**ПРИМЕЧАНИЯ**

<sup>1</sup> *Акофф Р.* Планирование будущего корпорации. М.: Прогресс, 1985; *Дергачева А. А., Кроз М. В., Мигатов С. А.* Исследование основных линий конфликтного взаимодействия в организации. М., 1980; *Дойч М.* Конструктивное разрешение конфликтов: принципы, обучение и исследования / Психология конфликта. СПб.: Питер, 2001. С. 173–198; *Зайцев А. К.* Социальный конфликт на предприятии. Калуга: Калужский центр социологии, 1999; *Зигерт В., Ланг Л.* Руководить без конфликтов. М.: Экономика, 1990; *Козер Л.* Функции социального конфликта. Пер. с англ. О. А. Назаровой. М.: Идея-Пресс : Дом интеллектуальной книги, 2000; *Красовский Ю. Д.* Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний): Практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 1997; *Мастенбрук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: ИНФРА, 1996.

<sup>2</sup> *Военная политология / Тематический словарь-справочник.* М.: ГАВС, 1993. С. 10; *Военная политология / Учебное пособие под ред. Пусько В. С. М.: ВУ, 1996; Волков В. В.* Взаимовлияние развития хозяйственной жизни и военной организации на Руси // *Военная организация и военное дело на Руси и в странах Европы в средневековье.* М.: ВУ, 1996. С. 30.

<sup>3</sup> *Пригожий А. И.* Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995.

<sup>4</sup> *Феденко Н. В., Галицкий В. П.* Психологические аспекты преодоления конфликтной ситуации в воинских коллективах. М.: ВПА, 1981.

<sup>5</sup> *Анцупов А. Я.* Социально-психологические основы предупреждения и конструктивного разрешения межличностных конфликтов между офицерами. М., 1997. С. 56–58.

<sup>6</sup> *Франчук В. И.* Теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций. Дисс. на соиск. уч. степ. докт. соц. наук. М. 2002.

<sup>7</sup> *Парсонс Т.* О структуре социального действия / Толкотт Парсонс. М.: Академический Проект, 2000.