

**НИЖЕГОРОДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Факультет военного обучения

А.С. Калюжный

**ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВА
ВОИНСКОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Учебное пособие

Н.Новгород
2004

ББК 88.4
В 633

В учебном пособии рассматриваются организационные и психологические основы формирования и функционирования воинских коллективов и основных элементов коллективной психологии. Автором изложены понятие коллектива в общей и военной психологии, сущность и структура коллективной психологии, а также методика изучения и управления основными социально-психологическими явлениями в воинских коллективах. В пособии нашли отражение взгляды на проблему коллективной (групповой) психологии, как ведущих отечественных психологов, так и основных зарубежных психологических школ.

Предназначено студентам факультета военного обучения НГТУ, обучающимся по программе подготовки специалистов по военно-учетной специальности «Психология», а также постоянному составу университета, проявляющему интерес к теории и практике отечественной военной психологии и педагогики.

К 17 Калюжный А.С. Психология коллектива воинского подразделения: Учеб. пос. -Н.Новгород: НГТУ, 2004. - __ с.

© А.С. Калюжный, 2004

Оглавление

Введение	
1. Психологические механизмы формирования коллектива	
2. Воинский коллектив как социально-психологическое явление	
3. Сущность и структура психологии воинского коллектива	
3. Изучение коллектива и управление его социально-психологическими явлениями	
Заключение	
Литература	

ВВЕДЕНИЕ

Как известно, военно-морские и другие силовые структуры Российской Федерации в силу специфики решаемых ими задач имеют разветвленную иерархическую структуру. Однако в ее сложной организации особое место занимают небольшие группы военнослужащих и гражданского персонала, входящих в состав низовых подразделений – команд, расчетов, экипажей и т.д. Все они являются малыми социальными структурами и характеризуются тем, что составляющие их люди живут и действуют в сфере непосредственных военно-профессиональных и межличностных контактов. Они взаимодействуют при решении служебных, вахтенных и боевых задач, в социально-бытовой и других сферах функционирования подразделений. Такого рода социальные общности в отечественной общей и военной психологии принято называть малыми группами или коллективами.

Организуя, например, вахтенную службу подчиненных, офицер сталкивается с многогранными социально-психологическими явлениями, которыми он не в состоянии управлять одними лишь административными методами. Невозможно, например, одним приказом устранить сформировавшийся конфликт, как невозможно дисциплинарными поощрениями или взысканиями обеспечить себе авторитет среди личного состава. Как показывает опыт, эти задачи решаются более успешно, когда командир (начальник) знает и учитывает не только индивидуальные психологические особенности военнослужащих, но и психологию подчиненных ему воинских групп.

В настоящее время воинские коллективы и отдельные группы военнослужащих изучают социальные психологи, которые оказывают помощь командирам в сплочении личного состава, создании здорового социально-психологического климата, регулировании уставных взаимоотношений и формировании высоконравственных традиций. Однако, на основе анализа содержания основных социально-психологических явлений в подразделениях они формируют лишь рекомендации по управлению ими. Их же реализация в повседневной жизни всецело зависит от командира (начальника). Следовательно, для эффективного управления подчиненными подразделениями офицеру необходимо иметь соответствующие психолого-педагогические знания.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА

Начиная рассмотрение основных положений психологии воинского коллектива (группы), необходимо исходить из того, что составляющие их люди являются социально-биологическими явлениями объективно существующего мира. Их социальная составляющая формируется в результате взаимодействия с другими людьми. Следовательно, понимание механизмов формирования и функционирования коллектива невозможно без уяснения места и роли личности в системе межличностных отношений группы (коллектива).

Личность и межличностные отношения

Люди, собравшиеся по каким-либо причинам вместе, сосредоточившись в едином пространстве, уже в силу одного этого обстоятельства не могут действовать независимо друг от друга. Они вынуждены в своих решениях и поступках принимать во внимание не только сам факт присутствия и активности других, но и использовать новые возможности, которые являются результатом возникшей социальной ситуации.

Как известно, человек - социальное существо. Его жизнь и развитие невозможны без общения и взаимодействия с другими людьми. Считается, что взаимодействие представляет собой действия индивидов, направленные друг к другу. Оно может быть рассмотрено как совокупность способов, применяемых человеком для достижения определенных целей – практических задач или для реализации личностных ценностей. Известный отечественный психолог П.Сорокин отмечал, что "если бы кто-нибудь предпринял анализ взаимного поведения членов какой-нибудь социальной группы, ...описывая только внешние формы актов поведения, то вся социальная жизнь ускользнула бы целиком из-под анализа".

Социальная жизнь возникает и развивается ввиду наличия зависимостей между людьми, что создает предпосылки взаимодействия людей друг с другом. Люди вступают во взаимодействие, так как зависят друг от друга. В этих условиях между ними возникает определенная социальная связь, как

зависимость людей, реализованная через социальное действие, осуществляемое с ориентацией на других людей и ожиданием соответствующего ответного действия партнера. В связи с этим в социальной связи можно выделить ее субъекты, предмет и механизмы регулирования. Прекращение связи может происходить при изменении или утрате предмета связи или если ее участники не согласны с принципами ее регулирования.

Социальную связь между субъектами какой-либо группы (воинского коллектива) можно рассматривать в двух видах: в виде социального контакта, когда связь между людьми поверхностная, мимолетная, а партнер по контакту легко может быть заменен другим человеком, или в виде взаимодействия - систематических, регулярных действий партнеров, направленных друг на друга и имеющих цель вызвать вполне определенную ответную реакцию со стороны другого человека. В последнем случае возникшие социальные отношения можно рассматривать, как устойчивую систему взаимодействия между военнослужащими, носящую самовозобновляющийся характер.

Нельзя также отрицать, что возникающие в результате взаимодействия межличностные отношения могут принимать различные **формы**. Среди них, прежде всего, можно выделить простое присутствие; обмен информацией; совместную деятельность; равную обоюдную или асимметрическую активность и др.. Причем активность может быть разного типа: социальным влиянием, сотрудничеством, соперничеством, манипуляцией, конфликтом и т.д.

Пожизненная зависимость людей друг от друга помещает проблему межличностных взаимоотношений в самую сердцевину существования человека. Люди имеют сильнейшую потребность в присоединении – входить с другими людьми в продолжительные тесные взаимоотношения, гарантирующие их позитивные переживания и достижение определенных целей жизнедеятельности. Считается, что она обусловлена биологически-социальными причинами и способствует выживанию человека. Например, наши предки были связаны круговой порукой, обеспечивающей групповое выживание; социальная связанность детей и воспитывающих их взрослых обоюдно повышает их жизнеспособность; общение и совместная профессиональная деятельность с сослуживцем, разделяющим (понимающим) наши взгляды, оценки и жизненные устремления создают нам условия для более успешного решения служебных задач и формирования эмоционального комфорта. Следовательно, человек, в самом деле, общественное, социальное существо, живущее в условиях взаимодействия и общения с другими людьми.

Ведущим условием реализации человека в окружающей его общности людей (социуме) выступает общение. Оно является его объективной потребностью как социального, разумного существа – носителя сознания. Рас-

смагивая образ жизни различных высших животных и человека, мы замечаем, что в нем выделяются две стороны: контакты с природой и контакты с живыми существами. Первый тип контактов получил название «деятельность» и его можно определить как специфический вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. Второй же тип контактов характеризуется тем, что взаимодействующими друг с другом сторонами являются живые существа, лишь обменивающиеся информацией. Этот тип внутривидовых и межвидовых контактов называют «общением». При этом в психологии выделяются несколько видов межличностного взаимодействия.

Виды межличностного взаимодействия

Ритуальное взаимодействие - один из наиболее распространенных видов, который строится по определенным правилам, символически выражая реальные социальные отношения и статус человека в конкретной социальной группе. В этом случае оно выступает как специальный вид взаимодействия, созданный людьми для удовлетворения потребности в признании. В нем обнаруживаются ценности группы, а люди выражают ритуалом то, что составляет их социальные ценностные ориентации.

Операционное взаимодействие осуществляется наиболее часто – на службе, в ходе решения военно-профессиональных (вахтенных, боевых) задач, на учебных занятиях и т.д. Успешно проведя указанное взаимодействие, человек подтверждает свою компетентность и получает аналогичное подтверждение со стороны окружающих. Служебное взаимодействие, распределение и выполнение профессиональных функций, осуществление функциональных обязанностей - вот те операции, которые заполняют значительную часть жизни военнослужащих.

Соревновательное взаимодействие - вид, при котором имеется четко определенная цель, которая должна быть достигнута. Все действия людей, в этом случае, соотнесены друг с другом с учетом этой цели таким образом, что они не вступают в конфликт. При этом и сам человек не вступает в конфликт с самим собой, придерживаясь установки другого "игрока", но при этом ему присуще желание добиться лучших результатов. Поскольку военнослужащий принимает установку других людей и позволяет этой установке определять, что он совершит в следующий момент с учетом какой-то общей цели, постольку он становится органическим членом своей группы.

Уход - довольно обычный и естественный вид межличностного взаимодействия. Однако нельзя не отметить, что к нему чаще прибегают люди с проблемами в области реализации межличностных потребностей. В этом

случае человек, находясь с другими людьми, например, в одном служебном помещении и выполняя вроде бы совместную деятельность, мысленно пребывает в совершенно ином месте, как бы ведет разговор с другими собеседниками. Однако следует учитывать, что если человек не выбирает других форм взаимодействия, кроме ухода, то это уже патология - психоз.

Времяпрепровождение, как вид межличностного взаимодействия, обеспечивает хотя бы минимум приятных ощущений, знаков внимания между взаимодействующими людьми. Это фиксированная форма транзакций (межличностного взаимодействия), призванная удовлетворять потребность военнослужащего в признании. При этом происходит оценивание партнеров и перспектив развития отношений с ними на ближайшую перспективу.

Еще один вид межличностного взаимодействия реализуется в форме **игры** (манипуляции). Считается, что это искаженный способ взаимодействия, так как в этом случае все межличностные потребности преобразуются в одну - в потребность контроля за другими людьми. Независимо от вида потребности и жизненной ситуации, игра предполагает преимущественно психологический силовой вариант. В свою очередь, игры отличаются от других видов наличием скрытых мотивов и желанием выигрыша. Американский психолог Э.Берн для выхода из такой формы взаимодействия предложил заменить двойные транзакции на открытые и прямые, поскольку справедливая игра невозможна при наличии скрытого подтекста.

Следует учитывать, что во всех перечисленных видах межличностного взаимодействия обязательным элементом выступает процесс восприятия одним человеком другого. В психологии это явление получило название перцепции.

Перцепция и ее закономерности

Поскольку человек в общении всегда представлен, прежде всего, своими личностными качествами, постольку он и воспринимается как личность. С точки зрения С.Л.Рубинштейна, в этом случае мы как бы "читаем" другого человека, расшифровывая значение его слов, действий и других внешних проявлений. Впечатления, которые возникают при этом, играют ведущую регулятивную роль в процессе последующего межличностного взаимодействия военнослужащих. При этом необходимо учитывать проявление ряда закономерностей - явлений идентификации, эмпатии, рефлексии и каузальной атрибуции.

Идентификация (уподобление) выступает одним из самых простых способов понимания другого человека. В этом случае собеседник ставит цель осмыслить цели и проблемы своего собеседника. Это не единственный способ, но в реальных ситуациях взаимодействия военнослужащие пользуются

таким приемом, когда предположение о внутреннем состоянии, например, подчиненного строится на основе попытки поставить себя на его место.

Эмпатия предполагает стремление эмоционально откликнуться на личностные и другие проблемы собеседника. Иными словами, это способность эмоционально воспринять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, принять его со всеми его мыслями и чувствами. Здесь имеется в виду не рациональное осмысление проблем другого человека, а как бы "резонирование" с его эмоциональным состоянием.

Процесс понимания людьми друг друга осложняется явлением **рефлексии**, под которым понимается осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению. Это уже не просто знание или понимание другого военнослужащего, но и своеобразное чувство того, как он понимает тебя, своеобразно удвоенный процесс зеркальных отражений друг друга, глубокое, последовательное и всестороннее взаимоотражение.

Важное значение для более глубокого понимания того, как люди воспринимают и оценивают друг друга, имеет явление **каузальной атрибуции**. Исследованное и введенное в научный оборот американским психологом Ф.Хайдером, оно представляет собой объяснение субъектом межличностного взаимодействия причин и характера поведения других людей. В этом случае оно может осуществляться либо через понимание внутренних причин (внутренних диспозиций человека), либо через внешние причины (влияние внешних условий).

Рассмотренные теоретические положения, раскрывающие основное содержание взаимодействия личности в социальной группе и формирующихся в результате межличностных взаимодействий, позволяют вести речь об изучаемом явлении как о социально-психологическом процессе. Следовательно, как во всяком другом процессе, здесь проявляются своеобразные закономерности, которые формируют их соответствующее содержание.

Закономерности и содержание межличностного взаимодействия

Следует отметить, что закономерности межличностного взаимодействия с 60-х годов XX века находятся в центре внимания многих отечественных и зарубежных психологов. Результаты их исследований легли в основу ряда соответствующих научных теорий.

Проблема закономерностей и содержания межличностного взаимодействия в отечественной психологии (Андреева Г.М., Донцов А.И., Петровский Л.А. и др.) исследуется преимущественно в рамках социального взаимодействия, в котором поведение и социальный статус каждого члена в ощу-

тимой степени обусловлен деятельностью и существованием других членов. При этом, взаимозависимость сторон в процессе взаимодействия в группе может быть как симметричной (равной), так и несимметричной. В последнем случае одна из сторон сильнее влияет на другую. В этом случае выделяются одно- и двухстороннюю интеракции (личностное взаимодействие в социальной группе), каждая из которых может охватывать как все сферы человеческой деятельности (тотальная интеракция), так и только какую-то одну специфическую форму или сектор деятельности (локальная интеракция). В независимых секторах интеракции военнослужащие могут и не оказывать никакого влияния друг на друга.

В рассматриваемом подходе отечественной психологии также выделяются организованные и неорганизованные взаимодействия. Интеракция организована, если отношения сторон, их действия сложились в определенную структуру прав, обязанностей, функций и опираются на некую систему ценностей. Неорганизованная интеракция возникает в том случае, когда отношения и ценности военнослужащих находятся в аморфном состоянии – их права, обязанности, функции и социальные позиции не определены.

Наиболее популярными зарубежными подходами к рассматриваемой проблеме являются три теории - обмена, символического интеракционизма и психоаналитическая теория.

Теория обмена (Дж.Хоманс, П.Блау) рассматривает социальное поведение как взаимодействие людей, находящихся в непрерывных процессах материального и нематериального обмена друг с другом. Они могут быть объяснены положениями, основанными на психологическом бихевиоризме. Согласно его основам, поведение человека подчинено основному правилу: чем чаще социальное действие личности вознаграждается, тем чаще он стремится производить это действие. Если человек ожидает положительный, нужный для него результат от взаимодействия с другими людьми, то контакт продолжается. В то же время авторы теории считают, что социальная связь (межличностное взаимодействие) устанавливается и поддерживается, только если она соответствует личностной целесообразности и плата за нее не превышает вознаграждения; если достигнута взаимная согласованность и единство критериев платы и вознаграждения всех участников социального взаимодействия. При этом если одна из сторон ущемлена, то она будет стремиться пересмотреть эти связи и отрегулировать их заново. В противном случае создаются условия для конфликта.

Теория символического интеракционизма (Дж.Мид, Г.Блумер) исходит из того, что люди реагируют не только на поступки других людей, но и на их намерения. Она рассматривает взаимодействие между людьми как непрерывный диалог, в процессе которого они наблюдают и осмысливают на-

мерения друг друга и реагируют на них. Интеракционисты подчеркивают, что речь выступает главным фактором человеческого взаимодействия. Она имеет символическую природу и любой языковой символ (слово) выступает частным значением, возникшим в результате единичного взаимодействия и имеющим договорную природу. Сходное понимание слов, жестов и других символов облегчает взаимодействие, позволяет правильно интерпретировать поведение друг друга. В этом случае люди корректируют свои действия, приспособливают собственное поведение к действиям других и стремятся видеть себя глазами группы.

Психоаналитическая теория (З.Фрейд) предполагает, что в процессе взаимодействия людей воспроизводится их детский опыт и люди невольно применяют те понятия, которые усвоили в раннем детстве. Автор теории считал, что люди образуют социальные группы и остаются в них отчасти потому, что испытывают чувство преданности и покорности лидерам группы, невольно отождествляя их с могущественными личностями, которых в детстве олицетворяли их родители. В таких ситуациях люди как бы возвращаются к более ранней стадии своего развития. И если их взаимодействие первоначально является неорганизованным и у них нет четкого плана действий, то это способствует укреплению власти лидера группы.

Рассмотренные психологические основы формирования коллектива в результате установления между его членами межличностных контактов и последующего межличностного взаимодействия, создают необходимые условия для его изучения уже как непосредственно социально-психологического явления. Однако, учитывая интересующую нас сферу, главное внимание нами по-прежнему будет сосредоточено на его психологическом аспекте.

ВОИНСКИЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

В сложной организации воинских соединений и частей важное место занимает их первичное звено – подразделение (расчеты, боевые части, экипажи и др.). Именно они, по мере своего становления, создают особое образование – коллективную психологию, которая регулирует совместную жизнь и профессиональную деятельность военнослужащих. Однако психологические явления являются продуктом коллективного взаимодействия.

Понятие коллектива подразделения и условия его формирования

Коллектив - понятие латинского происхождения, означающее "собранность", т.е. целостность, сохраняющая неприкосновенность индивидуальности. Понятие же группы тождественно смыслу старого русского слова "кружок". В основе того и другого - связь, соединяющая людей. Дух коллектива хорошо отражает понятия «товарищество», «воинское братство». Вследствие этого в отечественной военной психологии под **воинским коллективом** понимается *организационное объединение военнослужащих на основе общности их идейных и морально-нравственных позиций, совместной службы и боевой (служебной, вахтенной и др.) деятельности под руководством единоначальника*. Следовательно, его отличительными признаками выступает то, что это:

- высокоорганизованная группа идейно убежденных и дисциплинированных военнослужащих, способных самостоятельно (автономно) выполнять служебно-боевые, служебные, учебные, и другие задачи;

- специфическая социальная общность, предназначенная для защиты Отечества, характеризующаяся единством понимания воинского долга, общностью коллективистской психологии.

Однако в зависимости от характера и направленности функционирования (проведение сухопутных, воздушных, морских и т.д. операций) каждый из коллективов наделен соответствующими особенностями. Какова же специфика воинского коллектива подразделений и частей Военно-морского флота?

Находя ответ на этот вопрос, необходимо учитывать, что воинскому коллективу, как и любому коллективу нашего общества, присущи все наиболее общие признаки коллектива. Но в то же время он имеет и свои особенности, характеризующие данный коллектив как воинский.

Во-первых, воинскому коллективу свойственна специфическая главная задача и причина его существования - охрана и защита государственного суверенитета Российской Федерации. К тому же ее решение достигается насильственными средствами с помощью оружия. А это обуславливает своеобразие норм и правил поведения и взаимоотношений между членами коллектива.

Во-вторых, в воинских коллективах предусмотрена строгая централизация управления и разделение людей на служебные категории, что четко регламентирует их обязанности и права.

В-третьих, воинским коллективам характерны относительная однородность и стабильность деятельности, длительность пребывания членов коллектива в условиях совместной деятельности. К числу прочих особенностей воинских коллективов также можно отнести оторванность значительной части коллектива от семьи, родных, близких, разнородность членов воинского коллектива и некоторые другие.

Вместе с тем нельзя не отметить, что специфика профессиональной деятельности военных моряков, их личностные и образовательные особенности накладывают своеобразный (специфический) отпечаток и на межличностные (внутриколлективные) отношения. Каковы же в этом случае специфические особенности коллективов военно-морских подразделений?

Как показывает анализ, к ним можно отнести:

1. Повышенную ответственность за решение служебных, вахтенных и боевых задач, особенно в ходе боевого похода;
2. Динамичный и постоянный учебно-боевой процесс;
3. Относительную изоляцию в профессиональной деятельности в составе расчетов, боевых частей и экипажей;
4. Экстремальность решаемых вахтенных и боевых задач;
5. Неоднородность коллектива (военнослужащие по контракту из числа офицеров и мичманов и военнослужащие по призыву);
6. Специфику повседневных задач и целей деятельности, а также периодически широкий диапазон общения и относительную стабильность коллективов кораблей.

Нынешний воинский коллектив также отличается и тем, что с перечисленными признаками, уже известными связями, создающими прочный психологический потенциал, в нем также проявляется ряд других нравственно-психологических сил. Имеется в виду то духовное, нравственное, деловое начало, содержание внутреннего мира каждого члена коллектива, которое их объединяет, связывает, "притягивает" друг к другу. Оно складывается из следующих компонентов:

- общности нравственных норм, которыми люди руководствуются в своем поведении. Для Военно-морского флота, как и для других силовых ведомств России, эти нормы закреплены в воинских уставах;
- совместной деятельности, имеющей государственное значение;
- наличие у всех членов коллектива воинского мастерства или стремления к его приобретению и др.

Стержневой в понятии коллектива воинского подразделения выступает идея межличностных связей военнослужащих. Именно взаимные связи между людьми являются решающим фактором (условием), определяющим сплоченность подразделения, активность и жизненность объединения, чле-

нами которого они становятся. В свою очередь, духовные связи между военнослужащими зависят от того, как они воспринимают друг друга, как относятся к общей цели военно-профессиональной деятельности и т.д. В связи с этим, в отечественной военной психологии существуют два подхода к пониманию *условий формирования коллектива*.

Согласно первому подходу, коллектив подразделения представляется как социальное (надличностное) образование, нечто самостоятельное, не сводимое к совокупности составляющих его индивидов. Этот подход назван "антропоморфным", потому что в этом случае объединение военнослужащих рассматривается как целостный социальный объект, жизнь и деятельность которого воспроизводит активность каждого своего члена, за счет которой он сам существует.

С позиции второго подхода коллектив воспринимается как социально-психологическая среда жизни и деятельности военнослужащих, среда, которую они создают друг для друга. Сторонники этого подхода предпочитают говорить не о группах и коллективах, а о "личности в группе". Эта концепция выражает личностно-ориентировочную точку зрения на коллектив.

Обе позиции не свободны от крайностей как теоретического, так и практического порядка. Первая позиция, как показывает отечественный опыт военного строительства советского периода, может привести к недооценке личности, абсолютизации «единства», что опасно нивелированием человеческой индивидуальности и ее личностных ценностей, стремлением добиться того, чтобы все члены коллектива не только действовали одинаково, но и были «все как один». Между тем известно, что именно в коллективе подразделения происходит необходимая для полноценного развития и естественная для военнослужащего личностная дифференциация. По мере формирования, развития и функционирования коллектива за его членами закрепляются определенные социально-психологические роли, согласовывающие в себе потребности коллектива и личности.

Каждый человек вносит в совместную деятельность собственные взгляды на актуальные проблемы, предлагает свои способы их решения. Он предоставляет в распоряжение коллектива свои способности и обращается за помощью в связи со своими собственными трудностями. Все это очень индивидуально. Поэтому единство, без которого нет ни коллектива, ни группы, достигается не путем выравнивания членов коллектива воинского подразделения, а на основе согласования различий, поиска психологической совместности, максимального учета и поощрения межличностных симпатий. В результате, структура коллектива воинского подразделения имеет два взаимосвязанных, дополняющих друг друга, но разных по содержанию психологических комплекса. Один из них ориентирован на общую деятельность кол-

лектива, связанную с решением стоящих перед ним служебных, вахтенных, боевых и др. задач, второй - на его внутреннюю, социально-психологическую сферу. Несомненно, что оба они необходимы, так как имеют объективную природу и взаимозависимы.

Однако, это лишь условия, которые необходимы для объединения людей в социальные группы. А какова же его диалектика? Какие этапы или психологические рубежи проходит личностное взаимодействие в рамках конкретной социальной общности, прежде чем можно будет вести речь о единстве целей и устремлений ее членов?

Диалектика коллективного объединения военнослужащих

Проанализировав процесс социализации (установления социально значимых взаимодействий в группе), мы приходим к выводу, что в диалектике формирования коллектива можно выделить несколько этапов, каждый из которых имеет свое содержание и преследует специфические цели.

1-й этап - формирование случайной группы - начального объединения военнослужащих на основе их территориальной близости в данный момент времени (например, на сборном пункте или служебном совещании);

2-й этап - формирование неорганизованной группы (номинальной группы, конгломерата), предусматривающей добровольное объединение людей на основе некоторого совпадения их интересов, проявившихся в ходе непродолжительных межличностных контактов;

3-й этап - формирование организованной группы – объединения военнослужащих, способных к эффективным совместным действиям. Она, в свою очередь, бывает нескольких уровней.

Низкий уровень (ассоциация) представляет собой объединение на основе приказа (призывники) или интереса (любители шахмат). В составе такой группы, как правило, 7-12 человек. Период существования от 3 до 5 дней. По истечении указанного временного периода ассоциация или прекращает свое существование, или переходит на более высокий уровень.

Средний уровень (кооперация) - для нее характерна более осознанная деятельность и дисциплина. Возникает она, как показывают наблюдения войсковой практики, через 10-15 дней после установления межличностного взаимодействия. В подразделении, как правило, насчитывается 2-3 группы по 3-6 военнослужащих, объединенных, например, на основе актуализировавшегося в первое время чувства (землячество).

Высокий уровень (автономизация) характеризуется четкой организованной структурой и дисциплиной, внутренним единством целей и мотивов военно-профессиональной деятельности.

Высший уровень группового объединения людей в отечественной психологии, в отличие от большинства зарубежных школ, принято называть коллективом. Рассмотрим стадии его развития, которые определяют тот или иной характер управленческого воздействия.

Наблюдения за формированием ряда воинских подразделений позволили военным психологам выделить 4 основных стадии развития коллектива.

1. Стадия социального единства - начальная стадия развития воинского коллектива, которая характеризуется тем, что большинство воинов сознательно относятся к службе и дисциплине, отчетливо представляют свои обязанности и цели деятельности, ориентируются на единую систему духовных ценностей, которая не противоречит их личностным ориентациям.

2) На стадии войскового товарищества в основном, завершается процесс взаимного изучения, устанавливаются товарищеские взаимоотношения между военнослужащими. На этой стадии уже можно обнаружить достаточно стабильную структуру коллектива: коллективное мнение и настроение, взаимоотношения и сплоченность, дисциплинированность и коллективные привычки. Руководитель, воздействуя на эти показатели, более эффективно управляет коллективом и каждым подчиненным в отдельности.

3) Стадия социальной зрелости. Коллектив достигает единства воли действий, знаний и убеждений, интересов и ценностных ориентаций. Взаимодействие между военнослужащими основывается на взаимопомощи, взаимоподдержке, взаимозаменяемости и бесконфликтности. Военнослужащие предъявляют к себе высокие требования, старательно изучают боевую технику и оружие, совершенствуют коллективное мастерство.

4) На стадии самоуправления коллектив понимает своего руководителя (командира, начальника), как говорится, с полуслова и воспринимает его требования как свои собственные. При этом отпадает необходимость контроля действий подчиненных - эту функцию выполняет адаптированное под коллективные устремления личностное сознание военнослужащего и коллективный контроль его сослуживцев.

Рассмотренные стадии развития воинского коллектива являются типичными для коллективов всех видов. Однако темпы развития могут быть различными в зависимости от социально-психологической подготовки руководителя, индивидуальных особенностей военнослужащих, характера решаемых коллективом служебных, вахтенных, боевых и других профессиональных задач. Следовательно, общие закономерности развития воинского коллектива должны учитываться офицером-руководителем подразделения и конкретизироваться в зависимости от сложившихся условий его деятельности. Для оценки сформированности и прогнозирования эффективности функ-

ционирования подчиненного подразделения он руководствуется соответствующими психологическими признаками.

Основные психологические признаки сформированности воинского коллектива

Для определения уровня сформированности коллектива подразделения на конкретный момент времени используются соответствующие критерии, в основу которых положены специально выявленные *признаки*. В отечественной военной психологии к их числу относят: общность профессиональной деятельности; опосредование межличностных отношений целями, ценностями и содержанием профессиональной деятельности; единство и сплоченность; наличие определенной организационной формы объединения; согласованность и учет основных интересов всех членов коллектива; устойчивость и гармоничность отношений, основанных на взаимной контактности и ответственности.

Войсковыми и флотскими психологами в последние годы выявлены еще целый ряд других признаков, но они, имея многие из перечисленных ранее, отражают другие специфические особенности воинских коллективов, например, боевых частей корабля, расчетов, береговых подразделений и частей и т.д.

Как уже отмечалось, используя перечисленные признаки в качестве соответствующих критериев, можно предположить, что не все воинские подразделения могут достигать в своем развитии уровня, позволяющего называть их коллективами. Достаточно часто встречаются расчеты, экипажи и др., остановившиеся на уровне организованной социальной группы. Однако, как показывает сравнительный анализ, их функционирование в этом случае выглядит менее эффективным, чем воинских коллективов. Считается, что именно в коллективе полностью реализуются возможности групповой деятельности, а входящие в его состав военнослужащие имеют все условия для полной личностной самореализации.

В то же время для командира (начальника) подразделения весьма важным является учет в своей руководящей деятельности не только уровня социальной общности его подчиненных, но некоторых других особенностей, например, количества подчиненных, структуры подразделения и специфики решаемых ими военно-профессиональных и других задач. Именно их своеобразное сочетание в каждом конкретном случае позволили военным психологам выделить несколько видов коллективов, среди которых, прежде всего, представлены:

Первичные коллективы - коллективы с непосредственным контактом, взаимодействие между собой (боевая часть кораблей 2 и 3 ранга, экипаж корабля 4 ранга и др.);

Вторичные коллективы - коллективы, состоящие из нескольких первичных. Они могут находиться в опосредованном взаимодействии, общении между собой (боевая часть корабля 1 ранга, экипаж корабля 3 ранга и др.).

Применение изложенных психологических признаков для анализа и оценки качественного состояния воинского коллектива выявить в каждом из них своеобразную структуру.

Структура воинского коллектива

В воинских частях существует большое разнообразие низовых (первичных) коллективов. В структуре их психологии много общего. В то же время все они отличаются друг от друга. Объясняется это тем, что воинские коллективы решают различные задачи, имеют свои военно-профессиональные особенности (например, в зависимости от структурности подразделения – боевая часть, экипаж, береговая часть и т.д.).

Также различают воинские коллективы по типу внутриколлективного общения: в одних коллективах оно составляет основу коллективной деятельности (там, где имеются коллективная боевая техника и оружие, обслуживаемая группой воинов-специалистов), в других - общение происходит, в основном, на учебных занятиях, совещаниях, во время отдыха, так как члены коллектива заняты, главным образом, индивидуальной военно-профессиональной (специалисты связи, акустики и др.) деятельностью.

Коллективы, созданные в соответствии со штатно-организационной структурой (подразделение) обычно называют **основными (формальными) воинскими коллективами**. К их числу также относятся спортивные, художественные коллективы, кружки, секции и другие объединения по интересам, регламентированные соответствующими приказами.

Коллектив, обеспечивающий непосредственное взаимодействие военнослужащих друг с другом, называется контактным. Его может составлять группа, башня.

Контактные коллективы организационно включаются в первичные, функционирующие в рамках одного подразделения – боевой части корабля 2 и 3 ранга, батареи, экипаж корабля 4 ранга. Однако бывает, что первичные и контактные коллективы несколько разнятся по своей групповой психологии. В таком случае прочность первичного коллектива (подразделения) снижается.

Каждый военнослужащий, естественно, может быть членом нескольких коллективов: прежде всего, основного (военно-профессионального), а также других. Например, являясь конкретным специалистом в коллективе подразделения, он как участник художественной самодеятельности входит в состав соответствующего кружка, а как спортсмен - является членом коллектива спортивной секции и так далее. Однако разнообразие воинских коллективов не мешает, а, напротив, помогает сплачивать людей вокруг главных целей и задач, превращать их в настоящую военную организацию, устойчивую и надежную при любых самых сложных обстоятельствах.

Обобщая изложенное, можно сделать вывод, что формирование воинских коллективов является следствием действия как объективных законов, так и субъективной деятельности его членов. Вместе с тем необходимо учитывать, что люди, взаимодействующие в рамках конкретного воинского или другого коллектива, выступают носителями индивидуальной психики и уникальной личностной психологии. В результате осуществляемых контактов на межличностном уровне формируются своеобразные психологические явления, получившие название психологии коллектива.

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИИ КОЛЛЕКТИВА

Существование воинского коллектива, его повседневное военно-профессиональное функционирование предполагают наличие совместной психической активности входящих в него людей. Это коллективная мыслительная работа, обмен впечатлениями и переживаниями, совместное волевое напряжение для преодоления трудностей и т.д. Эту групповую психическую активность, а также ее результаты принято называть коллективной психологией.

Понятие "психология коллектива"

По своей сущности *психология коллектива* представляет собой те *непосредственные психологические реакции, которые формируются в результате межличностных взаимодействий военнослужащих с другими членами коллектива и закрепившиеся как общепризнанные*. Иными словами, это возникающий в процессе общения, совместной жизни, служебной, вахтен-

ной, боевой и всякой другой деятельности комплекс психологических связей между людьми, благодаря которым они приобретают способность действовать как единое целое. Отдельные, не связанные в логическую схему представления, достаточны для поддержания нормальных будничных взаимоотношений, но они не позволяют глубоко ориентироваться и, должным образом, реагировать на происходящие общественные события, предвидеть и учитывать следствия совершенных действий и поступков. Здесь, несомненно, должно появляться психологическое явление нового типа, отражающее отношение к происходящим событиям и явлениям всего коллектива.

Если же говорить о *структуре психологии коллектива*, то есть о тех психологических компонентах, в которых заключено ее содержание, то ее можно представить двумя группами.

1. Группа личностных социально-психологических явлений, возникающих из непосредственного взаимодействия военнослужащих друг с другом. К ним относятся притязания, самоутверждение личности, лидерство, авторитет, психическое заражение, взаимные требования и внушения, подражание, конформизм, психологическая совместимость, идентификация, эмпатия, симпатия или антипатия и др. Нередко в психологической литературе перечисленные явления коллективной психологии используют при раскрытии содержания межличностных отношений.

2. Группа коллективных социально-психологических явлений среди которых, прежде всего, выделяются коллективное мнение, коллективное настроение, коллективные потребности и коллективные традиции. Отдельные отечественные психологи в их число включают также коллективные привычки, запросы, ценности (интересы, взгляды, убеждения), психологическую готовность и устойчивость, нравственный климат коллектива и ряд других компонентов.

Первая группа социально-психологических явлений коллектива отражает характер и особенности взаимоотношений между военнослужащими, что позволяет ей играть весьма важную роль в его функционировании и рассматривается в качестве самостоятельной учебной темы. Сейчас же будут рассмотрены основные структурные элементы второй группы.

Коллективные социально-психологические явления

Некоторые результаты совместной умственной деятельности военнослужащих - общие взгляды и позиции по принципиальным вопросам, согласованные решения по текущим проблемам службы, а также сам процесс их формирования называют коллективным мнением. Иногда в этом случае говорят о коллективной мысли или коллективном разуме. По своей же сути *кол-*

лективное мнение представляет собой *совокупное оценочное суждение, выражающее отношение воинского коллектива или его большей части к объектам, явлениям или событиям окружающего мира*. Оно выражает позицию, взгляды, убеждения и ценностные ориентации военнослужащих. К числу его основных видов можно, прежде всего, отнести официальное (высказываемое открыто) и неофициальное (скрываемое от других лиц, прежде всего из числа руководящего состава) коллективное мнение. При этом необходимо учитывать, что именно неофициальное мнение коллектива наиболее существенно влияет на формирование других социально-психологических явлений в данной социальной общности (группе или коллективе).

Мнение воинского коллектива складывается и развивается под воздействием различных факторов. Поэтому его можно оценивать как показатель сознательности, идейной направленности и зрелости коллектива, важную составляющую педагогического воздействия на личность каждого из входящих в него членов. Коллективное мнение положительной направленности способствует укреплению организованности и порядка в подразделении, повышению качества решения стоящих перед ним задач.

Коллективное мнение, как социально-психологическое явление, в ходе своего формирования проходит три этапа. На первом этапе военнослужащие воспринимают, анализируют и оценивают поступок или событие, у каждого из них появляется своя субъективная оценка и индивидуальное мнение (суждение). На втором этапе военнослужащие обмениваются мыслями и индивидуальными оценками. Этот этап может происходить либо спокойно, либо в спорах, в зависимости от того, насколько информация затрагивает интересы каждой личности, а суждения других соответствуют именно его точке зрения. На третьем этапе участвуют группы военнослужащих, чьи мнения (индивидуальные оценочные суждения) хотя бы в принципе совпадают. Чем сильнее затрагивает обсуждаемое событие интересы различных групп военнослужащих, тем активнее, а возможно и конфликтнее проходит процесс формирования коллективного мнения.

В психологии отмечается, что тому, кто первым сообщил о событии или явлении, значительно легче сформировать групповое отношение к нему. Это объясняется так называемым *феноменом инерции*. Зная авторитетность коммуникаторов (источников информации) и их влияние на формирование коллективного мнения, на первом этапе проще влиять на его формирование. Эта задача осложняется на втором этапе, когда у большинства членов коллектива уже сложилось определенное суждение относительно оцениваемых событий или явлений. В этом случае уже необходимо прикладывать усилия для изменения сформировавшихся суждений, которые, к тому же, обладают известной инерцией.

Социально-психологический климат коллектива всегда проникнут сложной гаммой эмоций, чувств и страстей, которые овладевают его членами и существенно влияют на его жизнь и деятельность. Это явление в психологии получило название коллективного настроения.

Коллективное настроение - это *эмоциональные реакции коллектива на явления объективного мира, протекающие в определенный отрезок времени*. Оно обладает большой заразительностью, импульсивной силой и динамичностью. Рассматриваемое явление мобилизует или сдерживает коллективное сознание, определяет характер общего мнения и межличностных отношений. Следовательно, настроение коллектива – это взаимосвязанные эмоциональные реакции и переживания, которые имеют определенную окраску, характеризуются большей или меньшей интенсивностью и напряженностью и от которых зависит степень готовности военнослужащих к тем или иным действиям. Бывает, что групповое настроение принимает форму возбуждения, которое превышает безопасные пределы и становится доминирующим фактором поведения, плохо поддающимся рациональному управлению со стороны командира (начальника).

Исследования военных психологов последних лет показали, что основными причинами формирования и проявления тех или иных настроений в коллективах подразделений, как правило, выступают: качество и направленность военно-профессиональной деятельности (успех или неудачи); характер взаимоотношений между военнослужащими одного подразделения (доброжелательность, требовательность, унижения и др.); индивидуальные психологические особенности военнослужащих (личностная направленность, темперамент и др.); настроение и стиль руководства командиров и начальников; эргономические и социально-бытовые условия решения военно-профессиональных и других задач.

Настроение коллектива может быть самым различным, но для его общей характеристики достаточно выделять два диаметрально противоположных вида: положительное и отрицательное. Положительное настроение ("мажор") включает в себя такие эмоции и чувства, как удовлетворенность, бодрость, воодушевление, оптимизм, радость и т.д. Отрицательное же настроение ("минор"), наоборот, характеризуется неудовлетворенностью, неуверенностью, пессимизмом, унынием, депрессией, отчаянием, паникой и др. Чаще всего отрицательное коллективное настроение возникает в результате опасных ситуаций, гиперстрессов и потрясений. Следовательно, отрицательное настроение является своего рода сигналом тревоги, резкого дискомфорта ситуации, сильного стрессового воздействия, плохих взаимоотношений и низкого уровня сплоченности коллектива.

Офицеру также необходимо учитывать особенности проявления настроения воинского коллектива. К их числу относятся: противоречивость (возможность формирования и проявления эмоций, не соответствующих объективной ситуации); обусловленность непосредственными социальными и другими факторами (климатические или социальные условия); нерациональность, стихийность, спонтанность; высокая скорость формирования противоположной эмоциональности; низкая управляемость.

Коллективное настроение оказывает достаточно сильное влияние на организованность воинского подразделения и эффективность его функционирования. При этом одни из них способствуют успеху решения служебных, вахтенных и других задач (энтузиазм, увлеченность, приподнятость), другие, напротив, резко снижают возможности коллектива (неверие в силы сослуживцев, общее уныние, подавленность).

Специальные исследования показывают, что коллективное настроение может принимать форму возбуждения, превышающего безопасные пределы. В этом случае оно становится доминирующим фактором управления действиями военнослужащих и плохо поддается рациональному воздействию (убеждению). В результате возможно возникновение, например, паники, которая порождает дезорганизацию коллективной психологии, ослабление и утрату ее регулирующей роли. В этом случае подразделение из организованной группы может превратиться в неуправляемый конгломерат агрессивных и нерационально (в противовес инструкциям и здравому смыслу) действующих военнослужащих. Вот почему управление формированием и проявлением коллективным настроением должно всегда быть в поле зрения офицера.

Следующим социально-психологическим явлением, проявляющимся в ходе межличностного взаимодействия, выступают **коллективные потребности**. По своей сути это *психологическое отражение объективной или субъективной нужды коллектива в материальных или духовных продуктах (ценностях)*. Их содержание формируется под воздействием различных объективных и субъективных факторов, влияющих на функционирование определенной социальной общности людей. В основе формирования содержания коллективных потребностей находятся вполне конкретные объективные интересы, цели и стремления, достижение которых необходимо для полноценного решения задач, стоящих перед воинским коллективом. Однако они становятся реальной силой лишь тогда, когда преобразуются в субъективную потребность большинства военнослужащих подразделения. Обогащению арсенала потребностей военнослужащих способствуют широта и гармония их отношения к воинской службе в целом, своей военно-профессиональной деятельности, командирам и начальникам, сослуживцам и др.

Одной из форм выражения потребностей и показателем уровня их осознания являются коллективные интересы, представляющие собой избираемое, эмоционально окрашенное отношение коллектива к тем или иным явлениям и фактам действительности, вытекающих из его потребностей. Вот почему побуждение и закрепление интереса подчиненных к тем или иным процессам военно-профессиональной деятельности (боевой или вахтенной службе, совершенствования мастерства и др.) является важной задачей профессиональной деятельности офицера. В связи с этим необходимо постоянно наращивать у личного состава интерес к воинской службе, своей специальности, оружию и технике, формировать у каждого подчиненного осознание своей роли и места в подразделении.

С интересами в структуре направленности подразделения неразрывно связаны коллективные цели и устремления также выступающие одной из ее форм. В них проявляется общая направленность деятельности военнослужащих, сферы приложения своих физических и духовных сил. Вот почему важно, чтобы цели и устремления подчиненных максимально соответствовали направленности подразделения на успешное решение социально значимых военно-профессиональных и других задач подразделения.

Формированию, развитию и реализации положительно направленных интересов, целей и устремлений военнослужащих, как структурных элементов коллективных потребностей, во многом способствует психологически обоснованная и педагогически целесообразная организация функционирования воинского подразделения, целенаправленная воспитательная деятельность офицера. Именно эти и некоторые другие субъективные факторы, детерминированные служебными обязанностями командиров и начальников, оказывают решающее влияние на полноту и качество решения боевых, вахтенных, служебных и других военно-профессиональных задач подчиненным им личным составом.

Не менее важное влияние на функционирование коллектива оказываю **коллективные традиции**. Они представляют собой *относительно устойчивые сложившиеся на основе длительного опыта совместной служебной (вахтенной, -боевой) деятельности правила, нормы и стереотипы поведения, действий и общения в конкретных условиях (ситуациях), ставшие потребностью каждого или большинства членов коллектива*. К числу основных видов традиций относятся служебные (вахтенные, боевые), профессиональные, социальные, спортивные и ряд других.

Считается, что становление и развитие традиций во многом определяются их характером и действенностью. Они становятся устойчивыми формами коллективного поведения, если соблюдаются определенные условия. Так, эмоционально привлекательные традиции стимулируют развитие кол-

лектива, способствуют повышению сознательности и дисциплинированности. Их же утрата же существенно затрудняет развитие коллектива, точно так же, как потеря памяти становится препятствием для полноценного развития личности.

Традиции воинских подразделений и частей весьма многообразны. Условно они объединяются в несколько групп по ряду признаков:

- по направленности (положительные-отрицательные; прогрессивные-регрессивные и др.);

- по содержанию (исторические, вахтенные, боевые и др.);

- по сфере проявления (моральные, национальные, бытовые и др.).

Офицер, понимая разнообразие существующих традиций, должен, прежде всего, обращать внимание на формирование и реализацию наиболее значимые из них. В их число, например, входят любовь к морской службе, гордость за принадлежность к Военно-морскому флоту, конкретному кораблю или его боевой части, товарищество, взаимопомощь и др.

Большинство из коллективных традиций реализуются в соответствующих **воинских ритуалах** представляющих собой *символические действия военнослужащих, регламентированных уставами, обычаями и коллективным мнением*. Среди них следует выделить приведение военнослужащих к Военной присяге, вручение Боевого Знамени, подъем флага, прием молодого пополнения, вручение оружия и боевой техники и др.

Войсковая и флотская жизнь показывает, что воспитательные возможности воинского коллектива находятся в прямой зависимости от направленности сформированных в нем традиций. Следовательно, командирам и начальникам всех категорий необходимо постоянно заботиться о формировании и реализации возможностей положительных традиций, их отборе, закреплении и приумножении.

К сожалению, в воинских подразделениях находят проявление и целый ряд традиций отрицательной направленности (неформальных традиций), противоречащих уставным требованиям и морально-этическим нормам современного цивилизованного общества (прежде всего порожденных так называемым феноменом «дедовщины»). Они негативно влияют на эмоциональное состояние многих военнослужащих, воинскую дисциплину, что, в целом, снижает эффективность функционирования воинского подразделения. К тому же, как подчеркивал А.С.Макаренко, такую традицию невозможно отменить приказом – она «должна быть вытеснена новой традицией, более сильной и более полезной. Такая работа требует большого терпения и глубокой мысли». Вот почему предупреждение складывания неформальных традиций, их разрушение в последние годы представляют серьезную проблему педагогической деятельности командиров и начальников.

Весьма важным социально-психологическим явлением воинского подразделения выступает лидерство.

Лидерство в коллективе

Считается, что лидерство - это способность оказывать влияние, как на отдельную личность, так и на группу, направляя их усилия на достижение поставленных целей. Это естественный социально-психологический процесс, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение всех членов группы или определенная ее части. При этом под влиянием понимаются такие действия человека, которые вносят изменение в поведение, отношения и чувства другого человека. Его можно оказывать через идеи, устное и письменное слово, внушение, убеждение, эмоциональное заражение, принуждение, личный авторитет или пример.

Любая группа, решающая значимую для нее проблему, всегда выдвигает для ее решения *лидера*, которого можно определить как *личность, способную объединять людей ради достижения какой-либо цели*. Следовательно, понятие "лидер" приобретает значение лишь вместе с понятием "цель". К тому же его неотъемлемым свойством всегда выступает наличие хотя бы одного последователя. Роль лидера заключается в умении повести людей за собой, обеспечить существование таких связей в системе межличностных взаимоотношений, которые способствовали бы решению конкретных задач в рамках единой цели. Таким образом, лидер - это элемент упорядочивания системы человеческого взаимодействия.

Подходит ли офицер для роли лидера, зависит прежде от признания за ним другими подчиненными качеств превосходства, внушающих им веру в него и побуждающих признать его влияние на себя. Естественное лидерство - когда влияние исходит из признания другими членами группы (коллектива) личного превосходства лидера. Причем здесь важно не то, что офицер обладает качествами превосходства, а то, что его подчиненные признают обладание этими качествами.

Очень часто влияние лидера зависит от ситуации. Более высокий интеллект, подготовка или опыт могут явиться лишь частичным основанием для лидерства. Обычно решающее значение имеет склонность к доминированию, а именно - умение проявлять инициативу в межличностных отношениях, направлять внимание других, предлагать им решения, способность разговаривать на их языке. В этом случае роль лидера воинского коллектива заключается в том, чтобы претворять взгляды своих сторонников в согласованную программу действий.

В то же время следует учитывать точку зрения ряда отечественных военных психологов, что **общее лидерство** в группе складывается из трех компонентов - эмоционального, делового и интеллектуального. Эмоциональный лидер ("душа группы") - это человек, к которому каждый член коллектива может обратиться за сочувствием. С деловым лидером ("руки группы") хорошо работается, он может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела. К интеллектуальному лидеру ("мозг группы") все обращаются с вопросами, потому что он эрудит, все знает, может объяснить или помочь найти нужную информацию. Естественно, что наилучшим будет лидер, сочетающий все три компонента, но такая универсальность встречается крайне редко. Чаще всего проявляется сочетание двух компонентов, например, эмоционального и делового, информационного и делового и т.д.

В зависимости от преобладающих функций, реализуемых в деятельности, в отечественной психологии выделяют пять типов лидеров.

Лидер-организатор. Его главное отличие в том, что нужды коллектива он воспринимает как свои собственные и соответствующим образом активно действует. Он оптимистичен и уверен, что большинство проблем вполне разрешимо. Умеет убеждать, склонен поощрять, а если необходимо выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого личного достоинства. За ним идут, зная, что он не станет предлагать пустое дело. Именно такие офицеры оказываются на виду в любом неформальном коллективе.

Лидер-творец. Привлекает к себе, прежде всего, способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Он не командует, а лишь приглашает к обсуждению проблемы или путей решения задачи, может поставить ее так, что она заинтересует и привлечет подчиненных.

Лидер-борец. Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу с факторами, мешающими его подчиненным, готов отстаивать то, во что верит и не склонен к уступкам. Однако такому офицеру порой не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть. "Безумство храбрых" - вот стиль его руководства.

Лидер-дипломат. Если бы он использовал свои способности во зло, то его вполне можно было назвать мастером интриги. Он опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, в курсе сплетен и пересудов и потому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников из числа подчиненных. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих неафишируемых планов. Правда в воинском коллективе такого рода

"дипломатия" нередко лишь компенсирует неумение руководить более достойными способами.

Лидер-утешитель. К нему тянутся потому, что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

В зарубежной психологии существует достаточно большое разнообразие в подходах к типологии лидеров, однако наиболее популярен психоаналитический. З.Фрейд рассматривал лидерство как двуединый психологический процесс: с одной стороны групповой, а с другой - индивидуальный. В его основе лежит способность лидеров притягивать к себе людей, бессознательно вызывая чувство восхищения, обожания, любви. Поклонение людей одной и той же личности может сделать ее лидером.

Психоаналитики выделяют десять типов лидерства.

1. "Соверен", или "патриархальный лидер" представляется ими в образе строгого, но любимого отца (матери), способного подавить или вытеснить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе.

2. "Вождь". В нем люди видят концентрацию своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака - носитель этих стандартов, вот ему и стараются подражать в группе.

3. "Тиран". Он становится лидером только потому, что внушает окружающим чувство повиновения и безотчетного страха. Его считают сильным. Лидер-тиран - доминирующая, авторитарная личность. Его обычно боятся и смиренно подчиняются.

4. "Организатор". Он выступает для группы как сила для поддержания "Я-концепции" и удовлетворения потребности каждого, снимает у людей чувство вины и тревоги. Такой лидер объединяет людей.

5. "Соблазнитель". Такой человек становится лидером, играя на слабостях других людей. Он выступает в роли "магической силы", давая выход вовне подавленным эмоциям других людей, предотвращает конфликты, снимает напряжение. Такого лидера обожают и часто не замечают его отдельных, даже существенных, недостатков.

6. "Герой". Жертвует собой ради других. Такой тип проявляется особенно в ситуациях группового протеста - благодаря его храбрости другие ориентируются на него, видят в нем стандарт справедливости. Лидер-герой увлекает за собой других людей группы.

7. "Дурной пример". Выступает как источник заразительности для бесконфликтной личности, эмоционально заражает других.

8. "Кумир". Влечет, притягивает, положительно заражает окружение. Его любят, боготворят, идеализируют.

Два последующих типа лидеров согласно психоаналитическому подходу ("Изгой" и "Козел отпущения") по существу антилидеры, поскольку являются объектом агрессивных тенденций, благодаря которым развиваются групповые эмоции. Часто группа объединяется для борьбы с антилидером, но стоит ему исчезнуть, как группа может начать распадаться, так как пропал общегрупповой стимул.

В отличие от зарубежных подходов, отечественная военная психология также выделяет различие между так называемым "формальным" и "неформальным" лидерством. В первом случае влияние исходит из официального положения в организационной структуре подразделения, а во втором - из признания военнослужащими личного превосходства одного из них. Неформальный лидер выдвигается "снизу", а формальный (например, командир или начальник) назначается официально для управления подразделением.

Необходимо учитывать, что психология воинского коллектива по своему содержанию и формам проявления исключительно многообразна. Вместе с тем ей присущи те или иные обобщенные характеристики, которые позволяют офицеру (формальному лидеру) судить о ее направленности, содержании и уровнях развития.

Обобщенные характеристики психологии воинского коллектива

Важной обобщенной характеристикой любого воинского коллектива является его *направленность* (целеустремленность), которая представляет собой *систему коллективных целей и задач ближайшей и дальнейшей перспективы*. Именно в целеустремленности отражается обобщенное социально-значимое лицо подразделения, характер его действий, коллективные интересы, запросы, устремления. Однако для усиления воспитательной роли коллектива мало определить лишь направленность его деятельности. Здесь важно конкретизировать цели коллектива. Разбить их по рубежам, определить вклад каждого военнослужащего в общее дело, внедрить эти цели в сознание подчиненных, вызвать интерес к их достижению.

Характер и содержание направленности воинского коллектива в значительной мере определяются следующей характеристикой, которой выступает *групповая (коллективная) совместимость*, представляющая собой *способность военнослужащих согласовывать (делать непротиворечивыми) свои действия в различных видах совместной деятельности*. Иными словами, это эффект сочетания взаимодействия военнослужащих, который отражает уровень удовлетворенности военнослужащих, в совместной военно-профессиональной деятельности.

Результатом оптимальной коллективной совместимости и одним из условий эффективности функционирования воинского подразделения выступает **сплоченность коллектива**, представляющая собой *характеристику прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий военнослужащих*. К числу ее основных показателей отнесены четкость, слаженность и результативность совместной групповой деятельности.

В свою очередь коллективная сплоченность отражается на количественных показателях следующей характеристики, которая представлена **коллективной согласованностью** (сработанностью, слаженностью). Ее сущность заключается в *эффекте сочетания взаимодействия военнослужащих, который отражает уровень максимально возможной успешности совместной деятельности при минимальных затратах на фоне значительной субъективной удовлетворенности совместной деятельностью*. Иными словами, это результат успешного взаимодействия военнослужащих в конкретной деятельности (при отработке задач и нормативов, несении вахтенной или боевой службы и др.). Высшая степень коллективной (групповой) согласованности характеризуется ее **слаженностью**, возникающей в процессе совместной деятельности личного состава из совокупности коллективных усилий и вызывающей у военнослужащих чувство гордости за свой коллектив, проявления товарищества, взаимопомощи, координации усилий, творческого отношения к делу.

Рассмотренные социально-психологические явления воинских коллективов и их обобщенные характеристики представляют собой лишь теоретическое содержание коллективной психологии. Командирам и начальникам же важно не только их знание, но и умение использовать полученные знания в своей военно-профессиональной деятельности. А для этого необходимо усвоить методику изучения и управления основными социально-психологическими явлениями воинских коллективов.

ИЗУЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА И УПРАВЛЕНИЕ ЕГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ЯВЛЕНИЯМИ

Руководитель (командир, начальник) подразделения, несомненно, заинтересован в наибольшей эффективности его функционирования. Для это-

го ему необходимо постоянно влиять на протекающие в его психологической сфере процессы. Однако, как показывает практика, достичь этого нелегко. Офицер не сможет эффективно управлять своими подчиненными если не будет иметь достаточно полной и точной информации о содержании каждого из элементов коллективной психологии, особенностях взаимоотношений между военнослужащими.

Основные подходы к психологическому изучению коллектива

В настоящее время в войсковой практике реализуются *два подхода к изучению* социально-психологических явлений в воинских коллективах. Согласно первому из них коллектив рассматривается как социальное (индивидуальное, надличностное) образование, нечто самостоятельное, не сводимое к совокупности составляющих его военнослужащих. Это своеобразное юридическое лицо, самостоятельный субъект военно-профессиональной деятельности. Такой подход может быть назван «антропоморфным» потому, что коллектив рассматривается как целостный социальный субъект, жизнь и деятельность которого воспроизводит активность каждого своего члена и за счет ее сам же и существует.

С позиций второго подхода воинский коллектив воспринимается как социально-психологическая среда жизни и деятельности военнослужащих, которую они создают друг для друга. Его сторонники предпочитают говорить не о группах и коллективах в целом, а о «личности в коллективе». Этот подход выражает лично-ориентированную точку зрения на коллектив.

Обе эти позиции военных психологов-исследователей не свободны от крайностей как теоретического, так и практического порядка. Так, например, первая может привести к недооценке личности, абсолютизации характеристики «сплоченность (единство) коллектива», что опасно нивелированием человеческой индивидуальности, стремлением добиться того, чтобы все военнослужащие не только совместно действовали, но и были как бы «на одно лицо». Между тем разрабатываемые в последние годы гуманистические теории отечественной военной психологии и педагогики (например, лично-ориентированного образования), предполагают, что именно в коллективе происходит необходимая для полноценного развития и естественная для человека личностная дифференциация. Вот почему по мере формирования и последовательного функционирования коллектива за военнослужащими закрепляются определенные социально-психологические роли, объединяющие в себе потребности коллектива и ценностные ориентации личности.

Гуманистически ориентированная психология и педагогика исходят из того, что каждый человек вносит в совместную деятельность свои взгляды, предоставляет в распоряжение коллектива собственные способности (личный потенциал), но в то же время и обращается к нему за помощью. Все это очень индивидуально. Поэтому единство, без которого нет ни коллектива, ни личности должно быть главным объектом изучения социально-психологических явлений в воинских подразделениях. А, следовательно, изучению и анализу со стороны офицера преимущественно подлежат те социально-психологические характеристики, которые раскрывают содержание как внутриколлективных отношений, так и положение в них конкретного военнослужащего.

Опытные военные руководители знают, что изучить социально-психологические явления в коллективах, опираясь лишь на собственную интуицию, не так то просто. Эта задача будет решаться значительно эффективнее, если в деятельности офицера найдут применение специальные психологические методы и методики. В связи с этим известный отечественный ученый И.П.Павлов подчеркивал, что "Метод - самая первая, основная вещь... При хорошем методе и не очень талантливый человек может сделать многое".

Система методов изучения коллектива

Современная отечественная военная психология предлагает командирам (начальникам) подразделений достаточно большой арсенал соответствующих методов изучения психологии коллектива. Их можно условно объединить в три относительно самостоятельные группы:

1. *Всеобщий метод* (диалектический), реализуемый для изучения всех явлений объективной и субъективной действительности, в том числе и внутриколлективных. Как известно, в его основу положены законы (единства и борьбы противоположностей, перехода количественных изменений в качественные, отрицания отрицания и др.) материалистической диалектики. Универсальность метода заключается в том, что он применим для анализа любого социально-психологического явления, но дает в руки военного руководителя весьма общую информацию, которая может его лишь ориентировать в общем содержании изучаемого явления.

2. *Общие методы* включают в себя те из психодиагностических методов, которые позволяют получать уже более точную информацию о содержании изучаемого явления. В интересах изучения психологии коллектива большинство психологов к ним относят методы наблюдения, изучения доку-

ментов (контент-анализа), анализа результатов деятельности, независимых характеристик и эксперимента.

Метод наблюдения представляет собой способ изучения социально-психологических явлений коллективов на основе анализа их внешнего проявления в естественных условиях. Иными словами – это целенаправленное систематическое восприятие изучаемого объекта на основе регистрации избранных единиц (показателей, признаков), характеризующих особенности изучаемого социально-психологического явления коллектива.

Метод изучения документов предполагает диагностику содержания и уровня развития коллективных психологических явлений на основе анализа касающихся их документальных источников (актов проверок подразделений, годовых и других отчетов и т.д.). Необходимость избавиться от субъективности традиционного анализа документов во второй половине XX века привела к разработке так называемого метода контент-анализа – формализованного (количественно-качественного) исследования внутриколлективных элементов психологии.

Метод анализа результатов деятельности предусматривает изучение психологии коллектива на основе изучения эффективности его функционирования (прежде всего, качества решения профессиональных задач).

Метод независимых характеристик позволяет изучить содержание социально-психологических явлений в коллективах на основе анализа их оценок, высказанных различными людьми. В случае если эти оценки формулируются специалистами в области социальной психологии (психологами, офицерами отделений и отделов воспитательной работы и др.), то метод можно назвать методом экспертных оценок.

Метод эксперимента является достаточно эффективным методом, но предъявляет высокие требования к управленческим способностям и возможностям применяющего его лица. Его сущность заключается в том, что изучение психологии коллектива осуществляется на основе анализа ее проявления в специально созданных контролируемых условиях, в которых анализируемое явление должно обязательно проявиться.

В некоторых случаях могут применяться и некоторые другие методы, однако их результативность, как показывает войсковая практика, еще недостаточно высока. В то же время специалистами военной психологии в последние годы разработаны и находят все более широкое применение ряд других методов, которые включены в третью группу.

3. Специальные методы позволяют получать достаточно полную и точную информацию об изучаемых социально-психологических явлениях. В их числе наибольшее распространение в последние годы получил метод он-роса, предполагающий изучение социально-психологических явлений воин-

ского коллектива на основе анализа ответов опрашиваемых (респондентов) на определенный перечень вопросов. Этот метод реализуется в различных методиках. Среди наиболее распространенных в войсковой практике являются социометрическая методика Я.Морено, целый спектр экспресс-методик и др.

В интересах изучения групповой деятельности также может применяться математический метод и прежде всего методика иммитационного моделирования. Он позволяет оценить коллектив на основе исследования процесса решения групповой задачи различными членами коллектива.

Определенный интерес для офицеров войскового и флотского звена может представлять аппаратурный метод. Однако, как и другие методы рассматриваемой группы, он требует достаточного объема материальной и временной подготовки, а потому в повседневной практике применяется преимущественно только подготовленными специалистами психологии, социальной психологии и социологии.

Само по себе изучение содержания социально-психологических явлений подчиненных коллективов не является самоцелью. Оно необходимо офицеру для более эффективной организации внутриколлективной деятельности его подчиненных. Эта задача решается посредством реализации соответствующих способов управления социально-психологическими явлениями, проявляющимися в воинских подразделениях (группах, коллективах).

Способы влияния командира на коллективную психологию

Как известно, полноценное руководство воинским коллективом (подразделением) не ограничивается собственно организаторской деятельностью офицера. Оно еще включает и регулирование внутренних (социально-психологических) процессов, предупреждение и разрешение деструктивных конфликтов, решение ряда других психологических проблем. Все это - своего рода "внутреннее руководство". Оно заключается в воздействии на основные элементы коллективной психологии (взаимоотношения, коллективное мнение, традиции и др.) и выступает важным фактором, обеспечивающим нормальное функционирование и развитие психологии коллектива.

Известно, что способы (приемы и средства) управления социально-психологическими явлениями коллективов отличаются от тех, которые широко используются в организации групповой деятельности. Здесь, например, ограничены возможности приказного воздействия, прямого требования, запрета. Тем не менее, внутреннее управление возможно и необходимо. Если от этого устраняется руководитель, то оно переходит к кому-то из других

членов группы, который, занимая место лидера в структуре психологии группы, может при этом преследовать не всегда благородные цели.

По мнению отечественных военных психологов, управление психологией коллектива (группы) может осуществляться *тремя способами*. Прежде всего управляющий эффект достигается тем, что руководитель стремится выявить и использовать благоприятные психологические факторы. Например, в своей деятельности он может опираться на поддерживающее или совпадающее с его требованиями коллективное мнение, давать возможность здоровым элементам коллективного настроения проявить себя в действии. В результате, не только обеспечивается необходимая поддержка руководителя, но и эволюционирует сама коллективная психология. Игнорирование же упомянутых и других факторов может привести к тому, что психологические механизмы внутриколлективной жизни слабеют или изменяют свою содержательную направленность. Следовательно, первый способ управления психологией коллектива заключается в том, чтобы создать условия, при которых реализуется положительная составляющая ее содержания. При этом первоочередным условием является доверие членам коллектива, поручение его активу решения задач, регулирующих внутриколлективную деятельность, внимательное отношение к проявлениям инициативы и т.д.

Вторым способом управления психологическими явлениями воинского коллектива выступает корректировка групповых установок и позиций, налаживание и укрепление взаимоотношений между его членами и микрогруппами, облагораживание традиций, подъем настроения и др. Эти задачи вполне разрешимы, если учитываются закономерности, свойственные внутриколлективным процессам. Например, динамика коллективного мнения по конкретному вопросу поддается корректировке, если руководитель открыто не навязывает подчиненным свою волю, а дает им возможность совместно разобраться в существе дела, сформулировать и высказать свой взгляд, ознакомиться с позициями сослуживцев, уточнить свое восприятие проблемы и благодаря этому сформулировать взаимоприемлемое решение.

Не исключается и более приемлемый для военного руководителя третий способ управления социально-психологическими явлениями коллективов. Его суть заключается в том, что основные идеи исходят именно от него, а затем разъясняются и внедряются в сознание подчиненных. Однако следует учитывать, что этот подход малоэффективен, если командир (начальник) не пользуется авторитетом, а требующая решения проблема не терпит отлагательства. В то же время, этот способ предпочтителен в том случае, если офицер недостаточно знает подчиненный коллектив, или психология организованной группы находится не выше среднего уровня своего развития.

Вместе с тем следует иметь в виду, что предложенными способами управления не ограничиваются психолого-педагогические аспекты управленческой деятельности офицера. В их перечень входит еще немало социально-психологических явлений, требующих активного участия командира (начальника). К их числу, прежде всего, относятся проблемы, вызванные национальными и некоторыми другими особенностями военнослужащих.

Управление жизнедеятельностью многонациональных воинских коллективов

Следует иметь в виду, что на отношение каждого воина к своей роли в воинском коллективе существенно влияет весь его доармейский жизненный путь, который он прошел не только в социальной, но и в соответствующей национальной среде. Национальное окружение, как хранитель культуры, традиций и обычаев, играет при этом заметную роль. Но только в том случае, если оно в ходе взаимодействия с ним офицера воспринимается и осмысливается как свое собственное, востребованное. Если же связи с таким окружением отвергаются, то он просто не будет носителем национального. Вот почему командиру (начальнику) важно обязательно выяснить истинное отношение военнослужащего к национальному, этническому, религиозному и другим неординарным психологическим феноменам.

Данная многогранная задача требует творческого подхода в поиске и реализации эффективного ее решения. В числе апробированных средств организации жизнедеятельности многонационального воинского коллектива подразделения военными психологами рекомендуются следующие средства:

- раскрытие целей ратного труда, перспектив развития воинского коллектива, который способен обеспечить более эффективное совершенствование макрохарактеристик конкретного военнослужащего как индивида, личности, индивидуальности, субъекта военно-профессиональной деятельности, отражающих всего его стороны как целостного феномена;

- реализацию принципа ответственной зависимости в подразделении, который предполагает создание таких условий, когда социальные роли военнослужащими исполняются в соответствии с формальным статусом и вознаграждаются в зависимости с вкладом в достижение общего военно-социального ценностного результата;

- расширение сферы общения военнослужащих коллектива, обеспечивающее недопущение их замыкания в изолированных микрогруппах, которые формируются по национальному (религиозному, образовательному и др.) принципу и усиливают развитие группового эгоизма, издевательств и других различных отступлений от юридических, моральных и нравственных норм;

- обеспечение эмоционального единства личного состава подразделения посредством последовательного внедрения в жизнедеятельность коллектива воинских ритуалов, переходящих в социально-ценностные традиции, настроения, коллективное мнение;

- организацию военно-профессиональной деятельности в соответствии с требованиями законов, воинских (корабельных) уставов, инструкций и наставлений, что позволит военнослужащим любой национальности, этнической группы, вероисповедания или иной принадлежности реализовать свой личностный потенциал с максимальной пользой для военной службы.

Рассмотренные способы и средства предполагают активное участие в их реализации офицера. В то же время деятельность подчиненных не всегда может контролироваться командиром. Следовательно, актуализируется задача специальной психологической подготовки военнослужащих к самостоятельной эффективной совместной деятельности. Эта задача решается посредством проведения социально-психологического тренинга.

Социально-психологический тренинг

Как показали исследования отечественных военных психологов, социально-психологический тренинг выступает эффективным средством коррекции (перевода социально-психологических явлений на необходимый уровень или наполнение нужным содержанием) психологии коллектива. Он имеет выраженную практическую направленность и позволяет в довольно короткие сроки решить целый комплекс задач. К тому же его можно рассматривать в качестве эффективной формы психологического обучения подчиненных или средства развития характеристик коллективной или групповой психологии.

По своей сути социально-психологический тренинг представляет собой особым образом организованное взаимодействие членов малой группы (например, коллектива медицинского пункта), в процессе которого осуществляется воздействие, направленное на формирование социально-психологической компетентности ее членов в общении, совершенствовании внутриколлективных связей и отношений. При этом под **социально-психологической компетентностью** понимается способность человека адекватно оценивать себя, свое место среди других людей, эффективно взаимодействовать в системе межличностных отношений, прогнозировать коммуникативные события и выбирать адекватные средства самореализации в социальных ситуациях профессиональной деятельности.

Успешное использование тренинга в интересах развития коллективной психологии предполагает соблюдение ряда принципов, к основным из которых военные психологи относят следующие.

Принцип равенства позиций. Он обеспечивает не только то, что руководитель не стремится навязать подчиненным свое видение проблемы и действует вместе с ними, но и то, что каждый военнослужащий, как бы становится лидером, лицом, принимающим решение и отвечающим за его последствия.

Принцип активности. Основное содержание этого принципа можно изложить двумя тезисами: "будь активен, ибо, делаясь своим опытом, ты обогащаешь знаниями и умениями других"; "будь активен, ибо, представив свой опыт общения и взаимодействия в конкретных ситуациях для обсуждения, ты узнаешь его плюсы и минусы, получишь возможность для его коррекции".

Принцип обратной связи предполагает открытое, аргументированное и конструктивное высказывание суждений, отражающих их видение и понимание различных ситуаций общения и взаимодействия, которые возникают в ходе общения участников тренинга.

Принцип "здесь и теперь" требует от военнослужащих обсуждения только того, что явилось предметом непосредственного восприятия, т.е. ситуация общения и взаимодействия, смоделированная на занятии. Это позволяет избежать рассмотрения эпизодов, очевидцами которых были не все участники тренинга.

Принцип доверительности требует от руководителя формирования доверительной, доброжелательной атмосферы для того, чтобы создать возможность для искренних высказываний участниками тренинга по всем обсуждаемым проблемам.

Принцип исследовательской позиции ориентирует участников на то, чтобы они самостоятельно находили решение проблем, выявляли уже известные психологии закономерности взаимодействия, общения и группового развития.

И, наконец, принцип конфиденциальности требует недопустимости разглашения вне ситуации тренинга проблем, выносимых для обсуждения участниками тренинга, а также мнений, высказанных при их обсуждении.

Офицеру следует учитывать, что для проведения тренинга требуется желание и скоординированная работа всего коллектива. Ведь совместно решая конкретную задачу, его участники должны стремиться к взаимопониманию и согласованию своих действий. Найдя принципы своего объединения, они начинают что-то создавать, придумывать. Живое и полноценное участие в совместном творчестве всегда связано с положительными эмоциями, что

сближает и раскрепощает его участников, создает в коллективе ощущение психологического комфорта.

Социально-психологический тренинг можно рассматривать как эффективное средство воздействия командира (начальника) подразделения на психологию подчиненного коллектива. Однако, как считают отечественные военные психологи, соблюдение перечисленных принципов лишь создает предпосылки для успешного решения военным руководителем своих управленческих задач. Эта работа будет еще более эффективна, если офицер выступает полноценным (формальным и неформальным) лидером возглавляемого им коллектива, реализует свой собственный стиль управленческой деятельности.

Стиль управления воинским коллективом

Несомненно, что руководителю требуются официальные полномочия для управления людьми (подчиненными), а также возможность влиять на их поведение и служебную деятельность, используя, например, права, определяемые Общевоинскими уставами. К тому же к его компетенции относятся ряд управленческих функций: планирование, организация, мотивация и контроль деятельности как каждого подчиненного в отдельности, так и коллектива подразделения в целом. В результате формальная власть, предоставляемая офицеру, с учетом его многих личностных особенностей (прежде всего, акцентуированных черт характера и направленности личности) может формировать у его подчиненных тот или иной стиль управления. В отечественной военной психологии здесь также используется определенная классификация.

1. Авторитарный. Наилучший с точки зрения администратора стиль, позволяющий ему в полной мере использовать возможности единоначалия, игнорируя внутриколлективные социально-психологические ценности.

2. Авральный. Стиль, подходящий для исключительной ситуации. Однако, став системой, дезорганизует нормальную работу подразделения, ведет к конфликтам, проявлению недовольства в коллективе.

3. Деловой. Предполагает работу командира (начальника) по рассчитанным и оптимальным схемам. Такой стиль можно было предпочесть всем прочим, если только служба не содержит неожиданностей и поддается хотя бы некоторому прогнозированию.

4. Демократический. Именно такой стиль способен давать наилучшие результаты (руководитель считает свою точку зрения одной из возможных), но до известных пределов, когда обсуждение деятельности заменяет саму профессиональную деятельность.

5. Либеральный. С точки зрения психологической науки, он вполне применим в сплоченном коллективе. Большинство же войсковых практиков он считается неприемлемым для офицеров войскового (флотского) звена.

6. Компромиссный. В его основе - способность офицера, уступая в непринципиальных вопросах подчиненным с различными интересами, добиваться своих, в том числе служебных, целей.

В отечественной психологической литературе также встречается еще ряд классификаций стилей управления коллективами (например, либерально-демократический, непоследовательный, ситуативный и др.), которые по своей сути лишь конкретизируют содержание ранее изложенных и делают их сложными для понимания.

Рассмотренное содержание работы военного руководителя (командира, начальника) по изучению и управлению социально-психологическими явлениями подчиненных коллективов создает психолого-педагогические основы для успешной учебной и воспитательной работы с подчиненными. Однако только одного знания методов диагностики и управления социально-психологическими явлениями подразделений недостаточно. Приступая к реализации своих управленческих функций, офицер должен творчески подходить к подбору тех из них, которые наиболее полно соответствуют конкретным условиям боевой, вахтенной, служебной и другой деятельности, содержанию уже сложившейся психологии коллектива, а также собственным личностным особенностям. Только в этом случае можно рассчитывать на формирование у него эффективной методики управления подчиненным подразделением, направления его потенциала на успешное решение стоящих перед ним задач.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Научное понимание сущности, динамики формирования коллектива и его психологии помогает командиру военно-морского и другого воинского подразделения, как руководителю, полнее охватить служебные проблемы своей деятельности, организовать ее на принципах системности. Командование подразделением в психологическом смысле - это специфическое, учитывающее все тонкости и сложности закономерностей внутреннего мира чело-

века и межличностных связей в группе, руководство индивидуальной и коллективной психологией.

Это также высокая требовательность в деятельности военного руководителя, основанная на понимании им психологических законов жизни коллектива. Особенно это важно учитывать офицеру Военно-морского флота Российской Федерации. Ведь за действиями подчиненных ему военных моряков необходимо видеть не только порождающие их элементы индивидуальной психологии, но и протекающие социально-психологические процессы, взаимосвязи и влияния, потребности и проблемы. Командиру (начальнику) крайне важно обладать способностью прогнозировать социально-психологические процессы и направлять их на решение служебных задач, на благо каждого подчиненного.

Психологические явления в любой социальной общности, в том числе и в воинских коллективах, оказывают существенное влияние на качество всех видов групповой военно-профессиональной деятельности. Для того, чтобы сформировать в подчиненном коллективе положительный социально-психологический климат, офицеру-руководителю необходимо знать сущность и закономерности формирования и проявления основных психологических явлений в социальной общности его подчиненных. Овладев доступными методиками оценки социально-психологических явлений в первичном воинском коллективе, флотский офицер сможет быстро и достаточно глубоко их диагностировать (изучать), оказывать на них эффективное управленческое влияние, повышая качество решения стоящих перед флотским коллективом боевых, вахтенных и служебных задач.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Амелин В.Я. и др. Психология и педагогика профессиональной деятельности: Курс лекций. –Ч.1. –М.: МПИ ФСБ РФ, 2003. –312 с.

Военная психология и педагогика: Учеб. пос. Гл. 3-6. -М.: Совершенство, 1998. -С. 49-126.

Калюжный А.С. Психология коллектива: Учебное пособие. – Н.Новгород: ВМИ ФПС России, 2002. –43 с.

Немов Р.С. Психология: Учеб. -Кн. 1. -М.:Просвещение,2000. -576 с.

Психология и педагогика: Учеб. пос. /Николаенко В.М. и др. -М.: ИНФРА-М, 2000. -175 с.

Современный словарь по психологии /Авт. сост. В.В.Юрчук. -Минск: Элайда, 2000. 704 с.