

Булатбаева А.А., Лучинин В.,
Метербаева К.М.

**Болашақ офицерлердің
конфликтологиялық
қүзіреттілігін дамыту мәселесі**

Авторлардың зерттеу күші басқару үрдісінің тиімділігін көтеруге, бастық пен бағыныштылар арасындағы кәсіби өзара әрекет барысындағы мәселелерді шешуге, топшілік тұлғааралық қатынастарды жағымды реттеуге және басқарушы мамандар жұмысында кәсібилікті көтеруге ықпал ететін мәселелерді шешуге бағытталды. Қызметтік-әскери іс практикасы, директивті-әкімшілік жорамалдарға ғана иек тұтып, бөлімшелерді басқару сапасын көтеру мүмкін емес екендігін көрсетеді. Әскери ұжым – көбіне оқу әдебиетінде жазылмаған белгілі бір заң және ережелер негізінде өмір сүретін тірі ағза. Жеткілікті әкімшілік және өмірлік тәжірибесі жоқ басшылар бағыныштылармен, әсіресе келісімшарт бойынша қатардағы жауынгер мен сержанттық құрамда қызмет атқарып жатқан әскери қызметкерлермен қарым-қатынас құру барысында күрделі қиындықтарға кездеседі.

Осыған орай, бұл мақалада болашақ офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігінің мәні мен мазмұны негізделген; болашақ офицердің кәсіби құзіреттілігі құрылымындағы конфликтологиялық құзіреттіліктің орны мен рөлі, сондай-ақ оның әскери басшылардың басқару функцияларын атқару тиімділігіне әсері анықталған; офицерлер қатарында жүргізілген сауалнама нәтижелері көрсетілген; конфликтологиялық құзіреттілікті дамыту технологиясын құру барысындағы мәселелік және жобалық тәсілдердің әдіснамалық әлеуеті қарастырылған; әскери басшылардың конфликтологиялық құзіреттілігін дамыту технологиясын жүзеге асыру мазмұны мен механизмі баяндалған.

Түйін сөздер: конфликтологиялық құзіреттілік, кәсіби құзіреттілік, басқару қызметі, технология, мәселелі-жобалы тәсіл.

Bylatbayeva A.A., Luchinin V.,
Meterbayeva K.M.

**The problem of Development of
Conflictological Competence of
Future Officers**

The research efforts of the authors focus on issues to improve the effectiveness of management processes, resolve problems in the course of professional interaction between superiors and subordinates, positive regulation of intra-group interpersonal relationships and increase professionalism in the work of the managerial staff. Practice the service and combat activity shows that it is impossible, relying only on the legislative and administrative principles to improve the quality of management units. A military staff is a living organism, existing in some laws and regulations, part not stated in the academic literature. Leaders do not have sufficient administrative and life experience, experience serious difficulties in the process of building relationships with subordinates, especially with contract military personnel, serving in positions of privates and sergeants.

Key words: conflictological competence, professional competence, managerial activities, technology, problem – design approach.

Булатбаева А.А., Лучинин В.,
Метербаева К.М.

**Проблема развития
конфликтологической
компетентности
будущих офицеров**

Исследовательские усилия авторов сосредоточены на решении вопросов по повышению эффективности процессов управления, устранения проблем в ходе профессионального взаимодействия между начальниками и подчиненными, позитивной регуляции внутригрупповых межличностных отношений и повышения профессионализма в работе управленческих кадров. Практика служебно-боевой деятельности показывает, что невозможно, опираясь только лишь на директивно-административные постулаты, повысить качество управления подразделениями. Военный коллектив – это живой организм, существующий по определенным законам и правилам, частью не прописанными в учебной литературе. Руководители, не обладающие достаточным административным и жизненным опытом, испытывают серьезные затруднения в процессе выстраивания отношений с подчиненными, особенно с военнослужащими по контракту, проходящими службу на должностях рядового и сержантского состава.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность, профессиональная компетентность, управленческая деятельность, технология, проблемно-проектный подход.

**БОЛАШАҚ
ОФИЦЕРЛЕРДІҢ
КОНФЛИКТОЛО-
ГИЯЛЫҚ
ҚҰЗІРЕТТІЛІГІН
ДАМУ МӘСЕЛЕСІ****Кіріспе**

Қарулы күштердің, Қазақстан Республикасының басқа әскерлері мен әскери құрылымдарының жемісті жаңашаландырылуы көбіне зайырлық әлеуеті жоғары, сауатты да білікті, өз ісін жақсы білетін маман-офицерлер құзіреттілігіне байланысты. Әскери дайындық пен өзгерістер тағдыры толығымен армияның алтын қоры болып саналатын осы офицер корпусына байланысты [1].

Қазақстанда қазіргі уақытта мамандардың «тұрып қалуын» болдырмайтын, офицерлердің әскери бөлімшелердегі командалық лауазымнан штабтағы қызметке және штабтағы қызметтен командалық лауазымға ауысып отыруын қарастыратын, офицерлердің жан-жақты дамуына мүмкіндік беретін офицер құрамының карьералық өсу жүйесі қалыптасқан. 2012 жылдан бастап офицерлер басқарушы қызметтерге конкурстық негізде тағайындалады, бұл бұрынғы жүйеден әлдеқайда жаңа жүйе, жаңа тәсіл. Тағайындауға үміткерлер жоғарылату қорында тұрған офицерлер арасынан қарастырылады. Офицерлер құрамы үш жылда бір рет аттестатталады. Аттестаттау қорытындысы бойынша жоғары лауазымдар мен оқуға жіберу үшін жоғарылату қоры жасалады.

Сондай-ақ, офицерлердің басқару қызметі жұмыс бағыттарының кең спектрін қамтиды, ал ол олардың кәсіби қызметінің сипатына өзіндік із қалдырады. Әскери қызмет спецификасын, көбіне жағдайдың кенеттен және аяқасты даму мүмкіншілігін ескере отырып, болашақ офицерлердің басқару қызметі өте күрделі біріктірілген және экстремалды сипатта деп айтуға болады. Жалпы әскери ұйымның қызметтік-әскери әрекеттерінің нәтижелілігі барлық иерархиялық деңгейдегі офицерлердің басқарушы қызметінің өнімділігіне байланысты.

«Адам-адам» жүйесіндегі қызмет дегеніміз – басшылардың әскери қызмет субъектілері арасындағы өзара кәсіби әрекеттер үрдістерін реттеуге, күрделілігі әртүрлі шиеленіс жағдайларын шешу мен өзгертуге бағытталған белгілі бір міндеттерді атқару екенін айта кету керек. Жеке құрамның жойылуына әкеліп соғатын қайғылы оқиғалар («Арқанкерген» постындағы оқиға және т.б.) офицерлердің кәсібилік мәселелеріне жаңа көзбен қа-

рап, қазіргі уақытта осы бағыттағы офицерлерді дайындау бойынша таратылып жатқан тәсілдерді қайта қарау керек екендігін көрсетеді. Осыған байланысты, біз осы мақалада болашақ офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігін дамыту технологиясының мәселелері мен ерекшеліктерін қарастырғымыз келді.

Мәселе теориясы

Шиеленіс – әлеуметтануда, психология мен педагогикада кеңінен зерттеліп келе жатқан әлеуметтік шынайы өмірдің кеңінен тараған феномені. Зерттеулерде шиеленіс әлеуметтік-психологиялық құбылыс ретінде қарастырылады және ол тек бүлдіргіш фактор ғана болып табылмайды, ол сонымен қатар өзгеру факторы да, инновациялар көзі де, өмір сценарийлерін өзгертуге арналған итермелеуші күш те бола алады (К. Боулдинг, Э. Гидденс және т.б.). Мысалы, Л. Козер, шиеленіс дегеніміз, «дұшпанның мақсатын бейтараптандыру, зиян келтіру немесе қарсыласты құрту болып табылатын құндылықтар мен белгілі бір статус, билік пен ресурстар үшін күрес», - деп түсінеді. Осыған байланысты ол шиеленісті әлеуметтік байланыстарды нығайтуға немесе бұзуға ықпал ететін әлеуметтік өзара әрекет етудің маңызды элементі деп санайды [2]. Шын мәнісінде, шиеленістер маңызды моральдік-психологиялық және материалдық ресурстарды аландатады, ішкі эмоционалдық фонды бұзады, ұжым қызметінің берекесін кетіреді, оның қызметкерлерін жағымсыз психологиялық әсерге ұшыратады және т.с.с. Оған көптеген шетелдік ғалымдардың зерттеулерінің нәтижелері де дәлел бола алады. Шиеленіс анықтамасына адамдардың үйлесімсіз мүдделері, мақсаттары, қағидалары мен сезімдері бар кез келген жағдай кіреді. Шиеленістер көбіне өзара біріне бірі тәуелді қарым-қатынас бар ұйымдасқан мәнмәтіндерде пайда болады [3; 4]. Ал біз шиеленісті басқару тұрғысынан, яғни шиеленістің жағымсыз, бүлдіргіш салдарларын сындарлы мүмкіншіліктерге айналдыру маңыздылығын қарастырамыз. Жалпы алғанда, шиеленіс –оны шешу үрдісінде қарама-қайшылық сақталатын қызметтің спецификалық ұйымдасушылығы.

Демек, конфликтогенді кәсіби ортаның объективті түрде болуын мойындай отырып, заманауи маманның алдында кәсіби шиеленістің тұлғашылық және тұлғааралық деңгейіндегі конфликтогенді және шиеленісті жағдайлардағы, болашақта шиеленістерді болдырмау мақсатында конфликтогенді кәсіби ортаны өзгерту

үшін өзінің мүмкіншіліктерін дамыту міндеттері тұр.

Джон Равен, шиеленістерді шеше білу мен келіспеушілікті шеше білу қабілетін тұлғаның негізгі құзіреттілігінің қатарына жатқызады [5]. В.Г. Зазыкин, Е.Н. Богданов, конфликтологиялық құзіреттіліктің жеткіліксіздігі шиеленістің ең маңызды психологиялық себебі болып табылады, деп көрсетеді [6]. В.М. Шепель, «басшылардың ерекше жағдайдағы қызметін қарастыра келе, тараптар басқыншылығын, оппоненттер арасындағы жағымсыз психологиялық жағдайды төмендетуді және сындарлы диалог құру үшін жағдай жасауды қамтамасыз ететін өте қатты шиеленіс жағдайында басқару қарым-қатынасының біліктілігі» техникалық-ұйымдасу типін бөліп көрсетеді [7]. Б.И. Хасан конфликтологиялық құзіреттілік ұғымын, тұлғаны сипаттаудың жетекші түрінің бірі және шиеленістегі мінез-құлықтың мүмкін стратегиясы меносы стратегияларды нақты өмір жағдайында жүзеге асыра білу диапазоны туралы мәлімдеме алуды дамыту деңгейін білдіретін жалпы коммуникативтік құзіреттіліктің маңызды бөлігі ретінде қарастырып, кеңітті [8]. Жалпы конфликтологиялық құзіреттілікті кәсіби құзіреттіліктің [9] басты құрамдас бөлігі ретінде қарастырған дұрысты деп ойлаймыз.

Біздің зерттеуімізде **болашақ офицердің конфликтологиялық құзіреттілігі**, кәсіби біліктілік талаптарына сәйкес және жұмыс ортасының жоғары конфликтогенді әлеуетімен анықталатын әртүрлі тұлғааралық әрекет ету жағдайында шиеленіссіз және мақсатты әрекеттердің іштей орналасуына ықпал ететін конфликтология саласындағы теориялық білім кешені, практикалық біліктілік пен дағдыларды меңгерген офицер тұлғасының кіріктірілген қасиеті деп түсінеміз.

Офицердің конфликтологиялық құзіреттілігінің құрылымдық бөліктеріне біз келесілерді жатқызамыз:

- гностикалық компонент (шиеленістердің пайда болу себептері, олардың даму ерекшеліктері, оппоненттердің мінез-құлқы, психологиялық жағдайы және т.с.с. туралы білім);

- реттеуші компонент (оппоненттердің бағалауларына, уәждері мен қарым-қатынастарына сындарлы әсер ете білу; шиеленістің жүру барысының барлық кезеңдерінде оны басқара білу; медиаторлық);

- жобалаушы компонент (шиеленіс жағдайларында оппоненттер әрекеттерін сезіп қою біліктілігі);

- коммуникативті компонент (оппоненттердің жеке тұлғалық ерекшеліктері мен эмоционалды жағдайын ескере отырып, тиімді қарым-қатынас жасай білу біліктілігі);

- рефлексивті-статусты компонент (тұлғааралық өзара әрекет ету барысында туындайтын қайшылықтарға балама реакция, өзін-өзі тану қабілеті);

- нормативті компонент (шиеленіс жағдайында мінез-құлықты нормативті және моральдік-адамгершілік реттеу туралы білімі, кәсіби басқару мәдениетінің болуы, әдеп нормаларын сақтауға дайын болу);

- уәждемелік компонент (өзінің конфликтологиялық білімі мен біліктілігін дамытуға ұмтылу).

Офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігін дамыту технологиясының қажеттілігін негіздеу

Офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігінің нақты жағдайы мен даму практикасын талдау үшін жұмыс істеп жатқан офицерлерге сауалнама жүргізілді. Офицерлердің 94% офицерлердің басқару қызметі үрдісінде іс жүзінде қандай да болмасын шиеленістер болады деп санайды, ал 65% шиеленістер офицерлердің басқару қызметінің тиімділігі мен әскери ұжымдардың моральдік-психологиялық климатына кері әсер етеді деп санайды. Басқару шиеленістерінің типтік салдары ретінде: әскери қызметкерлер арасындағы ағат түсінік пен формализм; бағынушының қызметтік және тұрмыстық сипатта мәселелерді жасанды түрде жасауы; өте қиын тұлғааралық коммуникацияларды көрсетеді.

Сұралғандардың пікірі бойынша, көпшілік шиеленіс «офицер-офицер» мен «офицер-басшы – келісімшарт бойынша әскери қызметкер (қатардағы жауынгер және т.б.) деңгейінде болады (59% респондент). Қолданылатын шара ретінде офицерлердің 63% офицерлерді мақсатты бағдарлы оқыту мен конфликтологиялық құзіреттілік деңгейін көтеру керек деп ұсынады. Және 83% конфликтологиялық құзіреттіліктің сындарлы компоненттерін дамыту керек деп атап көрсетеді (шиеленістің барлық кезеңінде, әсіресе, реттеу мен сындарлы шешу барысын басқару біліктілігі).

Осы нәтижелер запастағы офицерлер сауалнамасы арқылы да расталып отыр. Запастағы офицерлердің 67% конфликтологиялық құзіреттілік деңгейін орташа деп санайды. Сұралғандардың 46% шиеленістер туындауының негізгі себебі басқарушы офицерлер келесі позициялар-

ды: адами факторды есепке алу – негізгі емес, ең бастысы – ұйымдастыру мен бақылау деп санағандықтан деп ойлайды. Сұралғандардың барлығы конфликтологиялық пәнді магистратура тыңдаушылары мен офицер құрамының біліктілігін көтеру курстарының оқу бағдарламасына енгізу керек деп санайды.

Қызметтік-әскери іс практикасы, директивті-әкімшілік жорамалдарға ғана иек тұтып, бөлімшелерді басқару сапасын көтеру мүмкін емес екендігін көрсетеді. Әскери ұжым – көбіне оқу әдебиетінде жазылмаған белгілі бір заң және ережелер негізінде өмір сүретін тірі ағза. Жеткілікті әкімшілік және өмірлік тәжірибесі жоқ басшылар бағыныштылармен, әсіресе келісімшарт бойынша қатардағы жауынгер мен сержанттық құрамда қызмет атқарып жатқан әскери қызметкерлермен қарым-қатынас құру барысында күрделі қиындықтарға кездеседі. Ұзақ уақыт бойғы эмоционалдык стресстер бөлімшелердің моральдік-психологиялық ахуалына әсер етеді, соның негізінде дамып келе жатқан шиеленістер бүкіл әскери ұйымның қызметін бұзады.

Сауалнама нәтижелері, төтенше жағдайларда көптеген басшылардың эмоционалдык күйзелісті тиімді басқаруға қабілетсіз екендігін көрсетті, соған байланысты басқару әсері эмоция барысында, ойсыз, үстіртін жүргізілетінін дәлелдейді. Шиеленіс жағдайларындағы әрекеттердің бұрыннан қалыптасқан стереотиптері мен қалыпты емес жағдайда бекініп қалған тәртіп ережелері тәжірибесі жеткіліксіз басшыларды кейде тіпті жағымсыз салдар беретін де ойсыз әрекеттерге итермелейді.

Офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігін дамыту технологиясының сипаттамасы

Әскери басшылардың конфликтологиялық құзіреттілігін дамытудың тиімді технологиясын дайындаудың оңтайлы тәсілдерін іздестіру барысында, біз мәселелік және жобалық тәсілдердің ғылыми әлеуетіне жүгіндік. Мәселелік және білім алушылардың практикалық әрекетін біріктіретін технологияны жасау оқу материалын меңгеру деңгейін айтарлықтай көтереді, өйткені мәселелік міндеттерді шешуді іздестіру барысында білім алушылардың зияткерлік мүмкіншіліктерін барынша жұмылдыра отырып, ойлау қызметі белсендендіріледі [10]. Алынған ақпаратты оқу үрдісі барысында интериориздей отырып, білім алушылар алған білімдерін, практикалық қызмет барысында дамудың айтарлықтай

деңгейіне дейін жеткізіп, оларды практикалық біліктіліктеріне экстриориздей алады.

Технология мазмұны кәсіби тұрғыдан мәселелік, жағдайлық-практикалық міндеттерді шешу бойынша білім алушылар әрекеттерінің дәйектілігін анықтайды. Бұл технология көлемі 15 сағаттық (1 кредит) оқудың теориялық-практикалық курсы болып табылады, және ол келесі: а) шиеленістерді болжау; б) шиеленістердің алдын алу; в) шиеленістерді ынталандыру; г) шиеленістерді шешу; д) шиеленістерді реттеу тақырыптық бөлімдерін қамтиды.

Алдын ала немесе уәждемелік кезеңде коммуникативтік тренингтер өткізу, сондай-ақ әртүрлі танымдық тесттер мен сөзжұмбақтар шешу қарастырылады. Тапсырмалар мазмұны конфликтологияның негізгі ережелерін ашатын және нақты сабаққа қатысты сол саланың теориялық ережелерін құрайды. Бұл кезең білім алушылардың белсенді ойлау үрдісіне кірігуінің дәйектілігін қамтамасыз етеді және алдыңғы болатын сабақтың мазмұнына қызығушылық қалыптастырады. Бұл кезеңнің басты мақсаты – білім алушылардың жағымды уәждемесін жасау.

Негізгі кезең, өз кезегінде, кіші кезеңдерге: аналитикалық және практикалық болып бөлінеді. Аналитикалық кіші кезең қарастырылып отырған жағдайдың қайшылықтарын анықтауға, мәселені, гипотезаны қалыптастыру және міндет қоюға бағытталған. Қарастырылып отырған жағдайдың қайшылықтарын анықтау бойынша білім алушылардың өздік жұмысы және оны мәселе түрінде рәсімдеу осы кезеңнің мәні болып табылады және ол өте жоғары мәселеліктің талаптарына сай. Практикалық кіші кезең болашақта мәселелік жағдайды шешу үрдісін ашуға дайындалған алгоритмдерді қорғау үшін, 3 адамнан тұратын топ құрамындағы білім алушылардың өз бетімен жобалық қызметі болып табылады. Білім алушылар белсенді іздеу жұмысына кіріседі, жағдайды түсінеді және дайындалған қосымшаларды пайдалана отырып, шиеленіс алдындағы немесе шиеленіс жағдайындағы практикалық әрекеттер дәйектілігі мен мазмұнын жобалайды. Жобалау аяқталғаннан кейін кездейсоқ таңдау арқылы басшы дайындалған жобаларды қорғайтын бірнеше кіші топты анықтайды. Қорғау нәтижелерін білім алушылар өздері, 100-баллдық шәкіл бойынша барлық білім алушылар қойған бағалардың орта арифметикалық мәнін шығару арқылы бағалайды.

Қорытынды кезең мазмұны сабақты қорытындылауға, білім алушылар жұмысының нәтижелерін бағалауға, балама жағдайлардағы басшылар қызметінің негізгі қағидаларын қалыптастыруға бағытталады.

Бұл технология субъектті-субъекттік қарым-қатынас пен басшы мен білім алушы арасында кері байланыс бар екендігін білдіретінін, мұнда өзара әрекеттің пікірталастық және айтысу сипаты басымырақ болатынын атап өту керек. Басшы, білім алушылардың өзіндік және танымдық белсенділігін барынша қолдай отырып, жобалық-зерттеу қызметінің ұйымдастырушысы және үйлестірушісі ретінде болады.

Қорытынды

Демек, болашақ офицерлердің басқару конфликтологиясы саласында құзіреттілікке ие болуы тұлғааралық өзара әрекеттің оңтайлығын қамтамасыз етеді және басқару үрдістерінің тиімділігін өсіруге жағдай жасайды. Конфликтологиялық құзіреттіліктің адамдар арасындағы оңтайлы өзара әрекетін қолдауға бағытталғанын ескере отырып, сындарлы қарым-қатынас құру және тұлғааралық қарым-қатынастағы кедергілерді жеңуін офицердің кәсіби құзіреттілігінің негізгі құраушысы қатарына күмәнсіз қосуға болады.

Біздің ойымызша, дайындалған технология білім алушылардың оқу материалының мазмұнын меңгеруге жеткілікті уәждемені қамтамасыз етуге қабілетті, өйткені ол олардың кәсіби қызметінің маңызды аспектілеріне қатысты және танымдық мүдделеріне сай. Білім алушылардың тікелей кәсіби қызмет тәжірибесінен алынған, мүмкін, алдыңғы кәсіби қызмет барысында соншалықты сауатты шешілмеген, күрделі жағдайлық міндеттерді теориялық түсінуі мен практикалық шешуі, оқу материалының теориялық және практикалық бөлімін меңгеру деңгейін көтере отырып, олардың танымдық белсенділігін белсендіруге қабілетті.

Қорытындылай келе, офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігін дамыту бойынша келесі ұсыныстарды қалыптастырғмыз келеді:

1. Лауазымға дайындар алдында офицер мамандар құрамын тәрбиелеу бойынша мақсатты бағытты жұмыс ұйымдастырылу керек және мәселелік-жобалық оқытуға негізделген технология арқылы офицерлердің конфликтологиялық құзіреттілігін дамыту, ол әскери басшылардың басқару қызметін оңтайландыруға ықпал етеді.

2. Конфликтологиялық құзіреттілікті дамыту барысында мәселелік-жобалық технологияны қолданудың ең тиімді бағыты – әскери басшылардың офицер құрамының білімін көтеру курстардан өтуі, офицерлерді кәсіби дайындау, сондай-ақ әскери жоо-ның жоғары курс студенттерін факультативтік оқыту болып табылады.

Әдебиеттер

- 1 Қазақстан Республикасының әскери Доктринасы. ҚР Президентінің Жарғысы 11.2011 №161.
- 2 Козер Л. Функции социального конфликта. – М.: Изд-во «Идея-пресс», 2000
- 3 Craig E. Runde, Tim A. Flanagan, Developing Your Conflict Competence: A Hands-On Guide for Leaders, Managers, Facilitators, and Teams Hardcover – March 1, 2010. - 280 p.
- 4 Lynn Fick-Cooper, Edward L. Baker The Management Moment: Building Conflict Competence. // Journal of Public Health Management & Practice.- April 2011- Volume 17 Number 2.-P.187 – 189
- 5 Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/ Пер. с англ. – М.: «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
- 6 Зазыкин В.Г., Богданов Е.Н. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб: Питер, 2004. – 224 с.
- 7 Шепель В.М. Управленческая психология. – М.: Экономика, 1984. – 248 с.
- 8 Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта /Б.И. Хасан. – СПб.: Питер, 2003. – 250 с.
- 9 Долматов А.В., Агапова Е.Н., Смирнова Т.Д. Развитие компетенций будущих менеджеров на основе интеграции научной, образовательной, инновационной и воспитательной деятельности// Вестник КазНУ. Серия «Педагогические науки». – 2012. – № 1 (35). – С.75-84.
- 10 Булатбаева А.А. Методология исследовательской деятельности магистранта: теория и практика. – Алматы, 2009. – 216 с.

References

- 1 Military Doctrine Of The Republic Of Kazakhstan. – Approved by decree of the President of the Republic of Kazakhstan on 11.2011 number 161.
- 2 Coser L. the Functions of social conflict. – М.: Publishing house „Idea-press«, 2000
- 3 Craig E. Runde, Tim A. Flanagan, Developing Your Conflict Competence: A Hands-On Guide for Leaders, Managers, Facilitators, and Teams Hardcover – March 1, 2010. - 280 p.
- 4 Lynn Fick-Cooper, Edward L. Baker The Management Moment: Building Conflict Competence. // Journal of Public Health Management & Practice.- April 2011- Volume 17Number 2.-P.187 – 189
- 5 Raven J. Competence in modern society: the identification, development and implementation/ TRANS. angl. – М.: «Cogito-Centre, 2002. – 396 p.
- 6 Zazykin V.G., Bogdanov E. N. Personality psychology in conflict: a Training manual. – SPb: Piter, 2004. – 224 p.
- 7 Shepel V.M. Managerial psychology. – М.: Economics, 1984. – 248 p.
- 8 Hassan B.I. Constructive psychology of conflict /B. I. Khasan. – SPb.: Peter, 2003. – 250 p.
- 9 Dolmatov A. V., Agapova E. N., Smirnova T. D. Development of competencies of future managers through the integration of scientific, educational, innovative and educational activity// Vestnik KazNU. Series «Pedagogical science». – 2012. – № 1 (35). – P. 75-84.
- 10 Bulatbaeva A.A. Methodology of the research activities of a student: theory and practice. – Almaty, 2009. – 216 p.