

С.В. Баклановский<sup>1</sup>  
Е.О. Русина<sup>2</sup>

S.V. Baklanovsky  
E.O. Rusina

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ  
ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА  
НА ТРАДИЦИИ В ВОИНСКОМ  
КОЛЛЕКТИВЕ**

**PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS  
OF SOCIAL CONFLICT'S IMPACT  
ON THE TRADITION  
IN MILITARY TEAM**

*В статье рассматриваются итоги изучения особенностей закрепления традиций в воинских коллективах под влиянием конфликтов между военнослужащими.*

**Ключевые слова:** социальный конфликт, личность, традиции, воинский коллектив, взаимодействие, поведение.

*The article discusses the results of the study features secure traditions in military units under the influence of conflicts between the servicemen.*

**Keywords:** social conflict, personality, traditions, military staff, interaction, behavior.

Столкновение с повседневной реальностью показывает человеку острую необходимость постоянного поиска способов преодоления противоречий, которые предлагает ему жизнь. К их числу можно отнести и многочисленные противоречия, которые диктуются объективной реальностью. Неменьшее количество противоречий порождается условиями социального взаимодействия в рамках различных организаций, которые, с одной стороны, призваны упорядочить нашу жизнь, а с другой – создают сложности, которые приходится преодолевать. Анализ характера, особенностей и закономерностей социального взаимодействия [1], в которое вступает человек, будучи включенным как в формальные, так и неформальные группы, добавляет в этот список трудностей. Наконец, и переживания внутриличностного характера также требуют напряженного поиска выхода из многочисленных затруднительных положений.

Всё это не могло не найти отклика в научной среде, тем более что общественный запрос по поиску ответов на многочисленные вопросы,

<sup>1</sup> Доцент кафедры психологии Военного университета МО РФ.

<sup>2</sup> Преподаватель кафедры психологии Военного университета МО РФ.

связанные с проблемами конфликтного поведения, в последние десятилетия становился всё более острым.

Интерес военных специалистов к проблеме конфликта и конфликтного поведения объясняется не только традиционным утверждением, что армия является частью общества. В первую очередь его подогревают острые проблемы, вызванные конфликтами и их последствиями в воинских коллективах, где решение учебно-боевых задач требует постоянного, тесного и слаженного взаимодействия. Конфликты же оказывают чаще всего прямо противоположное воздействие на личность и подразделение в целом.

Не менее важную роль играет и само предназначение Вооруженных сил. Достаточно давно в язык политики вошла фраза Карла фон Клаузевица, который утверждал, что «война есть не что иное, как продолжение политики с привлечением иных средств». Такая точка зрения показывает, что при отсутствии иных возможностей в дело вступает армия, а политические противоречия переходят в военный конфликт. А на сегодняшний день многочисленные вооруженные конфликты происходят рядом с границами нашей страны (Украина, Карабах) или требуют участия наших Вооруженных сил (Сирия).

Всё это не могло не сказаться на востребованности военных наук в изучении как проблемы конфликта в целом, так и межличностного конфликтного взаимодействия военнослужащих, в частности.

Наше внимание будет сосредоточено на межличностных конфликтах военнослужащих и их последствиях, в частности – на проблеме формирования традиций в воинских коллективах.

Внимание к этому вопросу не случайно, тем более для военного сообщества. Анализ специфики жизнедеятельности военнослужащих всегда выделял традиции воинского коллектива как особую характеристику, определяющую степень его развития, зрелости, успешности. Наряду с другими психологическими феноменами традиции являются регуляторами поведения человека и состояния коллектива. Поэтому качество традиций всегда было и является на сегодняшний день предметом внимания должностных лиц и военных специалистов.

**Традиция** – это «то, что перешло от одного поколения к другому, что унаследовано от предшествующих поколений (напр. идеи, взгляды, вкусы, образ действий, обычаи)», так трактует словарь Ожегова данное понятие.

Опираясь на определение конфликта как наиболее *острого способа развития и завершения значимых противоречий*, возникающего в процессе социального взаимодействия, который заключается в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождается негативными эмоциями по отношению друг к другу и ситуации [2, с. 89], можно сделать вывод, что его роль в формировании традиций взаимодействия военнослужащих достаточно высока.

Необходимо отметить, что конфликты в воинских коллективах охватывают все сферы взаимодействия военнослужащих, однако на первом месте находится непосредственная совместная деятельность, где закладывается основа разного рода традиций.

С учетом интенсивности и плотности взаимодействия военнослужащих, а также должностного положения, всю совокупность конфликтов между ними можно дифференцировать следующим образом:

- 1) межличностные конфликты между военнослужащими, проходящими службу по призыву – к ним относятся солдаты и сержанты;
- 2) межличностные конфликты между военнослужащими, проходящими службу по контракту – в данную категорию включены сержанты, прапорщики и офицеры;
- 3) межличностные конфликты между военно-

служащими, проходящими службу по призыву и по контракту [3, с. 50].

Из этой классификации видно, что сам состав участников конфликтных ситуаций может иметь разнообразную конфигурацию (солдат – солдат; солдат – офицер; офицер – офицер и т.д.).

Однако наиболее важными для формирования традиций взаимодействия в воинских коллективах являются две категории конфликтов, выделенных с учетом характера служебно-правового статуса их участников.

Во-первых, это конфликты по горизонтали, в которых оппоненты равны между собой. Такие конфликты чаще всего закладывают традиции, которые отражаются на межличностных отношениях военнослужащих.

Во-вторых, это конфликты по вертикали, где оппоненты являются соподчиненными лицами. Данный вид конфликтов оказывает влияние на формирование традиций функционального взаимодействия, на его формальной стороне.

Роль конфликтов как фактора формирования разного рода традиций взаимодействия подтверждается результатами исследований в данной области, интенсивность которых нарастает.

Исследования военных психологов показывают, что в подразделениях, относительно благополучных по состоянию дисциплины и правопорядка, ежедневно происходит до 10 конфликтов, которые возникают по различным причинам и протекают по-разному. Причем, более 38% конфликтов являются кратковременными, а около 40% продолжаются до нескольких недель [3, с. 51]. Каждый пятый конфликт может длиться с разной интенсивностью в течение месяца и более. Подобная активность конфликтного взаимодействия не может не сказываться на особенностях восприятия такой формы разрешения противоречий между военнослужащими как одного из главных путей решения проблем.

В результате можно констатировать, что одним из последствий межличностных конфликтов в воинских коллективах становится формирование и передача разного рода опыта, который со временем начинает восприниматься как традиция.

В первую очередь отметим традиции, которые в определенной степени носят **конструктивный характер**, так как решают проблемы, возникающие во взаимоотношениях в совместной деятельности военнослужащих [4, с. 121].

Первой в ряду таких традиций можно выделить *восприятие социального конфликта как главного средства, которое способно частично или полностью устранить возникшее противо-*

*речие*. Часто это относится к проблемам несовершенства организации деятельности, ошибок управления отдельных должностных лиц, а также самих военнослужащих и т.п. Этим в значительной степени объясняется жизнестойкость конфликта в целом и в воинском коллективе в частности, где жесткая субординация и требовательность являются необходимым условием его существования.

Проведенные военными психологами исследования подтверждают эти факты. Опросы среди военнослужащих показывают, что в воинских коллективах конфликт считается существенным способом разрешения противоречий военно-социального взаимодействия. Например, офицеры воспринимают его как довольно результативное средство разрешения возникающих межличностных противоречий. Исследование показало, что в 19,3% случаев конфликтов возникшее противоречие разрешалось полностью, в 26,2% – в основном, в 24,7% – частично. То есть, межличностные конфликты офицеров более чем в 75% случаев помогают устранению противоречий, лежащих в их основе [3, с. 54].

Одной из характеристик конфликта являются негативные эмоции, возникающие по мере осознания военнослужащими значимости противоречий и сопровождающие конфликт на всем его протяжении. В этих условиях конфликт, позволяющий решить проблемы взаимодействия, воспринимается как *традиционное средство разрядки и снятия психической напряженности*.

Безусловно, конфликтное взаимодействие способно снять у человека эмоциональную напряженность, вызванную осознанием трудно разрешимых противоречий. Особенно действенными для формирования традиций являются ситуации, где проявляются сильные негативные эмоции, а также ситуации, где оппонентам удалось вывести взаимодействие на уровень компромисса или сотрудничества (рационализировать конфликтную ситуацию).

Интересным моментом в конфликтном взаимодействии является такое положение, где один из оппонентов выступает с позиции отстаивания справедливых целей в конфликте. Как правило, это поддерживается другими членами коллектива и может стать традиционным способом решения проблем в отношениях «по горизонтали». При этом оппонент повышает свой авторитет у военнослужащих. Несмотря на то что в целом справедливость целей может быть и достаточно относительным понятием, для группы сторонников оппонента, да и за пределами этого круга, в воинском коллективе представления о ней одно-

значны. Решение идти на конфликт ради восстановления справедливости становится в восприятии людей вполне конструктивным шагом.

В ходе исследования установлено, что нередко в воинских коллективах возникает *традиция использования конфликта как средства самоутверждения личности* [5]. Попытка решения противоречий, пусть и конфликтным путем, может стать возможностью проявления своей позиции по отношению к проблемам воинского коллектива, возможностью выделиться как личности, имеющей собственный взгляд на них. В конечном итоге это становится путем формирования активной позиции личности во взаимодействии с сослуживцами.

Предыдущие традиции могут относиться в основном к определению военнослужащим собственной позиции по отношению к конфликту. Вместе с тем в воинских подразделениях возникают традиции, обусловленные особенностями управления воинскими коллективами.

Зачастую факты конфликтного взаимодействия воспринимаются как примеры социальной активности военнослужащих. В то же время отсутствие конфликтов может быть свидетельством слабости групповой структуры подразделения, которая накапливает негативизм и враждебность, вместо того чтобы открыто разрешать противоречия, осознав конфликт как допустимое при определенных условиях средство. В таких условиях межличностные конфликты становятся «допустимым» и даже *традиционным средством активизации социальной жизни подразделения*, поддерживает социальную активность военнослужащих, способствует предотвращению застоя, служит источником развития.

Сплоченность воинского коллектива – одно из необходимых условий успешности выполнения стоящих перед ним задач. Поэтому в частях и подразделениях сплочению военнослужащих уделяется первостепенное внимание. Как установлено отечественными и западными исследователями, в результате различных экспериментов сплоченная группа приобретает качественно новое состояние перед лицом внешних трудностей. В первую очередь это касается ситуаций конфликтов с другой группой, имеющей иные интересы, цели, позиции. В такой ситуации мобилируются усилия военнослужащих, устраняются противоречия внутри подразделения, внутренние конфликтные отношения отступают на второй план, главным становятся совместные действия. Таким образом, внешний конфликт способен стать *традиционным способом усиления сплоченности подразделения*.

Наконец, в тех случаях, где военнослужащие в силу специфики воинской деятельности привыкли скрывать или гасить возникающие проблемы и мнения, социальный конфликт способен проявить коллективные настроения, социальные установки, а вслед за ними продемонстрировать имеющиеся в воинском коллективе противоречия. Такой результат действия конфликта на воинский коллектив способен подтолкнуть к появлению *традиции выявления общественного мнения и отношения военнослужащих к проблемам* с помощью подобного радикального средства.

В то же время среди традиций, которые формируются в воинском коллективе, особенно пристальное внимание привлекают те, которые имеют выраженную **деструктивную направленность**. Они негативно сказываются на социально-психологическом климате подразделений, зачастую становятся источником нарушений уставных правил отношений [6, с. 117].

Во многом это проистекает из привычных способов поведения в конфликтных ситуациях. Так, наиболее часто используются такие способы деструктивного воздействия на оппонента [6, с. 89]:

- в виде жесткой критики – применялась по отношению к военнослужащим по призыву в 31% случаев;
- грубость в процессе взаимодействия военнослужащих – 24%;
- откровенное невыполнение просьб и распоряжений – 15%;
- явные угрозы – 12%.

Подобное поведение становится привычным, а в случаях победы в конфликте той стороны, которая использует такие меры, и в регулярном признании воинским коллективом этого факта, в социальном опыте закрепляется *традиция использования агрессивных способов решения проблем*. Она становится универсальной, возводя стратегию противодействия в ранг единственно возможной, отодвигая в сторону компромисс, сотрудничество, исключая уступку и уход из конфликта.

Часто встречающееся в среде военнослужащих по призыву стремление к достижению победы любой ценой, как результат агрессивного давления, а также безальтернативное желание взять верх над оппонентом может стать обычной практикой в противоречивых ситуациях взаимодействия военнослужащих. Успех, достигнутый таким путем, становится стереотипом поведения.

Несколько иначе «поддержка» стратегии

противодействия выглядит в офицерской среде, но и здесь чаще всего примером выстраивания собственных стратегий служат примеры победы начальника (44,3% – полная победа), чья позиция была заведомо сильнее и жестче.

Анализ конфликтного столкновения военнослужащих показывает, что в данном противостоянии отдается предпочтение жестким действиям. В частности, на первом месте среди непосредственных причин конфликтов находятся оскорбления как физические, так и моральные (чести и достоинства). На этой почве возникает практически каждый третий конфликт между солдатами и сержантами. Самой значительной проблемой становится использование физического насилия в конфликтах между военнослужащими по призыву, в том числе с применением оружия. В подразделениях и частях периодически совершаются преступления, в которых гибнут и получают телесные травмы (увечья) молодые здоровые люди. В такой форме противодействия для разрешения противоречий нередко используются любые средства с целью нанесения максимального ущерба оппоненту. В какой-то момент насилие способно стать универсальным средством завершения противоречия.

Итогом подобного развития событий становится *традиция немедленного использования психологического и физического насилия* при возникновении конфликта. Значительное количество умышленных убийств – следствие эскалации конфликтов подобного рода.

Следующая традиция относится скорее к процессу конфликтного взаимодействия, к формированию отношения военнослужащих друг к другу в таких ситуациях. В современной литературе образ оппонента, который представляет противодействующая сторона, получил название «образ врага». Это определяет специфику отношений, подбора способов и средств воздействия. Причем, предшествующие межличностные взаимоотношения способны задержать, ослабить этот процесс, но при затягивании конфликта остановить его невозможно. В тех случаях, когда военнослужащим приходится часто вступать в конфликты с сослуживцами, появляется *традиция формирования неблагоприятного образа другого*, что в свою очередь способствует созданию негативной установки по отношению к оппоненту, готовности действовать в ущерб ему.

Столкновения, связанные с попытками занять более привлекательную социально-групповую роль в подразделении, происходят достаточно часто среди различных категорий военнослужащих. Не секрет, что солдаты, которым до-

стаются в итоге такой борьбы нелюбимые роли, например «козла отпущения», «слабака», «крайнего», несут основную тяжесть служебной нагрузки, выполняют черновые хозяйственные работы, терпят оскорбления и унижения личности. С другой стороны, на первые роли выходят военнослужащие – победители в конфликтах, среди которых нередко встречаются те, кто является генератором неуставных взаимоотношений, которые устанавливаются в некоторых подразделениях и частях. Элементы неуставных взаимоотношений привносятся также из неблагополучной молодежной среды призывниками с асоциальной направленностью. В совокупности эти процессы приводят к *традиции деструктивного лидерства*, которое совместно с нарушениями уставных правил взаимоотношений военнослужащих становится самоподдерживающейся системой.

Параллельно с этим появляется и другая традиция, которая выстраивается в сознании наиболее «слабых» военнослужащих, а также нового пополнения из числа призывников.

Эта традиция – считать, что сильный всегда прав. Она опирается на неверие в справедливость, на убежденность, что в данном воинском коллективе сложилась система взаимоотношений, которую изменить к лучшему не удастся.

Динамические изменения в частоте конфликтов свидетельствуют о том, что больше всего конфликтных столкновений происходит в наиболее напряженные периоды жизнедеятельности военных коллективов: период сдачи итоговых проверок частей; проверок частей и подразделений вышестоящими инстанциями; массового увольнения со службы и прихода новобранцев в подразделение и их адаптации [7] к воинской службе.

В этот период эмоциональная напряженность военнослужащих переживает свой пик, это сказывается на их общении, сопровождается разрушением привычных коммуникативных взаимосвязей в воинском коллективе. Конфликтное взаимодействие в любых своих проявлениях выступает как средство воздействия, оказания давления, приобретая в условиях эскалации ярко выраженный негативный характер. Такая ситуация нередко становится привычной, и её можно определить, как *традиционное общение деструктивного характера и направленности*.

Анализ конфликтных ситуаций показывает, что достаточно часто на стороне обеих конфликтующих сторон выступают другие члены коллектива. Это способно не только внести разлад в функциональные взаимосвязи, но и породить но-

вые конфликты между сторонниками противоположных позиций.

Установлено, что около 96% конфликтов между руководителями и подчиненными обусловлены их совместной деятельностью. На служебно-профессиональную сферу приходится примерно до 88% конфликтов, на бытовую почву – 9%, общественную – 3%.

Конфликты в служебно-профессиональной сфере связаны с обеспечением качества выполняемых задач (39%), оценкой результатов служебной деятельности (8%), введением новшеств, новаций в сложившуюся систему службы и быта (6%) [4, с. 56]. В этих условиях удовлетворенность совместной деятельностью будет достаточно низкой, и для многих военнослужащих становится *традиционным считать нормой неудовлетворительный социально-психологический климат*. В конечном итоге снижается удовлетворенность военнослужащих принадлежностью к своему коллективу, которую вернуть оказывается сложно, а зачастую невозможно.

Многочисленные конфликты в воинском коллективе приводят к процессу «деиндивидуализации» взаимного восприятия сторон конфликта. Это происходит в результате эмоциональной напряженности. А учитывая, что помимо оппонентов в конфликтной ситуации могут участвовать и их группы поддержки, то в изначально сплоченном воинском коллективе ослабляется самосознание каждого военнослужащего и возрастает потребность ориентироваться на цели этих групп. Поскольку позиция и цели такой группы становятся «единственно правильными» и значимыми для её членов, то противоположная сторона всегда не права, каких бы взглядов ни придерживались отдельные ее члены. Восприятие друг друга осуществляется по принципу «Мы – Они». *Существование такого рода противостоящих микрогрупп в коллективе становится традиционным* и это деформирует неуставные взаимоотношения в воинском коллективе.

Мы остановились на наиболее распространенных результатах влияния конфликтного взаимодействия и самих конфликтов на взаимоотношения военнослужащих, на формирование преимущественно негативных традиций в воинских коллективах. Конструктивность вышеуказанных традиций носит относительный характер. Тем не менее, в ряде ситуаций они используются для управления воинскими коллективами. Это требует тщательного контроля со стороны должностных лиц подразделений и частей, а также военных психологов. В противном случае их роль может измениться.

Что же касается изначально деструктивных традиций, то здесь возможность их появления в воинских коллективах должна стать предметом тщательного анализа военных специалистов. Это предполагает выработку и вооружение военных руководителей и других специалистов необходимым инструментарием для предупреждения негативных последствий конфликтного взаимодействия военнослужащих.

### Литература

1. Азарнов Н.Н. Социально-психологический анализ взаимодействия личностей в деятельности // Цивилизация знаний: проблемы и смыслы образования : труды XIV Международной научной конференции. – М. : РосНОУ, 2013. – С. 157–160.

2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология : учебник. – СПб. : Питер, 2015.

3. Анцупов А.Я., Баклановский С.В., Буранов С.Н. Военная конфликтология. – М. : ВУ, 2009.

4. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология. Схемы и комментарии. – М. : Проспект, 2016.

5. Каширин В.П. Психология самоутверждения личности в военно-морском курсантском коллективе. – Л., 1976.

6. Караяни А.Г., Евенко С.Л. Психология отклоняющегося поведения военнослужащих в боевой обстановке. – М. : ВУ, 2006.

7. Каширин В.П. Проблема адаптации в психологии // Вестник Российского нового университета. – 2006. – № 10. – С. 4–10.