УДК: 159.99
МРНТИ: 15.41.21

УСЕИНОВ М.М.[1], СЕРАЛИЕВ А.Б.[2]

[1] магистр, начальник службы, Академия Национальной гвардии Республики Казахстан, Петропавловск, Казахстан, ORCID: 0009-0005-9240-8445

[2] кандидат юридических наук, заслуженный работник МВД Республики Казахстан, генерал-майор в отставке, г. Алматы.

МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация. В статье рассматриваются особенности возникновения и развития конфликтных ситуаций в воинских коллективах Национальной гвардии Республики Казахстан, основные виды конфликтов, их объективные и субъективные причины, а также стадии развития. Особое внимание уделяется вопросам предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в служебно-воинской среде. Рассматриваются основные методы психопрофилактики конфликтных ситуаций, включая анализ повода и истинных причин конфликта, учет индивидуально-психологических особенностей его участников, определение целей конфликтного взаимодействия, устранение объективных и субъективных факторов напряженности, а также создание условий для восстановления эмоционального равновесия. Определяются место и роль командира (начальника) в предупреждении, регулировании и разрешении конфликтов. Обосновывается необходимость применения педагогического такта, индивидуального подхода и социально-психологических методов воздействия в целях поддержания благоприятного морально-психологического климата и повышения эффективности служебной деятельности воинского коллектива.

Ключевые слова: служебно-воинский коллектив, объект управления, конфликт, конфликтная ситуация, социально-психологический климат, психопрофилактика, воспитательные методы, социально-психологические методы, предупреждение конфликтов, разрешение конфликтов, командир (начальник).

ҮСЕЙІНОВ М.М.[1], СЕРАЛИЕВ А.Б.[2]

[1] магистр, қызмет бастығы, Қазақстан Республикасы Ұлттық ұланының академиясы, Қазақстан, Петропавл, ORCID: 0009-0005-9240-8445

[2] заң ғылымдарының кандидаты, Қазақстан Республикасы ІІМ еңбек сіңірген қызметкері, отставкадағы генерал-майор, Алматы қаласы.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҰЛТТЫҚ ҰЛАНЫНЫҢ ӘСКЕРИ ҰЖЫМДАРЫНДАҒЫ ҚАҚТЫҒЫСТАРДЫҢ ТИІМДІ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ЕҢСЕРУ ӘДІСТЕРІ

Андатпа. Мақалада Қазақстан Республикасы Ұлттық ұланының әскери ұжымдарында жанжалдық жағдайлардың туындау және даму ерекшеліктері, жанжалдардың негізгі түрлері, олардың объективті және субъективті себептері, сондай-ақ даму сатылары қаралады. Қызметтік-әскери ортадағы жанжалдардың алдын алу және сындарлы шешу мәселелеріне ерекше назар аударылады. Жанжалдың себебі мен шынайы себептерін талдауды, оған қатысушылардың жеке-

психологиялық ерекшеліктерін есепке алуды, жанжалдық өзара іс-қимыл мақсаттарын айқындауды, шиеленістің объективті және субъективті факторларын жоюды, сондай-ақ эмоционалдық тепе-теңдікті қалпына келтіру үшін жағдайлар жасауды қоса алғанда, жанжалдық жағдайларды психопрофилактикалаудың негізгі әдістері қаралады. Жанжалдардың алдын алуда, реттеуде және шешуде командирдің (бастықтың) орны мен рөлі айқындалады. Қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды қолдау және әскери ұжымның қызметтік қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында педагогикалық тактіні, жеке тәсілді және ықпал етудің әлеуметтік-психологиялық әдістерін қолдану қажеттілігі негізделеді.

Түйінді сөздер*:* қызметтік-әскери ұжым, басқару объектісі, жанжал, жанжалдық жағдай, әлеуметтік-психологиялық ахуал, психопрофилактика, тәрбиелік әдістер, әлеуметтік-психологиялық әдістер, жанжалдардың алдын алу, жанжалдарды шешу, командир (бастық).

USSEINOV M.[1], SERALIEV A.B.[2]

[1] *Master, Head of Service, Academy of the National Guard of the Republic of Kazakhstan, Petropavlovsk, Kazakhstan, ORCID: 0009-0005-9240-8445*

[2] *Candidate of Law, Honored Worker of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan, retired Major General, Almaty.*

METHODS OF EFFECTIVE PREVENTION AND OVERCOMING OF CONFLICTS IN MILITARY TEAMS OF THE NATIONAL GUARD OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Annotation*.* The article considers the peculiarities of the emergence and development of conflict situations in the military teams of the National Guard of the Republic of Kazakhstan, the main types of conflicts, their objective and subjective causes, as well as the stages of development. Particular attention is paid to the prevention and constructive resolution of conflicts in the service and military environment. The main methods of psychoprophylaxis of conflict situations are considered, including an analysis of the reason and true causes of the conflict, taking into account the individual psychological characteristics of its participants, determining the goals of conflict interaction, eliminating objective and subjective factors of tension, as well as creating conditions for restoring emotional balance. The place and role of the commander (chief) in preventing, regulating and resolving conflicts are determined. The need for the use of pedagogical tact, an individual approach and socio-psychological methods of influence in order to maintain a favorable moral and psychological climate and increase the efficiency of the military team is justified.

Keywords*:* service-military team, object of control, conflict, conflict situation, socio-psychological climate, psychoprophylaxis, educational methods, socio-psychological methods, conflict prevention, conflict resolution, commander (chief).

Введение. Развитие общественных отношений объективно сопровождается возникновением противоречий между различными интересами, потребностями, ценностями и позициями людей. В условиях совместной деятельности данные противоречия могут приобретать форму конфликтного взаимодействия, особенно если отсутствуют эффективные механизмы их своевременного предупреждения и конструктивного разрешения.

Воинский коллектив представляет собой сложную социально-психологическую систему, функционирование которой определяется характером межличностных отношений, особенностями совместной деятельности, уровнем дисциплины, состоянием морально-психологического климата и эффективностью управления. В процессе повседневной служебной деятельности возможно возникновение противоречий, которые при определенных условиях способны отрицательно воздействовать как на отдельных военнослужащих, так и на коллектив в целом.

Конфликтные ситуации могут затрагивать служебные отношения, авторитет командиров (начальников), межличностное взаимодействие военнослужащих, состояние воинской дисциплины и психологическое состояние личного состава. В связи с этим способность своевременно выявлять предпосылки конфликта, предупреждать его эскалацию и выбирать адекватные способы разрешения является важной составляющей профессиональной компетентности командиров и начальников.

Актуальность исследования. Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности управления социально-психологическими процессами в воинских коллективах Национальной гвардии Республики Казахстан. Как показывает представленный в статье материал, часть молодых офицеров недостаточно четко различает виды конфликтных ситуаций, склонна воспринимать конфликт преимущественно как негативное и нежелательное явление и испытывает затруднения при выборе способов его предупреждения и разрешения.

Недостаточная подготовленность командного состава к работе с конфликтными ситуациями может приводить к накоплению психологического напряжения, ухудшению межличностных отношений, снижению уровня взаимного доверия и, как следствие, отрицательно отражаться на эффективности выполнения служебно-боевых и иных задач.

В этой связи особую значимость приобретает формирование у командиров способности не только своевременно реагировать на уже возникший конфликт, но и выявлять его ранние признаки, устанавливать реальные причины и создавать условия для конструктивного разрешения противоречий.

Постановка проблемы. Любой конфликт потенциально способен нарушить устойчивость межличностных отношений и нормальное функционирование служебно-воинского коллектива. Вместе с тем сам факт существования противоречий не всегда приводит к деструктивным последствиям. Существенное значение имеют характер конфликта, его причины, степень эмоциональной напряженности, позиции участников и способы воздействия со стороны командира

(начальника).

В связи с этим проблема исследования заключается в определении наиболее эффективных методов предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций в воинских коллективах, а также в обосновании роли командира (начальника) в управлении конфликтным взаимодействием.

Предупреждение конфликта следует рассматривать как комплекс мероприятий, направленных на своевременное выявление и устранение противоречий во взаимоотношениях военнослужащих, снижение уровня эмоционального напряжения и формирование конструктивной стратегии разрешения возникающих разногласий.

Анализ последних исследований. В современной научной литературе конфликт рассматривается как сложное социально-психологическое явление, способное оказывать как деструктивное, так и при определенных условиях конструктивное воздействие на участников совместной деятельности.

По мнению Кричевского Р.Л., возникновение конфликтов может сопровождаться ухудшением эмоционального состояния людей и межличностных отношений, что в условиях профессиональной деятельности способно отрицательно сказываться на качестве выполнения совместных задач.

В научной работе Сущенко М.А. *«Социально-психологические особенности предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций в воинских подразделениях»* рассматриваются основные причины возникновения конфликтов и направления их профилактики, в том числе с использованием методов социометрии. Представленные положения имеют практическое значение для изучения социально-психологической структуры воинского коллектива и выявления проблемных зон межличностного взаимодействия.

Вместе с тем специфика деятельности подразделений Национальной гвардии Республики Казахстан требует дальнейшего рассмотрения вопросов предупреждения конфликтов с учетом особенностей воинской службы, требований воинской дисциплины, характера взаимоотношений между командирами и подчиненными, а также необходимости поддержания устойчивого морально-психологического состояния личного состава.

Методы исследования. В исследовании использованы общенаучные методы, включая анализ, обобщение и систематизацию научных положений о конфликте и его профилактике. Применение указанных методов позволило рассмотреть конфликт как комплексное социально-психологическое явление во взаимосвязи с условиями служебной деятельности, характером межличностных отношений и особенностями управления воинским коллективом.

Цель статьи. Цель статьи заключается в повышении эффективности деятельности воинских коллективов при выполнении поставленных задач посредством совершенствования методов предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

- *уточнение содержания понятия «конфликт» применительно к условиям воинского коллектива;*

- *выявление основных объективных и субъективных причин возникновения конфликтных ситуаций;*

- *рассмотрение основных видов и стадий развития конфликтов;*

- *определение методов психопрофилактики конфликтных ситуаций;*

- *раскрытие роли командира (начальника) в предупреждении и разрешении конфликтов;*

- определение педагогических и социально-психологических условий конструктивного преодоления конфликтных ситуаций.

Воинский коллектив как объект управления характеризуется определенной структурой, системой межличностных отношений, уровнем воинской дисциплины, организационными условиями и особенностями управленческого воздействия. Поэтому предупреждение и разрешение конфликтов следует рассматривать как одно из направлений деятельности командира (начальника).

Изложение основного материала.

Психологические процессы, происходящие в служебно-воинском коллективе, характеризуются сложностью и определенной противоречивостью. Различия в индивидуальных особенностях военнослужащих, их ценностных ориентациях, опыте, потребностях, уровне притязаний и особенностях поведения могут становиться предпосылками возникновения противоречий.

При анализе коллективного мнения, настроений и характера межличностных отношений могут выявляться ситуации, в которых противоречия начинают оказывать существенное влияние на психологическое состояние отдельных военнослужащих и деятельность коллектива в целом. При дальнейшем развитии такие противоречия могут приобретать характер конфликта.

Конфликт (от лат. *conflictus* — столкновение) представляет собой форму взаимодействия, при которой участники вступают в противоборство вследствие несовпадения интересов, целей, потребностей, взглядов, ценностей или способов поведения.

В условиях воинского коллектива конфликт может затрагивать положение военнослужащего в коллективе, его авторитет, профессиональную репутацию, чувство собственного достоинства и характер взаимоотношений с другими военнослужащими.

По происхождению причины конфликтов целесообразно подразделять на объективные и субъективные.

Объективные причины конфликтов.

Объективное основание конфликта может быть связано с проблемной ситуацией, возникающей непосредственно в условиях служебной деятельности. К числу таких факторов относятся неопределенность или недостаточная конкретизация служебной задачи, нечеткое распределение функциональных обязанностей, неравномерное распределение нагрузки, недостатки организации службы, бытовая неустроенность, неудовлетворительные условия отдыха личного состава и другие обстоятельства.

При наличии подобных факторов конфликт может возникать независимо от индивидуальных особенностей участников. В случае устранения объективной причины напряженность во взаимоотношениях нередко снижается, а конфликтная ситуация постепенно утрачивает свою актуальность.

Субъективные причины конфликтов.

Субъективные причины конфликтов имеют преимущественно психологическую природу и связаны с особенностями восприятия военнослужащими складывающейся ситуации.

К ним могут относиться различия в понимании служебных задач, несовместимость индивидуально-психологических особенностей, различия в ценностных ориентациях, стремление к лидерству, особенности эмоционального реагирования, повышенная конфликтность, эгоцентризм, болезненное самолюбие и другие личностные характеристики.

Таким образом, объективная проблемная ситуация сама по себе не всегда приводит к конфликту. Существенное значение имеет то, как участники воспринимают происходящее, интерпретируют поведение друг друга и выбирают способы реагирования.

Виды конфликтов:

С учетом количества военнослужащих, вовлеченных в конфликт, можно выделить следующие основные виды:

1. Парный конфликт — конфликтное взаимодействие двух военнослужащих, например, командира и подчиненного либо двух военнослужащих одного подразделения.

2. Групповой конфликт — конфликт, в который вовлекаются несколько военнослужащих, объединенных общими интересами или позициями.

3. Межгрупповой конфликт — противостояние между двумя или несколькими группами внутри воинского коллектива.

4. Всеобщий конфликт — конфликтная ситуация, в которую в той или иной степени вовлекается значительная часть либо практически весь коллектив.

Таким образом, масштаб конфликта определяется не только числом его непосредственных участников, но и степенью распространения конфликтного взаимодействия в коллективе.

В зависимости от уровня эмоциональной напряженности можно выделить конфликты с высоким, умеренным и относительно низким уровнем эмоционального напряжения.

Высокая эмоциональная напряженность сопровождается проявлением таких эмоциональных состояний, как обида, раздражение, страх, гнев, возмущение, презрение и другие отрицательные эмоциональные реакции. Под их воздействием военнослужащий может утрачивать способность объективно оценивать ситуацию и контролировать собственное поведение.

Эмоционально насыщенные конфликты могут проявляться в форме резких высказываний, споров, пререканий, ссор и других форм противоборства. При этом повышается вероятность совершения импульсивных поступков, последствия которых могут отрицательно сказаться на межличностных отношениях и состоянии воинской дисциплины.

Стадии развития конфликта.

Конфликт представляет собой динамический процесс, который в общем виде проходит несколько взаимосвязанных стадий:

1. *возникновение конфликтной ситуации;*
2. *развитие и существование конфликта;*
3. *поиск способов его разрешения;*
4. *затухание и завершение конфликта.*

Конфликт может возникнуть стихийно либо стать результатом целенаправленных действий одного из участников. В зависимости от характера противоречия и поведения сторон он может быть кратковременным, длительным или затяжным.

Продолжительность конфликтного взаимодействия зависит от степени взаимопонимания участников, способности контролировать эмоциональное состояние, готовности к диалогу, характера первоначальной причины, а также эффективности управленческого воздействия.

Наиболее важным этапом деятельности командира является своевременное выявление конфликта и определение способов его перевода из неконтролируемого состояния в управляемый процесс разрешения.

Завершение конфликта может происходить самостоятельно, без непосредственного вмешательства третьих лиц, либо при активном участии командира (начальника), сослуживцев или других значимых для участников лиц.

Служебные и неслужебные конфликты.

В служебно-воинских коллективах целесообразно различать служебные и неслужебные конфликты.

Служебные конфликты непосредственно связаны с выполнением военнослужащими своих функциональных обязанностей и организацией служебной деятельности. Они могут возникать между начальником и подчиненным, между военнослужащими равного служебного положения, а также в других вариантах служебного взаимодействия.

К числу возможных факторов возникновения служебных конфликтов относятся нарушения распорядка дня, неравномерное распределение нарядов и хозяйственных работ, необъективная оценка результатов службы, высокая учебная нагрузка, недостаток времени для самоподготовки, превышение должностных полномочий либо неумение эффективно ими пользоваться, нарушение принципов справедливости, грубость, предвзятость и другие организационно-управленческие факторы.

Отдельную группу составляют конфликты, возникающие вследствие проблем во взаимоотношениях командиров и подчиненных. В частности, причиной конфликтного взаимодействия может выступать непризнание авторитета руководителя, стремление отдельных военнослужащих к неформальному лидерству или получению особого положения в коллективе.

Определенную роль могут играть и отрицательно направленные микрогруппы, а также отдельные военнослужащие, использующие некорректные методы воздействия на сослуживцев.

Неслужебные конфликты связаны преимущественно с межличностными отношениями и особенностями взаимодействия военнослужащих за пределами непосредственного выполнения служебных обязанностей. Их возникновению могут способствовать психологическая несовместимость, недостаточная коммуникативная культура, особенности характера, эмоциональная неустойчивость и отсутствие навыков конструктивного разрешения разногласий.

Результаты социологического исследования.

В одном из учебно-строевых подразделений было проведено социологическое исследование, направленное на выявление причин конфликтов и неуставных взаимоотношений.

Согласно представленным в исходном материале результатам, 13 % опрошенных слушателей основной причиной конфликтов назвали непонимание и несовместимость характеров, 30 % указали на плохое настроение как повод для возникновения конфликтной ситуации. Остальные респонденты связывали возникновение эмоциональных срывов со вспыльчивостью, ленью, нечестностью, эгоизмом, тщеславием, болезненным самолюбием и нежеланием понимать позицию другого человека.

Полученные данные позволяют сделать вывод о значительной роли психологических факторов в возникновении конфликтных ситуаций. Одновременно они указывают на необходимость развития у военнослужащих навыков саморегуляции, конструктивного общения и адекватного реагирования на критику и возникающие разногласия.

При этом количественные результаты данного исследования целесообразно рассматривать с учетом характеристик выборки, периода проведения исследования и применявшегося диагностического инструментария.

Методика предупреждения конфликтов.

Анализ социально-психологического климата воинского коллектива позволяет выделить последовательность действий, направленных на профилактику конфликтных ситуаций.

Анализ повода и истинной причины конфликта

На первоначальном этапе необходимо разграничить повод и причину конфликта. Повод, как правило, представляет собой внешнее обстоятельство, непосредственно предшествующее конфликтному взаимодействию, тогда как истинная причина может иметь более глубокий и длительный характер.

Командиру (начальнику) необходимо определить, относится ли возникшая проблема к служебной, деловой или личной сфере взаимоотношений. При этом первоочередное внимание должно уделяться тем обстоятельствам, которые непосредственно влияют на выполнение служебных задач и состояние воинской дисциплины.

Психопрофилактика конфликтных ситуаций.

Психопрофилактика конфликтов должна включать следующие взаимосвязанные направления:

- *учет индивидуально-психологических особенностей участников;*
- *определение реальных целей конфликтного взаимодействия;*

- установление и устранение подлинных причин конфликта;

- снижение эмоционального напряжения;

- создание условий для конструктивного диалога;

- формирование готовности сторон к взаимному пониманию;

- восстановление нормального характера взаимоотношений после разрешения конфликта.

Особое значение имеют коммуникативные условия конструктивного разрешения конфликтов:

- взаимная готовность выслушать собеседника и понять содержание его позиции;

- уважение к мнению и достоинству другого участника;

- способность корректно выражать несогласие;

- умение воспринимать и конструктивно использовать критику;

- способность признавать собственные ошибки;

- готовность приносить извинения в случае необоснованной резкости или некорректного поведения.

Методы предупреждения конфликтов.

Конфликт легче предупредить, чем устранить его последствия. Поэтому на начальной стадии, когда противоречия проявляются в форме недовольства, раздражения, подавленности или изменения поведения военнослужащего, командиру целесообразно использовать профилактические методы воздействия.

К ним могут относиться:

- индивидуальная беседа с военнослужащим;

- неформальное общение в целях выявления причин эмоционального напряжения;

- беседа с участниками конфликтной ситуации по отдельности;

- тактичное предупреждение о недопустимости эскалации конфликта;

- убеждение в необходимости конструктивного разрешения противоречий;

- создание условий для эмоциональной разрядки;

- использование положительной оценки, поддержки и иных педагогически целесообразных приемов.

Предупреждение конфликта предполагает формирование мирной и конструктивной стратегии разрешения спора. Такая стратегия основывается прежде всего на уважении достоинства военнослужащих, способности к диалогу и отказе от личностного противостояния.

Учет индивидуальных качеств участников конфликта.

Эффективность разрешения конфликта во многом зависит от учета индивидуально-психологических особенностей его участников.

В процессе индивидуальной беседы командиру (начальнику) необходимо установить характер взаимоотношений между военнослужащими, выяснить, имели ли они ранее положительные или отрицательные отношения, определить непосредственный повод для конфликта и установить, носит ли противоречие ситуативный либо накопительный характер.

Следует также оценить степень эмоциональной вовлеченности участников, их готовность к убеждению и способность воспринимать аргументы другой стороны.

В отдельных случаях конфликтная ситуация может быть связана с устойчивой психологической несовместимостью участников. При этом необходимо избегать поспешных выводов и стремиться прежде всего к изменению условий взаимодействия и характера коммуникации.

Если конфликт имеет устойчивый характер и продолжает отрицательно влиять на деятельность подразделения, командиру необходимо рассмотреть комплекс организационных и воспитательных мер в пределах предоставленных ему полномочий.

Определение истинных целей конфликта.

Одной из ключевых задач командира является установление реальных целей конфликтного взаимодействия.

Необходимо определить, связан ли конфликт с объективным служебным противоречием либо его основу составляют личные интересы, стремление к самоутверждению, лидерству или получению определенного положения в коллективе.

Если конфликт возник вследствие эгоистических устремлений одного из военнослужащих, командир должен обратить внимание на последствия такого поведения для других военнослужащих и коллектива в целом, разъяснить необходимость соблюдения установленных норм взаимоотношений и при необходимости потребовать корректного поведения и принесения извинений.

Если конфликт связан с реальными служебными интересами, задача командира заключается в том, чтобы обеспечить рассмотрение спорного вопроса на основе объективных обстоятельств, требований воинской дисциплины, справедливости и интересов подразделения.

При этом разрешение конфликта не должно сводиться исключительно к формальному прекращению спора. Важно устранить его исходную причину и не допустить повторного возникновения аналогичной ситуации.

Устранение подлинных причин конфликта.

Эмоциональная напряженность чаще возникает в коллективах с недостаточным уровнем сплоченности, нарушениями установленного порядка, проблемами во

взаимоотношениях и неблагоприятным социально-психологическим климатом.

В этой связи командиру необходимо выявлять не только внешние проявления конфликта, но и факторы, которые поддерживают его существование.

Целесообразным является проведение индивидуальных бесед с каждой из конфликтующих сторон. При этом необходимо обеспечить объективность и не допускать унижения достоинства участников, обвинений и одностороннего принятия решений без установления фактических обстоятельств.

После изучения позиций сторон возможно проведение совместной беседы, направленной на формирование взаимопонимания и поиск приемлемого решения.

Значимым результатом управленческого воздействия является перевод внимания участников конфликта с личного противостояния на общие цели и задачи воинского коллектива. Осознание общности служебных интересов способно способствовать снижению уровня конфликтности и восстановлению конструктивного взаимодействия.

Создание эмоционального равновесия.

При выявлении конфликтной ситуации командиру (начальнику) необходимо прежде всего обеспечить снижение эмоционального напряжения.

Попытка разрешить конфликт непосредственно в момент максимальной эмоциональной возбудимости его участников может оказаться малоэффективной, поскольку в таком состоянии способность человека к рациональной оценке ситуации и восприятию аргументов другой стороны существенно снижается.

В отдельных случаях целесообразно предоставить участникам определенное время для эмоционального успокоения и последующего возвращения к обсуждению проблемы.

Спокойный тон общения командира, отсутствие публичного унижения, уважительное отношение к участникам и последовательность требований создают предпосылки для перехода от эмоционального противоборства к конструктивному обсуждению.

Соблюдение педагогического такта при разрешении конфликта.

Одним из важнейших условий эффективного управления конфликтом является педагогический такт командира (начальника).

Командир может осуществлять индивидуальное воздействие либо при необходимости привлекать к профилактической работе сержантский состав, актив подразделения и других военнослужащих, способных оказать положительное влияние на участников конфликта.

Особенно важным педагогический такт становится в ситуации высокой эмоциональной возбудимости военнослужащих. В таких условиях командир должен

избегать резких оценок, публичного давления и действий, способных усилить чувство несправедливости или унижения.

Конструктивное управленческое воздействие предполагает способность командира:

- внимательно выслушивать участника конфликта, не перебивая его;

- сохранять эмоциональную выдержку;

- отделять оценку поступка от оценки личности военнослужащего;

- не допускать необоснованных упреков и унижающих достоинство высказываний;

- помогать военнослужащему осознать преимущества прекращения конфликта;

- предоставлять возможность выразить накопившиеся эмоциональные переживания в приемлемой форме;

- переводить обсуждение с личных претензий на содержание проблемы;

- выявлять общую для сторон «зону согласия»;

- определять границы спорного вопроса;

- формировать готовность сторон к взаимной терпимости и дальнейшему взаимодействию.

Заключение. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что конфликты в воинских коллективах представляют собой сложное социально-психологическое явление, обусловленное совокупностью объективных и субъективных факторов.

Эффективность предупреждения и разрешения конфликтов определяется не только своевременностью реагирования командира (начальника), но и его способностью установить истинные причины противоречия, определить психологические особенности участников и выбрать адекватные педагогические и социально-психологические методы воздействия.

Предупреждение конфликтов должно носить системный характер и включать постоянное изучение морально-психологического климата, выявление ранних признаков эмоционального напряжения, совершенствование культуры межличностного общения и формирование у военнослужащих навыков конструктивного разрешения разногласий.

Особое место в данной системе принадлежит командиру (начальнику), поскольку именно он обладает организационными и воспитательными возможностями для своевременного выявления конфликтной ситуации и управления процессом ее разрешения.

Педагогический такт командира проявляется в способности внимательно выслушивать военнослужащего, сохранять объективность и выдержку, избегать

унижения его достоинства, создавать условия для выражения эмоционального напряжения в конструктивной форме и одновременно обеспечивать соблюдение требований воинской дисциплины.

Таким образом, эффективная профилактика и преодоление конфликтов в воинских коллективах Национальной гвардии Республики Казахстан должны рассматриваться как составная часть деятельности по управлению личным составом. Системное применение организационных, педагогических и социально-психологических методов способствует укреплению межличностного взаимодействия, повышению сплоченности воинского коллектива, поддержанию благоприятного морально-психологического климата и, в конечном итоге, повышению эффективности выполнения поставленных служебных задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Закон РК» О Национальной Гвардии Республики Казахстан» от 10.01 2014 г, С-10-21.
2. Указ Президента РК №1084 от 19 января 1993 г. «О создании института заместителей командиров (начальников) по ВиСПР в ВС РК».
3. Сералиев А.Б. Учебно-методическое пособие. «Социально- психологические методы управления воинскими коллективами» издательство «Ғылым» 1997 г., С -32-41.
4. Кричевский Р.Л. журнал «Инновационная наука» 2019, статья «Значения лидерства и лидеров», С-11-15.
5. Варламова А.В «Содержание нравственно-психологического климата в воинском коллективе», журнал «Новые технологии управления в педагогике», том 14 № 10-1 (2024), С-12-18.
6. Сущенко М.А. «Социально-психологические особенности предупреждениями преодоления конфликтных ситуаций в воинских подразделениях» Научно-педагогический журнал «Концепт»-2017-с.105-111 URL/http//e-koncept/ru/2017.

REFERENCES:

1. Zakon RK» O Natsionalnoy Gvardii Respubliki Kazakhstan» ot 10.01 2014 g, S-10-21.
2. Ukaz Prezidenta RK №1084 ot 19 yanvarya 1993 g. «O sozdanii instituta zamestiteley komandirov (nachalnikov) po ViSPR v VS RK».
3. Seraliev A.B. Uchebno-metodicheskoe posobie. «Sotsialno- psikhologicheskie metody upravleniya voinskimi kollektivami» izdatelstvo «Ghylym» 1997 g., S -32-41.
4. Krichevskiy R.L. zhurnal «Innovatsionnaya nauka» 2019, statya «Znacheniya liderstva i liderov», S-11-15.
5. Varlamova A.V «Soderzhanie nravstvenno-psikhologicheskogo klimata v voinskom kollektive», zhurnal «Novye tekhnologii upravleniya v pedagogike», tom 14 № 10-1

(2024), S-12-18.

6. Suschenko M.A. «Sotsialno-psikhologicheskie osobennosti preduprezhdeniyami preodoleniya konfliktnykh situatsiy v voinskikh podrazdeleniyakh» Nauchno-pedagogicheskiy zhurnal «Kontsept»-2017-s.105-111 URL/http//e-koncept/ru/2017.