

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 316:39:355
ББК 60.5+63.5+68

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МЕЖГРУППОВЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РФ

Д. З. Ахметова,
В. С. Гребнев

Ключевые слова: межгрупповое взаимодействие, первичные и вторичные социальные группы, пассионарии, социальная, профессиональная, этническая структура.

Резюме: В статье дается аналитическая характеристика специфики межгруппового взаимодействия в Российской армии, предлагаются пути разрешения типичных конфликтов, методы управления армейским коллективом.

К истокам проблем межгруппового взаимодействия люди обращались с древности. Но особенно актуальны они в современной России. На территории бывшего Советского Союза развернулись мощные тенденции к социальному и национальному размежеванию. Они болезненны, а по ряду направлений проявляются в конфликтных формах. Без знания теоретических основ межгруппового взаимодействия сегодня невозможно решать задачи практического характера, в том числе и в военной среде.

Социально-профессиональная, этническая и другие структуры в армии неоднородны. Отношения между элементами этих структур достаточно сложны, их надо изучать, прогнозировать и учитывать в деятельности офицерских кадров, что, несомненно, повысит качество управления частями.

Выявляя типы работников и социальные группы в обществе и армии, мы неизбежно выходим на два параметра и, как правило, анализируем их вместе. Такими параметрами являются профессиональный и должностной аспекты.

Содержание профессионального параметра дает нам возможность выявлять структуру социальных групп по горизонтали. Так, по профессиональному параметру выявляются социальные группы в каждой отрасли хозяйственно-экономического комплекса и в виде Вооруженных Сил: слесари, шоферы, штурманы, ракетчики и др.

Должностной параметр позволяет анализировать социальные структуры по вертикали, в системе «старший – младший». Но место конкретной группы в общей иерархии профессионально-должностных групп зависит также от социально-экономического и морального статуса.

Итак, межгрупповое взаимодействие в армейской структуре может быть вертикальным и горизонтальным. Вертикальное взаимодействие осуществляется между командирами и подчиненными. По своей природе это взаимодействие носит управленческий характер. Платформа этих отношений – управленческие решения, адресованные тем или иным категориям военнослужащих.

Самым распространенным дезорганизатором в управленческих структурах является конфликт. Задача управления в конфликтных ситуациях должна сводиться не только к выявлению субъективных особенностей ее участников, но и к реализации необходимых организационных проблем [12].

Горизонтальное взаимодействие играет иную роль.

Содержание горизонтального взаимодействия между группами – это кооперация труда военнослужащих различных специальностей, преследующая цель обеспечить боевую готовность частей, стыкуя ее различные звенья. Взаимодействие социальных групп по вертикали и горизонтали в армии осуществляется в трех основных режимах:

1. Режим выполнения боевой или учебной задачи.

Характер взаимодействия при таком режиме является социально-жестким. Он регламентирован руководящими документами и нацелен на безукоризненное выполнение своих обязанностей. Доминируют профессионально-должностные группы и факторы. Признаки других групп несущественны и являются вторичными.

2. Режим повседневной деятельности.

Связи между группами становятся более эластичными. При таком режиме могут проявляться взаимоотношения, не регулируемые уставами (осмотр техники и вооружения, ремонт и т. д.). Проявляются признаки других групп.

3. Режим досуга.

На первый план выходят неформальное взаимодействие, нормы неофициальной, традиционной для воинской части морали. Начинают работать факторы объединения военнослужащих по этническому и религиозному признакам, по интересам, по срокам службы, по территориально – региональному признаку. Как правило, при этом режиме требуются дополнительные усилия офицерского состава, чтобы не допустить снижения качества управления воинскими подразделениями.

Для того чтобы успешно руководить различными социальными группами военнослужащих, корректировать межгрупповые процессы, военному руководителю необходимо эти группы изучать, руководствуясь критериями их типологизации. Типологизация воинских коллективов позволяет всесторонне рассматривать их и исследовать взаимодействие между ними с учетом всех характеристик.

Если состояние воинского коллектива оценивается по высшим параметрам, то такой коллектив можно считать сплоченным и достаточно развитым. Как правило, все задачи боевой подготовки, стоящие перед ним, решаются без срывов. Такие социальные группы имеют ярко выраженную субъектность, обладают высокой интегрированностью и стабильностью. И, наоборот, коллектив в целом может быть не развитым, характеризуясь низкой квалификацией, не-

высокими показателями в боевой подготовке и большой текучестью кадров. В системе межгруппового взаимодействия такой коллектив часто выглядит негативным, с развитой круговой порукой. Организаторская деятельность военного руководителя должна влиять на статус социальных групп [5].

Примерный вариант социальных критериев типологизации воинских коллективов

Черты коллектива	Показатели	Значение показателей
Субъектность	Соответствие состава группы ее целям и задачам	Полное Частичное Несоответствие
	Развитость коллективного сознания	Высокая Средняя Низкая
	Отношение к служебным обязанностям и поставленным задачам	Хорошее Среднее Плохое
Внутригрупповая интеграция	Развитость контактов	Высокая Средняя Низкая
	Конфликтность	Высокая Средняя Низкая
Управляемость	Попытки саботировать или блокировать приказы и распоряжения, проявляемая при этом социальная демагогия	Есть Нет
	Скорость реакции на приказы командиров и начальников	Высокая Средняя Низкая
Стабильность	Текучесть личного состава	Высокая Средняя Низкая
Командный состав	Сменяемость командного состава	Высокая Средняя Низкая
	Квалификационный уровень	Высокий Средней Низкий
	Возраст	Молодой Средний Предпенсионный
Характер воинской деятельности	Эффективность коллективного воинского труда	Высокая Средняя Низкая
	Качество боеготовности и боеспособности	Высокое Среднее Низкое

В Российской Армии профессионально-должностное взаимодействие очень часто сопровождается этносоциальным и межнациональным взаимодействием. В наших Вооруженных Силах представители практически всех наций, народностей, национальных, этнических и этнографических групп составляют различные категории личного состава.

К сожалению, современная ситуация в сфере межнациональных отношений не способствует сплочению воинских коллективов иначе, чем по этническому признаку. Негативное влияние на этот процесс оказал распад государства, которое для большинства национальностей было не империей зла, а общим домом. Сепаратизм бывших автономий («субъектов Федерации»), политика «выдавливания» русских в отдельных республиках, входящих в состав России, национальная деятельность некоторых партий, нагнетание страстей некоторыми средствами массовой информации т. д. также являются деструктивными факторами. Детонатором, взрывающим стабильность в межэтнических отношениях, служат социально-экономические и политические мифы о том, что, с одной стороны, «русские колонизировали все народы России», а с другой стороны – о том, что «русские живут хуже всех» [11]. Это, конечно, далеко не полный перечень причин, способствующих обострению межэтнических отношений в армии. Для военных руководителей важно следствие, выражающееся в усилении этноцентризма в армейской среде. Этноцентризм в Вооруженных силах проявляется, как универсальное свойство военнослужащего в кризисные моменты оценивать происходящее в парадигме ценностей той этнической группы, к которой он принадлежит. На практике, в отношениях между группами, этноцентризм носит двойственный характер. Во внутригрупповых связях развиваются сплоченность, солидарность, уважение к нормам групповой морали. Но для отношения между группами характерны недоверие, враждебность, подозрительность, презрение и т. п. Социологические исследования показывают, что в последнее время большинство случаев неуставных взаимоотношений возникает не между военнослужащими различных сроков службы, а между национальными и земляческими группами [6].

В Российской армии, с учетом ее многонационального состава, члены этносов выступают как российские граждане, а не как представители своих народов. Армия в нашей стране как бы завершает процесс «взросления» человека и интеграции его в социальную структуру. Но, формируясь, национальные группы в армии представляют собой первичные социальные группы. Характеризуясь единством языка, исторического опыта, морали, обычаев и целей, они обеспечивают социальную поддержку членам своей группы.

В условиях политической нестабильности в обществе возникает потребность в обеспечении социальной определенности и опоры. По этой причине возникают национальные группы («землячества»). Эти группы взаимодействуют с другими социальными структурами по вертикали и по горизонтали. Спектр этих взаимоотношений чрезвычайно широк. При этом важно учитывать следующее.

Командный состав армии – это вторичные социальные группы, имеющие свою систему ценностей, норм и задач. Эта система преимущественно совпадает с системой государственных ценностей и задач. Сегодня в силу указанных выше причин обостряется противоречие между ценностями вторичной группы и ценностями первичной (национальной) группы. На этой основе могут возникнуть социальные или политические претензии национальных групп – от требования создать на корабле национальную кухню, до требования поддержать того или иного политического деятеля. Возникает проблема контроля над проявлениями национального самоопределения военнослужащих. При решении этого вопроса офицерский состав должен учитывать тот факт, что инициируют этноцентризм на кораблях и в частях военнослужащие, проявляющие повышенную национальную активность или «пассионарность» [4]. В Вооруженных Силах пассионарий выделяется повышенной активностью среди представителей своего этноса, подчеркнута уважительным отношением к нему со стороны «земляков», демонстративной приверженностью нормам, обычаям или традиционной для своего этноса религии. Такой пассионарий легко выявляется при помощи наблюдения. Задача офицера-руководителя – развить пассионарность данного военнослужащего (назначить на вышестоящую должность, применить материальные и моральные стимулы) или заблокировать, если его деятельность деструктивна (осуществить подмену лидера, разнообразить состав группы, провести социально-правовую профилактическую работу).

Важнейшим условием стабилизации межнациональных отношений в армии является легализация «землячества». Очевидно, что сегодня «землячества» должны существовать открыто. При этом необходимо создать систему материального и морального регулирования деятельности национальных групп. Формировать задающий вектор «землячества» офицер должен через лидера-пассионария и его активистов. Следует отрегулировать официальный режим общения с национальными группами. Национальные группы должны быть институционализированы. Лишь в этом случае они будут «работать» на подразделение, а не наоборот. В этой связи представляется целесообразным создавать в воинских коллективах Советы военнослужащих различных национальностей. Это будет способствовать решению проблемы управления пассионариями или «перехвата» инициативы офицерским составом, что может направить стремление к национальному самосознанию на решение вопросов, стоящих перед соединениями, воинскими частями и подразделениями.

Задача руководящего офицерского состава, органов по работе с военнослужащими – постоянно отслеживать национальную ситуацию в стране. Без этого невозможно решать практические вопросы межэтнического регулирования. Это важная военно-политическая и социально-экономическая проблема.

В Вооруженных Силах традиционно формируются группы личного состава на основе возраста и срока службы. Особенностью современного существования этих групп является возникновение тенденции к размыванию границ группы и усилению их взаимопроницаемости. В результате формируется

совершенно новая ситуация, заключающаяся в появлении интеграционных процессов сплочения здоровой части воинских подразделений, принимающей официальные нормы и ценности и противодействующей «группам риска», тяготеющим к элементам криминогенного характера. Отношения между социально здоровыми группами и вторичными группами, с одной стороны, и группами риска – с другой, проявляется в самых различных формах, вплоть до убийства и суицидальных явлений. С учетом этого важно знать характеристики групп риска. Таких групп можно выделить четыре [7].

К **первой группе** относятся лица с ярко выраженной негативной установкой к службе. Чаще всего такие военнослужащие имели приводы в милицию, судимость, входили в состав антисоциальных неформальных молодежных организаций. Характерными признаками таких групп являются:

- цинизм в оценке человеческого достоинства и нравственных ценностей, воинских традиций и ритуалов;
- неуважительное отношение к офицерскому составу (вторичным группам); самоуверенность в суждениях и оценках;
- частое употребление жаргонных выражений и нецензурных слов;
- стремление установить и расширить контакты с наиболее недисциплинированной частью воинских подразделений;
- проявление элементов «дедовщины», склонность к употреблению спиртного и наркотиков.

В работе с этой группой людей следует осуществлять постоянный контроль, вести педагогически грамотную дисциплинарную практику. Должен быть реализован принцип неотвратимости наказания за совершенный проступок. Необходимо формировать отрицательное мнение по отношению к данной группе. Офицерский состав, руководя военнослужащими этой категории, обязан руководствоваться исключительно уставными нормами.

Представителями **второй группы** являются военнослужащие ослабленным здоровьем, имеющие физические недостатки или слабо подготовленные к преодолению трудностей военной службы. Отличительными признаками таких групп являются:

- стремление к самоизоляции, попытки уклонения от участия в массовых мероприятиях;
- отсутствие четко выраженной своей позиции практически по всем основным проблемам воинской деятельности, социальная инертность и инфантильность;
- ориентация на сильную личность, малодушие;
- неопрятный внешний вид, неразговорчивость, хроническая угрюмость.

Большие физические и психологические нагрузки, неподготовленность к службе могут сорвать адаптационные процессы военнослужащих второй группы и привести к попыткам уклонения от службы или дезертирству. Наибольший успех в работе с этой группой приносит личный пример и методы убеждения. Солдаты и матросы со слабыми волевыми и физическими качест-

вами могут выполнять служебные обязанности, не требующие больших нагрузок (тыловые службы, штатные работы и т. д.). Как правило, осознавая свою неподготовленность к службе, лица этой категории на указанных должностях служат с высокой ответственностью.

К **третьей группе** относятся военнослужащие, у которых сложилась неблагоприятная личная ситуация: болезнь или смерть близких, измена любимой девушки и т. д. Этих лиц можно определить по следующим признакам:

- вызывающее поведение и пререкание с офицерами в строю и публичных местах;
- непредсказуемость поведения, систематические демарши;
- групповой нигилизм и цинизм;
- пессимизм в оценках и суждениях.

Призывники, потенциально входящие в эту группу, призываются на службу с различной мотивацией, в том числе и положительной.

Уклонение от выполнения служебных обязанностей, срывы, нарушения воинской дисциплины могут носить временный характер. Способствует этому невнимательность и бездушие со стороны командного состава, в первую очередь, офицеров.

В работе с военнослужащими третьей группы важен принцип индивидуального подхода. Забота, сочувствие, помощь, постоянный контроль над ситуацией – вот слагаемые успеха в работе с субъектами этой группы. Неоценимую услугу в профилактической работе с лицами, относящимися к этому контингенту, может оказать способность офицера принимать нестандартные решения, строго основываясь при этом на требованиях законов и уставов.

И, наконец, военнослужащие **четвертой группы**. Это лица, участвовавшие до призыва на военную службу в националистических формированиях и политических организациях экстремистского толка. Признаки такой группы: демонстративное ношение символики и атрибутов политических партий и движений; провоцирование политических споров и дискуссий, навязывание своих взглядов; скептически – пренебрежительное отношение к военнослужащим, не принимающим взгляды лиц данной категории; сплоченность и относительная непроницаемость границ группы; ингрупповой фаворитизм.

Некоторая часть этой группы открыто излагает и навязывает свои взгляды другим военнослужащим, в том числе и офицерам, часто вступает в споры по политическим вопросам, создает конфликтные ситуации. Другая часть занимает выжидательную позицию, молчаливо солидаризируясь с первой.

К этой группе примыкает и специфическая категория призывников, попавших под сильное влияние антиармейской пропаганды, осуществляемой некоторыми средствами массовой информации. Это, в первую очередь, призывники из Москвы и Санкт-Петербурга.

Офицеры должны знать политическую, идеологическую, этническую ситуацию в допризывных регионах, национальные обычаи и традиции, исповедуемые в тех или иных республиках, входящих в состав Российской Федера-

ции. Политическая лояльность формируется и глубокой политологической подготовкой. Военнослужащий должен представлять цели и задачи, стоящие перед государством, основное содержание военной доктрины, сложность и противоречивость нынешнего переходного периода. Например, неопределимую роль в работе с военнослужащими четвертой группы может сыграть патриотическое воспитание, которое должно осуществляться концептуально и систематически.

Кроме вышеназванных групп военнослужащих существуют группы, формируемые по территориально – региональному признаку (казаки, москвичи и др.), по интересам (меломаны, футбольные болельщики и др.). Между этими группами также часто возникает напряженность. Причина этого – попытки разделить окружающих на «своих» и «чужих». В определенных условиях это приводит к открытым столкновениям и конфликтам.

В части, соединении важнейшей проблемой сплочения воинских коллективов является формирование общих целей в решении боевых и повседневных задач. Чем ближе цели взаимодействия между различными социальными и профессионально-должностными группами, тем меньше уровень напряженности, соперничества и вражды между военнослужащими. И наоборот, отсутствие общих задач перед подразделениями, частями и кораблями усиливает конкуренцию между группами, формирует социальную напряженность в отношениях между ними и создает вектор конфликтности.

Таким образом, практические проблемы межгруппового взаимодействия чрезвычайно разнообразны, сложны и требуют научного подхода к их решению. Без анализа и знания реального состояния системы межгруппового взаимодействия в воинских коллективах нельзя полноценно решать боевые и учебные задачи. Высокая степень единства социальных групп, их сплоченность, сходность их позиций значительно снижает уровень правонарушений, конфликтности и неуставных взаимоотношений. При высокой степени единства различных социальных групп военнослужащих воинский коллектив может решить практически любую задачу, стоящую перед ним. А отсюда – теоретическая и практическая значимость научного, обстоятельного анализа всего спектра межгруппового взаимодействия.

Знание изложенных проблем может принести определенную пользу, но не может считаться исчерпывающим для решения практических вопросов боевой и повседневной деятельности.

Литература

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М.: Изд-во МГУ, 2003.
2. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! – Новосибирск: Наука, 1984.
3. Грэхем А. Р. Естествознание, философия и науки о человеческом поведении в Советском Союзе: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 2004.

4. Гумилев А. Н. Этногенез и биосфера Земли. – Л.: Гидрометеиздат, 2003.
5. Заславкина Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: Очерки теории. – Новосибирск, 1999.
6. Информационно-методический сборник. – 1998. – № 1. – М.: Центр военно-социологических, психологических и правовых исследований Вооруженных сил, 1998.
8. Криминологи о неформальных молодежных объединениях. – М.: Юр. лит., 2003.
9. Подоляк Я. В. Практические вопросы военной психологии. – М.: Воениздат, 1987.
10. Современная западная социология: Словарь. – М.: Политиздат, 2003.
11. Социальные проблемы российского общества (на мат. социол. исслед. крупного города) / Библиотечка социального работника. – М.: Институт молодежи. – 1983.
12. Осипов Г. В., Коваленко Ю. П., Щипанов Н. И., Яновский Р. Г. Социология. – М.: Мысль, 2003.
13. Тадевосян Э. В. Социология: Учеб. пособие. – М.: Знание, 1995.
14. Фролов С. С. Социология. – М.: Логос, 1996.