

Организационно-методические условия работы с военнослужащими групп
психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской
Федерации

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
ГЛАВА I. НАУЧНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ГРУПП ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	6
§1 Характеристика индивидуально-личностных особенностей военнослужащих	6
§2 Основные психологические проблемы военнослужащих в вооруженных силах Российской Федерации	15
§3 Анализ положения дел по проблеме работы с военнослужащими групп психолого-педагогического наблюдения	20
ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ГРУПП ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ	38
§1 Организация опытно-экспериментального исследования	38
§2 Характеристика методик опытно-экспериментального исследования	40
§3 Анализ хода и динамики результатов опытно-экспериментального исследования	44
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ГРУПП ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	49
§1 Программа сопровождения военнослужащих групп психолого- педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации	49
§2 Результаты внедрения программы сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения	50
§3 Методические рекомендации по сопровождению военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации	61
Заключение	72
Глоссарий	73
Список литературы	75
Приложение	82

Введение

Актуальность исследования. Профессиональная деятельность военнослужащих характеризуется интенсивностью, конфиденциальностью, высокой личной ответственностью и экстремальностью. Несение службы сопровождается риском для здоровья и жизни, рядом бытовых неудобств, ограничениями по свободному передвижению и проведению личного времени, вынужденным нахождением внутри одного и того же коллектива нередко в одном и том же месте. Вышеуказанные условия службы предъявляют высокие требования к внешней и внутренней дисциплинированности военнослужащих.

Незнакомый коллектив, непривычные климатические условия, жесткий распорядок дня, большая физическая и умственная нагрузка – все перечисленные стрессовые факторы способны привести к дезадаптации военнослужащего. Для того чтобы препятствовать формированию негативных индивидуально-личностных характеристик у военнослужащих, оказывать им психологическую поддержку, развивать необходимые черты характера в вооруженных силах Российской Федерации действуют группы психолого-педагогического наблюдения.

Теоретическая разработанность дипломной темы. Воинский коллектив как предмет исследования выбрали такие отечественные ученые как А.В. Барабанщиков, В.Г. Белявский, Г.А. Броневицкий, Д.А. Волкогонов, А.И. Китов, В.Ф. Шатров, А.Ф. Шрамченко и др.

Изучением особенностей воспитания военнослужащих в условиях коллектива занимались В.И. Варваров, А.Г. Ковалев, Ф.Ф. Кривда, В.Г. Лужеренко, Л.Е. Мерзляк, В.И. Микора, В.С. Торохтий и др.

Также отметим современные диссертационные исследования, проведенные по теме В.М. Акишиным, В.А. Гнездиловым, А.В. Спириным и др.

Объект исследования: особенности военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации.

Предмет исследования: психологическая работа с военнослужащими групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации.

Цель исследования: теоретически обосновать, составить и проверить эффективность программы сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации.

Задачи исследования:

1. Дать характеристику индивидуально-личностным особенностям военнослужащих.
2. Рассмотреть психологические проблемы военнослужащих в вооруженных силах Российской Федерации.
3. Выполнить анализ положения дел по проблеме работы с военнослужащими групп психолого-педагогического наблюдения.
4. Определить индивидуально-психологические особенности военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения.
5. Внедрить программу сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации и определить ее эффективность.
6. Сформулировать методические рекомендации по сопровождению военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации.

Этапы исследования:

Первый этап, в рамках которого была произведена постановка и уточнение проблемы эмпирического исследования: формулирование общей цели и задач исследования, определение плана эмпирического исследования.

Второй этап, в рамках которого была определена зависимая и независимая переменная, произведен выбор методов и методик контроля

результатов эмпирического исследования, определены статистические процедуры обработки данных исследования.

Третий этап, в рамках которого была осуществлена подготовка и проведение занятий, проведение предварительных, промежуточных и завершающих замеров показателей испытуемых, регистрация информации по психодиагностическим методикам.

Четвертый этап, в рамках которого был выполнен анализ и интерпретация полученных результатов: качественный и количественный анализ результатов, проверка их статистической значимости, объяснение изученных фактов и формулирование определенных закономерностей, анализ эффективности психологического тренинга в развитии коммуникативных способностей у военнослужащих.

Пятый этап, в ходе которого были сформулированы выводы и разработаны рекомендации по оптимизации коммуникативных способностей у военнослужащих.

Методы исследования: теоретический анализ литературы по проблеме исследования; наблюдение; тестирование; эксперимент; качественная и количественная обработка эмпирических данных.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа представлена введением, тремя главами, структурированными на параграфы, заключением, глоссарием, списком литературы и приложениями.

ГЛАВА I. НАУЧНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ГРУПП ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§1 Характеристика индивидуально-личностных особенностей военнослужащих

История свидетельствует, что профессиональные вооруженные силы существовали с давних пор. К началу XXI столетия в мире насчитывается не один десяток армий, комплектуемых на добровольной основе. Очевидно, время массовых армий, сражающихся на тысячекилометровых линиях фронта, уже прошло. Сегодняшняя, а тем более завтрашняя война требует новой армии: профессиональной, отборной, мобильной.

Не следует игнорировать складывающуюся общемировую тенденцию и России.

Создание профессиональных вооруженных сил в Российской Федерации – дело будущего. Однако уже сегодня оно требует глубокого и заинтересованного изучения как отечественного, так и зарубежного опыта¹.

Одним из важнейших мероприятий продолжающейся модернизации Вооруженных Сил является практическое внедрение смешанного способа их комплектования, когда значительную долю солдат и сержантов составляют контрактники.

Особый интерес в связи с этим представляет качественный анализ потенциальных добровольцев. В современных условиях – это представители малообеспеченных слоев населения, имеющих относительно невысокий уровень образования, а также выходцы из неполных семей.

В настоящее время подтверждается предположение о том, что создание приемлемых материальных и социально-бытовых условий для привлечения

¹ Аксаков, Р.Д. Руководство подразделениями в мирное время / Р.Д. Аксаков. – М. : Управление военного образования, 2009. – 414 с.

молодежи на военную службу по контракту хотя и затруднено, но принципиально возможно, если будут приняты соответствующие меры, направленные на повышение престижа военной службы в целом. А пока военным комиссариатам приходится добровольцев в большей степени набирать, чем отбирать.

Практика отбора добровольцев для прохождения военной службы по контракту свидетельствует, что в армию идут представители наименее социально защищенных слоев общества.

Молодые люди, воспитываемые в полных семьях, менее охотно связывают свою жизнь с армией. Среди женатых граждан, желающих служить по контракту, преобладают те, кто имеет одного или двоих детей. Бездетные или многодетные отцы, как правило, служить идут менее охотно².

Для Вооруженных Сил важными факторами являются интеллектуальные возможности и способности добровольцев, уровень их образования, морально-психологические качества.

Опыт показывает, что для граждан, уже имеющих специальность, военная служба менее привлекательна. Для респондентов, только окончивших школу, служба дает возможность эту специальность приобрести. Таким образом, уровень образования потенциальных кандидатов на военную службу по контракту пока явно недостаточен.

Для успешной индивидуально-воспитательной работы с контрактниками очень важно знать их жизненные ценности. У современной молодежи этот спектр достаточно широк.

У потенциальных кандидатов на военную службу по контракту ярче выражено стремление к материальному достатку, получению образования. Они более честолюбивы, их влечет желание стать профессионалом в своем деле, реализовать свои способности, проверить свои силы и обрести семейное счастье. Тогда как для не желающих служить по контракту более характерны

² Уваров, Л.Н. Педагогические проблемы повышения эффективности воспитательной работы в воинской части / Л.Н. Уваров, В.Г. Уткин. – М. : Приор, 2011. – 355 с.

такие ценности, как забота о своем здоровье, любовь родителей и уважение в коллективе.

Размер заработной платы, получаемой респондентами на руки, тоже имеет различия. В этой связи наиболее приемлемым и привлекательным материальным стимулом военной службы по контракту для потенциальных добровольцев является ежемесячный доход, соизмеримый с денежным эквивалентом четырех среднедушевых прожиточных минимумов по Российской Федерации³.

Существенное влияние на желание проходить военную службу по контракту оказывает готовность граждан к службе.

Однако неэффективная допризывная подготовка не позволяет в настоящее время гражданам в полной мере считать себя готовыми к военной службе.

По состоянию здоровья, физической подготовленности и психологической готовности только около трети респондентов считают себя готовыми к военной службе. Более критично граждане оценивают свой уровень начальной военной подготовки, что связано с прекращением преподавания подобного предмета в учебных заведениях в последние годы.

В связи с уменьшением срока военной службы по призыву в 2008 году до одного года и необходимостью сохранения военно-обученного резерва достаточно остро встает вопрос о необходимости более качественной допризывной подготовки молодежи.

К сожалению, качественные характеристики потенциальных добровольцев при нынешних условиях военной службы по контракту пока еще оставляют желать лучшего. Необходимо предпринять существенные усилия по повышению престижа военной службы, после чего в армию придет лучшая часть российской молодежи.

³ Варенников, В.И. Основы теории управления войсками / В.И. Варенников. – М. : Воениздат, 2008. – 417 с.

При наборе военнослужащих-контрактников немаловажным является учет личностных особенностей кандидатов на военную службу по контракту⁴.

Как показывает практика профессионального воспитания военнослужащих контрактников, успех его во многом зависит от учёта особенностей военнослужащих контрактников. Они должны постоянно быть в центре внимания.

Алгоритм учёта особенностей военнослужащих-контрактников приведен на рисунке 1.

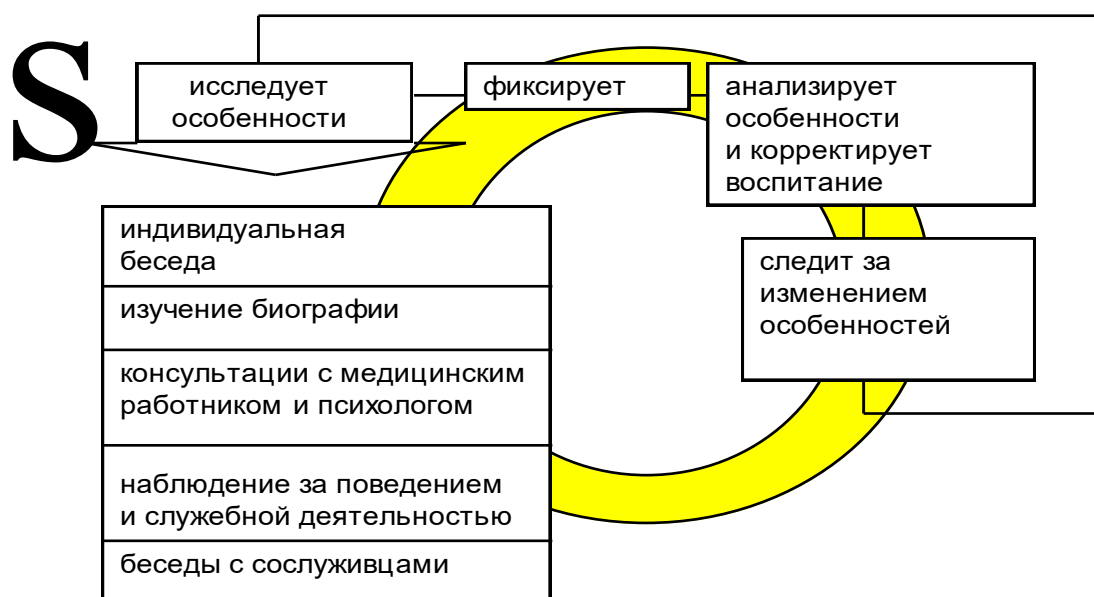


Рисунок 1. Алгоритм учета личностных особенностей военнослужащих-контрактников

Алгоритм учета личностных особенностей военнослужащих-контрактников, согласно рисунку 1, предполагает сумму (S) исследований особенностей военнослужащих (методы – индивидуальная беседа, изучение биографии, консультации с медицинским работником и психологом, наблюдение, беседы с сослуживцами). Кроме проводимых исследований, алгоритм подразумевает фиксацию и анализ происходящих с военнослужащим-контрактником изменений, а также отслеживание их изменений. Ответственный за вышеперечисленные действия – заместитель командира роты по работе с личным составом.

⁴ Теория и практика воспитания военнослужащих / под ред. Н.И. Резника. – М. : Академия, 2009. – 340 с.

Общая характеристика особенностей воинов-контрактников показывает, что изучение военнослужащих – это сложный процесс познания внутреннего мира, индивидуальных различий каждой личности. В изучении особенностей контрактников выделяют несколько этапов:

- определение целей и задач изучения воинов;
- разработка плана или программы, определение методов изучения;
- сбор материалов, представляющих интерес для изучения особенностей данной категории военнослужащих (жизненный и служебный опыт, особенности психики, развитость различных личностных качеств, эмоционально-волевой сферы, физическое развитие, привычки и др.)
- обобщение и анализ полученных данных, их использование в воспитательной работе⁵.

Воспитателю необходимо изучить воспитуемого в том объеме, который обеспечивал бы ему эффективное целенаправленное педагогическое влияние на военнослужащего. Основными методами изучения личного состава, призванного по контракту, являются: наблюдение; изучение биографических данных (жизненного пути), различных документов; обобщение независимых характеристик; письменные и устные опросы; различные виды бесед; анализ результатов деятельности и другие.

Можно выделить следующие группы особенностей военнослужащих контрактников, требующие учёта в воспитании: физиологические, возрастные, социально-психологические, национально-территориальные, религиозные и индивидуальные. Индивидуальные особенности военнослужащих-женщин проявляются в тех же категориях. При их учёте необходимо обращать внимание на женский характер, на формирование которого накладывают

⁵ Волковицкий, Г.А. Мотивация военно-профессионального самосовершенствования / Г.А. Волковицкий. – М. : Приор, 2010. – 162 с.

отпечаток социальное предназначение женщины, и их роль в семье и обществе⁶.

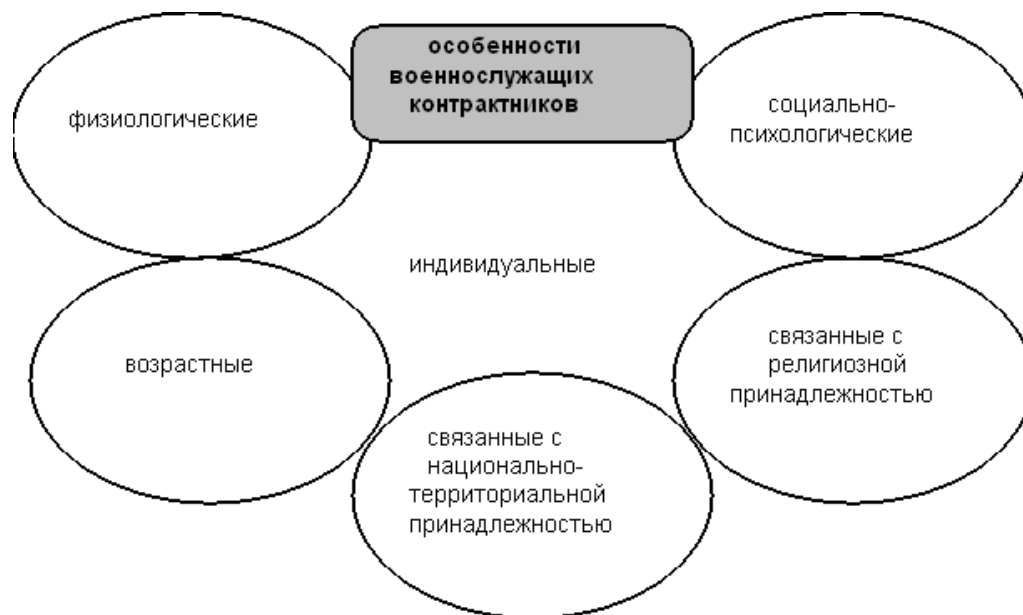


Рисунок 2. Основные группы особенностей военнослужащих-контрактников

Физиологические особенности. Физиологические особенности связаны, прежде всего, с функционированием нервной системы, которая может характеризоваться повышенной уязвимостью и функциональной неустойчивостью, возбудимостью, пластичностью, чувствительностью и восприимчивостью⁷.

Например, для военнослужащих-контрактников повышенная возбудимость может быть обусловлена преобладанием процессов возбуждения над процессами торможения. Чем моложе контрактник, тем сильнее выражена эта особенность. Повышенную возбудимость или наоборот флегматичность, пониженную реакцию может вызвать не здоровый образ жизни: курение, употребление спиртных напитков, недосыпание, недоедание и т. д. Эти особенности необходимо учитывать в профессиональном воспитании контрактников. Как свидетельствует практика, отрицательно сказываются на

⁶ Барабанщиков, А.В. Проблемы формирования воинского коллектива / А.В. Барабанщиков. – М. : Приор, 2010. – 201 с.

⁷ Шведин, Б.Я. Человеческий фактор в управлении войсками : проблемы и поиски / Б.Я. Шведин. – М. : Высшая школа, 2009. – 309 с.

профессиональной деятельности воинов-контрактников случаи, когда они не соблюдают режим отдыха, неорганизованно проводят свободное время, иногда это может привести к нервным срывам военнослужащего или чрезвычайному происшествию. Некоторые контрактники, с целью экономии денег, не обедают или питаются всухомятку, что понижает работоспособность, внимательность и может также привести к отрицательным последствиям.

Физиология указывает на то, что до 20-25 лет продолжается рост человека. В этот период ему свойственны повышенная возбудимость, чувствительность, восприимчивость. Вместе с тем, этот период наиболее подходит для профессионального роста, стремления к чему-то новому, к познанию неизвестного. В этом возрасте идёт поиск своего места в жизни, своей будущей профессии. Этот период наиболее благоприятен для воспитания любви к своей профессии, к профессиональной службе в армии⁸.

Вышеизложенное приводит к пониманию необходимости изучения функций организма военнослужащих-контрактников при физических и умственных нагрузках, что позволит выявить функциональные возможности организма контрактника в определённые возрастные периоды, степень его готовности к различным видам профессиональной деятельности, адаптивные способности и т.д.

С физиологическими особенностями тесно связаны возрастные особенности военнослужащих контрактников. Педагогический опыт, психологические наблюдения, медицинская практика на эмпирических основаниях выделяют различные возрастные периоды.

Возраст военнослужащих контрактников можно условно разделить на следующие периоды:

1. От 18-20 лет до 25-27 лет – период наиболее благоприятный для профессионального становления и адаптации к службе в армии. Военнослужащие в этом возрасте выбирают профессию, «прицениваются» к

⁸ Военная психология и педагогика / под ред. В.Ф. Кулакова. – М. : Педагогика, 2008. – 199 с.

своим возможностям и к тому, что может дать профессия военного. В этом возрасте, как правило, хорошо работает память, характерен большой приток энергии, которая может использоваться как в положительных, так и в отрицательных целях, достаточная физическая выносливость. Военнослужащих влечёт романтика, жажда приключений, каких-то исключительных поступков. У них сильно стремление к постоянному движению, сексуальное влечение. Военнослужащие не умеют распределять время, зачастую используют его не рационально, и не дорожат им.

По данным исследования, около 70% проступков, совершённых военнослужащими контрактниками, выпадают на этот возраст. Для этого возраста характерны крайности в мыслях и поступках, непредсказуемость, недоверие к авторитетам и в тоже время большая внушаемость и возможность попадания под чьё-либо влияние. В них, с одной стороны, сильно сопротивление «приручению», а с другой стороны, сильно желание выделиться и доказать свою независимость и самостоятельность. В экстремальных ситуациях возможна несдержанность, опрометчивость, необдуманность поступков⁹.

2. От 26-28 до 34-37 лет – период социальной и профессиональной зрелости. В этом возрасте практически все военнослужащие контрактники имеют семью, и это в значительной мере определяет их мотивацию к профессиональной деятельности, ими приобретён значительный жизненный и профессиональный опыт, они начинают ценить стабильность в профессии, и даже при низкой удовлетворённости военной профессией продолжают служить. Отсутствие же удовлетворённости профессией в этом возрасте приводит не к поиску новой профессии, а к желанию «отключиться» от профессиональных забот, что может привести к отрицательным последствиям (употребление спиртных напитков, наркотиков). Познавательные интересы начинают затухать в связи с семейными заботами, отсутствием масштабных перспектив, сменой

⁹ Военная психология и педагогика / под ред. А.В. Барабанщикова. – М. : Юнити, 2009. – 301 с.

восторженных представлений о жизни, пониманием, что не все могут быть великими людьми и не все ими становятся. Появляется ощущение «приземлённости», что для некоторых военнослужащих бывает началом их пассивной или даже негативной профессиональной деятельности и жизненного поведения. В эмоциональном отношении военнослужащие контрактники более сдержанны, знают себе цену, понимают с кем из начальников и как себя следует вести, т.е. приспосабливаются к образу профессиональной деятельности. Им присуща рассудительность, но порой их деятельность ей противоположна. Они стараются заботиться о своём интеллекте, чтобы выглядеть соответственно возрасту, но многое им ещё не доступно.

3. От 35-38 до 45-50 лет – предпенсионный возраст для военнослужащего контрактника. Характеризуется определённой зрелостью, развитыми профессиональными навыками и умениями, стремлением к спокойной независимой профессиональной деятельности. Физические возможности снижаются, часто военнослужащий становится зависимым от состояния здоровья. Большие физические нагрузки переносятся с напряжением и не вызывают у военнослужащего удовлетворения. Мотивация профессиональной деятельности больше связана с привычкой исполнять свои функциональные обязанности и с заинтересованностью получения пенсии. В этом возрасте военнослужащий стремится к стабильности, надёжен в выполнении сложных, ответственных задач, тяготеет к наставничеству, к воспитанию младшего поколения. Требуется почтительного к себе отношения, особенно со стороны младших по возрасту. Чаще всего впечатлителен, болезненно реагирует на критику, обидчив. Стабилизируются основные операционные структуры, личностные черты носят устойчивый характер, облик личности воина-контрактника постоянен, намечаются признаки снижения профессиональной активности, корректируются жизненные цели¹⁰.

¹⁰ Шапошников, Р.Д. Психология и педагогика управленческой деятельности командира воинского подразделения (корабля) / Р.Д. Шапошников. – М. : Мысль, 2009. – 298 с.

Таким образом, изучение и учёт особенностей военнослужащих-контрактников – одна из главных задач офицеров-воспитателей. При изучении особенностей необходимо подходить к проблеме всесторонне, с учётом всех источников информации, тщательно анализировать их и на основе полученных данных создавать общую картину личности военнослужащего, продуманно использовать в профессиональном воспитании полученные характеристики.

§2 Основные психологические проблемы военнослужащих в вооруженных силах Российской Федерации

Высокий уровень агрессивности и частота агрессивного поведения среди военнослужащих с посттравматическим синдромом – это одна из проблем организации военной службы в России. Высокий уровень агрессивности военнослужащих с посттравматическим синдромом затрудняет соблюдение дисциплины и снижает эффективность функционирования воинских коллективов. Рост агрессивности в вооруженных силах – это одна из острейших социальных проблем современной армии. За последнее время резко возрос уровень преступности военнослужащих контрактной службы и по призыву. Причем участились преступления против личности, носящие особо жестокий характер.

Современный военнослужащий пребывает в мире, сложном по своему содержанию и тенденциям социализации. Это связано с рядом причин.

Назовем их.

Во-первых, темп и ритм технико-технологических преобразований, предъявляющих новые требования.

Во-вторых, насыщенный характер информации, которая создаёт массу «шумов», глубинно воздействующих на них, у которых ещё не выработано чёткой жизненной позиции.

В-третьих, экологический и экономический кризис, поразивший наше общество, что вызывает чувство безнадёжности и раздражения. При этом у

молодых людей развивается чувство протеста, часто неосознанного, и вместе с тем растёт их индивидуализация, которая при потере общесоциальной заинтересованности ведёт к эгоизму¹¹.

Молодые люди больше других возрастных групп страдают от нестабильности социальной, экономической и моральной обстановки в стране, потеряв сегодня необходимую ориентацию в ценностях и идеалах, старые разрушены, новые не созданы.

Личность военнослужащего формируется не сама по себе, а в окружающей его среде.

В жизни военнослужащих, по мнению А.Г. Караяни¹², нередко встречаются формы насильственного поведения, определяемого в терминах «задиристость», «драчливость», «озлобленность», «жестокость». Именно в этом возрасте преимущественно происходит формирование характера и других основ личности. Эти обстоятельства: переход от опекаемого взрослыми детства к самостоятельности, смена привычного школьного обучения на другие виды социальной деятельности, а также бурная гормональная перестройка организма делают будущего военнослужащего особенно уязвимым и податливым к отрицательным влияниям среды. При этом необходимо учитывать свойственное подросткам стремление высвободиться из-под опеки и контроля родных, учителей и других воспитателей. Нередко это стремление приводит и к отрицанию духовных ценностей и стандартов жизни вообще старшего поколения.

Как отмечает И.В. Приступа¹³, агрессивность военнослужащих носит актуальный характер для нынешних условий жизни т.к. она несет в себе определённые психологические особенности, затрагивает не только

¹¹ Иванов, С.И. Основы управления войсками / С.И. Иванов. – М. : Воениздат, 2014. – 288 с.

¹² Караяни, А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб. : Проспект, 2009. – 480 с.

¹³ Приступа, И.В. Факторы социально-психологической адаптации военнослужащих по призыву различных возрастных групп в условиях армии / И.В. Приступа // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2012. – № 1. – С. 118–126.

окружающих военнослужащего людей – родителей, воспитателей, офицеров, сверстников, но создаёт трудности и для него самого, в его взаимоотношениях с окружающими.

Агрессивность – это не что-то безразличное для личности военнослужащего, ведь проявление агрессивности – это следствие наличия у военнослужащего серьёзного неблагополучия в ходе личностного развития. Агрессивность определяет не только нынешнее положение молодого человека в системе общественных связей и отношений, её влияние на развитие личности носит более долгосрочный характер.

В психологии термин «агрессивность» трактуется по-разному, классическое определение было предложено А. Бассом¹⁴, который охарактеризовал агрессивность в качестве реакции, наносящей вред другому организму.

Многие авторы, исследующие агрессивность, предпочитают давать ей негативную оценку, но также существует точка зрения, оценивающая агрессивность с позитивной стороны. Имеющиеся определения можно условно разделить на 2 большие группы:

1. Представление об агрессивности как о мотивированных действиях, нарушающих нормы и правила, причиняющих боль и страдания. В этом плане различаются преднамеренная и инструментальная агрессивность. Инструментальная агрессивность – это та агрессивность, при которой человек не ставил своей целью действовать агрессивно, но поступает так по необходимости. В данном случае мотив существует, но он не осознаётся. Преднамеренная агрессивность – это те действия, которые имеют осознанный мотив – причинение вреда или ущерба.

¹⁴ Басс, А. Опросник Басса-Дарки для диагностики состояния агрессии / А. Басс, А. Дарки. – М. : Когито-Центр, 2017. – 125 с.

2. Агрессивность как акт враждебности и разрушения (поведенческая составляющая)¹⁵.

Как отмечают Р. Бэрн и Д. Ричардсон: «агрессивность – это любая форма поведения, нацеленного на оскорбление или причинение вреда другому живому существу, не желающего подобного обращения»¹⁶.

Другими словами можно сказать так:

Агрессивность всегда подразумевает преднамеренное, целенаправленное причинение вреда жертве.

Агрессивное поведение – это поведение, которое подразумевает причинение вреда или ущерба живым организмам.

Из отечественных психологов эту точку зрения разделяет И.А. Фурманов. Он рассматривает агрессивность в качестве формы социального поведения, реализуемого в контексте социального взаимодействия, но поведение будет агрессивным при двух условиях: *если* имеют место губительные для жертвы последствия; *если* нарушаются нормы поведения.

Психологи выделяют несколько форм агрессивного поведения¹⁷. А. Бассом предлагается следующая классификация агрессивного поведения: *физическая – вербальная; активная – пассивная; прямая – косвенная*¹⁸.

Введенное деление на физическую и вербальную агрессивность указывает на использованную в каждом случае систему органов: речевые средства или произвольную мускулатуру.

Прямая цель физической агрессивности – это причинение боли или повреждений другому человеку, физическое разрушение. Однако цель может быть и косвенной, тогда следует учитывать бессловесные угрозы (например,

¹⁵ Командиру подразделения о формах и методах воспитательной работы с солдатами (матросами) и сержантами (старшинами), проходящими военную службу по контракту : метод. пособ. / под ред. Н.И. Резника. – М. : Академия, 2009. – 128 с.

¹⁶ Бэрн, Р. Агрессия / Р. Бэрн, Д. Ричардсон. – СПб. : Питер, 2017. – 330 с.

¹⁷ Фурманов, И.А. Агрессия и насилие. Диагностика. Профилактика. Коррекция / И.А. Фурманов. – М. : Речь. 2007. – 480 с.

¹⁸ Басс, А. Опросник Басса-Дарки для диагностики состояния агрессии / А. Басс, А. Дарки. – М. : Когито-Центр, 2017. – 125 с.

кулаком) как символические проявления физической агрессивности. Прямые проявления физической агрессивности зачастую приводят к проявлению боли, вербальные же, которые в повседневной жизни выступают как болезненные или оскорбительные выражения, реже влекут за собой телесные повреждения.

В понятие вербальная агрессивность входят не только отрицательные отзывы, критика, оскорбления, угрозы, вымогательства, упреки и обвинения, но и проявления поведения со скрытым агрессивным характером: недоверие и обида, ярость и ненависть, разного рода проклятия, простой крик или рев.

Прямая агрессивность непосредственно направлена против жертвы, при проявлениях косвенной агрессивности жертва не присутствует, но против нее распространяется вербальная агрессивность, также вербальная агрессивность может распространяться против так называемых объектов-заменителей¹⁹.

По мнению Б.П. Яковлева²⁰ агрессивность в личностных характеристиках воина формируется в основном как форма протеста против непонимания его офицерами, сослуживцами, из-за неудовлетворенности своим положением в коллективе. Вместе с тем, на развитие агрессивности военнослужащего могут влиять природные особенности его темперамента, например, возбудимость и сила эмоций, способствующие формированию таких черт характера, как вспыльчивость, раздражительность, неумение сдерживать себя. Естественно, что в состоянии фрустрации этот же солдат с подобной психической организации ищет выхода внутреннему напряжению, в том числе и в драке, и в ругани. Агрессивность может быть вызвана необходимостью защитить себя или удовлетворить свои потребности в ситуации, в которой военнослужащий не видит иного выхода, кроме драки. Особенно для некоторых военнослужащих участие в драках, утверждение себя в глазах своих товарищей и сослуживцев с помощью кулаков является нормой определенных коллективов, в которых

¹⁹ Островский, С.Н. Проблема психологического обеспечения профессиональной подготовки военнослужащих / С.Н. Островский // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – Т. 6. – № 4 (21). – С. 136–138.

²⁰ Яковлев, Б.П. Аутоагрессия : современные проблемы и тенденции : / Б.П. Яковлев, О.Г. Литовченко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2016. – 384 с.

плохо налажена работа офицеров, прапорщиков и сержантов. То в этот период могут возникать ситуации, которые нарушают нормальный ход личностного становления, создавая предпосылки для возникновения и проявления агрессии.

§3 Анализ положения дел по проблеме работы с военнослужащими групп психолого-педагогического наблюдения

В ходе несения воинской службы у военнослужащих могут возникнуть различные психологические проблемы. В целях профилактики подобных проблем на институциональном уровне и ведется работа с личным составом (до 2012 года – воспитательная работа).

Данный уровень профилактики регулируется такими Приказами Министерства обороны Российской Федерации, как:

- Приказ Министра обороны РФ от 11 марта 2004 г. за № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» с изменениями внесенными Приказом Министра обороны РФ от 30 декабря 2011 г. за № 2666²¹;

- Приказ Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 г. за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации»)²²;

- Приказ Министра обороны РФ от 12 мая 2005 г. за № 170 «Об организации общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации»²³.

Данными приказами ответственность за профилактику в воинских коллективах возложена на заместителей командиров по воспитательной работе.

²¹ Приказ Министра обороны РФ от 11 марта 2004 г. за № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» с изменениями внесенными Приказом Министра обороны РФ от 30 декабря 2011 г. за № 2666.

²² Приказ Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 г. за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации»).

²³ Приказ Министра обороны РФ от 12 мая 2005 г. за № 170 «Об организации общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации».

Деятельность в сфере воспитательной работы, в отличие от учебной и боевой подготовки, регламентируется меньшим числом нормативных документов, однако их нехватка может быть восполнена учебно-методическими пособиями и учебниками.

На базе Приказа Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации»²⁴ (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации»), мы можем сформулировать следующее определение. Профилактика психологических проблем – это совокупность пропагандистских, информационных, правовых, индивидуально-психологических, экономических, социальных, спортивно-массовых и других мероприятий, которые практически реализуются субъектами воспитательной работы и ориентированы на профилактику деструктивных эмоциональных состояний и психологических характеристик, возникающих в процессе несения воинской службы. Работа по профилактике подобного рода должна проводиться постоянно, как во время повседневной деятельности военнослужащих, так и во время выполнения боевых задач.

Система профилактических мероприятий включает в себя следующие виды деятельности:

- психологическую деятельность;
- информационную и воспитательную деятельность;
- культурную и досуговую деятельность;
- военно-социальную деятельность;
- деятельность по укреплению воинской дисциплины и правопорядка²⁵.

При этом лицам, ответственным за профилактику деструктивного поведения, необходимо постоянно учитывать личностные особенности

²⁴ Приказ Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 г. за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации»).

²⁵ Душкин, И.В. Медико-психологическая реабилитация военнослужащих : историко-правовой аспект и проблемы реализации / И.В. Душкин // Право в Вооруженных силах. – 2012. – № 10 (184). – С. 30–33.

военнослужащих. Данный вопрос чаще всего поднимается в процессе формирования штатной и организационной структуры воинских подразделений и соединений, расстановки и подбора актива в процессе деятельности по укреплению воинской дисциплины, сплочения воинского коллектива, а также в ходе урегулирования взаимоотношений в среде военнослужащих и воспитательной деятельности на личностно-индивидуальном уровне.

Деятельность по сопровождению военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в коллективах военнослужащих предполагает поиск решения целого перечня проблем психологического, социального и материального характера. Данная деятельность регулируется рядом нормативно-правовых руководящих документов.

Одним из подобных документов выступает Приказ Министра обороны РФ от 11 марта 2004 г. за № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации»²⁶ с изменениями, внесенными Приказом Министра обороны РФ от 30 декабря 2011 г. за № 2666. Приложение № 1 к нему содержит информацию о том, что органы, вовлеченные в воспитательную работу должны: в соответствии с нормами права укреплять единоначалие; повышать авторитет командного состава; исследовать социальное положение в Вооруженных Силах РФ; принимать участие в реализации на практике гарантий и прав военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, а так же членов их семей; принимать прямое участие в разрешении социальных, бытовых и жилищных трудностей военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, а так же членов их семей; участвовать в организации и проведении мероприятий информационного противоборства; заниматься организацией защиты военнослужащих от отрицательного психологического и информационного воздействия, в рамках очерченных их полномочиями; заниматься социальной

²⁶ Приказ Министра обороны РФ от 11 марта 2004 г. за № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» с изменениями внесенными Приказом Министра обороны РФ от 30 декабря 2011 г. за № 2666.

адаптацией; разрабатывать и осуществлять на практике надлежащие программы, участие в которых в том числе могут принимать и зарубежные партнеры²⁷.

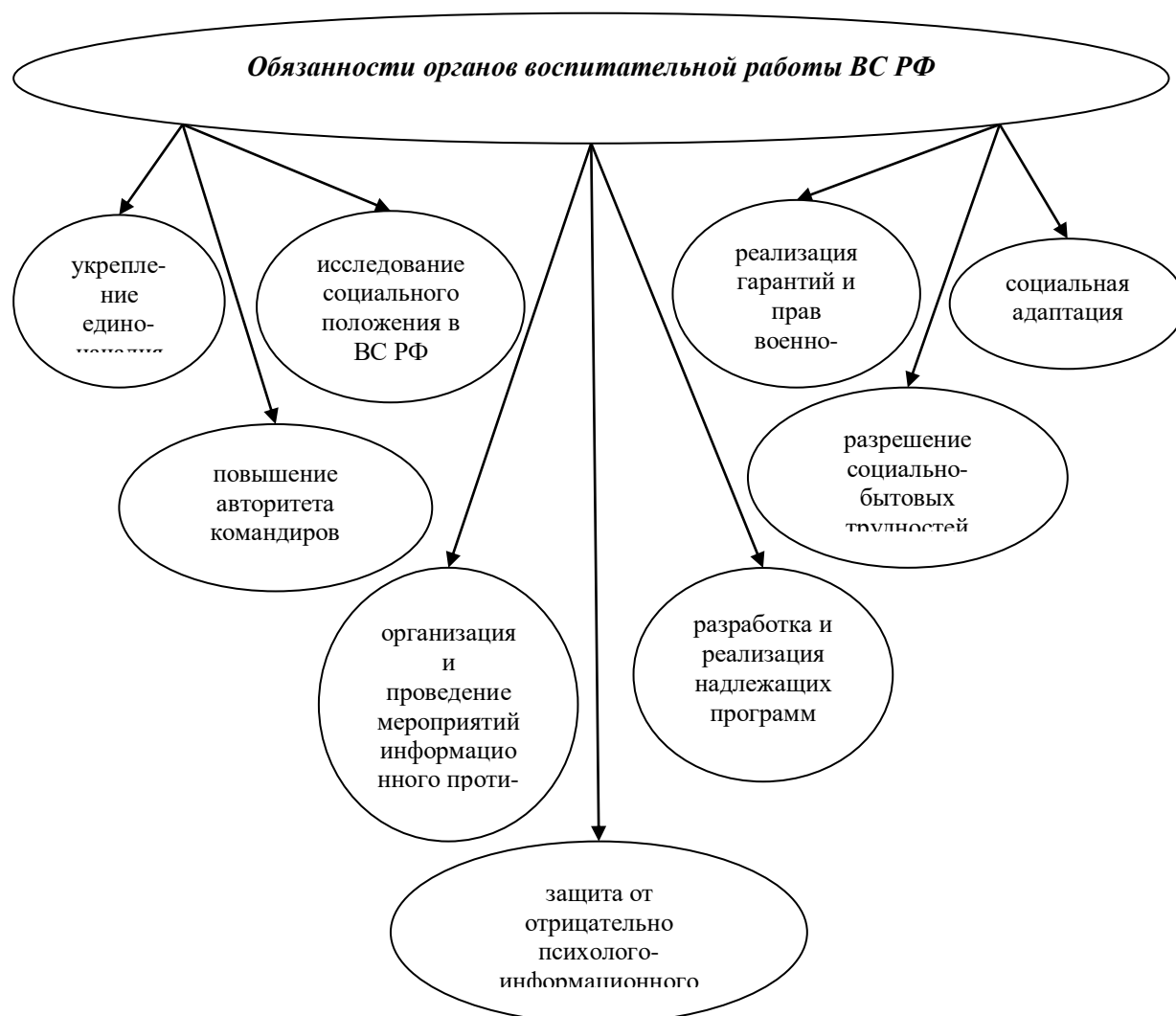


Рисунок 3. Обязанности органов воспитательной работы ВС РФ

Реализация данных направлений деятельности позволяет на практике предотвратить развитие психологических проблем и деструктивного поведения в воинском коллективе.

Приказ Минобороны РФ от 25 сентября 1998 г. за № 440 «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской

²⁷ Приказ Министра обороны РФ от 11 марта 2004 г. за № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» с изменениями внесенными Приказом Министра обороны РФ от 30 декабря 2011 г. за № 2666.

Федерации»²⁸ в качестве задач по сбережению и укреплению психического здоровья военнослужащих, которые на практике необходимо решать должностным лицам, а также системе управления, ставит следующие: располагать информацией о реальной обстановке в семьях военнослужащих; всесторонне содействовать разрешению психологических, финансовых, бытовых и иных трудностей; оказывать помощь в урегулировании семейных конфликтов.



Рисунок 4. Задачи по сбережению и укреплению психического здоровья военнослужащих

Согласно Директиве Минобороны РФ от 12 июля 1997 г. за № Д-10 «О совершенствовании работы по обеспечению безопасности военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации»²⁹ психологическое и моральное обеспечение безопасности воинской службы осуществляется путем:

²⁸ Приказ Минобороны РФ от 25 сентября 1998 г. за № 440 «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации».

²⁹ Директива Министра обороны РФ от 12 июля 1997 г. за № Д-10 «О совершенствовании работы по обеспечению безопасности военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации».

- обеспечения психологической стабильности военнослужащих Вооруженных Сил РФ на базе непрерывного изучения и прогнозирования их психологического и морального состояния;

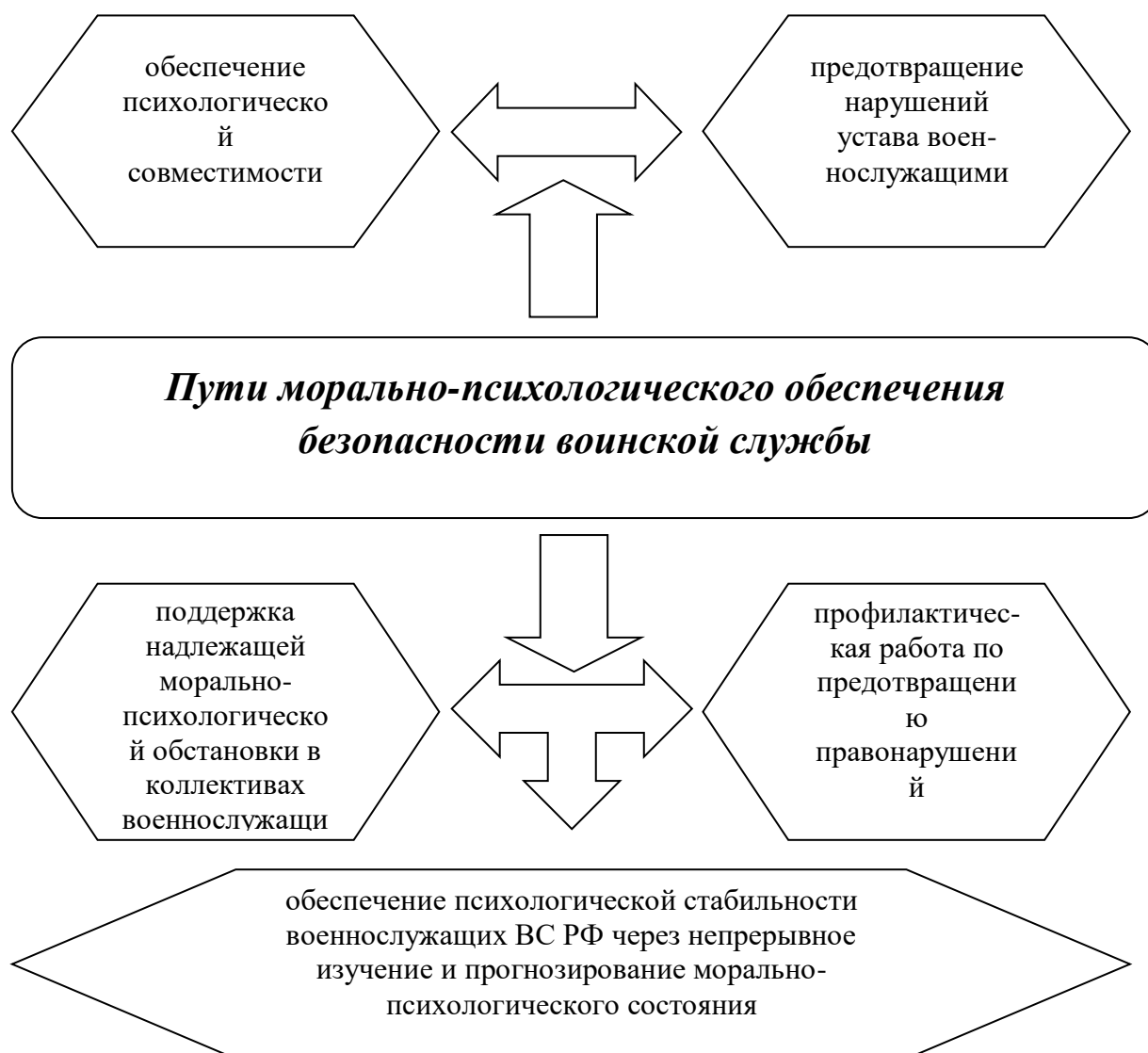


Рисунок 5. Пути морально-психологического обеспечения безопасности воинской службы

- поддержки надлежащей психологической и моральной обстановки в коллективах военнослужащих;

- обеспечения психологической совместимости;

- предотвращения нарушений устава в среде военнослужащих;

- профилактической работы по предотвращению правонарушений.

Приказ Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 г. за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации»

Федерации» (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации») с целью повышения эффективности воспитательной работы в воинских коллективах предписывает:

- непрерывно контролировать социальную обстановку в Вооруженных Силах РФ;

- своевременно реагировать на потребности и запросы военнослужащих;

- сформировать в органах воинского управления, объединения, соединениях, воинских частях и организациях специальные социальные группы и комиссии, организацию деятельности которых необходимо выстраивать согласно Положению о социальных комиссиях Вооруженных Сил РФ, содержащемуся в Приложении № 2 к данному Приказу;

- укреплять престиж мастеров военного дела и классных специалистов, которые овладели способами действия на военной технике и с вооружением;

- использовать материальное и моральное стимулирование роста военнослужащих как профессионалов, добросовестного несения ими воинской службы;

- привлекать военнослужащих к изобретательской, рационализаторской, досуговой, культурной и спортивной деятельности;

- совершенствовать бытовое и материальное обеспечение личного состава Вооруженных Сил РФ;

- содержать военные городки, парки, казармы, учебные и прочие помещения в образцовом состоянии;

- путем привлечения информационно-пропагандистских средств изживать беспечность, благодушие, снижение бдительности в процессе несения боевой службы (боевого дежурства), внутренней и караульной службы, а так же антитеррористической деятельности;

- развивать у военнослужащих умение и готовность противодействовать враждебному психологическому и информационному воздействию³⁰.



Рисунок 6. Пути повышения эффективности воспитательной работы в воинских коллективах

Исходя из вышесказанного, мы можем прийти к следующему выводу: в нормативно-правовой руководящей документации содержится предписание для Министерства Обороны и органов воспитательной работы по проведению нормативной и законодательной работы, направленной на предупреждение

³⁰ Приказ Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 г. за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации»).

отрицательных явлений, которые порождают у военнослужащих разнообразные стрессовые состояния, а так же различные деструктивные конфликты³¹.

В Вооруженных Силах Российской Федерации на современном этапе до сих пор так и не сложилась эффективная система профилактики деструктивного поведения в воинском коллективе, однако имеют место командные структуры и институциональные механизмы, которые в процессе дальнейшего развития могут выступить ее базой.

В Вооруженных Силах РФ верховным субъектом профилактики выступает Президент, Федеральное Собрание, Правительство, военное и политическое руководство страны, формирующие институциональные механизмы предупреждения, урегулирования и разрешения конфликтов. На данном уровне нормативно-правовой базой выступает Федеральный закон от 27 мая 1998 за № 76-ФЗ (в редакции от 3 февраля 2014 года, с изменениями от 04 июня 2014 года) «О статусе военнослужащих»³².

Следующим уровнем, на котором происходит профилактика в вооруженных силах, выступает Министерство обороны РФ, его структуры и деятельность ориентированы на гарантированное соблюдение социально-правовой защищенности военнослужащих. Особая роль в этом процессе на данном уровне отведена Главному управлению воспитательной работы Вооруженных Сил РФ.

Более низким уровнем профилактики в Вооруженных Силах РФ выступают командиры, в том числе, офицерский корпус. Значительная часть рабочего времени отводится командирами воинских подразделений на сопровождение военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения. В их должностные обязанности входит предупреждение и урегулирование конфликтных ситуаций в коллективе подчиненных, а так же формирование обстановки для их разрешения.

³¹ Бойматова, Л.М. Проблемы психологического сопровождения военнослужащих и пути их решения / Л.М. Бойматова // Евразийский союз ученых. – 2015. – № 3–7 (12). – С. 71–72.

³² Федеральный закон от 27 мая 1998 за № 76-ФЗ (в редакции от 3 февраля 2014 года, с изменениями от 04 июня 2014 года) «О статусе военнослужащих».

Низшим уровнем профилактики и регулирования деструктивных явлений в воинских коллективах выступают представители нижнего звена управления, т.е. сержантского корпуса.

Так же необходимо принимать во внимание и сам коллектив военнослужащих, который при соблюдении определенных условий может выступить в качестве системы, обладающей всем потенциалом для профилактики и обеспечения благоприятной психологической атмосферы.

Конечно, подобные армейские институты профилактики, как и сами военнослужащие, выступающие субъектами предупреждения, не всегда могут быть результативными, а иногда и выходят за рамки, очерченные законом. Так же не следует забывать о том, что в отдельных случаях военнослужащие будут поступать, основываясь на корпоративных и ведомственных интересах. В связи с этим необходимы такие субъекты управления, которые будут полностью автономны от институтов управления Вооруженных Сил. Они должны быть способны играть роль посредника в конфликтах, возникающих внутри воинских коллективов. Данную роль на себя следует принять институтам внешнего и внутреннего контроля над положением дел в войсках³³.

Институтом внутреннего контроля выступают военные суды и военная прокуратура, которые компетентны принимать решения, как административного, так и уголовного характера в отношении военнослужащих, на них возложен надзор за законностью в Вооруженных Силах. В систему подобных институтов так же планируется включение создаваемой военной полиции.

Внешним контролем над деятельностью Вооруженных Сил РФ выступают такие субъекты управления как гражданский контроль. Совершенствование данного института должно идти, в том числе и по пути предупреждения социальных конфликтов военнослужащих. Средства массовой

³³ Погорелова, В.А. Проблема психологической устойчивости военнослужащих : индивидуально-типологический аспект / В.А. Погорелова, К.Н. Трунов // Психологическая безопасность личности в поликультурной среде жизнедеятельности : сборник научных трудов. – Ставрополь, 2014. – С. 103–107.

информации, правозащитные и другие общественные организации выступают гарантом контроля над случаями нарушения закона, или иными противоправными действиями, а также служат для отслеживания неотвратимости наказания виновных³⁴.

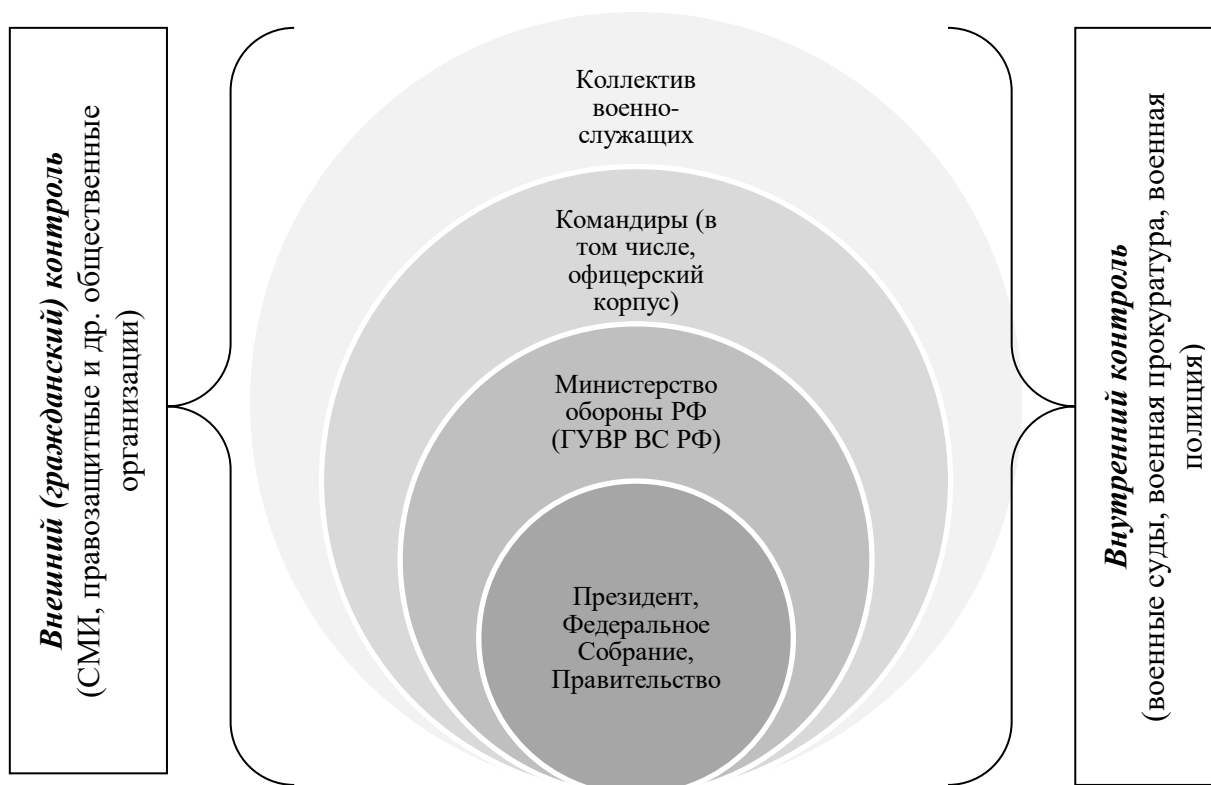


Рисунок 7. Внешний и внутренний контроль над деятельностью Вооруженных Сил РФ

По итогам проведенных в воинских частях и соединениях Минского гарнизона Е.М. Бабосовым совместно с его научным коллективом весной 2012 года социологических исследований, ведущими причинами возникновения конфликтов в коллективах военнослужащих, проходящих службу по призыву, выступают:

- скопившаяся моральная и физическая утомленность;
- личные ошибки самих военнослужащих;

³⁴ Пастушков, А.В. Актуальные проблемы социально-психологической адаптации военнослужащих в Вооруженных Силах Российской Федерации / А.В. Пастушков // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2017. – Т. 12. – № 33. – С. 378–381.

- низкий уровень нравственных качеств отдельных военнослужащих, а так же их стремление продемонстрировать свое предполагаемое превосходство³⁵.



Рисунок 8. Ведущие причины возникновения конфликтов в коллективах военнослужащих, проходящих службу по призыву

У 86% респондентов подвергнутых опросу самым результативным средством предупреждения возникновения конфликтов в среде военнослужащих, а также их урегулирования в случае возникновения может стать участие командиров – прямых руководителей этих коллективов военных³⁶. В результате опроса было выявлено, что базовыми причинами возникновения конфликтов в среде военнослужащих, которые проходят воинскую службу на контрактной основе, выступают: недостаточное соответствие занимаемой должности отдельных военнослужащих по их

³⁵ Бабосов, Е.М. Социальные конфликты в воинских коллективах. Причины, функции, специфика, профилактика / Е.М. Бабосов, В.Г. Малащенко // Конфликтология. – 2013 – № 4. – С. 176–188.

³⁶ Хлебникова, С.А. Проблема социально-психологической адаптации военнослужащих к службе по призыву / С.А. Хлебникова // Человеческий капитал. – 2016. – № 7 (91). – С. 53–55.

качествам; несправедливая оценка вышестоящими командирами итогов профессиональной деятельности военнослужащих; неравномерность в распределении нагрузки в рамках прохождения воинской службы; требования по выполнению не соответствующих должностным обязанностям задач; допущение ошибок вышестоящим руководством в ходе принятия и реализации на практике решений³⁷.

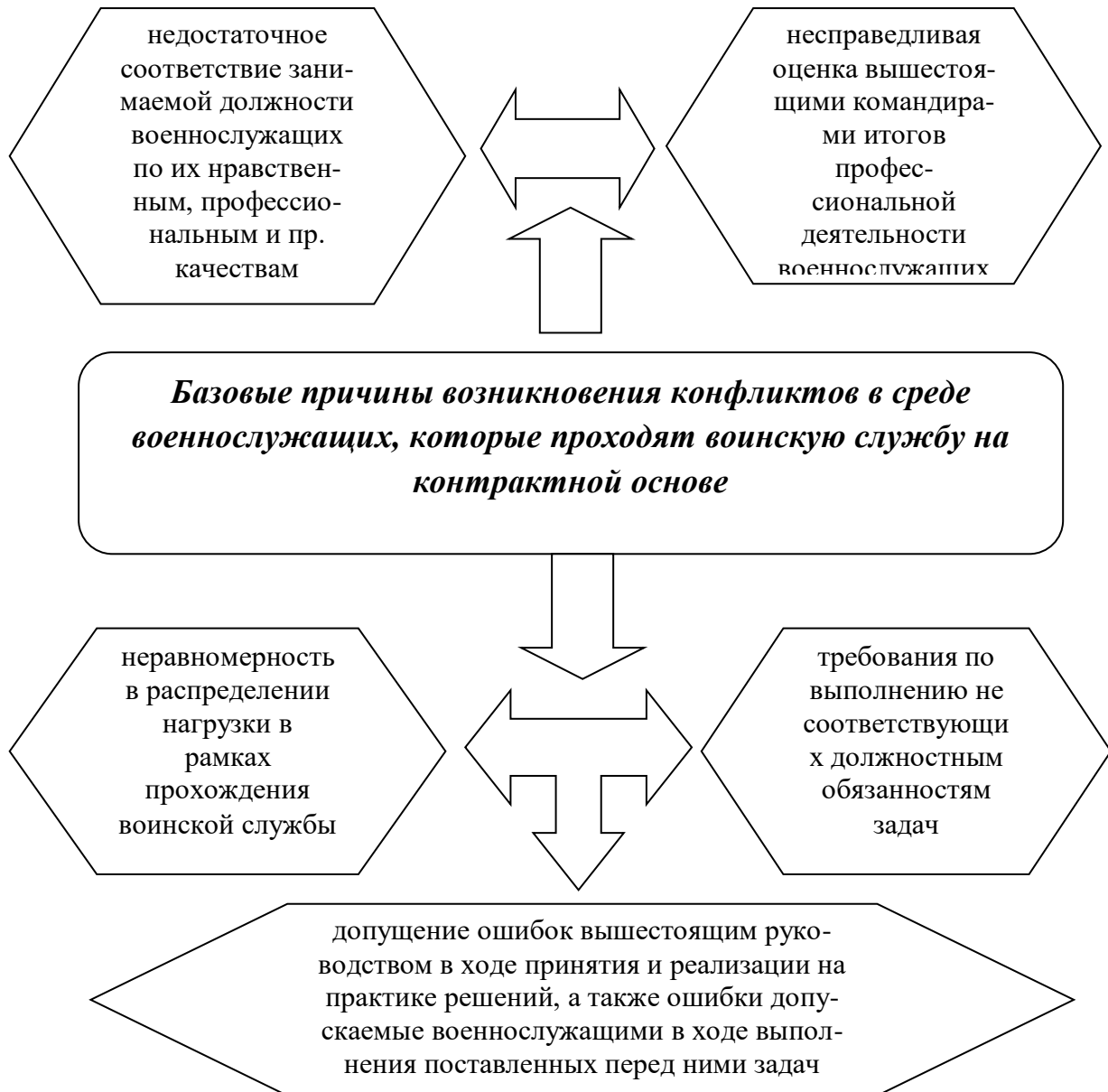


Рисунок 9. Базовые причины возникновения конфликтов в среде военнослужащих

³⁷ Земляная, А.С. Социально-психологические проблемы преодоления адаптационных затруднений военнослужащими, проходящими службу по призыву / А.С. Земляная // Человеческий капитал. – 2016. – № 6 (90). – С. 44–45.

Возникающие конфликтные ситуации, как правило, урегулируются самими сторонами конфликта. Примерно в 40% случаев возникновения конфликтов они затухают сами по себе. И только в 10% урегулирование конфликтов происходит при посредничестве вышестоящих командиров³⁸.

Все вышесказанное позволяет нам прийти к выводу, что спецификой протекания конфликтов в воинских коллективах выступают следующие особенности:

- в среде военнослужащих ведущим типом конфликтного противоборства выступает межличностный конфликт, чаще всего порождаемый противоречиями, возникающими в результате выполнения задач в ходе совместной деятельности;

- в рамках воинской службы наиболее частыми конфликтами являются конфликты на уровне «начальник – подчиненный». Конфликтные ситуации в процессе взаимоотношений между начальником и подчиненным возникают чаще, нежели в ходе взаимоотношений военнослужащих, которые не связаны отношениями подчиненности;

- циклический характер организации служебной деятельности, этапность возникновения и развития воинских коллективов, личностные особенности военнослужащих, а также иные факторы оказывают влияние на динамику и содержание конфликтов;

- спецификой протекания межличностных конфликтов в воинских коллективах является их высокая скоротечность;

- использование острых форм конфликта, таких как физическое насилие, является спецификой конфликтного поведения военнослужащих, особенно проходящих срочную службу³⁹.

³⁸ Тумин, В.В. Проблема дееспособности военнослужащих в современных условиях : психологический аспект / В.В. Тумин, Г.С. Зайцев // Вестник академии военных наук. – 2016. – № 3. – С. 110–116.

³⁹ Тумин, В.В. Проблема дееспособности военнослужащих в современных условиях : психологический аспект / В.В. Тумин, Г.С. Зайцев // Вестник академии военных наук. – 2016. – № 3. – С. 110–116.

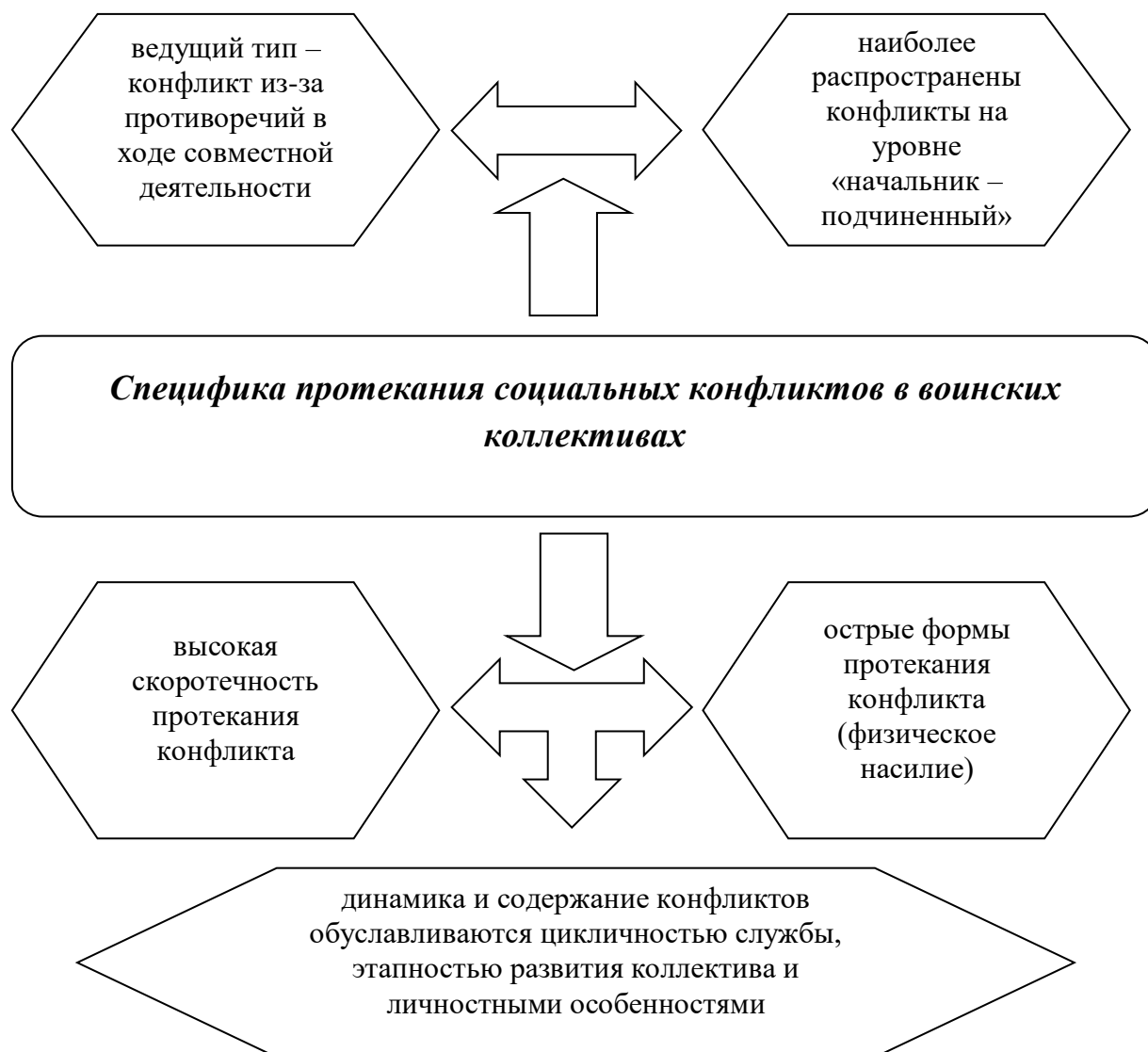


Рисунок 10. Специфика протекания социальных конфликтов в воинских коллективах

В процессе разрешения социальных конфликтов в воинских коллективах важную роль играют лично начальники и командиры, а также вся система управления в целом. Способность военных руководителей предупреждать предпосылки формирования конфликтных ситуаций в подразделениях, которыми они руководят, умения разрешать конфликты при помощи перевода его в конструктивное русло, во многом позволяет повысить результативность

боевой подготовки воинских коллективов, а также слаженность их деятельности⁴⁰.

Ведущей деятельностью по выявлению и предупреждению социальных конфликтов в воинских коллективах, которую необходимо организовывать органам военного управления, командирам всех рангов, структурам идеологического аппарата, юридической и психологической службе, выступают: выработка нормативных процедур по разрешению характерных предконфликтных ситуаций, которые дают военнослужащим возможность защитить свои интересы, без перехода к конфликту с оппонентом; подбор обоснования для управленческих решений, которые принимаются военным руководством с позиции снижения предпосылок развития конфликта между подчиненными в ходе осуществления на практике данных решений; сочетание заботы о подчиненных-военнослужащих и уважения их личного достоинства с повышением требовательности командиров к ним; четкое выполнение расписания занятий и распорядка дня, строгая организация боевой подготовки; исчерпывающее и системное изучение дисциплины в воинском коллективе, а также психологического и морального климата в подразделении, систематическое подведение итогов деятельности по его улучшению и укреплению; организация здорового психологического и социального климата в воинском коллективе; социально справедливое построение служебно-функциональных отношений, гласность в процессе распространения материальных и духовных благ; обязательность психологической подготовки всех членов воинского коллектива, особенно командного состава, к максимально эффективному поведению в предконфликтных и конфликтных ситуациях, развитие у всех военнослужащих устойчивости к конфликтным ситуациям, а также навыков бесконфликтного поведения; рост участия командиров и военных психологов в посреднической деятельности в процессе

⁴⁰ Галанова, И.С. Психологическое консультирование военнослужащих по контракту с проблемами нервно-психической устойчивости / И.С. Галанова // Прикладная психология и психоанализ. – 2014. – № 3. – С. 9.

урегулирования конфликтных ситуаций в коллективе военнослужащих; демократизация воинских коллективов, более активное привлечение армейских общественных организаций к их деятельности⁴¹.



Рисунок 11. Ведущие направления деятельности по выявлению и предупреждению социальных конфликтов в воинских коллективах

В процессе построения профилактической работы по предупреждению возникновения конфликтов, проводимой командиром, необходимо принимать во внимание, что социальная роль – это основополагающий компонент такой

⁴¹ Лебедев, М.А. Психологическая реабилитация военнослужащих / М.А. Лебедев // Педагогика и психология : актуальные вопросы теории и практики : IV Международная научно-практическая конференция. – Чебоксары, 2015. – С. 231–234.

армейской системы, как роты или равного ей подразделение (т.е. первичный воинский коллектив), выступающий одним из социальных факторов, которые активно воздействуют на состояние и протекание конфликта. Недостаточное внимание конкретной практической деятельности на уровне первичных воинских коллективов влияет на протекание и состояние конфликтов в воинском коллективе⁴².

Ошибочным является утверждение о том, что низкий уровень конфликтности в воинском коллективе всецело связан с уровнем социальных отношений в обществе в целом. Невозможно полное отрицание связи между спецификой разрешения конфликтов в воинском коллективе и в государстве. Однако, характерные условия, в которых происходит жизнедеятельность воинских коллективов (жесткий контроль и новизна ситуации, в которой оказывается военнослужащий), дают возможность добиться достаточно автономной обстановки в воинских подразделениях, выработать условия для ограничения и устранения конфликтных очагов, несмотря на то, какими бы ни были негативными условия во внешнем обществе.

Конфликты в формах своего протекания изменяются, преобразуются в новые, усложняясь и маскируясь. А поэтому меры по их предупреждению и выявлению не должны быть статичными и неизменными. Необходимо постоянно производить анализ текущей ситуации в коллективе, следует проводить профилактическую и организационную деятельность, требуется постоянно искать и внедрять наиболее эффективные модели управления социальными процессами, протекающими в воинских коллективах, учитывая при этом специфику служебной и боевой деятельности каждого отдельного воинского подразделения.

⁴² Юсупов, В.В. Современные проблемы медико-психологического сопровождения военнослужащих ВС РФ / В.В. Юсупов, В.А. Корзунин, С.В. Юшко // Современные проблемы охраны здоровья военнослужащих : материалы юбилейной научно-практической конференции, посвященной 15-летию образования научно-исследовательского центра Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова. – СПб., 2016. – С. 55–56.

ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ГРУПП ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ

§1 Организация опытно-экспериментального исследования

Замысел исследования. С целью исследования индивидуально-психологических особенностей военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения было опытно-проведено экспериментальное исследование.

Задачи эмпирического исследования:

1. Разработать план проведения исследования.
2. Подобрать комплекс тестовых валидных психодиагностических методик для проведения эмпирического исследования динамики уровня коммуникативных способностей у военнослужащих под воздействием группового психологического тренинга.
3. Провести эмпирическое исследование динамики уровня коммуникативных способностей у военнослужащих под воздействием группового психологического тренинга.
4. Провести сравнительный анализ полученных результатов эмпирического исследования и разработать рекомендации по оптимизации коммуникативных способностей у военнослужащих.

Гипотезой выступило предположение о том, что психологический тренинг является эффективным средством коррекции и развития индивидуально-психологических особенностей военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения.

Исследование было построено по плану №4 Д. Кэмпбелла с предварительным и итоговым тестированием и контрольной группой.

В эмпирическом исследовании приняли участие 40 военнослужащих в возрасте от 20 до 25 лет.

В качестве *экспериментальной группы* выступила группа из 12 военнослужащих, показавших в ходе первичной диагностики низкий уровень общительности, эмпатии, коммуникативных и организационных навыков. Эти испытуемые после проведения психодиагностических методик приняли участие в психологическом тренинге.

В качестве *контрольной группы* выступила группа из 28 военнослужащих, показавших в ходе первичной диагностики средний и высокий уровень общительности, эмпатии, коммуникативных и организационных навыков. Эти военнослужащие после проведения психодиагностических методик не принимали участия в психологическом тренинге.

В качестве *независимой переменной* выступила программа развивающих занятий для развития коммуникативных способностей у военнослужащих (групповой психологический тренинг).

В качестве экспериментального воздействия было определено проведение программы развивающих занятий для развития коммуникативных способностей у военнослужащих.

Разработка программы развивающих занятий для развития коммуникативных способностей велась на основе уже существующих тренингов таких авторов как И.В. Вачков, Е.В. Сидоренко, Г.И. Марасанов и Л.А. Петровская.

Исходя из гипотезы, а также с учетом поставленных целей и решаемых задач, *зависимой переменной* выступил уровень развития коммуникативных способностей у военнослужащих, отраженный в показателях шкал, применяемых психодиагностических методик.

Зависимые переменные отражали изменения уровня коммуникативных способностей на ввод *независимой переменной* – программы развивающих

занятий для повышения коммуникативных способностей у военнослужащих (психологического тренинга).

Для обработки результатов эмпирического исследования были использованы процедуры сравнительного анализа (Т-критерий Вилкоксона, U-критерий Манна-Уитни), реализованные в статистической программе SPSS 17.0.

Для подтверждения поставленной нами гипотезы мы провели эмпирическое исследование с военнослужащими в количестве 40 человек.

§2 Характеристика методик опытно-экспериментального исследования

Опытно-экспериментальное исследование состояло из трех этапов: констатирующего этапа, формирующего этапа, завершающего этапа.

На первом – *констатирующем этапе* определено, сколько из обследованных военнослужащих нуждаются в развитии коммуникативных способностей. Для психодиагностики уровня развития коммуникативных способностей у военнослужащих мы использовали следующие методики:

1. Тест коммуникативные и организаторские склонности (КОС)

Исследование коммуникативных и организаторских склонностей с помощью теста КОС можно проводить и с одним испытуемым, и с группой. Испытуемым раздаются тексты опросника, бланки для ответов, и зачитывается инструкция.

Цель обработки результатов – получение индексов коммуникативных и организаторских склонностей. Для этого ответы испытуемого сопоставляют с дешифратором и подсчитывают количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям. В дешифраторе учитывается построчное расположение номеров вопросов в бланке для ответов.

Чтобы определить уровень коммуникативных и уровень организаторских склонностей, нужно вычислить их коэффициенты. Коэффициенты представляют собой отношение количества совпадающих ответов той или иной

склонности к максимально возможному числу совпадений, в данном случае – к 20.

Уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей характеризуется с помощью оценок по шкале следующим образом:

Оценка 1 – низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей;

Оценка 2 – уровень коммуникативных и организаторских склонностей ниже среднего;

Оценка 3 – средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей;

Оценка 4 – высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей;

Оценка 5 – очень высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

2. Тест «Оценка агрессивности в отношениях» (А. Ассингер)

Тест А. Ассингера позволяет определить, достаточно ли человек корректен в отношении с окружающими, и легко ли общаться с ним. Для большей объективности ответов можно провести взаимооценку, когда коллеги отвечают на вопросы друг за друга. Это поможет понять, насколько верна их самооценка.

В соответствии с инструкцией к тесту испытуемому необходимо выбрать наиболее подходящий вариант ответа и подчеркнуть его.

Обработка результатов теста заключается в подсчитывании баллов по всем вопросам. За ответ «а» начисляется 1 балл, за ответ «b» – 2 балла, за ответ «с» – 3 балла.

Уровень агрессивности в отношениях характеризуется с помощью оценок по шкале следующим образом:

- 45 и более баллов – высокий уровень агрессивности в отношениях;
- 36-44 балла – средний уровень агрессивности в отношениях;

- 35 и менее баллов – низкий уровень агрессивности в отношениях.

3. Диагностика коммуникативной толерантности (В.В. Бойко)

Инструкция к тесту: «Вам предоставляется возможность совершить экскурс в многообразие человеческих отношений. С этой целью вам предлагается оценить себя в девяти предложенных несложных ситуациях взаимодействия с другими людьми. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая, не пропуская вопросы. Свои ответы следует проставлять («V» или «+») в одной из четырех колонок. Мету согласия с суждения выразайте следующим образом: 0 – баллов – совсем неверно, 1 – верно в некоторой степени (несильно), 2 – верно в значительной степени (значительно), 3– верно в высшей степени (очень сильно)».

Ключ к тесту. Подсчитывается сумма баллов, полученных по всем девяти признакам. Максимальное число баллов – 135, по каждому из блоков – 15.

Уровень коммуникативной толерантности характеризуется с помощью оценок по шкале следующим образом:

- 1-45 балла – высокая степень толерантности;
- 45-85 балла – средняя степень толерантности;
- 85-125 балла – низкая степень толерантности;
- 125-135 – полное неприятие окружающих.

4. Диагностика поведения в конфликтных ситуациях (Т. Килмен)

Инструкция к тесту: «Подумайте о ситуациях, в которых Ваши желания отличаются от желаний другого человека. Как Вы обычно ведете себя в таких ситуациях?

Ниже приведены 30 пар высказываний, описывающих варианты возможного поведения в конфликтных ситуациях. В каждой из пар обведите кружком вариант А или В, более характерный для Вашего поведения.

Во многих случаях оба из предложенных вариантов могут оказаться для Вас нетипичными; если это так, обведите тот из них, которым бы Вы воспользовались с большей вероятностью».

Далее подсчитываются баллы для определения стиля поведения в ситуации конфликта. Возможны следующие варианты:

- конкурентный стиль поведения в конфликте;
- партнерский стиль поведения в конфликте;
- компромиссный стиль поведения в конфликте;
- примирительный стиль поведения в конфликте;
- избегающий стиль поведения в конфликте.

5. Диагностика уровня эмпатических способностей (В.В. Бойко)

Инструкция к тесту:

Ответьте на каждый вопрос «Да», если он верно описывает ваше поведение и «Нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе.

Подсчитывается число правильных ответов (соответствующих «ключу») по каждой шкале. Затем определяется суммарная оценка.

Суммарный показатель теоретически может изменяться в пределах от 0 до 36 баллов.

Уровень эмпатических способностей характеризуется с помощью оценок по шкале следующим образом:

- 30 баллов и выше – очень высокий уровень эмпатии;
- 29-22 балла – средний уровень эмпатии;
- 21-15 баллов – заниженный уровень эмпатии;
- менее 14 баллов – очень низкий уровень эмпатии.

В ходе исследования было диагностировано 40 военнослужащих. Данные и результаты, полученные при проведении различных методов с военнослужащими, имеют субъективную оценку, т.е. отражают точку зрения самих военнослужащих.

§3 Анализ хода и динамики результатов опытно-экспериментального исследования

Первой из использованных методик, был «Тест коммуникативные и организаторские склонности» (КОС).

Первичные результаты исследования представлены в Приложении 1.

График процентного соотношения форм общения показан на рисунке 12.

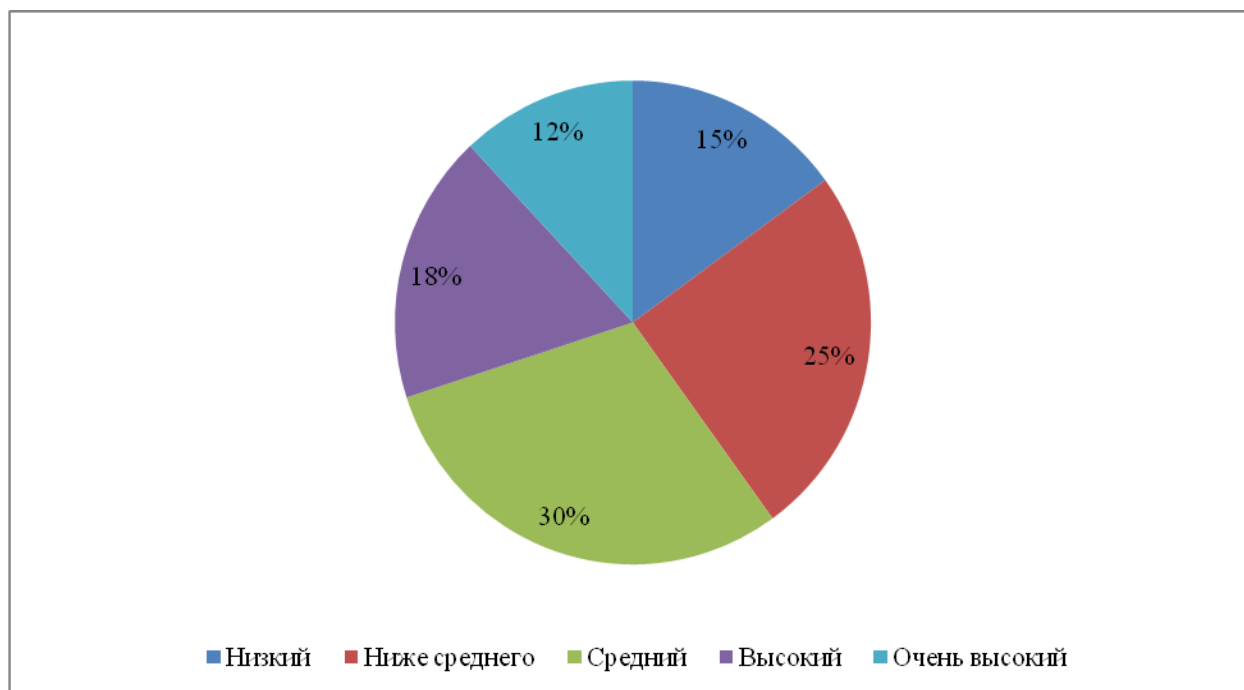


Рисунок 12. Уровень коммуникативных и организаторских склонностей на констатирующем этапе

У 15% опрошенных (6 чел.) методика выявила низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей, у 25% (10 чел.) уровень ниже среднего, у 30% (12 чел.) средний уровень, у 18 % (7 чел.) высокий уровень. Очень высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей был выявлен у 12% опрошенных (5 чел.).

Далее военнослужащими был выполнен тест «Оценка агрессивности в отношениях» (А. Ассингер).

Первичные результаты исследования представлены в Приложении 1.

График процентного соотношения форм общения показан на рисунке 13.

У 25% опрошенных (10 чел.) методика выявила высокий уровень агрессивности в отношениях, у 45% (18 чел.) средний уровень. Низкий уровень агрессивности в отношениях был выявлен у 30% опрошенных (12 чел.).

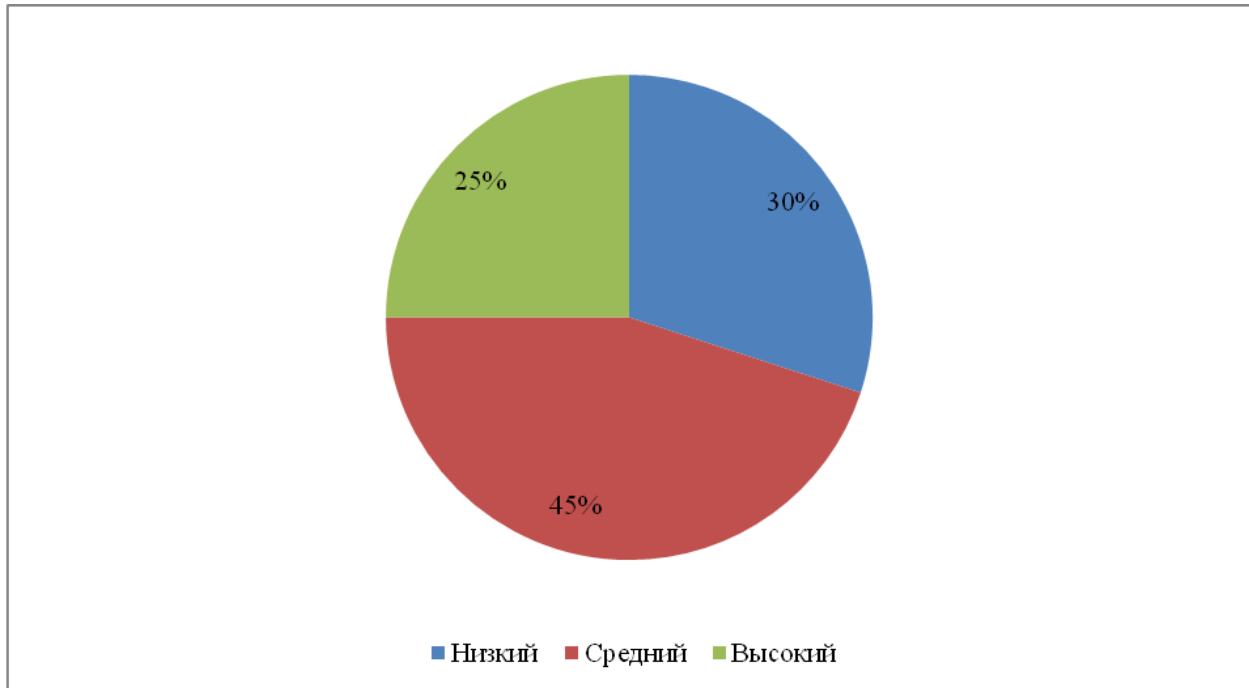


Рис. 13. Уровень агрессивности в отношениях на констатирующем этапе

Далее военнослужащими была выполнена методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В.Бойко). Первичные результаты исследования представлены в Приложении 1. График процентного соотношения уровней коммуникативной толерантности показан на рисунке 14.

У 33% опрошенных (13 чел.) методика выявила низкий уровень коммуникативной толерантности, у 40% (16 чел.) средний уровень. Высокий уровень коммуникативной толерантности выявлен у 27% опрошенных (11 чел.).

Далее военнослужащими была выполнена методика диагностики поведения в конфликтных ситуациях (Т. Килмен).

Первичные результаты исследования представлены в Приложении 1.

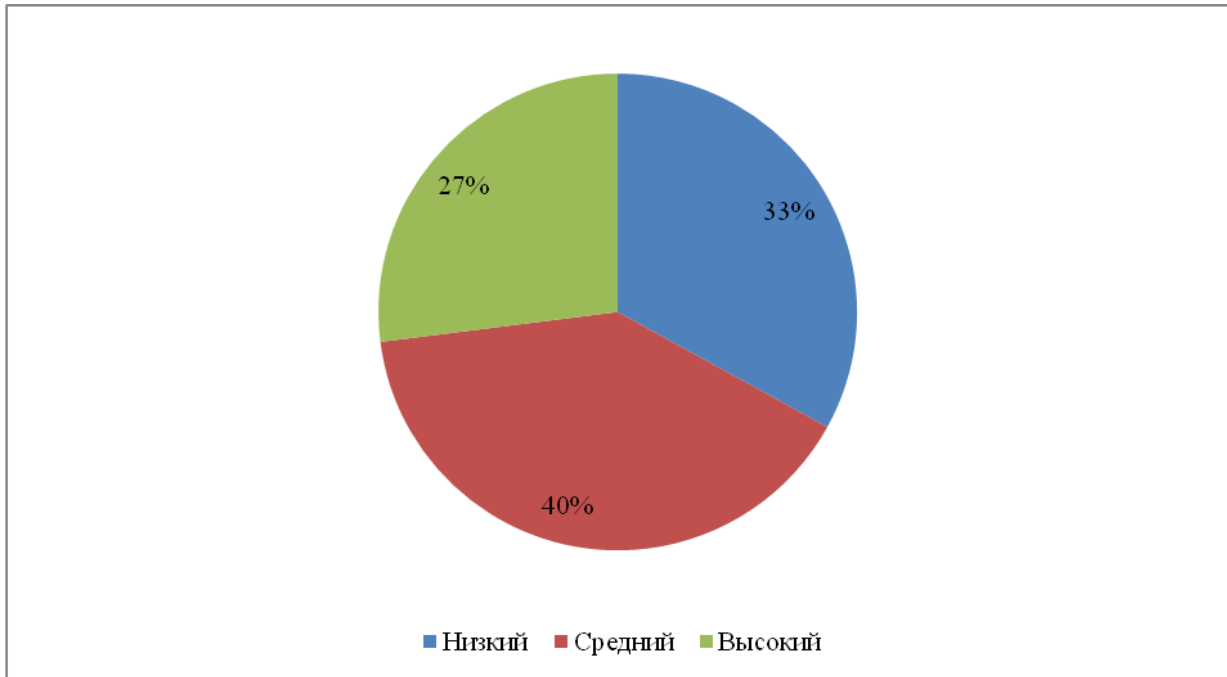


Рисунок 14. Уровень коммуникативной толерантности на констатирующем этапе

График процентного соотношения типа поведения в конфликтных ситуациях показан на рисунке 15.

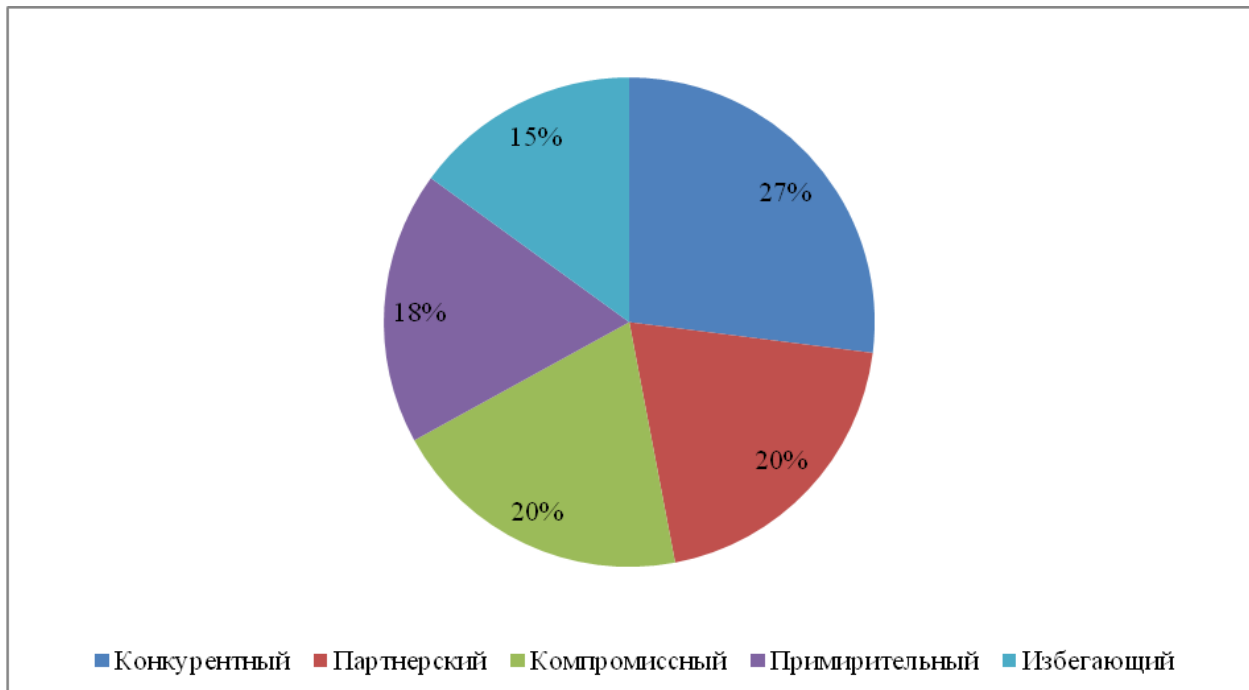


Рисунок 15. Тип поведения в конфликтных ситуациях на констатирующем этапе

У 27% опрошенных (11 чел.) методика выявила «конкурентный» тип поведения в конфликтных ситуациях, у 20% (8 чел.) «партнерский», у 20% (8

чел.) «компромиссный», у 18% (7 чел.) «примирительный». «Избегающий» тип поведения в конфликтных ситуациях был выявлен у 15% опрошенных (6 чел.).

Далее военнослужащими была выполнена методика диагностики уровня эмпатических способностей (В.В. Бойко).

Первичные результаты исследования представлены в Приложении 1.

График процентного соотношения эмпатических способностей показан на рисунке 16.

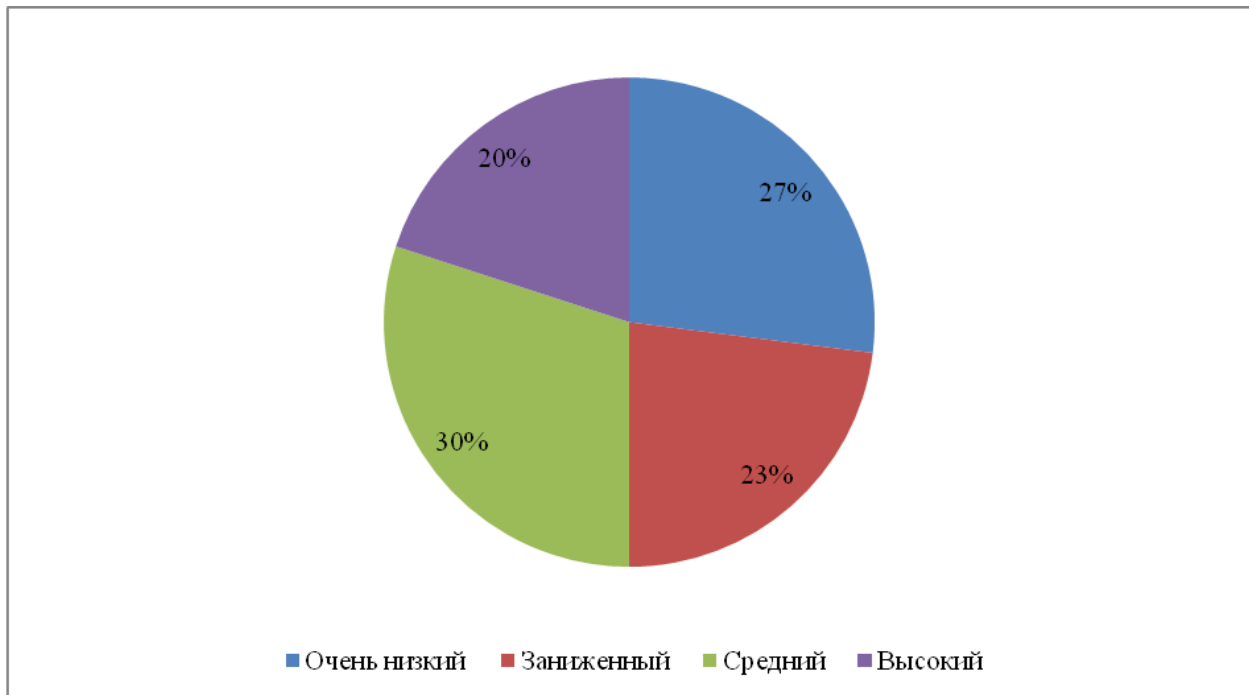


Рисунок 16. Уровень эмпатических способностей на констатирующем этапе

У 20% опрошенных (8 чел.) методика выявила высокий уровень эмпатических способностей, у 30% (12 чел.) средний уровень. Заниженный уровень эмпатических способностей был выявлен у 23% опрошенных (9 чел.), очень низкий уровень у 27% (11 чел.).

После первичной диагностики уровня сформированности коммуникативных способностей военнослужащим, продемонстрировавшим низкий уровень, было предложено принять участие в тренинге, направленном на развитие этого параметра. Эти военнослужащие вошли в состав экспериментальной группы (ЭГ). Остальные военнослужащие вошли в состав контрольной группы и не принимали участия в тренинге.

Для выявления значимых различий в проявлении коммуникативных способностей был проведен сравнительный анализ показателей ЭГ и КГ до проведения занятий по психологической коррекции.

Далее представим результаты сравнительного анализа ЭГ и КГ до проведения коррекционных занятий между собой, полученные в результате расчета U-критерия Манна-Уитни (см. табл. 1).

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа ЭГ и КГ перед началом группового психологического тренинга (по U-критерию Манна-Уитни)

№ п./п.	Параметр	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Уровень коммуникативных и организаторских склонностей	31,000	,000
2	Уровень агрессивности в отношениях	41,500	,000
3	Уровень коммуникативной толерантности	27,000	,000
4	Тип поведения в конфликтных ситуациях	58,500	,000
5	Уровень эмпатических способностей	63,500	,000

Примечание: значимые показатели выделены серым фоном.

Результаты, представленные в таблице 1, позволяют сделать следующие выводы: В группах испытуемых установлены значительные различия по пяти показателям, это уровень коммуникативных и организаторских склонностей (КОС), уровень агрессивности в отношениях (тест А. Ассингера), уровень коммуникативной толерантности (методика В.В. Бойко), тип поведения в конфликтных ситуациях (методика Т. Килмена), уровень эмпатических способностей (методика диагностики эмпатии). У испытуемых в ЭГ показатели уровня коммуникативных способностей значительно ниже аналогичных показателей в КГ. Эти результаты позволяют утверждать, что военнослужащие в ЭГ нуждаются в психологической коррекции, направленной на повышение у них коммуникативных способностей. С ЭГ был проведен комплекс психологических тренингов.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ГРУПП ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§1 Программа сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации

Экспериментальная группа военнослужащих занималась в отдельном, хорошо освещенном, изолированном от мешающих внешних факторов помещении, оборудованном мебелью. Помещение было достаточно просторным и позволяло реализовать различные формы занятий (игровые, релаксационные, медитативные) и методические приемы в рамках коррекционного процесса (открытые обсуждения проблемных вопросов, работа со стимульным материалом психодиагностических методик).

Занятия проходили согласно разработанному плану занятий.

Цель тренинговой программы – повышение уровня коммуникативных способностей.

Задачи тренинговой программы:

- научить военнослужащих понимать эмоциональное состояние, свое и окружающих, и выражать свои эмоции адекватно ситуации;
- научить военнослужащих конструктивным способам выхода из стрессовых и конфликтных ситуаций;
- научить военнослужащих элементарным способам саморегуляции;
- развивать способности осознания и принятия военнослужащими собственного чувства гнева, злости.

Методы. Для реализации поставленных целей использовался интегративный подход, включающий в себя методы когнитивной, поведенческой, игровой и гештальт-терапии (психокоррекционные игры и психорегулирующая тренировка).

При проведении занятий упор делался на осознание своих телесных ощущений, переживаемых чувств, отреагирование негативных эмоций, что чрезвычайно важно для повышения уровня коммуникативных способностей. После каждого занятия проводилась рефлексия с целью осознания правильности и эффективности проводимой нами работы.

Тематический план занятий группового психологического тренинга представлен в Приложении 2.

Анализируя проведенную коррекционную работу необходимо отметить, что сначала занятия проводились с трудностями. Прежде всего, трудности были обусловлены тем фактом, что военнослужащие, вошедшие в состав экспериментальной группы, по-разному отреагировали на сообщение о недостаточном развитии у них коммуникативных навыков. Многие из военнослужащих поначалу настороженно встретили идею принять участие в тренинговой работе. Но в ходе занятий эту настороженность удалось преодолеть, военнослужащие стали охотнее делиться своими эмоциями и чувствами, стали видеть результат от проделанной работы.

Для того чтобы проверить возрос ли уровень коммуникативных способностей у военнослужащих под воздействием проведенного тренинга, мы провели повторную диагностику, используя те же методики, что и на констатирующем этапе эксперимента (КОС, тест А. Ассингера, методика В.В. Бойко, методика Т. Килмена, методика диагностики эмпатии).

§2 Результаты внедрения программы сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения

В повторном тестировании приняла участие только экспериментальная группа в количестве 12 человек.

Результаты повторного исследования уровня коммуникативных способностей у военнослужащих экспериментальной группы по методике КОС после проведения тренинга приведены в таблице 2.

**Результаты повторного исследования уровня навыков общения у
военнослужащих ЭГ**

Уровень коммуникативных и организаторских склонностей	Количество человек (чел./%)
Ниже среднего	1 (8,3%)
Средний	8 (66,7%)
Высокий	3 (25%)

График процентного соотношения форм общения показан на рисунке 17.

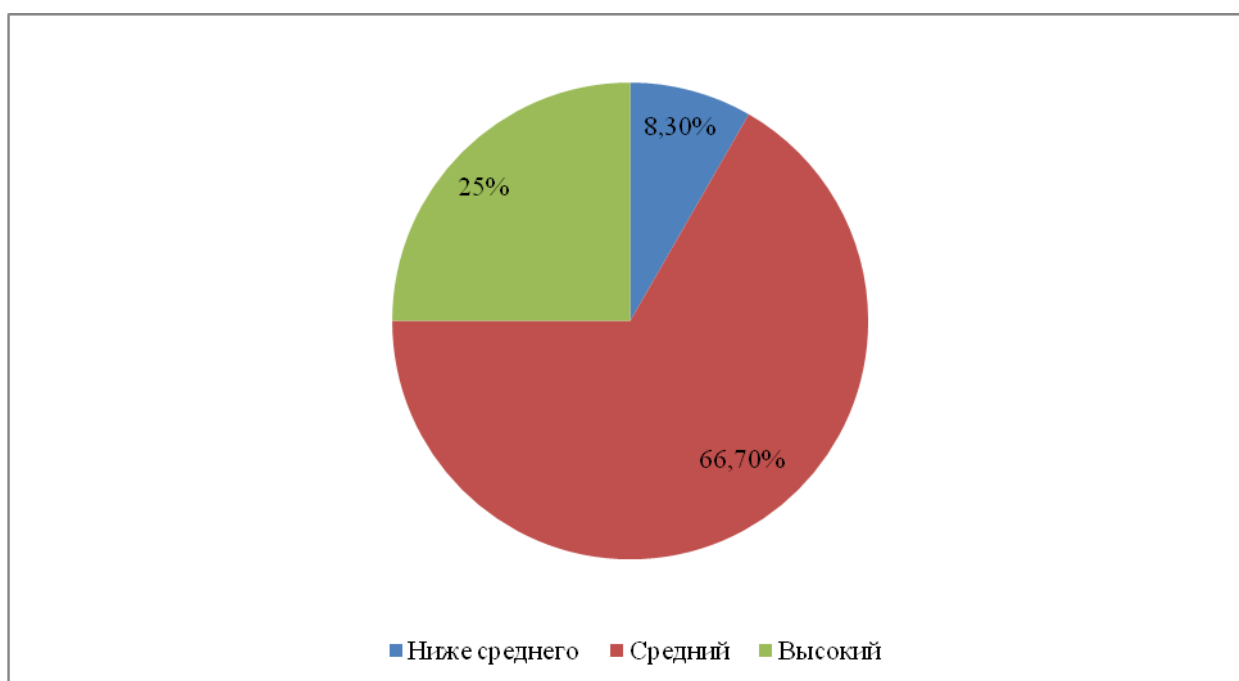


Рисунок 17. Уровень коммуникативных и организаторских склонностей на контрольном этапе

Как видно из таблицы 2 и рисунка 17, уровень коммуникативных и организаторских склонностей на контрольном этапе у военнослужащих из экспериментальной группы значительно возрос. Так, 66,7% военнослужащих продемонстрировали средний уровень развития параметра, а 25% – высокий.

Результаты повторного исследования уровня агрессивности в отношениях у военнослужащих экспериментальной группы по методике Ассингера после проведения тренинга приведены в таблице 3.

Результаты повторного исследования уровня агрессивности в отношениях у
военнослужащих ЭГ

Уровень агрессивности в отношениях	Количество человек (чел./%)
Низкий	7 (58,1%)
Средний	5 (41,9%)

График процентного соотношения агрессивности в отношениях показан на рисунке 18.

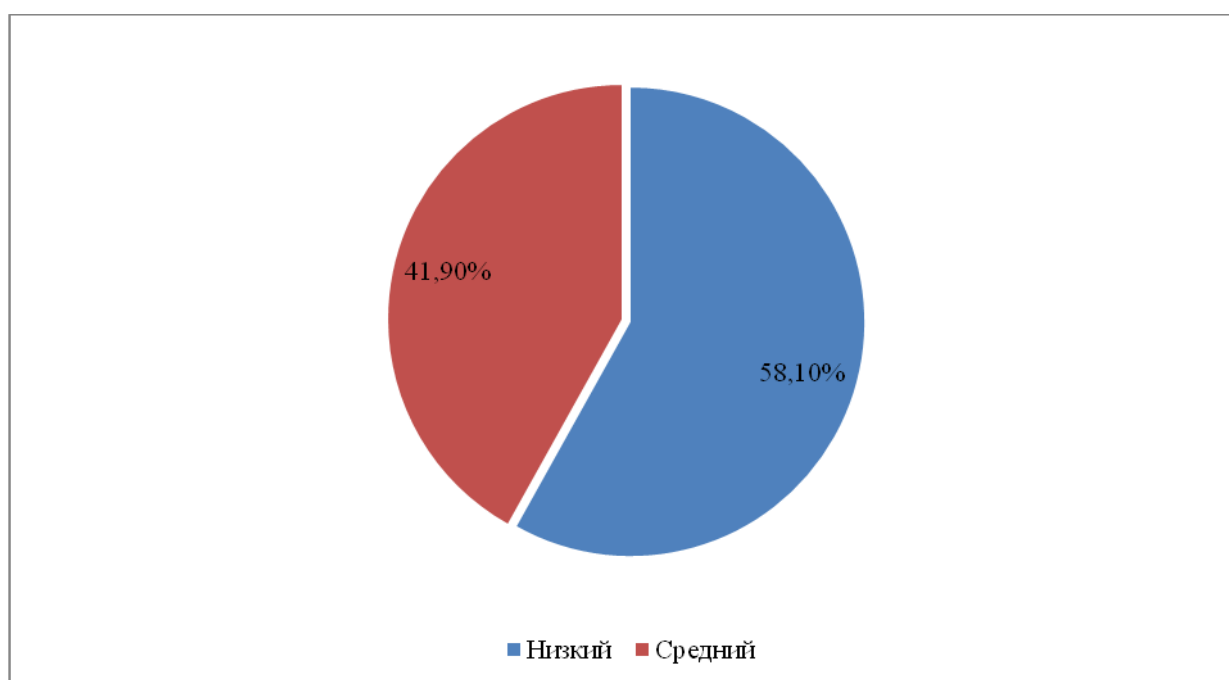


Рисунок 18. Уровень агрессивности в отношениях на контрольном этапе

Как видно из таблицы 3 и рисунка 18, уровень агрессивности в отношениях у военнослужащих из экспериментальной группы под воздействием проведенной тренинговой программы удалось снизить. Так, низкий уровень параметра на контрольном этапе исследования показали 58,1% военнослужащих, а средний – 41,9% военнослужащих.

Результаты повторного исследования уровня коммуникативной толерантности у военнослужащих экспериментальной группы по методике Бойко после проведения тренинга приведены в таблице 4.

Результаты повторного исследования уровня коммуникативной толерантности
у военнослужащих ЭГ

Уровень коммуникативной толерантности	Количество человек (чел./%)
Низкий	1 (8,3%)
Средний	9 (74,7%)
Высокий	2 (17%)

График процентного соотношения коммуникативной толерантности показан на рисунке 19.

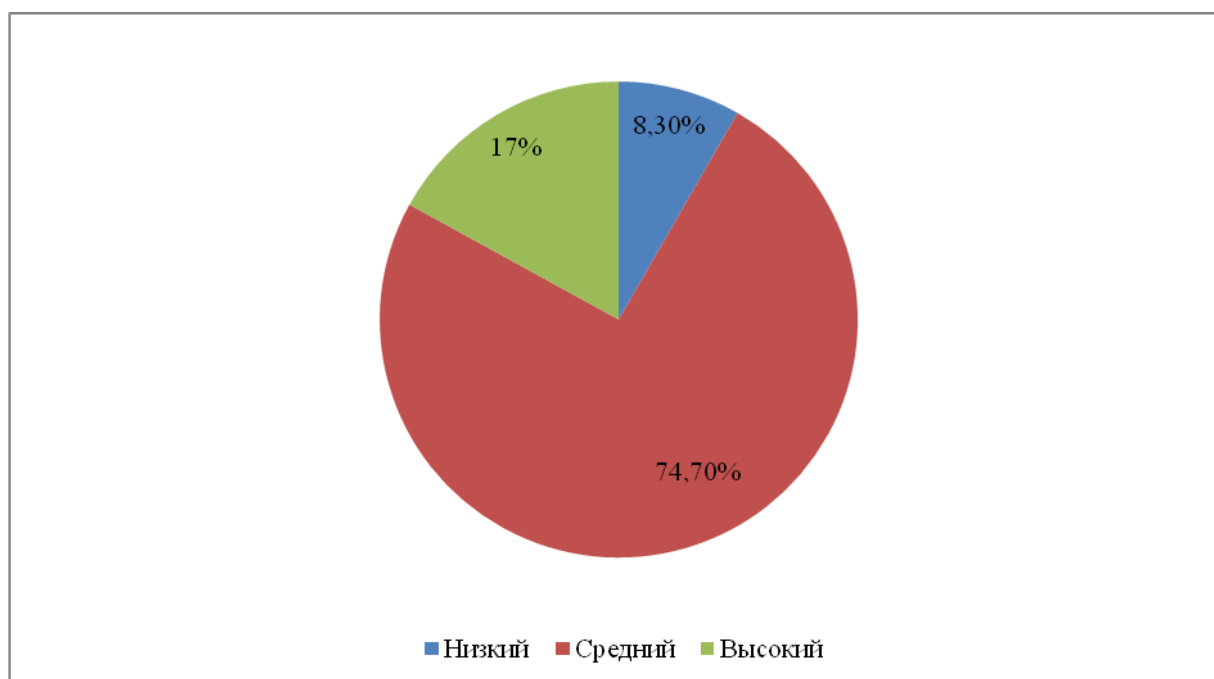


Рисунок 19. Уровень коммуникативной толерантности на контрольном этапе

Как видно из таблицы 4 и рисунка 19, уровень коммуникативной толерантности у военнослужащих экспериментальной группы под воздействием формирующей работы заметно возрос. Так, 74,7% военнослужащих смогли показать средний уровень изучаемого параметра, а 17% – высокий.

Результаты повторного исследования типа поведения в конфликтных ситуациях у военнослужащих экспериментальной группы по методике Килмена после проведения тренинга приведены в таблице 5.

Таблица 5

Результаты повторного исследования типа поведения в конфликтных ситуациях у военнослужащих ЭГ

Тип поведения в конфликтных ситуациях у военнослужащих	Количество человек (чел./%)
Партнерский	8 (66,8%)
Примирительный	2 (16,6%)
Компромиссный	2 (16,6%)

График процентного соотношения типа поведения в конфликте показан на рисунке 20.

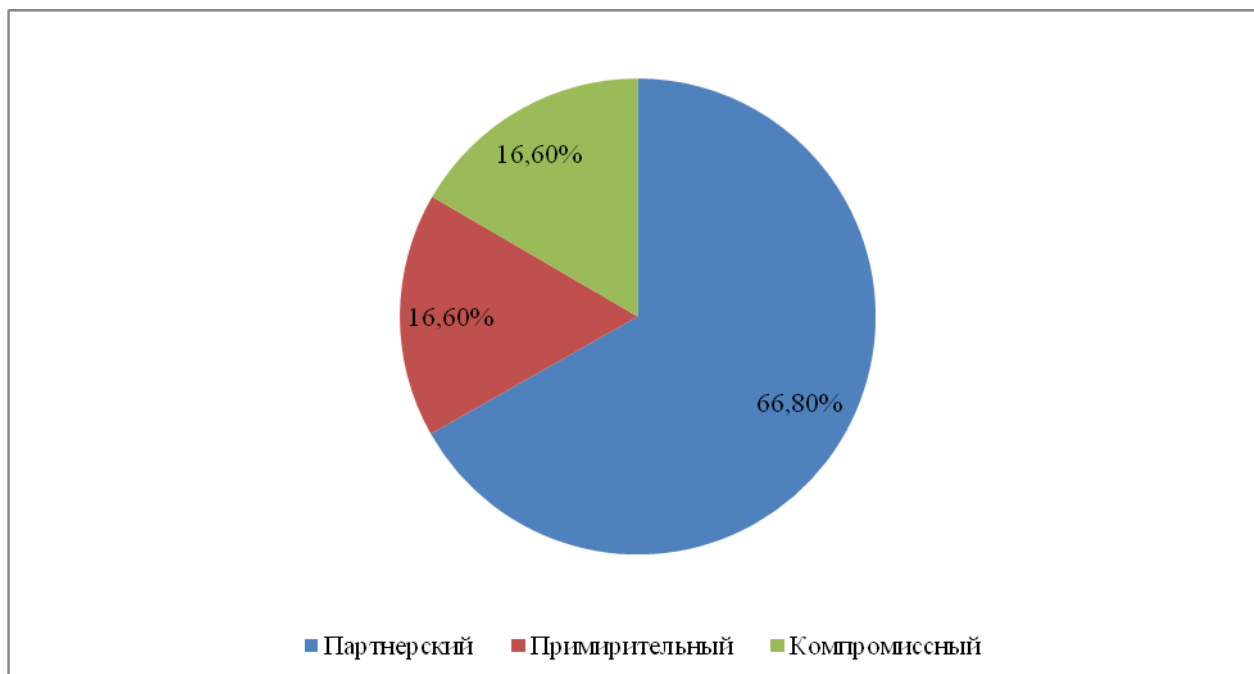


Рисунок 20. Тип поведения в конфликтных ситуациях у военнослужащих на контрольном этапе

Как видно из таблицы 5 и рисунка 20, тип поведения военнослужащих из экспериментальной группы под воздействием проведенной тренинговой работы стал более конструктивным.

Результаты повторного исследования уровня эмпатии у военнослужащих из экспериментальной группы по методике Бойко после проведения тренинга приведены в таблице 6.

Таблица 6

Результаты повторного исследования уровня эмпатии у военнослужащих ЭГ

Уровень эмпатии	Количество человек (чел./%)
Заниженный	3 (24,9%)
Средний	9 (75,1%)

График процентного соотношения уровня эмпатических способностей показан на рисунке 21.

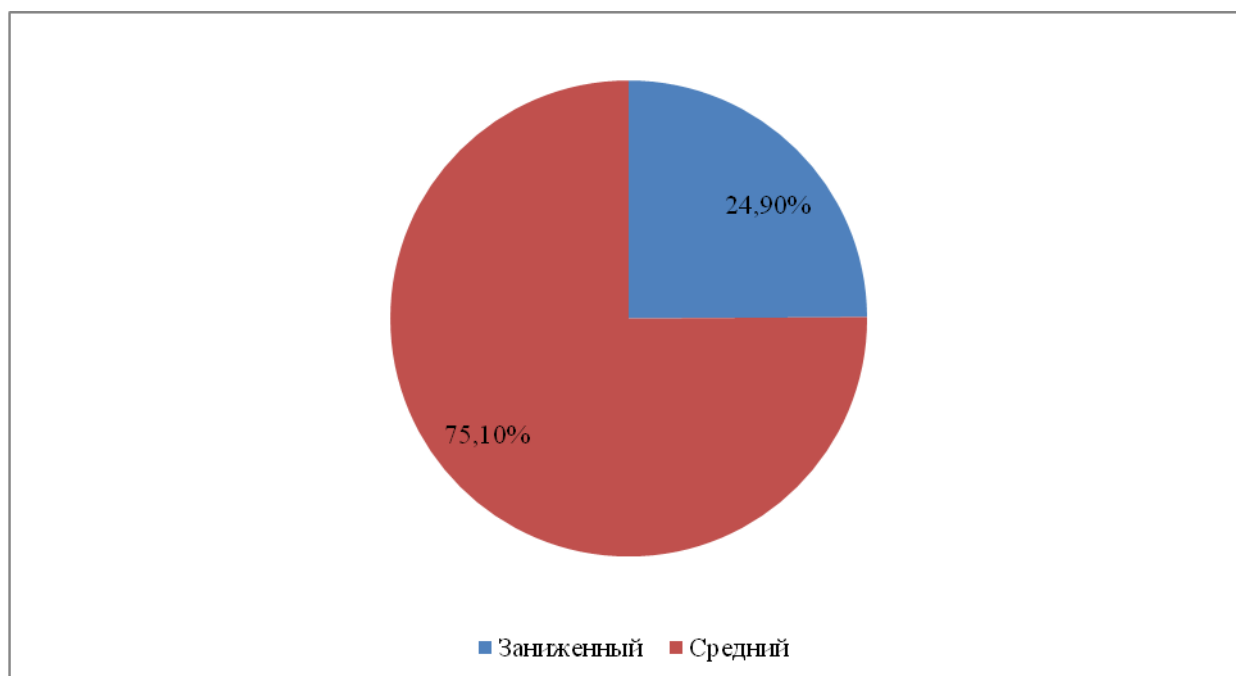


Рисунок 21. Уровень эмпатических способностей на контрольном этапе

Как видно из таблицы 6 и рисунка 21, под воздействием проведенной формирующей работы уровень эмпатии у военнослужащих значительно возрос.

Теперь, для того, чтобы статистически доказать эффективность тренинга, мы провели сравнение результатов в экспериментальной группе до и после проведения занятий по психологической коррекции, используя метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Результаты сравнительного анализа показателей замеров в экспериментальной группе по критерию Т-Вилкоксона представлены в таблице 7.

Таблица 7

Результаты сравнительного анализа показателей замеров в ЭГ (по критерию Т-Вилкоксона)

	Уровень коммуникативных и организаторских склонностей	Уровень агрессивности в отношениях	Уровень коммуникативной толерантности	Тип поведения в конфликтных ситуациях	Уровень эмпатических способностей
Z	-3,145^a	-3,078^b	-3,061^b	-3,022^a	-3,068^a
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	0,002	0,002	0,002	0,003	0,002

a Based on positive ranks.

b Wilcoxon Signed Ranks Test

Примечание: жирным шрифтом выделены значимые изменения в экспериментальной группе после проведения группового психологического тренинга

Результаты сравнительного анализа позволили установить, что значимые изменения произошли по пяти показателям (повышение уровня коммуникативных способностей у военнослужащих):

- *уровень коммуникативных и организаторских склонностей* ($p=0,002$);
- *уровень агрессивности в отношениях* ($p=0,002$);
- *уровень коммуникативной толерантности* ($p=0,002$);
- *тип поведения в конфликтных ситуациях* ($p=0,003$);
- *уровень эмпатических способностей* ($p=0,002$).

Для доказательства значимости различий, которые произошли в результате группового психологического тренинга, проведенного с военнослужащими ЭГ проведен сравнительный анализ показателей участников ЭГ после тренинга и показателей военнослужащих КГ до тренинга. Так как в нашем экспериментальном исследовании с военнослужащими КГ не был проведен 2-й замер, то проводим сравнение по U-критерию Манна-Уитни результатов замера после тренинга в ЭГ и 1-го замера в КГ.

Результаты сравнительного анализа ЭГ (после тренинга) и КГ перед началом группового психологического тренинга по U-критерию Манна-Уитни представлены в таблице 8.

Таблица 8

Результаты сравнительного анализа ЭГ (после тренинга) и КГ перед началом группового психологического тренинга (по U-критерию Манна-Уитни)

№ п./п.	Параметр	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Уровень коммуникативных и организаторских склонностей	145,500	,0425
2	Уровень агрессивности в отношениях	160,000	,129

№ п./п.	Параметр	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
3	Уровень коммуникативной толерантности	115,000	,326
4	Тип поведения в конфликтных ситуациях	164,000	,286
5	Уровень эмпатических способностей	126,500	,275

a Not corrected for ties.

b Grouping Variable: группа

Результаты сравнительного анализа, представленного в таблице 8, позволяют сделать следующие выводы:

В группах испытуемых не установлены значимые различия по пяти показателям развития навыков общения у военнослужащих, это уровень коммуникативных и организаторских склонностей (КОС), уровень агрессивности в отношениях (тест А.Ассингера), уровень коммуникативной толерантности (методика В.В.Бойко), тип поведения в конфликтных ситуациях (методика Т.Килмена), уровень эмпатических способностей (методика диагностики эмпатии).

Эти результаты позволяют утверждать, что проведенный групповой тренинг с военнослужащими ЭГ оказал значимое влияние на рост их коммуникативных способностей до уровня аналогичного параметра испытуемых КГ, что определяется как положительный эффект воздействия тренинга.

Полученные результаты сравнительного анализа позволяют утверждать, что в результате группового психологического тренинга в ЭГ у военнослужащих произошел значимый рост коммуникативных навыков, а, следовательно, гипотеза экспериментального исследования доказана.

Итак, обобщим результаты исследования:

1. Исследование коммуникативных навыков у военнослужащих было проведено при участии 40 военнослужащих срочной службы.

2. Для исследования влияния психологического тренинга на уровень сформированности коммуникативных способностей у военнослужащих был выбран план с предварительным и итоговым тестированием и контрольной группой (план № 4 по Д.Кэмпбеллу).

3. Предварительное тестирование проведено по всем отобранным методикам, с целью выявить уровень коммуникативных способностей и разделить выборку на 2 группы: экспериментальную и контрольную. В экспериментальную группу мы отнесли испытуемых, у которых при предварительном тестировании выявлен низкий уровень коммуникативных способностей. Кроме того, с экспериментальной группой после предварительного исследования проводится программа развивающих занятий (тренинг) для повышения коммуникативных способностей.

4. Для исследования влияния тренинговой программы на уровень сформированности коммуникативных способностей у военнослужащих было проведено итоговое тестирование с экспериментальной группой. Результаты тестирования групп прошли качественное сравнение, чтобы узнать приблизились ли результаты экспериментальной группы к результатам контрольной.

5. Статистическую обработку результатов исследования проводили методами математической статистики. Для подтверждения выдвинутой в работе гипотезы при обработке полученных данных был использован подсчет критерия U Манна-Уитни и критерия Т-Вилкоксона

6. Было установлено, что существуют достоверные различия между результатами тестов на уровень коммуникативных умений и коммуникативных способностей, эмпатии и агрессивности до и после тренинговых занятий. То есть, проведя расчеты критерия U Манна-Уитни, можно сказать, что занятия в форме групповых коррекционных занятий (тренинга) способствуют повышению уровня сформированности коммуникативных способностей у военнослужащих.

7. Результаты расчетов показали, что после проведения с экспериментальной группой занятий в форме тренинга у них повысились все указанные выше характеристики коммуникативных навыков. То есть повысился уровень коммуникативных и организаторских склонностей, коммуникативной толерантности, эмпатии. Понизился уровень агрессивности в отношениях. Тип поведения в конфликтных ситуациях изменился на более конструктивные формы, такие как: «партнерство», «компромисс», «примирение».

8. Было выявлено, что низкий уровень навыков общения был повышен у 89% испытуемых. Кроме того, у 100% испытуемых со средним уровнем навыков общения он был повышен до высокого уровня.

9. Было выявлено, что низкий уровень эмпатических способностей был повышен у 100% испытуемых.

10. Было выявлено, что низкий уровень коммуникативной толерантности был повышен у 100% испытуемых. Кроме того, у 71% испытуемых со средним уровнем коммуникативной толерантности и у 8% испытуемых с низким уровнем коммуникативной толерантности он был повышен до высокого уровня.

11. Так же было выявлено, что высокий уровень агрессивности был понижен у 100% испытуемых. Кроме того, у 80% испытуемых со средним уровнем агрессивности он был понижен до низкого уровня.

12. Исходя из полученных данных, можно заключить, что уровень сформированности коммуникативных навыков у военнослужащих будет выше после проведения тренинга общения. Результаты, полученные при подсчетах, подтверждают выводы, сделанные в ходе эмпирического анализа.

§3 Методические рекомендации по сопровождению военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации

Эффективно управлять воинским коллективом можно только при условии глубоких знаний командиром (начальником) членов коллектива, групп в коллективе и уровней развития коллектива. Эффективность решения во многом зависит от вида и организации работы. При управлении воинским коллективом, прежде всего, приходится учитывать, что особенности конкретного коллектива как объекта управления неминуемо изменятся в процессе его развития. Одна из важнейших задач управления состоит в том, чтобы коллективы с самого начала действовали как содружества, а не как коалиции.

Наиболее простым видом совместной работы является обсуждение замысла решения. Предполагается, что замысел подготовлен, его описание доступно для восприятия и проводится обсуждение. Каждый участник (обсуждения) изучает замысел, прежде всего, в свете своей специальности и высказывает дополнительные соображения. В процессе обсуждения выявляются сильные и слабые стороны вопроса, формируется главная часть замысла и определяется отношение к нему. На основании замысла вырабатывается решение. Обсуждение не обязательно должно привести к соглашению: противоречивые мнения также учитываются при принятии решения. Важно, чтобы обсуждение носило активный характер, каждый излагал и отстаивал обоснованные аргументы, руководствуясь внутренней убежденностью.

Следующим, более сложным видом коллективной деятельности является разработка замысла. Предполагается, что основа замысла есть, однако полностью он еще не сформулирован. Требуются развитие, детализация, конкретизация замысла в соответствии со специализацией участников и выработка конкретного решения. Должны быть определены этапы реализации решения, поставлены задачи войскам, определены способы боевого

применения вооружения и способы взаимодействия. Если в процессе разработки не достигнуто единство, могут быть предложены варианты решения или его деталей, а также аргументация в пользу каждого варианта. Окончательный выбор остается за командиром (начальником).

Объединение предложений применяется в тех случаях, когда решение должно состоять из достаточно слабо зависимых между собой частей. Предполагается, что имеется идея общего решения, что из нее вытекает автономность частных решений и что предложения (как согласованные, так и противоречивые) сформулированы. Задача коллективного органа подготовки решения состоит в объединении предложений, устранении противоречий, согласовании их во времени и пространстве, а также в определении конкретных способов реализации.

Следующие виды коллективной деятельности имеют то отличие от предыдущих, что в них не предполагается исходного замысла или идеи, которые можно положить в основу коллективной работы.

Совместная выработка вариантов решения. В этом виде коллективной деятельности исходным пунктом служит первичное решение вышестоящего командира (начальника), постановка задачи. На основании информации о ситуации производятся отбор и оценка основных факторов. Заслушиваются, анализируются и отбираются предложения. Варианты доводятся до определенного уровня конкретизации. На основании оценки варианты могут быть отклонены, доработаны, дополнены, изменены или объединены. Когда по обоснованию конкурентоспособных (по эффективности) вариантов достигнуто соглашение, они докладываются командиру (начальнику).

Совместное мышление. Это высший вид коллективной деятельности, к которому следует стремиться. Оперативная группа должна провести весь цикл подготовки решения при максимальном интеллектуальном контакте. От начала ознакомления с обстановкой и до формулирования решения все должны усвоить и понять ход мыслей каждого. Идея решения должна соединить в себе

все полезное и выражать волю коллектива. Совместная деятельность людей основана на характере взаимоотношений (связи) между ними, основными из которых являются следующие:

- связь командования (лидерства); такая связь не обязательно должна быть определена служебным положением; она может возникнуть самопроизвольно, адаптивно, в процессе совместной работы;

- связь взаимодействия; предполагается согласование действий в интересах общей цели;

- связь информирования; взаимный обмен данными о действиях и намерениях;

- связь оповещения, при которой осуществляется обмен сведениями об обстановке.

Характер взаимоотношений определяет требования к пропускной способности связи, с помощью которой осуществляется информационный обмен.

Перейдем к рассмотрению вопроса о методах коллективной деятельности при подготовке решений. Все методы, изложенные ранее, оказываются действенными, однако следует отметить некоторые особенности.

Первая касается применения общей системы решения задач. Группа лиц, организованных в определенную структуру, изучает соответствующую систему в общем виде, специализирует ее применительно к классу решений (информационных, организационных, оперативных), отрабатывает конкретные приемы, распределение функций и взаимодействие на типовых задачах. Эта часть работы является подготовительной и предшествует стадии обучения. Обучением руководит лицо, не входящее в структуру. Задачей обучения является групповое овладение методикой, отработка навыков, постепенное повышение точности и скорости совместной работы. Необходимы контроль за процессом обучения и разбор каждой задачи для выявления недостатков в структуре и в подготовке отдельных лиц.

Вторая особенность связана с коллективным поиском идей. Один из интересных приемов такого рода иногда называют методом «мозговой атаки» по принятию коллективных решений. Этот метод в течение последнего десятилетия нашел практическое применение в техническом творчестве, хотя истоки его уходят в глубокую древность. В работу группы не вносится внешнего организующего начала, но внутренние элементы организации возникают самопроизвольно (спонтанно). Началу работы группы (состав ее не ограничен) предшествует краткая психологическая подготовка. Она отвлекает людей от повседневных забот и привычного хода мыслей, концентрирует внимание, временно разрушает лишние связи с людьми и событиями, создает хорошее настроение, ослабляет самоконтроль и ответственность, в конечном итоге «освобождает мысли от оков». Считается полезным рассказ занимательной фантастической истории, сходной по ситуации. После этого следует краткая и ненавязчивая информация по ситуации, и постановка задач. Затем идет центральный этап: каждый излагает свое предложение, основную идею, кратко и предельно точно (1-2 мин на выступление). Вопросы, обоснования, уточнения, дискуссия и критика не допускаются. Никаких ограничений на содержание идеи не накладывается: она может быть наигранной, взятой из другой области, на первый взгляд нелепой и сколь угодно далекой от реализации. Обилие мыслей, соображений, теорий – вот что требуется.

Все высказывания точно фиксируются для последующей обработки, которая проводится группой экспертов, построенной по многосвязной структуре. Идеи классифицируются, устанавливаются связи, отбираются классы, имеющие прямое отношение к задаче. Выявляются предположения, лежащие в основе каждой идеи. Систематизируются признаки предложений. Оцениваются реализуемость, возможные исходы, степени риска. Отбираются и описываются заманчивые идеи, формулируются и сравниваются предложения. Наконец, готовятся варианты решений.

Другой способ поиска идей состоит в проведении игр. Роль игр в формировании, развитии и деятельности человека трудно переоценить. По большей части мы не отдаем себе отчета в том, насколько велик игровой элемент в нашем поведении и во всей нашей жизни. С помощью кратковременной подготовки большинство людей способны в значительной мере перевоплотиться, понять чужую роль и на какое-то время заставить себя принять ее. Военные игры возникли в глубокой древности и служили одним из методов оперативно-тактической подготовки.

Первое формальное описание военной игры появилось в 1789 г., оно занимало 60 страниц текста. Распространение статистической теории игр и вычислительной техники, имитирующих реальную обстановку с помощью математических моделей, позволяет поднять военные игры на высокий уровень.

Основным достоинством игры является ее спортивная, соревновательная форма, мобилизующая внутренние силы, создающая заинтересованность и другие положительные эмоции. Атмосфера соревнования способствует психологическому проникновению в роль и перевоплощению. Военная игра связана с условным ритуалом, который создает необходимое настроение. Подготовка игры включает составление замысла и плана, исходных данных и организационных мероприятий, определение количества играющих и темпа игры, определение структуры групп, проведение репетиций и т.д. Обычно для проведения игры формируются три группы: играющая, обучающая и посредническая. Для проведения игры по подготовке решения требуется составить план игры, описать ситуацию и распределить роли. Описание должно содержать количественные и качественные элементы.

После изучения плана, правил и ролей проводится игра. Поведение участников, их решения и соображения по вопросам, имеющим отношение к поставленной задаче, фиксируются, систематизируются и обрабатываются. На основании результатов вносятся изменения в план игры, и проводится столько «матчей» (без замены или с заменой участников), сколько требуется. При

проведении военных игр поискового характера следует стремиться к максимальной свободе воли участников, их независимости от мнения авторитетных лиц.

При разборе не следует давать оценку действиям участников, если игра не преследует учебных целей. Одна и та же задача может решаться различными методами в разных группах. Для подготовки оперативных решений, где время ограничено, это не всегда возможно, поэтому особое значение приобретает адекватность метода. По этому вопросу могут быть даны следующие рекомендации. Применение методических систем решения задач целесообразно всегда, если группа подготовлена и имеет соответствующее техническое оснащение. Игры дают хороший результат в неопределенных задачах с большим удельным весом социологических и психологических факторов. Метод «мозговая атака» иногда дает спасительную идею в безнадежной на первый взгляд ситуации.

Обычно в каждом коллективе имеются излюбленные формы работы, которые вырабатываются в процессе сотрудничества на основании личных склонностей и симпатий. Лучше, если коллектив будет владеть разными формами, и их отработка будет вестись систематически и целеустремленно.

Коллективное мышление может также стать стереотипным, если однообразно применять узкую методику. При подготовке штаба необходимо соблюдать в этом вопросе чувство меры: не перегружать методическими приемами частного характера, но и не абсолютизировать какой-либо один, пусть даже и эффективный метод. Основное значение имеет правильный подбор людей в состав группы. Следует, прежде всего, исходить из целевого назначения группы, определяемого классом принимаемых решений, например: постоянная деятельность для выработки организационных решений, дежурная оперативная группа командного пункта, группа разового действия для анализа исключительной ситуации и т.д. Группа должна включать лиц различных специальностей, охватывающих весь круг задач. Наиболее трудным является

учет индивидуальных свойств. Здесь нет готовых рецептов, так как контингент, из состава которого осуществляется выбор, всегда ограничен. Большое влияние оказывает личность командира, организующего группу.

Следует учитывать различие в специализации и уровне подготовки, восприятии и памяти, способности к анализу и вычислениям, а также эмоциональность, коммуникабельность, возбудимость или невозмутимость, психическую и физиологическую выносливость, склонность к фантазии и трезвость мысли, расчетливость, осторожность, способность подчиняться своей воле или, наоборот, поддаваться чужому влиянию, способность создать дружескую обстановку, деликатность, чувство юмора, прямолинейность, собранность, четкость в действиях, ответственность, инициативность, организованность, наконец, взаимную симпатию, склонность к взаимопониманию и взаимопомощи и т.д.

Хорошо организованный и твердо направляемый коллектив обладает замечательным свойством синтеза положительных качеств, создает атмосферу взаимного дополнения и сдерживания отрицательных эмоций и свойств. Поэтому лучше, если в состав группы будут входить люди с различным темпераментом и противоположными наклонностями.

Целесообразное соотношение между свойствами людей связано и со структурой. Наименее чувствительными к индивидуальным особенностям являются звездная (исключая центральную позицию) и многосвязная структуры; первая – вследствие жесткой централизации, вторая – ввиду информативности связей. Наиболее чувствительными к контингенту являются иерархическая и линейная структуры. В иерархической структуре верхняя позиция не имеет непосредственного контакта со всеми элементами структуры, она может оказаться плохо информированной о разногласиях и не сумеет осуществить свое влияние (особенно если этому препятствуют промежуточные уровни). В линейной структуре наличие одного малоконтактного элемента

может разрушить информационный поток. Формы и особенности коллективной работы оказывают влияние на требования к составу группы.

Менее зависима от личных свойств группы «мозговая атака», наиболее чувствительна методическая система. Игра занимает промежуточное положение. Совместная работа в коллективе воспитывает каждого его члена и группу в целом, поэтому правильная и настойчивая подготовка сглаживает разногласия. Следует, однако, помнить, что эти разногласия могут вновь возникнуть в сложной обстановке. Командир (начальник) обязан глубоко вникать в существо взаимодействия людей и групп, не доверяя внешнему благополучию. Функциональное и взаимное соответствие элементов структуры может быть определено с помощью контрольных задач (тестов) и игр. В качестве тестов рекомендуются простые задачи с заранее известным решением. Тренировка на тестах должна проводиться в разнообразных условиях, с исключением или заменой различных позиций структуры. Игры на структурах позволяют не только оценить работоспособность группы, но и развить рабочие навыки. Необходимо обратить внимание на разнообразие тестов и игр. Желательно стимулировать спортивные наклонности поощрениями (как условными, так и действительными).

Следует предостеречь против создания многопозиционных разветвленных структур в практической деятельности. Большие коллективы труднее срабатываются; их обеспечение высокоинформативными средствами связи затруднительно. Экспериментально доказано, что сотовые и многосвязные структуры с числом позиций более 20 – 25 самопроизвольно разбиваются на более простые подструктуры, работающие автономно. Взаимодействие между этими подструктурами постепенно ослабевает.

Если задача сложна, а время ограничено, лучше ее разбить на несколько подзадач, каждая из которых должна решаться отдельной структурой. Синтез подзадач осуществляется на уровне координации. Здесь необходимо снова

вспомнить основополагающий вывод о том, что координация и принятие окончательного решения требуют единоначалия.

Диалектическое единство коллективной подготовки решения при единоначальном принятии решения является принципом.

Итак, можно сделать следующие выводы:

1. В задачах, которые требуют согласования, самопроизвольно возникает единоначальная структура, если к этому нет внешних препятствий. Единоначальная структура самопроизвольно не разрушается, она наиболее стабильна и по сравнению с другими обеспечивает максимальное число решенных задач. В случае если в структуре возникают две (или более) активные позиции, каждая из которых принимает на себя управление частью структуры, согласованность достигается редко: либо структура фактически разбивается на две части (путем разрушения связей), либо устанавливается нескончаемый обмен вопросами и ответами участников, а остальные изолируются.

2. Роль командира-единоначальника в современных условиях все больше возрастает. Только он на основании всестороннего анализа, обстановки, подготовленных предложений и личного опыта способен принять окончательное решение. Только единоначалие обеспечивает единство и централизацию, гибкость и оперативность.

3. Чтобы правильно управлять войсками, военачальникам всех категорий недостаточно одних военных знаний. Нужны, кроме того, еще и профессиональное мастерство, интуиция, опыт, которые вырабатываются и оттачиваются годами упорного труда, ценой колоссального умственного и нервного напряжения. Углубленная мыслительная работа, особенно в условиях боевой обстановки, требует большой внутренней собранности и вместе с тем достаточной свободы и широких возможностей для общения с подчиненными, начальниками и соратниками. Она нуждается в постоянном притоке фактических данных об обстановке, в подробном и всестороннем анализе их.

4. С целью повышения коммуникативных способностей у военнослужащих рекомендуется:

а) Для развития коммуникативных способностей у военнослужащих рекомендуется, прежде всего, развивать у участников тренинга основные коммуникативные способности, такие как способность делиться личной информацией, способность моделировать свою реакцию, способность позитивно реагировать, способность слушать, способность сочувствовать собеседнику, способность проявлять свой интерес в процессе беседы, способность принимать и оказывать необходимую поддержку и пр. Для развития данных способностей целесообразно работать в двух основных направлениях: осуществлять психологическое просвещение участников тренинга, рассказывая им о существующих коммуникативных способностях и навыках, проводить практические занятия, отрабатывая в реальных коммуникативных ситуациях те или иные способности. Регулярная работа позволит военнослужащим расширить свои знания о содержании процесса коммуникации и научиться применять на практике навыки эффективного слушания и говорения.

б) В процессе развития коммуникативных способностей участников тренинга важно уделять внимание развитию невербальных средств общения, поскольку доказанным фактом является то, что невербально человеком усваивается подавляющий объем информации. Важно донести до участников тренинга значение мимики, жестикуляции, интонации и пр. невербальных средств в общении, научить за счет невербальных средств общения устанавливать коммуникативный контакт.

в) Развивая коммуникативные способности, важно помнить и о роли саморегуляции и самопознания в этом процессе. Только человек, понимающий свои собственные эмоции и принимающий их в полном объеме, способен принять и понять другого человека, поэтому в ходе развития коммуникационных способностей нужно уделять внимание работе по

самопознанию и самопринятию. Для формирования этих качеств подойдут как релаксационные упражнения, так и занятия по рефлексированию.

г) В процессе общения особенное место занимает адекватная постановка вопросов. Важно донести до участников тренинга информацию о том, что при общении следует избегать вопросов с пассивным и активным внушением, предпочитая им вопросы открытые или с альтернативной постановкой. Подобный подход позволит не только избежать давления, но и получить более достоверную информацию, что будет способствовать более эффективному процессу коммуникации.

д) В процессе общения необходимо тщательно избегать установления идентификации, т.е. отождествления себя с другим человеком, с его эмоциональным состоянием. Важно обучать навыку оказания сочувствия и помощи при разумных границах своего «Я». Это означает, что человек не должен примерять на себя, своих близких все те проблемы, о которых может узнать от собеседников.

Заключение

По итогам выполнения выпускной квалификационной работы удалось достичь поставленной во введении цели работы, что позволило теоретически обосновать, составить и проверить эффективность программы сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- была дана характеристика индивидуально-личностным особенностям военнослужащих;
- были рассмотрены психологические проблемы военнослужащих в вооруженных силах Российской Федерации;
- был выполнен анализ положения дел по проблеме работы с военнослужащими групп психолого-педагогического наблюдения;
- были определены индивидуально-психологические особенности военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения;
- была внедрена программа сопровождения военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации и определена ее эффективность;
- были сформулированы методические рекомендации по сопровождению военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения в вооруженных силах Российской Федерации.

Таким образом, цель исследования была достигнута, а задачи реализованы в полном объеме.

Выполненное опытно-экспериментальное исследование позволило прийти к выводу о том, что психологический тренинг является эффективным средством коррекции и развития индивидуально-психологических особенностей военнослужащих групп психолого-педагогического наблюдения.

Глоссарий

АГРЕССИВНОСТЬ – устойчивая характеристика субъекта, отражающая его предрасположенность к поведению, целью которого является причинение вреда окружающему, либо подобное аффективное состояние.

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ – военная служба, которую граждане проходят в добровольном порядке в Вооруженных Силах РФ, в соответствии с условиями заключаемых ими контрактов о прохождении военной службы.

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО ПРИЗЫВУ – это обязательная военная служба граждан мужского пола, признанных в установленном порядке годными к ее прохождению.

КОММУНИКАТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ – индивидуальные психологические особенности личности, обеспечивающие эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе общения или выполнения совместной деятельности.

КОНФЛИКТ – наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СПОСОБНОСТИ – включают коммуникативные способности, практический ум, способность заражать и активизировать других, критичность, тактичность, инициативность, требовательность к себе и другим, самообладание.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАБЛЮДЕНИЕ – это систематическое накопление сведений о поведении сотрудника, позволяющих сделать выводы о его индивидуальных особенностях и прогнозировать его поступки.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ – активный групповой метод, направленный на усовершенствование и развитие установок, навыков и знаний межличностного общения.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям.

ЭМПАТИЯ – осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека без потери ощущения внешнего происхождения этого переживания.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27 мая 1998 за № 76-ФЗ (в редакции от 3 февраля 2014 года, с изменениями от 04 июня 2014 года) «О статусе военнослужащих».
2. Приказ Минобороны РФ от 25 сентября 1998 г. за № 440 «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации».
3. Приказ Министра обороны РФ от 11 марта 2004 г. за № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» с изменениями внесенными Приказом Министра обороны РФ от 30 декабря 2011 г. за № 2666.
4. Приказ Министра обороны РФ от 28 февраля 2005 г. за № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» (вместе с «Положением о социальных комиссиях в Вооруженных Силах Российской Федерации»).
5. Приказ Министра обороны РФ от 12 мая 2005 г. за № 170 «Об организации общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации».
6. Директива Министра обороны РФ от 12 июля 1997 г. за № Д-10 «О совершенствовании работы по обеспечению безопасности военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации».
7. Аксаков, Р.Д. Руководство подразделениями в мирное время / Р.Д. Аксаков. – М. : Управление военного образования, 2009. – 414 с.
8. Арпентьева, М.Р. Военный стресс и реабилитация / М.Р. Арпентьева // Инвалиды и общество. – 2016. – № 1 (19). – С. 51–58.

9. Бабосов, Е.М. Социальные конфликты в воинских коллективах. Причины, функции, специфика, профилактика / Е.М. Бабосов, В.Г. Малащенко // Конфликтология. – 2013 – № 4. – С. 176–188.
10. Барабанщиков, А.В. Проблемы формирования воинского коллектива / А.В. Барабанщиков. – М. : Приор, 2010. – 201 с.
11. Басс, А. Опросник Басса-Дарки для диагностики состояния агрессии / А. Басс, А. Дарки. – М. : Когито-Центр, 2017. – 125 с.
12. Бойко, А.В. Проблема стрессовладеющего поведения в Вооруженных Силах России / А.В. Бойко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 8–2. – С. 370–374.
13. Бойматова, Л.М. Проблемы психологического сопровождения военнослужащих и пути их решения / Л.М. Бойматова // Евразийский союз ученых. – 2015. – № 3–7 (12). – С. 71–72.
14. Бэрн, Р. Агрессия / Р. Бэрн, Д. Ричардсон. – СПб. : Питер, 2017. – 330 с.
15. Варенников, В.И. Основы теории управления войсками / В.И. Варенников. – М. : Воениздат, 2008. – 417 с.
16. Власкин, В.Ю. Социализационные аспекты профессиональной деятельности психолога армейской организации / В.Ю. Власкин // Личность. Культура. Общество. – 2016. – Т. 18. – № 3–4. – С. 176–184.
17. Военная психология и педагогика / под ред. А.В. Барабанщикова. – М. : Юнити, 2009. – 301 с.
18. Военная психология и педагогика / под ред. В.Ф. Кулакова. – М. : Педагогика, 2008. – 199 с.
19. Волковицкий, Г.А. Мотивация военно-профессионального самосовершенствования / Г.А. Волковицкий. – М. : Приор, 2010. – 162 с.
20. Галанова, И.С. Психологическое консультирование военнослужащих по контракту с проблемами нервно-психической

устойчивости / И.С. Галанова // Прикладная психология и психоанализ. – 2014. – № 3. – С. 9.

21. Днов, К.В. Профилактика суицидального поведения и медико-психологическое сопровождение военнослужащих / К.В. Днов, Д.А. Серегин, А.Н. Ятманов. – Казань : Бук, 2017. – 95 с.

22. Душкин, И.В. Медико-психологическая реабилитация военнослужащих : историко-правовой аспект и проблемы реализации / И.В. Душкин // Право в Вооруженных силах. – 2012. – № 10 (184). – С. 30–33.

23. Земляная, А.С. Социально-психологические проблемы преодоления адаптационных затруднений военнослужащими, проходящими службу по призыву / А.С. Земляная // Человеческий капитал. – 2016. – № 6 (90). – С. 44–45.

24. Иванов, С.И. Основы управления войсками / С.И. Иванов. – М. : Воениздат, 2014. – 288 с.

25. Каньгин, Е.Б. Профессиональная и социально-психологическая адаптация военнослужащих в коллективе / Е.Б. Каньгин, О.П. Пузииков // Ресурсное обеспечение силовых министерств и ведомств : вчера, сегодня, завтра : сборник статей II международной научно-практической конференции. – Пермь, 2016. – С. 149–154.

26. Караяни, А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб. : Проспект, 2009. – 480 с.

27. Коллективные условия и критерии формирования сплоченности воинского коллектива // На боевом посту. – 2009. – № 11. – С. 3.

28. Командиру подразделения о формах и методах воспитательной работы с солдатами (матросами) и сержантами (старшинами), проходящими военную службу по контракту : метод. пособ. / под ред. Н.И. Резника. – М. : Академия, 2009. – 128 с.

29. Корчемный, П.А. Военная психология / П.А. Корчемный. – М. : Изд-во ОВЛ, 2015. – 317 с.

30. Лебедев, М.А. Психологическая реабилитация военнослужащих / М.А. Лебедев // Педагогика и психология : актуальные вопросы теории и практики : IV Международная научно-практическая конференция. – Чебоксары, 2015. – С. 231–234.

31. Метелев, Е.А. Педагогические и психологические проблемы повышения стрессоустойчивости военнослужащих, проходящих военную службу по контракту / Е.А. Метелев // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 10–3 (52). – С. 162–166.

32. Методические рекомендации по организации и выполнению мероприятий повседневной деятельности в воинской части. – М. : Воениздат, 2013. – 345 с.

33. Мигачев, Ю.И. Военная служба. Поступление, призыв, прохождение, увольнение / Ю.И. Мигачев, С.В. Тихомиров. – М. : Мысль, 2009. – 255 с.

34. Ноздрачёв, А.Ф. Порядок прохождения государственной службы в РФ / А.Ф. Ноздрачёв. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 405 с.

35. Носов, А.В. Проблемы социально-психологического анализа служебной деятельности военнослужащих / А.В. Носов // Акмеология. – 2015. – № 3 (55). – С. 132–134.

36. Островский, С.Н. Проблема психологического обеспечения профессиональной подготовки военнослужащих / С.Н. Островский // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – Т. 6. – № 4 (21). – С. 136–138.

37. Пастушков, А.В. Актуальные проблемы социально-психологической адаптации военнослужащих в Вооруженных Силах Российской Федерации / А.В. Пастушков // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2017. – Т. 12. – № 33. – С. 378–381.

38. Перевалов, В.Ф. Воинский коллектив : динамика отношений / В.Ф. Перевалов. – М. : Академия, 2010. – 112 с.
39. Погорелова, В.А. Проблема психологической устойчивости военнослужащих : индивидуально-типологический аспект / В.А. Погорелова, К.Н. Трунов // Психологическая безопасность личности в поликультурной среде жизнедеятельности : сборник научных трудов. – Ставрополь, 2014. – С. 103–107.
40. Примаков, В.Л. Социализация офицера в условиях военной службы (на примере Вооруженных сил РФ) : монография / В.Л. Примаков. – М. : Высшая школа, 2010. – 270 с.
41. Приступа, И.В. Факторы социально-психологической адаптации военнослужащих по призыву различных возрастных групп в условиях армии / И.В. Приступа // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2012. – № 1. – С. 118–126.
42. Проблемы военной психологии : хрестоматия / под ред. А.Е. Тараса. – Минск : Красико-Принт, 2009. – 640 с.
43. Психодиагностический практикум (для военных психологов) / под ред. Е.Ю. Шогорева. – Новосибирск : НВВКУ, 2009. – 514 с.
44. Психология воинского коллектива. Коллективные настроения / НВВПОУ. – Новосибирск : НВВКУ, 2010. – 302 с.
45. Психология и педагогика высшей военной школы / под ред. А.В. Барабанщикова. – М. : Мысль, 2009. – 366 с.
46. Психология межличностного общения в воинском коллективе // Методические материалы к занятиям по ОГП солдат, матросов, сержантов и старшин ВС РФ. – М. : Приор, 2010. – Вып. 5. – С. 34–50.
47. Субботин, И.Б. Морально-психологическое состояние военнослужащих : проблема психологического осмысления сущности, содержания и динамики / И.Б. Субботин // Военный академический журнал. – 2017. – № 3 (15). – С. 113–118.

48. Татьяначенко, Н.П. К проблеме психологических ресурсов поведенческой активности личности военнослужащих / Н.П. Татьяначенко // Современное общество: к социальному единству, культуре и миру : материалы международного форума. – Ставрополь, 2016. – С. 272–275.

49. Татьяначенко, Н.П. Психология обеспечения безопасности личности военнослужащих : монография / Н.П. Татьяначенко ; Образовательный консорциум «Среднерусский ун-т», Среднерусский ун-т (гуманитарно-технологический ин-т). – Калуга : Ваш Домъ, 2010. – 226 с.

50. Теория и практика военного дела : курс лекций. / НВВКУ. – Новосибирск, 2009. – 209 с.

51. Теория и практика воспитания военнослужащих / под ред. Н.И. Резника. – М. : Академия, 2009. – 340 с.

52. Тумин, В.В. Проблема дееспособности военнослужащих в современных условиях : психологический аспект / В.В. Тумин, Г.С. Зайцев // Вестник академии военных наук. – 2016. – № 3. – С. 110–116.

53. Уваров, Л.Н. Педагогические проблемы повышения эффективности воспитательной работы в воинской части / Л.Н. Уваров, В.Г. Уткин. – М. : Приор, 2011. – 355 с.

54. Фурманов, И.А. Агрессия и насилие. Диагностика. Профилактика. Коррекция / И.А. Фурманов. – М. : Речь. 2007. – 480 с.

55. Хлебникова, С.А. Проблема социально-психологической адаптации военнослужащих к службе по призыву / С.А. Хлебникова // Человеческий капитал. – 2016. – № 7 (91). – С. 53–55.

56. Шапошников, Р.Д. Психология и педагогика управленческой деятельности командира воинского подразделения (корабля) / Р.Д. Шапошников. – М. : Мысль, 2009. – 298 с.

57. Шафиева, Э.И. Роль психопрофилактических мероприятий в подготовке офицеров к воинской службе / Э.И. Шафиева, Э.П. Ахмедова // Education Sciences and Psychology. – 2015. – № 1. – С. 3–10.

58. Шведин, Б.Я. Человеческий фактор в управлении войсками : проблемы и поиски / Б.Я. Шведин. – М. : Высшая школа, 2009. – 309 с.

59. Юсупов, В.В. Современные проблемы медико-психологического сопровождения военнослужащих ВС РФ / В.В. Юсупов, В.А. Корзунин, С.В. Юшко // Современные проблемы охраны здоровья военнослужащих : материалы юбилейной научно-практической конференции, посвященной 15-летию образования научно-исследовательского центра Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова. – СПб., 2016. – С. 55–56.

60. Яковлев, Б.П. Аутоагрессия : современные проблемы и тенденции : / Б.П. Яковлев, О.Г. Литовченко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2016. – 384 с.