

0-735575

Направахрукописи

ГАЛИМУЛЛИН Рафаиль Харисович

**УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
(СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ)**

Специальность 22.00.08 - социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель—
К.и.н., доцент Сергеев С.А.

Казань - 2003 *

Диссертация выполнена на кафедре государственного управления, истории и социологии Казанского государственного технологического университета.

Научный руководитель:

кандидат исторических наук,
доцент

Сергеев Сергей Алексеевич

Официальные оппоненты:

доктор философских наук,
профессор

Фатхуллин Нариман Садриевич

кандидат социологических наук,
доцент

Большаков Андрей Георгиевич

Ведущая организация:

Институт социально-экономических и правовых наук
Академии наук Республики Татарстан

Защита состоится «30» июня 2003 г. в 14 часов на заседании диссертационного Совета К 212.080.02 по присуждению ученой степени кандидата социологических наук при Казанском государственном технологическом университете по адресу:

420029, Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корп. Д, ауд. 302.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Казанского государственного технологического университета.

Автореферат разослан « 28 » мая 2003 г.

Ученый секретарь диссертационного
Совета, кандидат исторических наук,
доцент



К.С. Идиатуллина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Армия, как и любая социальная организация, не лишена внутренних конфликтов. Основу этих конфликтов составляют объективные противоречия. Управление конфликтами является важной составляющей в управлении вооруженными силами, поскольку конфликты, пущенные на самотек, могут дестабилизировать и разрушить любую организацию, в том числе и военную.

Радикальные политические, социальные и экономические преобразования, осуществляющиеся сегодня в России, не могли не затронуть такую важную государственную структуру, как вооруженные силы. Новые условия выдвинули на повестку дня задачи реформирования армии и флота, изменения принципов комплектования, сокращения численности военнослужащих. Изменяются не только сами вооруженные силы, но и взаимоотношения между армией и обществом; меняются также роль, место и функции армии в современном мире (и не только в России). Быстрота протекания процессов внутренних и внешних изменений породили в российской армии ряд серьезных проблем социального, организационного и экономического характера. Неразрешенные проблемы служат объективной основой для различного рода конфликтов на самых разных уровнях.

Необходимо также учитывать, что российская армия полиэтнична, по призыву в ней служат граждане РФ практически всех национальностей, проживающих на ее территории. Но этнокультурная специфика призывников учитывается недостаточно, а порой игнорируется. Между тем существуют, например, проблемы с интеграцией в российскую армию представителей ряда этносов Северного Кавказа. Их интеграция нередко сопровождается конфликтами.¹ Этнический фактор занимает важное место в числе других факторов (увеличение численности женщин, социальное происхождение призывников и т.п.), оказывающих влияние на протекание конфликтов в армии. В сущности, управление конфликтами в российской армии есть управление в условиях полиэтничности, и это нельзя не учитывать.

Все вышесказанное подтверждает практическую значимость и актуальность научных исследований, посвященных управлению конфликтами в вооруженных силах.

Объектом настоящего исследования выступают конфликты в вооруженных силах. Предметом исследования избрана специфика и способы управления конфликтами в вооруженных силах.

¹ См., напр.: Палеев Б. Чеченская сотня. Призывники из мятежной республики снова служат в Российской армии / Палеев Б., Хохлов А., Кондашкин А. // Известия. - 2002. - 29 мая; Мухин В. Межэтнические конфликты взрывают казарму // Независимая газета. - 2001. - 25 августа.

Степень научной разработанности проблемы. Поставленная в диссертации проблема в целом нова для отечественной социологии, хотя отдельные аспекты ее либо исследованы, либо обсуждались в научной литературе. Тема находится на пересечении целого ряда научных дисциплин: социологии, социологии управления, социологии организаций, конфликтологии, военной социологии, психологии, военной психологии, военного права и др.

Любое исследование, посвященное теории и практике управления какими-либо конфликтами (в данном случае конфликтами в армии), невозможно без опоры на труды классиков конфликтологической мысли - Г. Зиммеля, Л. Козера, Р. Дарендорфа, К. Левина, М. Дойча, Р. Коллинза, Дж. Бертона и др.² В трудах перечисленных исследователей обосновываются основные подходы к пониманию сущности, причин и функций конфликтов, формулируется вывод о возможности и необходимости управления конфликтами.

Отечественные исследователи также активно изучают проблемы управления различными видами конфликтов. В этой связи следует назвать труды А.Г. Здравомыслова по теории социального конфликта, А.К. Зайцева по социально-трудовым конфликтам, Н.В. Гришиной, А.Я. Анцупова, А.И. Шипилова по психологии конфликта, М.М. Лебедевой по политическому урегулированию конфликтов и т.д.³

К сожалению, ощущается дефицит социологических исследований, посвященных управлению конфликтами в армии. В числе таких исследований - работы С.Л. Прошанова, В.А. Лукова, А.Л. Забары и др.⁴

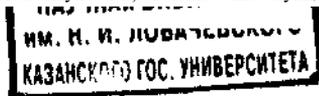
Военные психологи активно разрабатывают проблемы разрешения и предупреждения межличностных и внутриличностных конфликтов среди военнослужащих различных категорий. Можно, в частности, назвать диссертации А.Я. Анцупова, А.И. Шипилова, А.В. Боенко, И. Ламанова, Ю.И. Мягкова, М.П. Крапивина, В.В. Синеока и др.⁵ Но рамки психологического под-

²Зиммель Г. Человек как враг // Избр. - Т. 2. - М., 1996. - С.501-508; Коузер Л. Основы конфликтологии. - СПб., 1999. - 176 с; Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. - М., 2002 - 288 с; Левин К. Разрешение конфликтов /Разрешение социальных конфликтов. -СПб., 2000 -408 с ; Дойч М. Конструктивное разрешение конфликтов: принципы, обучение и исследования // Психология конфликта. - СПб., 2001 - С. 173-198; Коллинз Р. Теория конфликта / Политическая психология. - <http://www.azps.ru>; Тернер Дж. Структура социологической теории. -М., 1985; Burton, J.W. Conflict and Communication: The Use of Controlled Communication in International Relations. - L., 1969 и др.

³ См.: Зайцев А.К. Социальный конфликт. — М., 2000. — 464 с; Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса. - М., 1995. - 317 с; Гришина Н.В. Психология конфликта - СПб., 2000. - 464 с; Анцупов А.Я. Конфликтология/ Анцупов А.Я., Шипилов А.И. - М., 1999. - 551 с.; Лебедева М.М. Политическое урегулирование конфликтов: подходы, решения, технологии. - М., 1997 - 272 с. и др.

⁴ См.: Прошанов С.Л. Конфликт в сфере социального взаимодействия военного руководителя и пути его разрешения. Дисс... канд. социол. н. - М., 1989; Луков В.А. Поведение военнослужащего: норма и отклонение. Социологическое исследование пограничных явлений/ Луков В.А., Забара АЛ., Волков Е.П. - М., 1999. - 173 с. и др.

⁵ См., напр.: Анцупов А.Я. Влияние трудных ситуаций на эффективность деятельности воина-оператора ПВО: Дисс... канд. психол. наук.- М., Боенко А.В. Суицидальное поведение военнослужащих срочной



хода не позволяють проследить социальные и политические предпосылки возникновения конфликтов в вооруженных силах.

При анализе роли и влияния этнической составляющей в военной организации нельзя было обойтись без теоретических работ по проблемам межэтнических коммуникаций и этническим конфликтам ведущих отечественных этносоциологов и этнологов Ю.В. Арутюняна, А.П. Садохина, Т.Г. Грушевицкой, А.А. Дробичевой, В.А. Тишкова и др. Вместе с тем научных исследований, посвященных конфликтам на этнической почве в российской армии, очень немного: можно назвать работу В.Ф. Самойленко.⁶

Западные военные социологи уделяют проблемам этничности в вооруженных силах гораздо больше внимания. Ключевая парадигма, с позиции которой рассматриваются представленность этнических меньшинств в армиях США, Канады, Великобритании и других западных демократий - это парадигма «интеграции меньшинств в вооруженные силы», «равных возможностей», «десегрегации», «пропорционального представительства». Среди работ по этой проблематике выделяются исследования С. Стоуффера, Ч. Москоса, Б. Бранта, К. Дандекера, Д. Масона, М. Кэнэдэй и др.⁷

Специфика военной организации характеризуется в работах И. Гофмана⁸ и его последователя Л. Пэнто⁹ через такие понятия, как «тотальная ин-ституция», «техника умерщвления», «вербовка» и др. В рамках данного подхода сущность армии описывается через анализ системы отношений внутри организации. Иной подход к пониманию сущности военной организации общества отражен в работах классиков военной социологии С. Стоуффера,

службы и его предупреждение: Дисс... канд. психол. наук. - М., 1993; Крапивин М.П. Социально-психологические аспекты предупреждения межличностных конфликтов в первичных военно-строительных коллективах: Дисс... канд. психол. наук. - М., 1987; Ламанов И. Межличностные конфликты во взаимоотношениях у суворовцев и способы их конструктивного разрешения: Дисс... канд. психол. наук. - М., 1998; Мягков Ю.И. Межличностные инновационные конфликты во взаимоотношениях офицеров и психологические условия их конструктивного разрешения: Дисс... канд. психол. н., 1994; Синеок В.В. Межличностные конфликты у курсантов и пути их разрешения: Дисс... канд. психол. наук. - М., 1997; Шипилов А.И. Социально-психологические особенности конфликтов между начальниками и подчиненными в подразделении: Дисс... канд. психол. наук. - М., 1993.

⁶ Самойленко В.Ф. Многонациональный воинский коллектив: проблемы сплочения. - М., 1985.

⁷ См.: Stouffer, S. *The American Soldier*. - Princeton, 1949; Moskos, Ch. C. *Minority Groups in Military Organizations // The Military in American Society*. - N.Y., 1972; Brant, B. A. *Vanguard of Social Change? // Military Review*. - 1993. - № 73. - February. - P. 12-19; Canaday, M. *U.S. Military Integration of Religious, Ethnic, and Racial Minorities in the Twentieth Century // Center for the Study of Sexual Minorities in the Military*. - UCSB. - 2001. - May. - <http://www.gaymilitary.ucsb.edu>; Dandeker, Ch., Mason, D. *Diversity in the British Armed Forces: the debate over ethnic minority representation // Paper pres. to a conference «Redefining Society-Military Relations: From Vancouver to Vladivostok» / Univ. of Birmingham, 16-18 April 1999*. - <http://www.general.bham.ac.uk>.

⁸ Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. - М., 2000; Goffman, E. *Asylums*. - N.Y., 1961. - 232 P.

⁹ Пэнто Л. Личный опыт и научное требование объективности / Лемуар Р., Мерлье Д., Пэнто Л., Шампань П. *Начала практической социологии*. - М., СПб., 2001. - С. 19-76.

С. Хантингтона, М. Яновица, Ч. Москоса, Д. Сегала и др.¹⁰ Перечисленные авторы выявляют специфику военной организации, рассматривая ее взаимосвязь с социальным и политическим окружением.

С. Стоуффер - основатель военной социологии США, значительный вклад внес в изучение расовой проблемы. С. Хантингтон охарактеризовал критерии и признаки военного профессионализма, размышлял о границах и необходимости гражданского контроля над силовыми структурами. М. Яновиц показал, что армия является отражением общества, которому она служит, но одновременно она не является и никогда не будет точной его копией. Ч. Москос обосновал различия между тем, что он назвал «институциональными» и «профессиональными» мотивами для военной службы. Работы Д. Сегала, С. Саркесьяна посвящены анализу функций гражданского контроля над вооруженными силами.

Современная западная военная социология также уделяет большое внимание исследованию потенциальных субъектов войн и связанных с этим проблем конфликтов, переговоров, миротворческих сил. Кроме того, в трудах Э. Форстера, М. Эдмондса, М. Уильямса и др. анализируются процессы трансформации в «посткоммунистических» армиях, а также проблемы, связанные с установлением гражданского контроля над вооруженными силами в странах Центральной и Восточной Европы.¹¹

Российские военные социологи сосредоточили свои усилия на исследовании таких проблем, как адаптация к гражданской жизни уволенных в запас и на пенсию военнослужащих; престиж воинской службы; становление военной службы по контракту; социальная защита военнослужащих; интеграция женщин в армию и др. Здесь выделяются работы В.В. Серебрянникова, В.Н. Ведерникова, Ю.В. Дерюгина, А.И. Колединова, А.И. Смирнова и др.¹²

¹⁰ Stouffer, S. Op. cit; Huntington, S. P. The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations. - Camb., 1957; Janowitz, M. The Professional Soldier: A Social and Political Portrait. - N.Y., 1960; Moskos, Ch. C. The American Enlisted Man. - N.Y., 1970; Moskos, Ch. C. and Wood F. R., eds. The Military: More Than Just a Job^o - Washington, 1989; Moskos, Ch. C., Williams J. A., and Segal D. R., (ed.) The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War. - N.Y., 2000; Segal, D. R. Recruiting for Uncle Sam: Citizenship and Military Manpower. - Lawrence: KS, 1989; Segal, D.R. Organizational Designs of the Future U.S. Army. - Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioural and Social Sciences, 1993.

¹¹ Forster, A. Promoting Democratic Control of the Armed Forces in Central and Eastern Europe: Lessons Learned and Future Research Agendas // Civil-Military Relations in Central and Eastern Europe. Internet Resource Centre. TCMR Papers 1.8 November 2000. - <http://civil-military.dsd.kcl.ac.uk>; Forster, A., Edmunds, T., Cottey, A. Transforming Postcommunist Militaries: Professionalisation of Armed Forces in Central and Eastern Europe // Civil-Military Relations in Central and Eastern Europe. Internet Resource Centre. TCMR Papers 1.12 July 2001. - <http://civil-military.dsd.kcl.ac.uk>; Williams, M.C. Civil-Military Relations and Peacekeeping. - Oxford, 1998.

¹² См.: Серебрянников В.В. Социология войны. - М., 1997. - 398 с; Он же. Войны России: социально-политический анализ. - М, 1999. - 380 с; Ведерников В.Н. О методологии военно-социологического познания // Социс. - 1995. - № 6; Дерюгин Ю.Н. Армия России: взгляд в XXI век // Социс. - 1995. - № 6; Колединов А.И. Становление военной службы по контракту в российской армии/ Колединов А.И., Смирнов А.И. // Социс. - 1998. - № 4; Смирнов А.И. Женщины на военной службе: новые возможности и социальные права. - М., 2000. - 144с.

В целом анализ научной литературы позволяет утверждать, что отдельные смысловые блоки, связанные с избранной для диссертационного исследования темой, имеют солидную теоретическую базу. Но что касается собственно управления конфликтами в вооруженных силах, то можно констатировать, что исследований на эту тему в отечественной социологии практически нет.

Цель диссертационного исследования - выявить специфику управления конфликтами в вооруженных силах (армии). Для осуществления поставленной цели необходимо решить **следующие задачи**:

- раскрыть сущность и содержание понятия «конфликт» применительно к конфликтам в вооруженных силах;
- проанализировать основные виды управленческого воздействия на конфликты применительно к армии (профилактика, разрешение, регулирование);
- охарактеризовать новейшие технологии управления конфликтами применительно к конфликтам в вооруженных силах;
- выявить специфику армии как социальной организации;
- проанализировать причины, виды и характер конфликтов в армии;
- охарактеризовать систему субъектов управления конфликтами в российской армии;
- определить влияние этнического фактора на протекание конфликтов в армии;
- описать специфику управления конфликтными ситуациями в полиэтничном воинском подразделении.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования является конфликтно-функциональный подход Л. Козера и Р. Коллинза, согласно которому конфликты неизбежны, а цель управления - минимизация негативных и максимизация позитивных функций конфликтов.

Опираясь на обоснованную Р. Коллинзом возможность сочетания конфликтной теории с этнометодологией и интеракционизмом, автор диссертации определяет сущность армии как социальной организации и социального института в духе идей И. Гофмана о «тотальной институции».

Общие противоречия и причины конфликтов в современной армии объясняются с помощью концепции «postmodern military» (армии постмодерна), развиваемой Ч. Москосом, Дж. Вильямсом и Д. Сегалом. Сторонники этой теории характеризуют перспективы изменения вооруженных сил в условиях постсовременного общества.

В ходе исследования также применялись сравнительный, типологический, исторический методы анализа.

Эмпирическую базу диссертации составили результаты следующих прикладных исследований.

Автор провел в январе-апреле 2003 г. социологическое исследование методом глубинного интервью. Всего было опрошено 20 военнослужащих, в том числе 11 офицеров и 9 бывших солдат (рядовых и сержантов), служивших в советской и российской армиях в разное время (начиная с 1980-х гг. и по настоящее время). В ходе интервью обсуждались следующие темы: (1) характер взаимоотношений военнослужащих (солдат, сержантов, офицеров); (2) характер взаимоотношений между военнослужащими разных национальностей; (3) субъекты и способы управления конфликтами среди военнослужащих.

Результаты, полученные в ходе глубинных интервью, сравнивались с материалами монографического исследования спецфакультета Казанского филиала артиллерийского университета, проведенного автором в 2002 - 2003 гг. На спецфакультете общаются курсанты-иностранцы - граждане республик Армения, Казахстан, Таджикистан, Киргизия, Узбекистан. В исследовании спецфакультет рассматривается в качестве модели полиэтничного воинского подразделения.

Также был осуществлен вторичный анализ материалов следующих социологических исследований:

- «Молодежь и проблемы альтернативной гражданской службы». Исследование проведено Межрегиональным благотворительным общественным Фондом «Созидание» г. Москвы в 2000 г. Общий объем выборки составил 2312 единиц;¹³

- «Отношение военнослужащих к вопросам веры». Исследование было проведено главным управлением воспитательной работы ВС РФ в 1999 г. в Московской, Ленинградской, Волгоградской и Калининградской областях, а также на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке. Опрошено 533 человека из различных категорий личного состава военнослужащих;¹⁴

- опрос «О неуставных отношениях в Советской Армии», проведенный в 1988 г. С. Белановским и С. Марзеевой методом глубинного интервью с бывшими солдатами, ставшими студентами МГУ (опрошены 20 представителей разных национальностей, проходивших срочную службу в разных родах войск и различных регионах).¹⁵

Использовались также статистические и аналитические материалы правовых и правозащитных организаций, осуществляющих мониторинг соблю-

¹³ Аналитический отчет по результатам социологического исследования «Молодежь и проблемы альтернативной гражданской службы» / НИЦ при Институте молодежи в рамках Программы фонда «Поддержка и продвижение программ альтернативной гражданской службы в регионах России». - М., 2001. - <http://www.fondsozidanie.ru/ags/link14.htm>.

¹⁴ Певень Л. Во что верят солдаты? Особенности развития религиозной ситуации в Вооруженных Силах РФ (1996 - 1999 гг.) / Певень Л., Груздев В. // Независимая Газета. - № 6 (101). - 2002. - 21 августа.*

¹⁵ Белановский С. Войны однополчан. Наш подход / Белановский С., Марзеева С. // Век XX и мир. - 1990. - № 11.

дения прав военнослужащих: Союза Комитетов солдатских матерей России, Комиссии по правам человека в администрации Президента РФ и различных негосударственных региональных правозащитных центров, статистические материалы военных судов и военной прокуратуры о фактах нарушения прав военнослужащих и правонарушений в армии.

Научная новизна исследования вытекает из решенных в ходе исследования цели и задач и состоит в следующем:

- впервые в отечественной социологии изучены внутренние объективные источники конфликтов в армии, являющиеся следствием «жесткости» и «тотальности» военной организации;

- охарактеризованы современные технологии управления конфликтами, применимые в практике управления вооруженными силами. При этом обоснована необходимость обучения военнослужащих основам конфликтологии и способам управления конфликтами;

- на основе анализа широкого круга западных источников и литературы по военной социологии выявлены основные противоречия, характерные для современных вооруженных сил, показана их связь с изменением функций, характера военных угроз и содержания военно-гражданских отношений, а также развитием вооружений. Охарактеризованы общие перспективы изменения военной организации, связанные с постепенной эволюцией от «тотальной институции» к более открытой;

- на основе эмпирического материала выявлено, что этнически окрашенные конфликты в полиэтничных воинских подразделениях разделяются на конфликты, связанные со следованием этнокультурным и этноконфессиональным традициям и обычаям, входящим в противоречие с требованиями военной организации, конфликты, связанные со специфическим - опять же этнокультурно обусловленным — пониманием маскулинности, и конфликты, связанные с различными представлениями о властных практиках;

- намечены основные пути управления конфликтами в полиэтничных подразделениях, связанные с изменением восприятия конфликта его участниками, учетом религиозных и этнокультурных особенностей и потребностей военнослужащих, соблюдением принципа равных прав и обязанностей независимо от национальной, религиозной, расовой принадлежности, исключение дискриминации и соблюдение толерантности на службе.

Новые научные результаты, полученные автором, позволили сформулировать следующие положения, которые выносятся на защиту.

1. Жесткие структуры генерируют больше конфликтов, чем демократические. Военнослужащие в силу специфики традиционного военно-профессионального обучения склонны чаще применять жесткие, силовые стратегии в управлении конфликтами. Поэтому необходимо через тренинги и специальное обучение расширить знания и диапазон их стратегий реагирования на

конфликты, обучать военных применению разрешающих технологий управления конфликтом.

2. Объективные причины конфликтов в вооруженных силах связаны: с нарушением прав военнослужащих в сфере социального и материального обеспечения; с общим кризисом традиционной военной организации общества; с проблемами и противоречиями реформирования военной системы России.

3. Управление конфликтами в вооруженных силах должно представлять собой систему субъектов и институциональных механизмов, направленных на профилактику, регулирование и разрешение конфликтов.

4. Конфликтная мобилизация по этническому признаку в вооруженных силах актуализируется в первую очередь в связи с наличием аналогичного этнического конфликта (или напряжений) в обществе. В этом случае этнические конфликты спровоцированы внешними по отношению к армии факторами. Кроме того, этническая мобилизация актуализируется в условиях наличия жесткого структурного конфликта внутри воинского формирования («дедовщина»). В этом случае этническая мобилизация служит формой защиты члена общины, и, как правило, доминирует над другими видами неформальной стратификации.

5. Создание моноэтничных воинских подразделений в целом противоречит принципу «равных возможностей». Концентрация в рамках одного воинского формирования большого числа представителей таких этнических групп, которые имеют трения и напряженные или конфликтные отношения в обществе, чрезвычайно конфликтогенна и в условиях армии.

Практическая значимость диссертации. Выводы, сделанные в ходе исследования, могут помочь выработке общих подходов к построению и совершенствованию системы институциональных механизмов управления конфликтами в армии. Также результаты диссертационного исследования будут полезны как при подготовке программ обучения и конфликтологических тренингов для военнослужащих, так и для повседневной работы офицеров-воспитателей с личным составом.

Материалы работы могут быть востребованы для подготовки лекционных курсов по социологии управления, управления конфликтами, военной социологии, а также стать основой для дальнейших исследований.

Апробация работы. Основные положения диссертационного исследования изложены в пяти публикациях и выступлениях автора на научных и научно-практических конференциях, в том числе на Республиканской научно-практической конференции «Становление многопартийности в РФ и РТ», (Казань, 28 ноября 2000 г.), межрегиональной научно-практической конференции «Гражданское общество, государственная власть и местное самоуправление» (Казань, январь 2001 г.), межрегиональной научно-практической

конференции «Государственное и муниципальное управление: история, теория и практика» (Казань, март 2002 г.), межвузовской научно-методической конференции «Совершенствование преподавания в высшей школе» (Казань, май 2002 г.), межвузовской научно-практической конференции «Теоретико-методологические проблемы исследования общества переходного типа» (27 июня 2002 г.), научной сессии КГТУ (Казань, февраль 2003 г.).

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, списка литературы и шести приложений. Общий объем диссертации - 193 страницы компьютерного текста. Список литературы включает 176 названий источников и научных трудов.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, характеризуется степень научной разработанности, формулируются цель и задачи диссертации, анализируются эмпирические источники, раскрываются методология, научная новизна и научно-практическая значимость работы.

Первая глава «ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ» посвящена характеристике основных теоретико-методологических подходов к пониманию сущности и функций конфликтов, анализу возможностей и технологий управления ими в армии.

В § 1 «Понятие «конфликт»: сущность, содержание» проведен анализ основных положений различных парадигм социологии конфликта о сущности и функциях конфликтов: **структурно-функционального анализа** (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Смелзер); **конфликтно-радикальной теории** (К. Маркс, М. Вебер, Г. Зиммель, Р. Дарендорф); **конфликтно-функциональной теории** (Л. Козер, Р. Коллинз и др.)

Сделан вывод о том, что структурно-функциональный подход не может объяснить, почему существуют конфликты в столь регламентированной организации, как армия. Согласно конфликтно-функциональному подходу Л. Козера и Р. Коллинза, в армии, как и в любой организации, конфликты неизбежны, а некоторые из них предопределены функционально. Также для целей данного диссертационного исследования важны идеи Р. Коллинза (испытывавшего сильное влияние И. Гофмана), поскольку позволяют сочетать макро- и микроанализ конфликтных явлений в армии.

Анализ теорий позволил сформулировать следующее определение. Конфликт в вооруженных силах - это активное противостояние, противодействие (борьба) двух или более субъектов (военнослужащих, формальных и неформальных групп военнослужащих, военных институтов) за ценности и

притязания на определенный статус, власть и ресурсы (внутри военной организации).

В § 2 «Управление конфликтами: профилактика, разрешение, регулирование» отмечается, что в современной практике управления конфликтами принято выделять различные виды воздействия на конфликты. Это профилактика, разрешение и регулирование (или урегулирование). Параграф посвящен тому, как эти понятия анализируются в работах К. Левина, М. Дойча, Р. Дарендорфа, Л. Козера.

К. Левин показал влияние авторитарного и демократического стилей управления организацией на характер протекания и возможности конструктивного разрешения конфликтов. М. Дойч сформулировал важное положение о том, что людей можно и нужно учить конструктивному разрешению конфликта посредством специальных тренингов.

Понятие «разрешение конфликта», разработанное К. Левиным и М. Дойчем, является одним из ключевых для понимания процесса управления конфликтами. Разрешение конфликта - это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению. Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон и основывается на изменении отношения оппонентов к его объекту или друг к другу.

Р. Дарендорф считает, что наиболее предпочтительно «регулирование конфликта», то есть установление контроля над характером, интенсивностью и уровнем насилия в конфликте. При этом он отрицает возможность разрешения конфликта через устранение его причин.

«Завершение конфликта» в трактовке Л. Козера есть любое его окончание либо в результате достижения соглашений между конфликтующими сторонами, либо в результате гибели, по крайней мере, одного из противников. «Разрешение» возможно только через обоюдную работу сторон по выработке приемлемых и понятных участникам конфликта договоренностей.

Еще один вид управления конфликтами - «профилактика» или «предупреждение конфликтов». Предупреждение конфликта заключается в воздействии на все или некоторые его элементы до того, как возникло открытое противостояние. Предупредительная деятельность может быть весьма разнообразной: 1) конфликтологические исследования, цель которых - выявление и изучение причин конфликтов; 2) налаживание и укрепление сотрудничества, т.е. гармонизация интересов сторон; 3) институционализация, т.е. создание постоянных или временных форм взаимодействия сторон, препятствующих появлению конфликта и помогающих решать спорные вопросы; 4) создание нормативных механизмов, так как институты не действуют без норм (деловых, правовых, нравственных и т.п.).

В диссертационном исследовании под управлением конфликтом пони-

мается сознательное воздействие на конфликты в вооруженных силах, направленное на их профилактику, разрешение или регулирование. Под профилактикой конфликтов подразумеваются мероприятия, направленные на их предотвращение. Под разрешением понимается обоюдная деятельность сторон конфликта по выработке взаимоприемлемых соглашений. Под регулированием - принятие соглашений с участием третьей стороны.

В § 3 «Современные технологии управления конфликтами» описаны «технологии разрешения» и «технологии регулирования» конфликтов.

Значительное место в параграфе уделено характеристике возникшего в конце 1960-х гг. нового подхода к технологиям управления конфликтами, названного проблемно-разрешающим (Дж. Бертон, Л. Дуб, В. Фолц, С. Келман и др.).¹⁶ Этот подход исходил из предположения, что обычные методы вмешательства третьей стороны, основанные на законе и дипломатических традициях, не очень успешны и эффективны при регулировании конфликта. Разработка проблемно-разрешающего подхода стала существенным вкладом в технологии разрешения конфликтов.

Идеи Дж. Бертона впоследствии получили оригинальное развитие в практике подготовки вооруженных сил к осуществлению миротворческих миссий. Г. Тиллет положил технологию «контролируемой коммуникации» в основу тренингов по разрешению конфликтов для военных миротворцев.¹⁷ Программа тренинга знакомит военных с основными понятиями и технологиями разрешения конфликтов. Участники учатся определять причины конфликтов, выбирать варианты для устранения, уменьшения или преодоления конфликта. Цель тренинга Г. Тиллета - дать военнослужащим практический опыт анализа и разрешения конфликтов, чтобы они могли справляться с конфликтными ситуациями самостоятельно.

Необходимыми условиями эффективного (конструктивного) управления конфликтами в вооруженных силах являются: 1) наличие организационно-правовых механизмов профилактики, разрешения и регулирования конфликтов; 2) правовая и конфликтологическая грамотность военнослужащих; 3) наличие навыков и опыта конструктивного управления конфликтами у военнослужащих; 4) наличие ресурсов для осуществления системы компенсаций и т.п.

Вторая глава, «КОНФЛИКТЫ В ООУЖЕННЫХ СИЛАХ: ПРИЧИНЫ И ТИПЫ» посвящена описанию основных противоречий в вооруженных силах, а также причин, видов и специфики конфликтов в российской армии.

¹⁶ Hill, B.J. An Analysis of Conflict Resolution Techniques. From problem-solving workshops to theory //Journal of Conflict Resolution. - 1982. - Vol. 26. - № 1. - March. - P. 109-138.

¹⁷ Tillet, G. Conflict resolution Training for Military Peacekeepers ' Paper presented at the IXCORE Conference on the Training and Preparation of Military and Civilian Peacekeepers, Aberfoyle House, Magee College, University of Ulster. 13-15th June 1996. - http://WWW.incore.ulst.ac.uk/home/publication_research.

В § 1 «Основные противоречия армии как социальной организации» анализируются теоретические подходы к пониманию сущности военных институтов. В западной военной социологии классическими трудами, посвященными сущности армии, значению военного профессионализма и взаимоотношениям армии и общества считаются труды С. Хантингтона, М. Яновица, Ч. Москоса, С. Саркисяна и др. Перечисленные авторы полагали, что сущность вооруженных сил проявляется через их функции, а также через характер военно-гражданских отношений. Взгляды и идеи перечисленных авторов можно условно обозначить как **«функционально-объективный» подход**. Согласно этому подходу, армия есть реальный социальный объект, наделенный специфическими функциями. Характер военных угроз, уровень развития техники и вооружения, физические и психологические возможности человека, а также господствующие ценности в обществе и тип военно-гражданских отношений – вот те основные переменные, которые влияют на состояние и уровень развития военной системы государства.

К функционально-объективному подходу следует отнести и марксистскую традицию, в которой принято выделять три принципиальных признака армии: 1) армия – учреждение государственное; 2) армия – организация вооруженных людей; 3) армия – это государственная военная организация особого назначения.

«Объективно-функциональный» подход позволяет определить и описать причины тех конфликтов, которые связаны с несоответствием состояния вооруженных сил типу военно-гражданских отношений, отсталостью и недостаточностью материально-технического оснащения и другими внешними факторами. Возможности данного подхода ограничены тем, что не дают увидеть, как эти общие факторы преломляются в сознании индивида, включенного в военную организацию, и каким образом они оказывают влияние на модели его поведения. Выявить связь между макро- и микро- процессами в военной организации помогает **интеракционистский** подход И. Гофмана. С позиций этого подхода специфика армии как организации может быть выражена понятиями «жесткая организация» и «учреждение тотального типа» или «тотальная институция».

Вопрос о том, в какой мере военная организация в условиях современного и постсовременного общества имеет право оставаться тотальной и жесткой организацией, и до какой степени проникновение демократических идей и индивидуализма приемлемо и не нарушает способности армии осуществлять свои военные функции, является сегодня ключевым вопросом, вокруг которого ведутся дискуссии в западной военной социологии. Так, Ч. Москос, Дж. Вильяме, Д. Сегал и другие сторонники концепции «postmodern military» (армии постмодерна) считают, что вооруженные силы в существующем сегодня виде сформировались в эпоху индустриального общества. Поэтому ос-

новые противоречия военной организации предопределены изменениями в обществе и характером отношений армии с обществом.

Основные противоречия современных армий следующие. Во-первых, сохраняется принцип единоначалия, требование признания и точного соблюдения рангов, иерархической соподчиненности и соответствующего распределения власти и ресурсов (жесткая организация). Но в то же время целый ряд ситуаций может потребовать от боевой единицы самостоятельности, умения работать автономно и принимать грамотные самостоятельные решения (демократическая организация).

Во-вторых, для армий продолжает быть типичной унификация и стандартизация, вытеснение не связанных с военной иерархией идентификаций. Но в то же время все более настойчивыми становятся демократические требования интеграции меньшинств (расовых, религиозных, этнических, женщин), соблюдения прав человека, ведущие к «огражданиванию» армий и приданию им элементов творчества и динамизма.

В-третьих, военных профессионалов готовят к жестким тактикам ведения борьбы, что с неизбежностью формирует определенные стереотипы поведения в конфликте. Но все больше ситуаций, в которых приходится действовать военным, предъявляют к ним новые, не привычные для этой профессии требования: быть миротворцем, дипломатом, арбитром, уметь вести переговоры и т.п. (конфликт между традиционными силовыми функциями военных и их новыми миротворческими функциями). Новые угрозы предполагают изменение и структуры армии, и подготовки военнослужащих, а также порой и изменения или уточнения законодательства (гражданского и военного), изменения военных доктрин.

В § 2 «Виды и характер конфликтов в Вооруженных Силах РФ» описаны причины, виды и характер протекания конфликтов в российской армии. В соответствии с основными *группами причин* в Вооруженных Силах РФ выделены следующие виды конфликтов.

1. Конфликты по поводу распределения власти, которые проявляются: а) в нарушениях воинской дисциплины; б) воинских преступлениях связанных с неуставными отношениями («дедовщина», «годковщина»). должностными злоупотреблениями и т.п.

2. Конфликты по поводу распределения материальных ресурсов, которые проявляются в расширении социальной напряженности вследствие невыплаты зарплат и низкой социальной защищенности военнослужащих, в простестом и\ поведении.

3. Ценностные конфликты, которые проявляются: а) в нежелании молодежи служить в армии; б) разочаровании кадровых военных в своей профессии.

В соответствии с *субъектами конфликтного взаимодействия* выделены следующие виды конфликтов.

1. Конфликты между обществом и армией как социальным институтом: уклонение от воинской службы; массированная критика армии и силовых структур в СМИ и т.п.

2. Конфликты между гражданскими и военными институтами и ведомствами (например, между энергетиками и Министерством обороны);

3. Конфликты между структурными подразделениями и ведомствами в вооруженных силах.

Конфликты в воинском коллективе.

4. Конфликты между солдатами срочной службы разных сроков призыва при отсутствии порядка подчиненности; между представителями различных национальностей и регионов проживания («неуставные отношения» на почве «дедовщины», «годковщины», «землячества»).

5. Конфликты между командирами и подчиненными. Могут выражаться в неповиновении командирам (начальникам), в том числе групповом; в применении или угрозе применения силы.

6. Конфликты между равными по званию (должности) кадровыми военнослужащими. Могут выражаться в межличностных конфликтах по поводу распределения должностных обязанностей и ответственности; по поводу конкуренции в карьерном росте; разногласиях в религиозных и политических убеждениях и т.п.

Внутриличностные конфликты у военнослужащих (разочарование в военной профессии; суицидальное поведение; алкоголизм, наркозависимость; немотивированное насилие и т.п.).

Оценивая характер протекания конфликтов в вооруженных силах, можно констатировать, что значительное их число протекает в насильственной форме, особенно на низовом уровне (отношения между солдатами, между солдатами и сержантами, между солдатами и офицерами). Диапазон форм насилия увеличивается, начиная от психологического насилия (оскорбления, нецензурная брань, угрозы и т.п.) и заканчивая расстрелами сослуживцев. Это объясняется следующими причинами: 1) снижением качества призывного и офицерского состава, распространением пьянства и наркотической субкультуры; 2) спецификой мужской ментальности: мужское насилие отличается большей жестокостью и грубостью по сравнению с женским насилием, носящим преимущественно психологический характер; 3) жесткостью военной организации, ориентированной на применение насилия, что формирует у военнослужащих соответствующие стереотипы поведения; 4) снижением качества воспитательной работы.

В главе третьей «СТАНОВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ в ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

охарактеризованы субъекты и механизмы, намечены перспективы развития системы управления конфликтами в российской армии. Показана специфика управления конфликтами в полиэтничных подразделениях,

В § 1 «Субъекты управления конфликтами в Вооруженных Силах РФ: современное состояние и тенденции развития» утверждается, что в современной российской армии пока нет достаточно эффективной системы управления конфликтами, но существуют институциональные механизмы и командные структуры, которые могут составить ее основу.

Верховным субъектом управления конфликтами в вооруженных силах является **политическое и военное руководство страны** (Президент, Федеральное Собрание, Правительство), которое создает институциональные механизмы профилактики, регулирования и разрешения конфликтов. Так, например, «Закон о статусе военнослужащих» (1998 г.) является правовым ресурсом для решения споров о нарушении законных прав военнослужащих.

В параграфе также кратко охарактеризована структура и деятельность Министерства обороны, направленная на обеспечение социальной и правовой защиты военнослужащих, в частности, особое внимание уделено функциям Главного управления воспитательной работы (ГУВР ВС РФ).

Важным субъектом управления конфликтами в вооруженных силах являются **командиры** и, в частности, **офицерский корпус**. Существенную часть рабочего времени командира подразделения занимает управление конфликтами. В служебные обязанности командира входит профилактика, а также регулирование конфликтов среди подчиненных, создание условий для их разрешения.

Говоря о субъектах и механизмах разрешения и регулирования конфликтов в вооруженных силах, нельзя сбрасывать со счетов и низшее звено управления - сержантский корпус, а также сам солдатский коллектив, который в определенных условиях действует как система, способная к саморегулированию микроконфликтов.

Разумеется, собственно армейские инструменты управления конфликтами и сами военные как субъекты такого управления не всегда будут эффективны и порой могут отступать от буквы закона. Кроме того, в ряде ситуаций военные будут действовать, исходя из ведомственных и корпоративных интересов. Следовательно, нужны субъекты управления, как относительно, так и полностью независимые от военных институтов, способные выполнять роль третьей стороны во внутриармейских конфликтах. Эту роль принимают на себя институты внешнего и внутреннего контроля над состоянием дел в вооруженных силах.

Инструменты внутреннего контроля - это военная прокуратура и военные суды, в компетенцию которых входит принятие решений по администра-

тивным и уголовным правонарушениям военнослужащих, надзор за законностью. В настоящее время планируется создание военной полиции.

Субъектами управления, осуществляющими внешний контроль над вооруженными силами, выступают институты **гражданского контроля**. Развитие гражданского контроля должно считаться важным направлением для создания институтов управления конфликтами в армии. Правозащитные организации, СМИ и т.п. служат гарантом того, что факты противоправных действий и нарушений закона в войсках будут отслеживаться, виновные будут наказываться.

Таким образом, система субъектов управления конфликтами в армии должна быть направлена на профилактику конфликтов, а также на контроль и мониторинг за соблюдением прав военнослужащих. Безусловно, создание этой системы должно сопровождаться ростом материальной обеспеченности, социальной защищенности военнослужащих и реформированием вооруженных сил в соответствии с требованиями обороноспособности и геополитической ситуации.

В § 2 «Этнический фактор в вооруженных силах и специфика управления конфликтами в полиэтничных подразделениях» отмечается, что характер, значимость и влияние этнической составляющей в вооруженных силах определяется местом и ролью этничности в обществе и в государстве, частью которых является армия. Влияние этнического фактора на процессы в вооруженных силах и на военное строительство определяется общими закономерностями взаимоотношений этничности и государственности. Тот или иной вектор этнонациональной политики (этноплюрализм, сегрегация, дискриминация, ассимиляция), принятый государственной властью, неизбежно будет проявляться и в армии, хотя конкретные формы его проявления могут быть весьма различны.

В настоящее время этническая политика западных стран строится на принципах и идеалах соблюдения прав человека, мультикультурализма, толерантности и политкорректности. Как отмечают британские исследователи К. Дандэкер и Д. Массон, современные организации, конкурируя на рынке труда за более «качественный персонал», вынуждены заботиться о создании для себя имиджа современного, прогрессивного работодателя.¹⁸ Стремление привлечь в вооруженные силы высококвалифицированный персонал вынуждает военные институты все больше признавать необходимость культурных и организационных изменений, переоценивать традиционные практики и диверсифицировать источники рекрутирования.

Если европейские исследователи полагают, что в вопросах интеграции различных групп меньшинств военные следуют за требованиями общества, то

¹⁸ Dandeker, Ch., Mason, D. Op. cit.

американские военные социологи утверждают, что армия США, напротив, опережала общество в интеграции религиозных, расовых и этнических меньшинств.

Для полиэтничной России проблемы, связанные с межэтническими процессами, всегда были актуальны. Но проблема представительства различных этносов в вооруженных силах в разные периоды российской истории решалась по-разному, и способ ее решения определялся типом проводимой национальной политики и реальной возможностью и целесообразностью интеграции тех или иных народов в армию России.

Причины этнически окрашенных конфликтов в армии можно разделить на две группы. Первую группу образуют субъективные причины, вторую - объективные. Субъективные причины подобных конфликтов в воинском подразделении связаны с предубеждениями отдельных военнослужащих к тем или иным национальностям; наличием недостатков и упущений командиров в воспитательной работе с многонациональным личным составом и т.п. Воздействие на эти причины путем совершенствования воспитательной работы, повышения социальной, конфликтологической, правовой грамотности военнослужащих, пропаганды идей толерантности и т.п. будет работать на профилактику конфликтов, связанных с субъективными причинами.

К объективным причинам относятся, во-первых, общие причины конфликтов в армии, описанные в предыдущей главе. Они неизбежно актуализируют этническую составляющую во взаимоотношениях военнослужащих, т.е. конфликты возникают собственно не из-за этнических противоречий, а вследствие общих структурных конфликтов, присущих армии как специфической организации и социальному институту. Военнослужащие находятся между собой в жестких зависимых отношениях, и, чем теснее и интенсивнее эти отношения, тем вероятнее возникновение конфликтов и тем вероятнее подчеркивание этнических различий. Во-вторых, к объективным причинам относится скрытое структурное неравенство между этническими группами (низкая степень индустриализации на Кавказе). В-третьих, ухудшение межэтнических отношений в обществе и обострение этнических конфликтов (в данном случае, причины межэтнического напряжения в армии находятся за ее пределами).

»

Воздействие на объективные причины конфликтов есть также путь профилактики этнически окрашенных конфликтов. Так армия может создавать специальные программы учета религиозной и культурной специфики военнослужащих. Кроме того военная организация способна осуществлять специальные программы интеграции этнических меньшинств даже в условиях этнического неравенства и дискриминации, как это можно наблюдать на примере США. Но при этом далеко не все проблемы возможно решить собственно армейскими способами. В частности, острые этнические конфликты,

возникающие в обществе и проявляющиеся в армии, можно урегулировать скорее только средствами социального управления. Вряд ли удастся потушить пожар подобных конфликтов в армии, пока он не будет урегулирован в обществе.

В параграфе также рассматривается специфика и конкретные приемы управления конфликтами в полиэтничных подразделениях. Выводы, сформулированные в данном параграфе, сделаны на основе сопоставления результатов серии глубинных интервью с военнослужащими, служившими в разные годы в советской и российской армиях, с материалами монографического исследования спецфакультета Казанского филиала артиллерийского университета, на котором обучаются курсанты - граждане ряда стран СНГ.

Несмотря на то, что и общие механизмы, и субъекты управления конфликтами в полиэтничных подразделениях являются в целом теми же самыми, что и в моноэтничных подразделениях, управление конфликтами в полиэтничных подразделениях имеет ряд особенностей, которые, к сожалению, не всегда учитываются.

Прежде всего, следует сказать о том, что в условиях конфликта - любого конфликта - может актуализироваться этничность, даже если она находилась ранее в неактуализированном, «дремлющем» состоянии. Иначе говоря, высока вероятность того, что любой конфликт в полиэтничной среде приобретет этническую окраску. Этнический конфликт рассматривается здесь как форма противоборства, в которой стороны или одна из сторон мобилизуются, действуют или страдают по признаку этнических различий. Так, конфликт по поводу уборки помещения между группой русских (русскоязычных) солдат, с одной стороны, и солдат-дагестанцев, с другой, следует рассматривать как этнически окрашенный конфликт.

Этнически окрашенные конфликты в полиэтничных воинских подразделениях можно классифицировать следующим образом: 1) конфликты, связанные со следованием этнокультурным и этноконфессиональным традициям и обычаям, входящим в противоречие с требованиями военной организации; 2) конфликты, связанные со специфическим - опять же этнокультурно обусловленным - пониманием маскулинности, того, какие занятия являются достойными для мужчины, а какие - нет; 3) конфликты, связанные с различными представлениями о том, что есть власть, кто и как может пользоваться властью.

Знание наиболее распространенных причин конфликтов в полиэтничных подразделениях позволяет определить пути их минимизации. К способам управления конфликтами, связанными с этнокультурной спецификой, можно отнести: 1) воздействие на восприятие ситуации участников конфликтов — разрешение; 2) создание условий для удовлетворения этноконфессиональных потребностей - профилактика (институционализация); 3) соблюдение прин-

ципа равенства прав и обязанностей независимо от национальной, религиозной, расовой принадлежности, исключение дискриминации и соблюдение толерантности на службе - профилактика; 4) создание специальных институтов и программ, направленных на интеграцию в армию представителей различных этносов (возможность преодоления языкового барьера, получения воинской специальности) - профилактика.

Непременным условием является и то, что удовлетворение тех или иных этнокультурных и этноконфессиональных потребностей одних групп не должно осуществляться за счет других групп и не должно входить в противоречие с общими правилами службы и распределения обязанностей. В остальном же управление конфликтами в полиэтничных подразделениях практически не отличается от управления конфликтами в армии в целом (хотя как раз в целом российская армия полиэтнична).

В заключении диссертации подводятся итоги исследования, излагаются основные выводы и положения, выносимые на защиту.

Основные положения и результаты диссертационной работы нашли отражение в следующих публикациях:

1. Галимуллин Р.Х. Политические ориентации молодых офицеров // Становление многопартийности в РФ и РТ: Материалы Республиканской научно-практической конференции. Казань, 28. 11. 2000 / Многонациональное «Согласие» - 11 лет борьбы за мир: Документы, материалы МДТ «Согласие» и статьи его активистов за 11 лет. - Казань: Изд-во Казан. гос. техн. ун-та, 2002.-С.61.

2. Галимуллин Р.Х. Методы диагностики конфликтов в воинском подразделении // Гражданское общество, государственная власть и местное самоуправление: Материалы межрегиональной научно-практической конференции (Казань, январь 2001 г.). - Казань, 2001. - С.197-198 (в соавт.).

3. Галимуллин Р.Х. Армия как социальная организация и как орган государства: специфика управления конфликтами // Совершенствование преподавания в высшей школе: Материалы научно-методической конференции / КГТУ им. А.Н. Туполева. - Казань: Мастер Лайн, 2002. - С.99 - 103 (в соавт.).

4. Галимуллин Р.Х. Армия как социальная организация: специфика управления конфликтами // Государственное и муниципальное управление: история, теория и практика: Сб. научных статей и сообщений. - Казань: Изд-во Казанск. гос. технолог. ун-та, 2002. - С.75-78.

5. Галимуллин Р.Х. Современная армия и причины внутриармейских конфликтов / Теоретико-методологические проблемы исследования общества переходного типа: Материалы межвузовской научно-практической конференции (27 июня 2002 г.). - Казань: Центр инновационных технологий, 2003. -С.141-143.