

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(НИУ «БелГУ»)

СОЦИАЛЬНО-ТЕОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ ИМ. МИТРОПОЛИТА  
МОСКОВСКОГО И КОЛОМЕНСКОГО  
МАКАРИЯ (БУЛГАКОВА)

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

**КОРРЕКЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ  
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ЗАКРЫТОМ СОЦИУМЕ**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа  
заочной формы обучения, группы 87001352  
Верхоламовой Оксаны Николаевны

Научный руководитель  
к.социол.н., доцент  
Лазуренко Н.В.

Рецензент  
вр. и.о. командира 3 МСД  
полковник  
Дорошенко Е.В.

БЕЛГОРОД 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ КОРРЕКЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В ВОИНСКОЙ СРЕДЕ	9
1.1. Социальные взаимодействия в воинской среде: понятие, типы, уровни	9
1.2. Сущность и специфика коррекции социальных взаимодействий в среде военнослужащих	29
2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ЗАКРЫТОМ СОЦИУМЕ	43
2.1. Диагностика проблем межличностных взаимоотношений военнослужащих	43
2.2. Программа профилактики межличностных конфликтов в воинском коллективе (с тренингом)	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	64
ПРИЛОЖЕНИЯ	69

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В Российских Вооруженных Силах сегодня происходят глубокие перемены, что объективно объясняется характером проводимого в России курса на коренные изменения во всех сферах жизнедеятельности общества.

Анализ научных источников и многолетний эмпирический опыт показал, что у современных военнослужащих изменяется потребностно-мотивационная сфера и ценностные ориентации. В воинские коллективы зачастую приходят молодые люди с низким уровнем коммуникативной культуры, усвоивших нормы «уличной» культуры. Целевые установки некоторых призывников направлены на себя, а не на коллектив или профессиональную деятельность. Под воздействием социогенных факторов: ограничение личностно значимой информации, измененная афферентация, относительная групповая изоляция и др., происходят изменения и в основных психологических свойствах личности. Открытость, дружелюбие, коллективизм очень часто уступают место индивидуализму, грубости, жестокости. Формирование составов боевых расчетов, экипажей, команд, смен и т.д. предполагает подбор военнослужащих психологически совместимых, легко взаимодействующих друг с другом, основным принципом подбора которых является умение устанавливать контакты и правильно строить отношения в процессе учебно-боевой деятельности и при выполнении боевой задачи.

Неизбежное реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации позволяет по-новому взглянуть на процесс формирования социальных коммуникаций военнослужащих: значительное сокращение сроков службы требует от солдат и офицеров готовности более активно устанавливать контакты с сослуживцами, а переход на военную службу по контракту предполагает менее регламентированную жизнь военнослужащих, протекающую в рамках более широкой социальной общности, чем военнослужащих по призыву.

Особое значение при реформировании Вооруженных Сил Российской Федерации приобретают проблемы социально-психологической адаптации военнослужащих, которая носит часто болезненный и конфликтный характер. От особенностей протекания этого периода в значительной мере зависит успешность адаптации и воспитания военнослужащих, их служебная и общественная активность, воинская дисциплина. Деадаптация военнослужащих является одной

из причин негативных явлений в армейской среде.

Компетентность командиров, офицеров воспитательных структур в вопросах адаптации, коррекции межличностных взаимоотношений повышает их возможности целенаправленного и эффективного влияния на моральное состояние и деятельность молодых солдат в самый сложный и трудный для них период личностного становления, что способствует прогнозированию поведения и деятельности, сплочению и развитию коллективов в воинских подразделениях.

Актуальность темы обусловлена тем, что около полувека в отечественных Вооруженных Силах существуют социальные практики, деформирующие неформальные отношения между военнослужащими, значительно снижающие эффективность управленческого взаимодействия в воинских подразделениях, наносящие ущерб интересам воинской службы и боевой готовности. Они негативно сказываются на престиже воинской службы, оказывают деструктивное действие на физическое, психическое и социальное состояние военнослужащих, имеют широкое распространение и трудно поддаются социальной коррекции. В официальных документах они обычно именуется «неуставными отношениями».

**Степень научной разработанности проблемы.** Исторические предпосылки научной теории человеческого общения можно выделить в теоретических воззрениях и трактатах философов прошлого (Платон, Аристотель, Сократ), а также в высказываниях мыслителей последующих исторических эпох, в том числе Нового времени, таких как голландский философ Б. Спиноза и английские философы Т. Гоббс и Дж. Локк. Особенно остро проблема личности встала в Западной Европе в эпоху Просвещения (Вольтер, Ж.Ж. Руссо, П. Гольбах, К. Гельвеций). Вплоть до середины XIX века философы прошлого описательно выстраивали логику содержания и формы человеческого общения. Проблемы гражданских свобод и равноправия Эпохи буржуазных революций породили теоретическую полемику о сущности человеческого общения, сотрудничества и соперничества.

В современной науке теоретические аспекты коммуникативных отношений исследованы в работах Э.ерна, Т.М.Дридзе, П.С.Дрункера, Л.В.Земляковой, В.П.Конецкой, В.Н.Костюка, Н.Лумана, Г.Г.Почепцова, А.В. Соколова и других. Место и роль коммуникации в системе социального взаимодействия освещаются в трудах К.С.Гаджиева, З.Т.Голенковой, В.В.Витюк, Э.К.Тедеева, К.С.Сердобидцева, В.С.Семенова, Ц.А.Степаняна, Ю.М.Резника и других.

Изучению социальной коммуникации посвящены работы Т.М.Бирюкова, А.А. Бодалева, П.Б. Варрема, О.Я. Гойхмана, Л. Гржесика, Е.П. Головахи, Т.М. Громова, Т.В. Дмитриевой, Т.М. Дридзе, В.Е. Кемерова, Л. А. Кайгородовой, Ф. Литтауэра, Н.В.Паниной и других.

Социальная коммуникация как распространение смыслов в социальном пространстве и восприятие их людьми, находящимися в определенных социальных отношениях с коммуникантом рассматривается в работах Н.Гудмена, Т.М.Дридзе, Р.И.Павилениса, Г.П.Щедровицкого.

Проблема социального взаимодействия через диалог, в том числе в военной среде широко освещена в работах М.М. Бахтина, В.С.Библера, И.С.Кагана, С.Н.Иконниковой, Г.М.Бирюковой, Т.А.Гореловой, О.В.Гурьяновой, Н.М.Лебедевой, Г.Л.Мауриной, Г.А.Серековой, Э.В.Сайко и других авторов, где диалог выступает как регулятор отношений между равноправными субъектами общественных отношений.

В последнее время заметно возрастает внимание исследователей к проблеме военнослужащих. В трудах отечественных ученых накоплен значительный объем знаний о данной социальной группе, ее положении в обществе.

Так, специфика воинской службы и социальные проблемы воинского труда отражены в трудах М.И.Архипова, А.В.Барабанщикова, Г.Ф. Герасименко, В.П.Давыдова, И.А.Липского, Л.В.Матвейчук, Э.П. Утлика, Н.Ф.Феденко, Ю.А.Чернавия.

Особый интерес представляют исследования в области социально-психологических последствий воздействия на людей экстремальных условий боевых действий и оказание социально-психологической помощи данной категории населения. Среди них следует выделить труды Р.А. Абдурахманова, А.А.Боченкова, Е.Г.Гордеева, А.Г.Маклакова, А.М. Столяренко.

Первые социально-психологические исследования «неуставных отношений» проводились с начала 60-х и в 70-е годы А.Д.Глоточкиным и его учениками: В.П.Кашириным, А.И.Китовым, В.П.Лазаревым, Ю.Н.Минаевым. Этими работами была заложена традиция системных исследований негативных неформальных практик. К середине-концу 70-х г.г. объект и предмет большинства научных исследований в этой сфере сместился – изучались не неформальные практики, деформирующие управленческое взаимодействие в воинских подразделениях, а деформации в формальных отношениях военнослужащих, являющиеся следствием

этих неформальных практик. В результате, причина деформаций связывалась, главным образом с недостатками социального контроля за деятельностью подчиненных военнослужащих в формальных служебных отношениях.

А.С. Скок показывает динамику изменения модели военно-социального управления в России за последние 100 лет (выделяя две парадигмы - тяготеющую к тоталитаризму и основанную на самоорганизации управляемой системы), что позволяет обнаружить связь между стилем организационно-управленческой деятельности офицеров и характером неформальных отношений среди военнослужащих. Э.Б.Осипенко формулирует идею о необходимости обеспечения баланса интересов государства и рядовых военнослужащих, указывая, что отсутствие баланса ведет к «неуставным отношениям».

**Объект исследования** – социальные взаимодействия в воинской среде.

**Предмет исследования** – специфика коррекции межличностных взаимоотношений военнослужащих в закрытом социуме.

**Цель исследования** – охарактеризовать особенности коррекции социальных взаимодействий в воинской среде и разработать рекомендации по совершенствованию процесса коррекции межличностных взаимоотношений военнослужащих в закрытом социуме.

**Задачи:**

- рассмотреть теоретические основания коррекции социальных взаимодействий в воинской среде;
- охарактеризовать сущность и содержание коррекции межличностных взаимоотношений в воинской среде;
- провести диагностику проблем межличностных взаимоотношений военнослужащих и разработать программу профилактики межличностных конфликтов в воинском коллективе.

**Теоретико-методологическая основа исследования.** Теоретической базой исследования послужили: теории социализации и социальной адаптации личности (Г.М. Андреева, В.Г. Афанасьев, А.Н. Леонтьев, А.В. Мудрик, А.В. Петровский, А.А. Реан); теории взаимодействия среды и личности (Л.С. Выготский, Ю.М. Мануйлов, В.А. Петровский, В.И. Слободчиков); положения и идеи классиков социологической мысли: М. Вебера (концепция «понимающей социологии», положения о власти в социальных отношениях, о социальном действии); Р. Мертона (теория референтно-группового поведения, концепция

латентных функций в организации; концепции и методологические положения отечественных социологов: Н.А. Корфа (о фокусировке в единый социальный фактор, оказывающий действие на членов воинского подразделения большого числа внешних, относительно этого подразделения макро-, мезо- и микросоциальных факторов); А.Н. Олейника («малого общества»); В.А. Ддова (о диспозиционной регуляции социального поведения личности); Т.И. Заславской (о деградации социальной структуры советского общества от иерархизированной к «плоской»); концепции социологов школы «человеческих отношений»: Э.Мэйо, Д.Мак. Грегора, Ф. Херцберга, А. Маслоу (о влиянии отношения к работнику на результаты его деятельности, о неформальных отношениях как канале удовлетворения потребностей работников, об «обогащения работы» дополнительными личностными смыслами, о социальных потребностях личности).

**Методы исследования:** теоретический анализ литературы (позволил проанализировать особенности коррекции взаимоотношений в воинской среде); анализ нормативно-правовых документов (позволил изучить нормативно-правовую базу, выявить концептуальные подходы к решению проблем изучаемой категории); социологические методы сбора данных (экспертный опрос, анкетирование, наблюдение, тестирование, социометрические процедуры); анализ полученных результатов, математические методы обработки результатов исследования

**Эмпирическая база исследования.** Информационной базой исследования явились законодательные и нормативные акты всех уровней, труды отечественных ученых по исследуемой проблеме, а также, статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, практические материалы воинской части.

Эмпирическую базу исследования составляют материалы проведенного автором выпускной квалификационной работы социального исследования: «Диагностика проблем межличностных взаимоотношений военнослужащих» (март-апрель 2018г.) – анкетирование специалистов (n=20), анкетирование военнослужащих (n=50), социометрические процедура.

**Теоретико-практическая значимость исследования.** Изучение теоретических основ коррекции социальных взаимодействий в воинской среде: выявить характерные особенности данного процесса; определить основные направления и особенности коррекции социальных взаимодействий в среде военнослужащих, что может быть использовано в преподавании в вузе для

направления подготовки «Социальная работа».

Полученные в результате исследования данные целесообразно использовать для совершенствования коррекционной работы с военнослужащими (развитие коммуникативных навыков, формирование коммуникативной культуры), а также в жизнедеятельности воинской части, других подобных формированиях.

**Апробация работы.** Выпускная квалификационная работа прошла апробацию в ходе преддипломной практики на базе воинской части ЗМСД (2018г.).

**Структура выпускной квалификационной работы.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.



# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ КОРРЕКЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В ВОИНСКОЙ СРЕДЕ

## 1.1. Социальные взаимодействия в воинской среде: понятие, типы, уровни

Гражданин, проходящий военную службу, является военнослужащим и имеет правовое положение, определяемое законом «О статусе военнослужащих» [2]. Статус военнослужащего есть совокупность его прав, свобод, обязанностей и ответственности военнослужащих, установленных законодательством и гарантированных государством. Граждане приобретают статус военнослужащего с началом военной службы и утрачивают его с окончанием военной службы. Государство берет на себя обязанности по социальной защите военнослужащих [2].

*Военная служба* – особый вид государственной службы граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках (пограничные войска; внутренние войска; войска правительственной связи, обеспечивающие связь с органами военного управления; железнодорожные войска Российской Федерации; войска гражданской обороны), органах внешней разведки и федеральных органах государственной безопасности [10,24].

Для проходящих военную службу устанавливаются составы военнослужащих: солдаты и матросы, сержанты и старшины, прапорщики и мичманы, а также офицеры: младшие, старшие, высшие. От принадлежности к тому или иному составу зависит статус военнослужащего, его субординационная позиция, материальное положение, косвенно – состояние здоровья, семейные обстоятельства [2].

Военнослужащие проходят военную службу по контракту или военную службу по призыву в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» [3].

Призыву на военную службу в мирное время подлежат граждане мужского пола, в возрасте от 18 до 27 лет, не имеющие права на отсрочку от призыва или освобождение. Некоторым категориям призывников устанавливается отсрочка от призыва; условия и сроки таких отсрочек устанавливаются федеральными законодательными органами и могут изменяться.

Призыв на военную службу организуется на основании указов Президента РФ.

Призыв граждан на военную службу осуществляется 2 раза в год: весенний призыв – с 1 апреля по 30 июня; осенний призыв – с 1 октября по 31 декабря. Сроки призыва для определенных категорий граждан в зависимости от рода их деятельности и места проживания уточняются.

Военнослужащие, проходящие военную службу по призыву, могут быть направлены для выполнения задач в условиях вооруженных конфликтов в мирное время исключительно на добровольной основе и только если срок их военной службы составляет не менее 6 месяцев [2]. Началом военной службы для граждан, призванных на военную службу, считается день убытия из военного комиссариата субъекта РФ к месту прохождения службы. С этого момента гражданин приобретает статус военнослужащего.

По прибытии в часть и после прохождения начальной военной подготовки военнослужащий приводится к Военной присяге. До приведения военнослужащего к Военной присяге он не может привлекаться к выполнению боевых задач (к участию в боевых действиях, несению боевого дежурства, боевой службы, караульной службы), за ним не могут закрепляться оружие и военная техника, на него не может налагаться дисциплинарное взыскание в виде ареста.

Повседневная жизнь и деятельность военнослужащего в военной части осуществляется в соответствии с требованиями внутренней службы. Каждый военнослужащий проходит военную службу на определенной воинской должности, которой соответствует воинское звание. Каждому военнослужащему присваивается соответствующее воинское звание.

Для военнослужащих устанавливается военная форма и знаки различия. Военная форма одежды и знаки отличия по воинским званиям военнослужащих Вооруженных Сил РФ, других войск утверждаются Президентом РФ.

Вся жизнь и деятельность военнослужащего подчинена обеспечению постоянной готовности выполнить свой конституционный долг по защите Отечества. В этой связи каждому военнослужащему определены конкретные обязанности по боеспособности и боеготовности его подразделения, части и Вооруженных Сил РФ в целом.

К числу проблем военнослужащих, проходящих службу по призыву, возникновение которых вызвано воздействием внешних (социальных) факторов, можно отнести следующие:

*Медицинские проблемы:*

- проблема медицинского обеспечения. Это вызвано тем, что военнослужащие находятся в постоянно закрытом социуме, что затрудняет медицинское обслуживание их врачами узкой специализации. Также недостаточно выстроена система медико-психологических реабилитационных учреждений, что может негативно сказаться не только на их соматическом, но и на психическом здоровье;

- ухудшение состояния здоровья военнослужащих, вызванное неблагоприятными экологическими и экономическими факторами (последствия экологических катастроф, неудовлетворительное состояние окружающей среды, воздействие шума, вибрации, химических реагентов);

- снижение уровня здоровья военнослужащих, вызванное наличием неблагоприятных факторов во время прохождения военной службы, эмоциональная и физическая перегруженность, замкнутое пространство, монотония, сенсорная депривация (блокирование чувств);

- иногда непосильные нагрузки, зачастую некачественное питание с выраженным белково-витаминным дефицитом, которое может приводить к появлению или обострению у военнослужащих различных заболеваний [50,30].

*Нестабильность семьи* обусловлена комплексом социально-психологических факторов и психологическими особенностями членов семьи и представляет собой серьезную социальную проблему, имеющую ряд негативных качеств: рост числа разводов, которые могут быть вызваны различными внешними факторами [16].

Также одной из проблем военнослужащих является проблема условий службы и ее престиж. Возложение на военнослужащих обязанностей по вооруженной и правовой защите граждан и государства, предусматривающей выполнение поставленных задач в любых условиях, в том числе с возможным риском для жизни. Это определяет особенности той социально ролевой системы, в которой они действуют. Функциональные обязанности сотрудников строго регламентированы, а субординационная структура является строго иерархической. Приказы вышестоящих лиц не обсуждаются и подлежат неукоснительному выполнению независимо от отношения к приказу того лица, который его получает.

В Вооруженных Силах отмечается *низкий уровень удовлетворенности качеством и доступностью предоставляемых культурно-досуговых и информационных услуг*. Многие услуги сферы культуры остаются недоступными в отдаленных и закрытых военных городках. При этом недостаточно эффективно используются возможности, предоставляемые глобальной информационной сетью

Интернет [57]. Как следствие сложившейся ситуации, оказываемые культурно-досуговые и информационные услуги, не отвечают возрастающим потребностям военнослужащих, а у значительной части военнослужащих практически отсутствует возможность заполнения своего свободного времени культурным досугом. Результаты проверок воинских частей и военно-учебных заведений Министерства обороны свидетельствуют о низком уровне физической подготовленности военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

К числу наиболее важных актуальных проблем относится *проблема социально – психологической адаптации личности солдата под влиянием различных факторов воинской деятельности.*

Формировании высокоорганизованных, сплоченных воинских коллективов возможно только тогда, когда оно осуществляется с учетом характера военно-профессиональной деятельности личного состава, его индивидуальных психологических и социально – психологических особенностей, знаний закономерности вхождения личности в специфическую социальную среду.

Физическая подготовка личного состава воинских подразделений протекает в условиях непосредственной коллективности, что является предпосылкой централизованного социально-педагогического воздействия на процесс физического совершенствования военнослужащих. Все участники этой деятельности вступают между собой в определенное, регламентированное руководящими документами, многоплановое взаимодействие, основанное на межличностном общении. Данное обстоятельство является важным инструментом социализации военнослужащих.

Причинами, лежащими в основе социально-психологической адаптации и социализации, являются многие факторы, которые имеют место в условиях новой специфической социальной среды, и с которыми молодые люди сталкиваются в гражданской жизни: строго регламентированная военно-профессиональная деятельность; требования Общевоинских Уставов; новые формы взаимоотношений; обслуживание сложной боевой техники; взаимосвязанный коллективный характер деятельности; общность решаемых задач.

Проводимые учеными исследования по вопросам социально – психологической адаптации молодого пополнения, указывают на ухудшение функционального состояния, физической работоспособности, психологических характеристик военнослужащих. Объяснить это можно следующими факторами

[41]:

1) *Возможная изначальная негативная установка на военную службу.* В современных условиях на фоне отсутствия конкретной идеологии, часто негативного освещения военной службы в СМИ у допризывной молодежи формируется негативная установка на военную службу и на фоне этого складывается определенное мировоззрение.

2) *Ломка динамического стереотипа.* У молодых воинов с первых дней службы под воздействием специфической социальной среды вырабатываются новые привычки, навыки установки, которые изменяют сложившийся ранее динамический стереотип. В зависимости от прежних условий жизни, возраста, типа характера, социального опыта, физической подготовки, отношения к службе в армии и других факторов, этот процесс приобретает свой индивидуальный характер, что выражается в субъективных переживаниях и поведении.

3) *Отрыв от семьи и привычного окружения.* В этой связи у большинства молодых солдат отмечается изменение настроения, подавленность. Угнетенное состояние, чувство тоски по дому, родным, товарищам, чувство оторванности от среды, неопределенности своей социальной роли.

4) *Нахождение в новом коллективе.* В начальный период армейской жизни происходит формирование воинских коллективов, в этих условиях социально психологическая адаптация особенно затрагивает взаимоотношения между людьми, их мнения, установки и т.д. Поэтому в процессе социально – психологической адаптации не столько приобретаются новые свойства, качества, сколько перестраиваются уже имеющиеся. Но, как известно, этот процесс гораздо сложнее и болезненнее. Для некоторых это может носить экстремальный характер, сопровождающийся замкнутостью или открытой агрессией, различными психологическими срывами, нарушением воинской дисциплины и т.д.

5) *Переход в новый институт социализации.* У многих молодых солдат до призыва на службу большинство личных вопросов решалось с помощью родных, близких, друзей. Поэтому, в условиях воинского коллектива не всем удается сразу мобилизовать себя на самостоятельную жизнь и деятельность, на самостоятельное принятие решения. Это приводит к состоянию моральной неудовлетворенности, неуверенности в себе, в своих силах и т.д.

6) *Изменение социального статуса.* В большинстве случаев у военнослужащих происходит процесс определения своей роли и места в

социальной структуре воинского коллектива. Не всегда прямой перенос ролевых функций личности из гражданской жизни на военную деятельность. Особенно болезненно протекает этот процесс у тех, кто ранее играл роль лидера в своей среде. На этой почве могут возникать конфликтные ситуации.

7) *Повышенные физические нагрузки.* Большая часть молодого пополнения в условиях гражданской жизни не испытывала таких физических нагрузок, какие военным приходится переносить с первых дней службы (относительно ранний подъем, утренняя физическая зарядка, занятия по физической, строевой, тактической, огневой подготовкам). По этой причине у отдельных военнослужащих начальный период службы сопровождается ухудшением самочувствия, снижением физических и психических возможностей, возникновением мышечных болей в руках, пояснице, появлением усталости, болезненных ощущений в области сердца, желудка и т.д. Эти изменения представляют собой естественные реакции на трудности, преодоление которых и есть адаптация к новым условиям жизнедеятельности [41].

Сохранение негативных тенденций, сложившихся в социальной сфере Вооруженных Сил, может повлечь за собой:

- в ближайшей перспективе – ухудшение морально-психологического состояния военнослужащих, снижение уровня воинской дисциплины, значительное снижение престижа и привлекательности военного образования, рост социальной напряженности в семьях военнослужащих, увеличение числа чрезвычайных происшествий, связанных с гибелью военнослужащих в мирное время;

- в среднесрочной перспективе – рост численности граждан, не желающих служить, снижение укомплектованности воинских частей и учреждений до критического уровня;

- в долгосрочной перспективе – снижение боеспособности и боеготовности Вооруженных Сил ниже критического уровня, усиление угрозы потери суверенитета и территориальной целостности России.

*Социальная военная (воинская) среда* – это окружающие военнослужащего условия его жизнедеятельности. Социальная военная макросреда включает все окружающие его общественные, материальные и духовные условия существования, формирования и деятельности. Социальная военная микросреда представляет собой непосредственное социальное окружение конкретного военнослужащего (семья, соседи по месту проживания, воинский коллектив,

референтная и другие микрогруппы и т.д.), оказывающее решающее влияние на его деятельность, поведение и общение, на развитие в целом [39,25].

*Воинский социум* – социальное пространство жизнедеятельности военнослужащих, членов их семей, гражданского населения военных гарнизонов, городков и воинских частей (*закрытый социум*); их устойчивая социальная общность, объединенная местом и условиями жизнедеятельности, обусловленных спецификой воинского труда и быта [39,34].

Теория коммуникации в настоящее время характеризуется расширением системного подхода к анализу коммуникации. Коммуникация рассматривается как социальный процесс. Ее особенностью является то, что субъект коммуникации является отправителем и получателем сообщения одновременно. Любой коммуникативный процесс включает в себя помимо настоящего и пережитый опыт, а также проецируется в будущее [31,25].

«Как отмечал М.М. Бахтин, вся суть диалога – в напряженной встрече разных смыслов. Причем смысл, полагаемый в деятельности каждого из равноправных участников коммуникации, размещается на границе с другими смыслами, а взаимопонимание, достигаемое в диалогической коммуникации, есть нахождение на одной и той же исторической плоскости, где каждый предшественник становится современником, равноправным участником диалога» [45,10].

«Коммуникация, – с точки зрения И. Гофмана, – это процесс передачи друг другу и, следовательно, постепенного обобществления частного опыта, идей, эмоций, ценностей и т.п.» [17,6].

Основы социальной жизни и коммуникативного пространства коренятся, согласно теории П.Бергера и Т.Лукмана, в социальном взаимодействии обыденной жизни: «Мы не только живем в одном и том же мире, мы участвуем в бытии друг друга» [8,69]. Важную роль здесь играет язык как знаковая система. Как пишут классики социального конструктивизма, «...на мое взаимодействие с другими в повседневной жизни постоянно оказывает влияние наша общая причастность к доступному нам социальному запасу знания» [8,73].

В нашей работе, *коммуникация* – это взаимный обмен информацией, предполагающий ориентацию обоих участников на ответную открытость партнера. Такой обмен происходит не обязательно в словесной форме (вербальной), но и в невербальной. Невербальная коммуникация значительно древнее вербальной.

*Социальная коммуникация* – взаимный обмен между акторами смысловой и

оценочной социально значимой информацией, оказывающей воздействие как на акторов социального взаимодействия, так и на общество в целом.

Важнейшей составляющей социального взаимодействия является социальная коммуникация. Хотя в каких-то ситуациях возможно взаимодействие без коммуникации, в подавляющем большинстве случаев социальные контакты включают коммуникацию.

Суть процесса коммуникации, как следует из определения, состоит в передаче другому участнику сообщения, содержащего информацию. Сам акт раскрытия содержания своего сознания в ходе коммуникации в социологии называют сигналом. Но сигнал – это не всегда сообщение или информация. Сообщение будет информацией только в том случае, если оно содержит нечто для нас неизвестное. Передача информации в ходе коммуникативного процесса требует определенных носителей – символов и знаков, так как коммуникация по своей природе – символический процесс. В качестве символов и знаков выступают объекты, раскрывающие смысл, который они содержат не сами по себе, а благодаря тому, что данным смыслом их наделило общество. Такой смысл – это значение знака. Поэтому можно сказать, что коммуникация представляет собой процесс расшифровки знаков и прочтения их социальных значений.

Язык – важнейшая знаковая система, институционализируемая обществом и имеющая поэтому исторический характер. Индивид рождается и формируется в конкретном социальном контексте, где уже задана конкретная структура языка. Поэтому язык любого общества опосредованно отражает структуру самого общества и как бы задает специфику социальной коммуникации.

Различают контактное и информационное общение [44]. Контактное общение характеризуется невысокой коммуникативной компетентностью: однотипные ответы, жесты, мимика. Информационное общение – это поведение средней сложности, в котором присутствует исполнительность, пунктуальность, конформность. Высоко коммуникативным является смысловое общение, которое обусловлено многомерностью мышления, ситуативностью поведения и многословностью речевого высказывания и невербального поведения. Рефлексивное общение предполагает вдумчивый анализ происходящего и планирование перспектив дальнейшего коммуникативного взаимодействия. Философское осмысление коммуникативного взаимодействия связано с проблемами понимания субъекта общения.



Важной характеристикой любого коммуникативного процесса является намерение участников повлиять друг на друга. Влияние может осуществляться за счет использования таких механизмов психологического воздействия, как [44]:

- убеждение – процесс целенаправленного коммуникативного воздействия, характеризующийся логическим обоснованием сообщения (или нескольких сообщений) с целью добиться согласия собеседника (или аудитории) с высказываемой точкой зрения;

- внушение – способ коммуникативного воздействия, рассчитанного на некритическое восприятие информации; такой характер восприятия не требует ни развернутого логического анализа, ни оценки, ни глубоких размышлений, а реализуется за счет воздействия на чувства, эмоции, которые в свою очередь влияют на интеллектуальные и волевые характеристики индивида, не подозревающего о том, что он подвергается внешнему воздействию.

Внушение используется для того, чтобы создать у собеседника состояние, побуждающее его к определенным действиям. Результативность этого процесса напрямую зависит от индивидуальных особенностей индивида, уровня его образования, культуры, психического состояния и степени подверженности влияниям. Кроме того, сила воздействия во многом зависит от наглядности, доступности, образности и лаконичности информации. Эффективность коммуникативных средств во многом определяется тем, насколько содержание внушаемого сообщения в общем и целом соответствует интересам и потребностям аудитории.

Выделяют следующие *типы социальной коммуникации*:

- по характеру целевой аудитории – межличностную, групповую и массовую;
- по автору, источнику сообщения – официальную и неофициальную;
- по способу трансляции — вербальную и невербальную.

*Основания для классификации социальных коммуникаций.*

Введем два универсальных для исследований коммуникации понятия: коммуникатор (тот, кто передает сообщение) и реципиент (тот, кто его получает). Синонимичная пара понятий – отправитель и получатель. Все участники коммуникации – коммуниканты [44].

Эти понятия введены на ранних стадиях исследований коммуникаций под влиянием развивающейся науки об управлении — кибернетики. Наиболее общая схема коммуникации представлена на рис. 1.

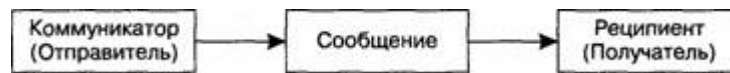


Рис. 1. Общая схема коммуникации

Коммуникации различаются в зависимости от социально-структурного уровня их действия: межличностная, групповая, массовая. Иногда добавляют и внутриличностную, но это объект психологического изучения. Что же касается трех перечисленных, то речь идет о следующем: 1) общении межличностном, охватывающем двух или несколько больше участников; 2) общении групповом – в малых (семья, компания друзей или департамент организации) и крупных группах (корпорация, клубная публика и т.п.); 3) общении массовом – среди больших и рассредоточенных множеств людей в очень разных масштабах: от территориальной общины до человечества.

Из сказанного ясно, что необходимо учитывать и характер контакта – непосредственный и опосредованный. В современном мире такие варианты возможны для всех видов коммуникаций (по телефону, через Интернет и т.п.). Классического разделения на устную и письменную коммуникацию сегодня уже недостаточно.

Коммуникации, принадлежащие к разным структурным уровням, различаются и с точки зрения адресности: среди них могут быть направленные (например, приказ по организации, адресованный конкретным исполнителям) и рассеянные (стенгазета в той же организации).

Универсально разделение коммуникаций (моделей коммуникаций) по типу движения информации: 1) от центра к множеству получателей одновременно (лекция, проповедь, радиовещание); 2) от каждого – к каждому, сетевое, без опосредующего центра (личная переписка во всех формах, включая e-mail); 3) с поиском в центре хранения информации (база данных, библиотека) в соответствии с нуждами пользователя, клиента; 4) в центр от множества периферийных участников, в том числе без их ведома (автоматическая запись телефонных звонков, электронная система сигнализации, счетчики для измерения аудитории, установленные в домах). Здесь главное – кому принадлежит контроль (т.е. отбор, фильтрация, коррекция содержания) над информацией: центру или индивиду [45].

По составу участвующих в коммуникации субъектов (коммуникантов) можно выделить следующие виды: от одного ко многим (например, рассылка писем в Интернете), от многих ко многим (чат в Сети); от одного – к одному (межличностные контакты), от многих – к одному (поисковые системы в

Интернете).

Коммуникации могут быть институционализированными (учреждения, организации или их подразделения, в чьи функции входит производство и/или распространение информации) и неинституционализированными, где информационная деятельность не специализирована, вплетена в другие виды активности (таково межличностное общение) [45].

Дифференцируются коммуникации по степени открытости: публичные (открытые) и закрытые (секретные, ограниченные).

Весьма существенен учет распределения ролей между участниками коммуникации. Оно может быть неполяризованным (дружеская беседа) и поляризованным (такова ситуация в СМИ, где на одном полюсе – профессиональные работники; вспомним девиз НТВ: «Новости – наша профессия», а на другом – непрофессиональные по отношению к производству информации читатели, слушатели, зрители). При этом степень поляризации может по инициативе одного из полюсов (профессионального) варьироваться в широких пределах – от жесткой, и тогда мы имеем дело с односторонней коммуникацией, – до умеренной, и тогда мы имеем дело с коммуникацией частично двусторонней.

По распределению позиций можно выделить коммуникации с вертикальной направленностью (или вертикальные), которые представляют собой процесс воздействия одного индивидуального или коллективного субъекта на другого как на объект и поэтому часто называются субъект-объектными (приказы, указы). Другие же предполагают горизонтальную направленность, равенство отношений и могут быть названы субъект-субъектными (чат) [45].

Коммуникации могут быть с наличием или отсутствием обратной связи, которая представляет собой возможность для тех, кто организует, инициирует коммуникацию, получать информацию о реакции реципиента. Различают синхронную, т.е. в момент коммуникации, обратную связь (она наиболее полно представлена в межличностной коммуникации) и несинхронную (имеющую место в случаях, когда требуются специальные усилия для выявления реакции реципиентов – опросы, тесты и т.п., вне самого акта/актов коммуникации). Схема коммуникации с обратной связью представлена на рис. 2.

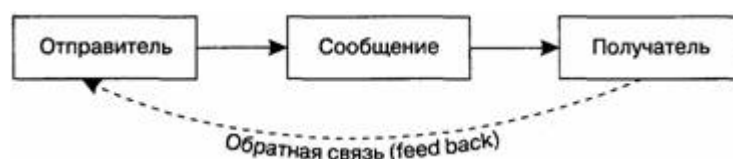


Рис. 2. Коммуникация с обратной связью

По характеру используемых знаковых средств и форм можно выделить

коммуникации устные и письменные, вербальные и визуальные; посредством естественного или искусственного языка и т.д.

С точки зрения преобладающих целей можно разделить коммуникации на оповещающие, управленческие, консультирующие, просветительские, развлекательные и т.п.

У разных коммуникаций может быть содержание, различающееся с точки зрения соотношения с действительностью: отражение документальное или художественное, в аналитических или событийных формах.

Можно говорить и о видах коммуникаций, включенных в разные сферы общественных отношений. Таковы, к примеру, коммуникации политические, культурные, в том числе образовательные; производственные (деловые); в этом ряду, скорее всего, окажутся и религиозные.

Можно выделить основные *виды* коммуникации:

1. Массовая коммуникация – распространяется на общество в целом. Она предполагает:

- значительные объемы информации, распространяемой среди многочисленной аудитории;
- систематичность и периодичность передаваемых сообщений;
- использование определенных правил и социальных ролей, популярных в обществе;
- отсутствие или сильное ограничение обратной связи с адресатами.

Выделяют *разновидности* массовой коммуникации [45]:

а) коммуникация межгрупповая – взаимодействие между социальными группами;

б) коммуникация между обществами – то есть между различными типами культур.

2. Групповая коммуникация – осуществляется в пределах конкретных социальных групп. Подразделяется на *разновидности*:

а) ограниченная коммуникация – характерна для больших социальных групп и организаций;

б) локальная коммуникация – протекает в трудовых, профессионально ограниченных группах;

в) внутригрупповая коммуникация – осуществляется в малых социальных группах: в семье, компаниях друзей, спортивных командах;

3. Межличностная коммуникация – это взаимодействие двух индивидов. Особо может выделяться внутрличностная коммуникация, при которой индивид общается сам с собой. Например, при планировании личного поведения на какой-то период своей деятельности.

Помимо названных выше видов коммуникации иногда выделяют и другие *разновидности*:

- интерперсональная коммуникация («разговоры» с самим собой, обработка информации без посредника);

- экстроперсональная коммуникация (обмен информацией с неодушевленными объектами: компьютерами, другими машинами, механизмами, техническими системами);

- институциональная коммуникация (передача информации между социальными институтами и организациями).

Названные выше разновидности коммуникации взаимодействуют между собой, оказывая *влияние* на различные стороны жизни общества:

- изменяют поведение индивидов и социальных групп;
- формируют убеждения, новые оценки, взгляды, ориентации;
- воздействуют на чувства, психологическое состояние личности;
- расширяют кругозор, сказываются на мировоззрении человека, представлении об окружающем мире.

В процессе совместной деятельности люди вступают в определенные *виды межличностного взаимодействия*. При этом между ними возникают конкретные отношения, устанавливается как нормативная, так и личностная (психологическая) сторона их контактов. Осуществляется координация, согласование индивидуальных усилий отдельного человека со всей системой коллективных действий в достижении поставленных задач.

Общение – это информационное и предметное взаимодействие, в процессе которого реализуются, проявляются и формируются межличностные взаимоотношения. В процессе общения устанавливается эмоциональный контакт и происходит обмен эмоциональными состояниями.

*Социальное действие* - это любое проявление социальной активности, ориентированное на других людей. *Социальное взаимодействие* – это процесс обмена социальными действиями между двумя социальными субъектами и более, процесс непосредственного или опосредованного воздействия этих субъектов друг

на друга. При этом социальное действие может быть инициировано самим социальным субъектом (индивидом, группой) и тогда оно рассматривается как «вызов», а может быть реакцией на социальные действия других как «ответ на вызов».

*Межличностное взаимодействие есть реально функционирующая связь, взаимное взаимодействие между субъектами-личностями.* В его структуре чаще всего выделяют три составляющих и взаимосвязанных компонента: практический, поведенческий, аффективный, гностический (А.А.Бодалев); поведенческий аффективный, когнитивный (Я.Л.Коломинский) и регулятивный, аффективный, информационный (Б.Ф.Ломов). Каждый из этих компонентов имеет богатое психологическое содержание. Поведенческий компонент включает в себя результаты и поступки, мимику и жестикуляцию, пантомимику и речь, т.е. все, что люди могут наблюдать друг у друга. Аффективный включает все то, что связано с состоянием личности, а гностический характеризуется активностью личности, принимающей и перерабатывающей информацию.

Межличностное взаимодействие становится общением только тогда, когда происходит взаимный обмен мыслями и чувствами с образованием общего фонда этих мыслей и чувств, знаний, умений, интересов, ценностных ориентаций. Межличностное взаимодействие описывается с помощью таких феноменов, как взаимопонимание, взаимовлияние, взаимные действия, взаимоотношения, общение. Выделяют два вида межличностного взаимодействия: функционально-ролевое и эмоционально-межличностное [35].

Функционально-ролевое взаимодействие возникает в сферах познания, предметно-практической и духовно-практической деятельности, организованной игры, спорта и имеет целью их обслуживание. Эмоционально-межличностное взаимодействие возникает в сфере общения и имеет целью удовлетворение потребности субъектов в эмоциональном контакте.

Д.И. Фельдштейн выделяет три формы межличностного взаимодействия:

1. Интимно-личностное общение – взаимодействие, основанное на личных симпатиях, – «я» и «ты». Содержанием такого общения выступает соучастие собеседников в проблемах друг друга. Интимно-личностное общение возникает при условии общности ценностей партнеров, а соучастие обеспечивается пониманием мыслей, чувств и намерений друг друга, эмпатией. Высшими формами интимно-личностного общения являются дружба и любовь.

2. Стихийно-групповое общение - взаимодействие, основанное на случайных контактах – «я» и «они». Стихийно-групповой характер общения доминирует в том случае, если не организована общественно-полезная деятельность. Такой вид общения приводит к появлению разного рода неформальных групп. В процессе стихийно-группового общения устойчивый характер приобретают агрессивность, жестокость, повышенная тревожность, замкнутость.

3. Социально-ориентированное общение – взаимодействие, основанное на совместном выполнении общественно-важных дел - «я» и «общество». Социально-ориентированное общение обслуживает общественные потребности людей и является фактором, способствующим развитию форм общественной жизни групп, коллективов [22].

Наиболее распространенным является деление всех взаимодействий на два противоположных вида: *кооперация и конкуренция*. Кроме кооперации и конкуренции говорят также о согласии и конфликте, приспособлении и оппозиции, ассоциации и диссоциации. За всеми этими понятиями ясно виден принцип выделения различных видов взаимодействия. В первом случае анализируются такие его проявления, которые способствуют организации совместной деятельности, являются «позитивными» с этой точки зрения. Во вторую группу попадают взаимодействия, так или иначе «расшатывающие» совместную деятельность, представляющие собой определенного рода препятствия для нее.

*Кооперация*, или кооперативное взаимодействие, обозначает координацию единичных сил участников (упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил). Кооперация - необходимый элемент совместной деятельности, порожденный ее особой природой. Важным показателем «тесноты» кооперативного взаимодействия является включенность в него всех участников процесса. Что касается другого типа взаимодействия – конкуренции, то здесь чаще всего анализ сконцентрирован в наиболее яркой ее форме, а именно на конфликте, столкновении целей, интересов, позиций, мнений или общении как восприятию людьми друг друга [43].

В каждом коллективе складываются малые неформальные группы из трех - семи человек. Важнейшим признаком неформальной группы является наличие общей цели, которая, во-первых, не всегда осознается членами группы и во-вторых не обязательно связана с решением производственных или общественных задач. Потребность в общении может возникнуть в связи с совместной учебной, общим

хобби и т.д. цели малой группы могут быть позитивными, т.е. способствовать сплоченности коллектива, нейтральными либо негативными.

Потребность в целеполагании, формулировке цели и организации деятельности по ее достижению приводит к появлению лидеров. Этот феномен просматривается во всех неформальных группах, насчитывающих более трех человек.

В коллективе может быть много лидеров, тем более, что различные обстоятельства выделяют временных, ситуативных лидеров. Когда в коллективе много лидеров, это явление положительное, так как разнообразие лидеров обеспечивает разнообразную жизнь коллектива, но при обязательном условии: их нравственные ценности не должны противоречить друг другу. Любой неформальный лидер обладает личностным притяжением, которое проявляется в разной форме. Выделяют три типа лидеров: вожак, лидер (в узком смысле слова) и ситуативный лидер.

Лидеры есть в любом коллективе, и заслуживают особого внимания, так как именно они активно влияют на морально-психологический климат в коллективе. Среди неформальных лидеров можно выделить деловых, эмоциональных, авторитарных, демократичных и, наконец, самое важное, позитивных и негативных лидеров. Лидер – это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа – таков и лидер. Человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

С точки зрения масштабности решаемых задач существуют:

- бытового типа лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);
- социального типа лидерства (на производстве, в профсоюзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих);
- политический тип лидерства (государственные, общественные деятели).

Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа (Приложение 1).

*Взаимоотношения* - субъективные связи и отношения, существующие между людьми в социальных группах. *Взаимоотношения* (межличностные отношения) - это внутренняя, социально-психологическая сторона взаимодействия между



людьми. Это взаимная готовность людей к определенному типу взаимодействия, которая сопровождается эмоциональным переживанием: положительным, индифферентным или отрицательным. Готовность к взаимодействию может реализовываться как в поведении людей в условиях общения, так и в процессе их совместной деятельности. Именно совместная деятельность людей и их общение раскрывают характер межличностных отношений.

В коллективе взаимоотношения составляют сложную систему связей личности с коллективом и с его членами. Они играют наиболее существенную роль в характере взаимодействия и в свою очередь представляют собой результат взаимодействия.

*Взаимоотношения между военнослужащими* – это различные формы и виды духовных психологических связей между ними, которые формируются на основе взаимного познания, оценки и межличностных действий и проявляются в процессе ратного труда и воинского быта [44].

В эти связи включены мысли, чувства, оценки, представления друг о друге, симпатии, антипатии и т.д. Взаимоотношения зависят от того, как один военнослужащий воспринимает и оценивает другого. В свою очередь восприятие и оценка военнослужащим других зависят от особенностей личности, опыта, знаний. На взаимоотношения военнослужащих влияют такие индивидуальные особенности, как направленность, характер, темперамент, интересы, эрудиция, культура, привычки, возраст, национальная принадлежность и др.

По своему содержанию взаимоотношения военнослужащих в воинском коллективе очень широки и включают в себя разнообразные формы и виды психологических связей людей. В воинских коллективах отношения между военнослужащими, как правило, складываются на основе взаимного познания, межличностных действий и взаимных оценок в ходе воинской службы.

Межличностные отношения охватывают широкий диапазон явлений, но все они могут быть классифицированы с учетом трех компонентов взаимодействия: восприятие и понимание людьми друг друга; межличностная привлекательность (притяжение и симпатия); взаимовлияние и поведение.

Основными формами взаимоотношений являются: общение, совместная деятельность, поведенческие акты (поступки). Существует множество основных форм и видов взаимоотношений между военнослужащими, в основе которых лежат конкретные признаки взаимодействия:

- по форме построения официальные и неофициальные;
- по сфере деятельности (степени взаимного сотрудничества в совместной деятельности) - служебные, общественные и бытовые;
- по содержанию - положительной и отрицательной направленности;
- по форме интеграции - объединяющие и разъединяющие;
- по способам регуляции - субординация, координация, соревнование и сотрудничество;
- по степени устойчивости (прочности взаимосвязей) - временные и длительные;
- по степени сопричастности - индифферентные, приятельские и дружеские;
- по форме проявления истинные, демонстрируемые и приписываемые;
- по уровню взаимной близости (контактности) взаимодействующих личностей - близкие, дружеские, товарищеские [22].

Взаимоотношения в воинском коллективе могут протекать: сверху вниз, т.е. между начальником и подчиненным; снизу вверх, т.е. между подчиненным и начальником; по горизонтали, т.е. между военнослужащими при отсутствии между ними подчиненности.

Официальные взаимоотношения между военнослужащими возникают в результате их служебно-должностной деятельности. В рамках этих отношений выделяются деловые, правовые, моральные, эстетические и другие виды взаимоотношений.

Официальные или формальные отношения определяются организационной структурой подразделения, которая распределяет в нем функции каждого военнослужащего, объем его обязанностей, прав и ответственности. Официальные взаимоотношения являются как бы внешними по отношению к военнослужащим, поскольку они задаются извне посредством законов, уставов, инструкций, распоряжений. Структура официальных взаимоотношений predetermined объективными связями военнослужащих, образующимися в ходе их совместной жизнедеятельности. Ее основу составляют отношения руководства и подчинения, сотрудничество в процессе совместной воинской деятельности. Например, отношения между командиром взвода и рядовым военнослужащим взвода во многом predetermined общевойсковыми уставами независимо от их индивидуально-психологических особенностей, военно-профессиональной подготовленности, нравственных качеств. Командир взвода имеет право отдать

приказ военнослужащему своего взвода. Этот приказ военнослужащий обязан выполнить беспрекословно, точно и в срок, несмотря на то, что лично он может относиться к своему непосредственному начальнику крайне отрицательно.

Неофициальные, неформальные отношения формируются как система межличностных предпочтений, симпатий и антипатий, уважения и неприязни. Другими словами, структура неформальных взаимоотношений никакими документами не регламентирована и основана на личностных особенностях восприятия военнослужащими друг друга. Эти взаимоотношения определяющим образом зависят от индивидуально-психологических особенностей и предпочтений военнослужащих, которые обусловлены целым рядом причин объективно-субъективного порядка.

Важно подчеркнуть, что особенности неофициальной структуры взаимоотношений во многом зависят от ценностных ориентации военнослужащих, их взаимовосприятия и взаимопонимания.

На первый взгляд трудно определить, какая форма взаимоотношений играет ведущую роль в формировании межличностных отношений в целом. Однако официальные взаимоотношения в воинском коллективе всегда играли и играют определяющую роль в формировании всей системы межличностных отношений.

Структура официальных отношений в подразделении довольно стабильна. Неофициальные отношения весьма динамичны. Они изменяются в связи с постоянным прибытием в коллектив новых военнослужащих. Подвержен довольно быстрым изменениям и характер неформальных отношений между одними и теми же военнослужащими.

Содержание взаимоотношений в воинском коллективе определяется в первую очередь особенностями жизнедеятельности военнослужащих, в том числе и самого воинского коллектива.

Самой широкой формой межличностных отношений являются знакомства. При знакомствах межличностные чувства не играют существенной роли, но отсутствие знакомств ограничивает контакты человека, возможности удовлетворения различных потребностей (например, коммуникативных, когнитивных, информационных и др.) и переживается им.

На основе отношений знакомства могут возникнуть более глубокие взаимоотношения - приятельские, товарищеские и дружеские.

Приятельские отношения возникают из круга знакомых при условии

межличностной привлекательности.

Товарищеские отношения основаны на деловых контактах, где цели, средства, результаты совместной деятельности определяют поддержание связей, распределение функций. Отсюда и устоявшаяся форма обращения военнослужащих друг к другу - «товарищ».

Дружба - одна из разновидностей взаимоотношений людей, возникающих из личных потребностей взаимного понимания, сопереживания, содействия. Дружба начинается с симпатии, восхищения, уважения. Причем симпатия и восхищение несут в себе эмоциональный заряд, а уважение - безусловное признание самостоятельности другой личности. Отношения дружбы характеризуются высокой избирательностью (личным предпочтением).

В воинских коллективах частей и подразделений Вооруженных Сил РФ имеют место все разновидности взаимоотношений. Ведь характер воинской службы предполагает проявления сплоченности, взаимопонимания и взаимодействия военнослужащих при выполнении различных задач.

Особо почитается в Российской армии войсковое товарищество. По-другому его называют воинским (боевым) братством [50].

Необходимо помнить, что взаимопомощь, товарищеская выручка сплачивают воинский коллектив, делают его в сто крат сильнее, монолитнее. Без них в современных условиях немислимо достижение победы в бою. С ними легче переносятся тяготы и лишения суровой армейской жизни. Локоть товарища, его поддержка окрыляют солдата и матроса, придают смелость, уверенность, помогают с честью выполнять свой воинский долг перед Родиной.

Таким образом, в сложной совокупности социально-психологических явлений, происходящих в воинских коллективах, взаимоотношения между военнослужащими занимают особое место. Они являются своеобразным индикатором функционирования различных сторон жизни и деятельности подразделения. В них концентрируются взаимные связи, контакты, оценочные суждения, предпочтения, характеры и влияния, проявляющиеся в процессе группового взаимодействия.

Степень зрелости взаимоотношений во многом определяет морально-психологический климат воинского коллектива и эффективность выполнения стоящих перед ним задач.

## 1.2. Сущность и специфика коррекции социальных коммуникаций в среде военнослужащих

*Термин «коррекция» буквально означает «исправление».* В Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова это понятие трактуется: «корректировать (коррекция) – частично исправлять, вносить поправки». В практике психосоциальной работы коррекции подлежат недостатки, не имеющие органической основы и не представляющие собой такие устойчивые качества, которые формируются довольно рано и в дальнейшем практически не изменяются [15].

В «Педагогической энциклопедии» понятие «коррекция» определяется как исправление (частичное или полное) недостатков психического и физического развития с помощью специальной системы *педагогических приемов и мероприятий*. Причем коррекция рассматривается как *педагогическое воздействие*, которое не сводится к тренировочным упражнениям, направленным на исправление (ликвидацию) отдельно взятого дефекта, а подразумевает воздействие на личность а в целом.

В специальной справочной литературе понятие «коррекция» также трактуется как система специальных педагогических мероприятий, направленных на преодоление или ослабление недостатков развития аномальных детей, сориентированных не только на исправление отдельных нарушений, но и на формирование личности.

В учебниках по специальной педагогике и различным отраслям дефектологических знаний разнообразные виды коррекционной деятельности (развивающей, обучающей, воспитывающей) рассматриваются как процесс, как система мер, направленных на исправление или ослабление отклонений в психическом и физическом развитии человека (В.В. Воронкова, И.Г. Еременко, С.Д. Забрамная, В.А. Лапшин, Б.П. Пузанов и др.) [33].

В современном словаре-справочнике по отечественной социальной педагогике понятие *коррекция* характеризуется как система мер воспитательного, исправительно-трудового и других возможных направлений, имеющая своей целью привести такое поведение в соответствие с нормой. Коррекция рассматривается в данном случае как одна из возможных мер предупреждения противоправного поведения (Б.А. Ермолаев, С.А. Завражин) [33].

В рамках психологии развивающейся личности общепсихологические

аспекты проблемы нормы и отклонений от нее изучает Б.С. Братусь. Степень личностного здоровья, по его мнению, определяется отношением к другому человеку. Признаками нормального развития личности он считает отношение к другому человеку как самоценности, способность к децентрации, самоотдаче и любви как способу реализации этого отношения; творческий, целеустремленный характер жизнедеятельности; потребность в позитивной свободе; способность к свободному волепроявлению; возможность самопроектирования будущего; веру в осуществление намеченного; внутреннюю ответственность перед собой и другими, прошлым и будущими поколениями; стремление к обретению сквозного, общего смысла жизни. Данный подход позволяет определить, *социальную (социально-психологическую) коррекцию* как деятельность социального субъекта по исправлению тех особенностей психологического, педагогического, социального плана, которые не соответствуют принятым в обществе моделям и стандартам [47].

*Психологическая коррекция (психокоррекция)* – один из видов психологической помощи (среди других – психологическое консультирование, психологический тренинг, психотерапия); деятельность, направленная на исправление особенностей психологического развития, не соответствующих оптимальной модели, с помощью специальных средств психологического воздействия; а также – деятельность, направленная на формирование у человека нужных психологических качеств для повышения его социализации и адаптации к изменяющимся жизненным условиям [47].

Психокоррекционные воздействия могут быть следующих видов: убеждение, внушение, подражание, подкрепление. Различают индивидуальную и групповую психокоррекцию. В индивидуальной психолог работает с клиентом один на один при отсутствии посторонних лиц. В групповой – работа происходит сразу с группой клиентов со схожими проблемами, эффект достигается за счёт взаимодействия и взаимовлияния людей друг на друга.

Психокоррекция определяется как направленное психологическое воздействие на те или иные структуры психики с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности [51].

С позиции данного подхода диктуются различия в средствах и приёмах психокоррекции. Так, например, в психоаналитическом подходе психокоррекционная работа направлена на смягчение симптомов внутреннего конфликтного взаимодействия между «Я» и «Оно» через преодоление

неадекватных психологических защит. В гуманистическом подходе психокоррекция понимается как создание условий для позитивных личностных изменений: личностного роста, самоактуализации и так далее. При этом задача психолога заключается в ориентации на уникальные возможности и потенциал личности.

Деятельностная парадигма связывает психокоррекцию с формированием системы действий и чёткой структуризации деятельности. В этом плане выделяются две группы методов:

1. методы усиления регулирующих функции психики, развитие эмоционального самоконтроля, улучшение психической саморегуляции;
2. методы нормативно-ценностной коррекции, объектами которой выступают нормативные комплексы, обуславливающие отказ от подчинения совместным принципам, целям, задачам деятельности.

Методы психокоррекции направлены на выработку норм личностного поведения, межличностного взаимодействия, развитие способности гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях, группах, то есть на методы социального приспособления:

1. динамическое содержание периода возрастного развития может быть разнообразным, а значит и результативность одного и того же воздействия не одинакова;
2. эффективность психокоррекции определяется качеством содержания, своевременностью и адекватностью;
3. эффективность работы зависит от степени соответствия психокоррекционной работы индивидуальным особенностям психического развития человека [49].

Коррекционное воздействие может идти в разных направлениях.

*Восстановление* предполагает воссоздание тех качеств социального объекта, которые преобладали до появления отклонения.

*Компенсирование* заключается в усилении тех качеств или той деятельности социального объекта, которые могут заменить утраченное в результате каких-то нарушений.

*Стимулирование* направлено на активизацию положительных качеств, деятельности социального объекта, формирование определенных ценностных ориентаций, установок отдельных клиентов, создание положительного

эмоционального фона, отношений в микросоциуме.

*Исправление* предполагает замену отрицательных свойств, качеств социального объекта на положительные.

Так, коррекционная работа с клиентами, имеющими физические недостатки, прежде всего, будет направлена на развитие физических функций, которые могут компенсировать увечье, а работа с трудными подростками, в первую очередь, предполагает исправление негативных отрицательных свойств. Восстановление социальных связей и социального статуса будет приоритетным направлением в коррекционной работе с лицами, отбывшими срок наказания [36].

Опираясь на эти направления, можно определить и основные *функции* социальной коррекции: восстановительную, исправительную, компенсирующую, стимулирующую.

Выделяют *специфические черты коррекционного процесса*:

- Социальная коррекция ориентирована на клинически здоровую личность людей, имеющих в повседневной жизни психологические трудности, социальные проблемы, жалобы невротического характера, а так же на людей, чувствующих себя хорошо, однако желающих изменить свою жизнь либо ставящих перед собой цель развития личности.
- Социальная коррекция ориентируется на здоровые стороны личности независимо от степени нарушения.
- В социальной коррекции чаще ориентируются на настоящее и будущее клиентов.
- Коррекция обычно ориентируется на среднесрочную помощь (в отличие от краткосрочной – до 15 встреч – помощи при консультировании долгосрочной - до нескольких лет – помощи при психотерапии).
- В социальной коррекции акцентируется ценностный вклад специалиста по социальной работе, хотя отклоняется навязывание определенных ценностей личности.
- Социально-коррекционные воздействия направлены на изменение поведения и развитие личности [29].

Основное отличие коррекции от воздействий, направленных на социально-психологическое развитие человека, заключается в том, что социально-психологическая коррекция имеет дело с уже сформированными качествами личности или видами поведения и направлена на их переделку, в то время как



основная задача развития состоит в том, чтобы при отсутствии или недостаточном развитии сформировать у человека нужные социально-психологические качества.

По *характеру направленности* выделяют коррекцию: *симптоматическую* (кратковременное воздействие с целью снятия острых симптомов отклонений в развитии) и *каузальную* (направлена на источники и причины отклонений).

По *содержанию* различают коррекцию: познавательной сферы; личности; аффективно-волевой сферы; поведенческих аспектов; межличностных отношений (внутригрупповых взаимоотношений).

Наряду с коррекционно-развивающей, коррекционно-профилактической существует и воспитательно-коррекционная, коррекционно-образовательная деятельность, которые в своем интегративном единстве и объединяет общее понятие «коррекционно-педагогическая деятельность».

Коррекция как особая форма социально-психолого-педагогического воздействия теоретически базируется на следующих фундаментальных положениях:

- положении о том, что позитивно влиять на процесс развития – значит управлять ведущей деятельностью, в данном случае воздействовать на деятельность по воспитанию подростков и на их ведущую деятельность (теория деятельности А.Н. Леонтьева);

- положении о социальной ситуации развития (Л.С.Выготский) как единицы анализа динамики развития, т.е. совокупности законов, которыми определяется возникновение и изменение структуры личности на каждом этапе жизни;

- положении о формах психологических контактов между людьми (С.Л. Рубинштейн);

- положении, согласно которому, личность является продуктом системы значимых отношений, поэтому эффективная коррекция немыслима без включения в коррекционный процесс самой личности и её окружения (В.Н. Мясищев).

*Сфера применения социальной коррекции:* а) коррекция эмоционального развития; б) коррекция сенсо-перцептивной и интеллектуальной деятельности; в) психокоррекция поведения; г) коррекция развития личности [24]. Все выделенные виды коррекции в целом дают системное представление об организационно-содержательных началах психокоррекционного процесса.

*Психокоррекционная технология* - это совокупность знаний о способах, средствах проведения психокоррекционного процесса [27].

*Психокоррекционная технология* - это комплексная система коррекционного воздействия, которая содержит в себе три взаимосвязанных и взаимообусловленных компонента: методологический компонент (формулируются идеи, целевые характеристики, задачи, исходные теоретические положения - психологические, педагогические, философские, правовые, экономические и так далее); содержательный компонент (этапы работы, задачи каждого этапа и содержание этапа); технологический (методы, формы, средства использования).

*Свойства психокоррекционных технологий:*

- психокоррекционные технологии и сложные системы, решающие стратегические и тактические задачи. Стратегическими задачами являются разработка психокоррекционных программ и психокоррекционных комплексов. В тактические задачи входит разработка методов, приемов, психокоррекционных техник, форм проведения работы, подбор и комплектование групп, продолжительности занятия и режима;

- нельзя создать универсальную психокоррекционную программу, это обусловлено тем, что при составлении программы приходится учитывать различные факторы: структуру дефекта и степень его тяжести; психологическую проблему и причины её возникновения; время возникновения дефекта и психологической проблемы; уровень развития межфункциональных связей; типологические индивидуально-психологические особенности личности; предшествующую социальную ситуацию развития личности;

- психокоррекционная работа с конкретным человеком должна строиться как целостная осмысленная деятельность по изменению отдельных психологических образований, по изменению условий жизни;

- важно, чтобы психологическая коррекция носила опережающий, предвосхищающий характер. Она должна стремиться к тому, чтобы активно формировать то, что должно быть достигнуто ребёнком в ближайшей перспективе в соответствии с требованиями возраста и формирования личности, то есть с учётом ориентировки на перспективу развития;

- специфика задач психокоррекционной программы зависит от типа детского учреждения, класса или группы. Важно, чтобы данная программа была согласована с программами других специалистов [18].

Наиболее глубоко социально-психолого-педагогическую сущность коррекционной деятельности и ее профилактическую направленность, на наш

взгляд, раскрыли психологи и психотерапевты (С.А. Бадмаев, Г.В. Бурменская, О.А. Карабанова, А.Г. Лидере, А.С. Спиваковская и др.), рассматривающие коррекцию как особым образом организованное психологическое воздействие, осуществляемое по отношению к группам повышенного риска и направленное на перестройку, реконструкцию тех неблагоприятных психологических новообразований, которые определяются как психологические факторы риска, на воссоздание гармоничных отношений личности со средой [18].

В качестве рабочего понятия мы предлагаем следующий вариант определения психосоциальной коррекционной деятельности в воинской среде: планируемый и особым образом организуемый социально-психологический процесс, имеющими незначительные отклонения в поведении, и направленный не только на исправление и реконструкцию индивидуальных качеств и недостатков поведения, но и на создание необходимых условий для личностного развития, адекватной интеграции в социум.

Основополагающим социально-психологическим аспектом коррекционной работы должно стать обеспечение условий для формирования высших форм психической деятельности в соответствии с базовыми законами онтогенетического развития (законом среды, законом развития высших психических функций).

Следует согласиться с утверждением отечественных психологов (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин), что *цель коррекционной работы должна* определяться пониманием закономерностей психического развития личности как активного деятельностного субъекта этого процесса, реализуемого в сотрудничестве в форме усвоения общественно-исторического опыта путем его интериоризации [18].

При формулировке коррекционных целей необходимо иметь в виду, что цели коррекции должны: формулироваться в позитивной, а не в негативной форме; быть реалистичны и соотноситься с продолжительностью коррекционной работы; быть привлекательны и оптимистичны, вызывать желание и стремление у человека их достигнуть; учитывать индивидуальные и психологические возможности личности, коррелировать с существующими социальными условиями и микросоциумом.

*Принципы психосоциальной коррекционной деятельности.* В научной литературе существуют различные подходы к классификации принципов коррекционной деятельности. Основанием для классификации ряд исследователей определяет диагностическую либо профилактическую направленность

коррекционного процесса, другие – особенности психического развития и своеобразии межличностных отношений.

1. *Принцип единства коррекционных, профилактических и развивающих задач*, где системность и взаимообусловленность задач отражает взаимосвязь развития различных сторон личности и их гетерохронность, т.е. неравномерность развития.

2. *Принцип единства диагностики и коррекции* обеспечивает целостность социально-психолого-педагогического процесса.

3. *Принцип учета индивидуальных и возрастных особенностей* в коррекционно-педагогическом процессе целесообразно рассматривать как *принцип «нормативности»* развития личности.

4. *Деятельностный принцип коррекции* определяет тактику проведения коррекционной работы и способы реализации поставленных целей.

5. *Принцип комплексного использования методов и приемов психосоциальной коррекции.*

6. *Принцип интеграции усилий ближайшего социального окружения.*

Определив рамки коррекционной деятельности и ведущие компоненты, обозначим ведущие *стратегические направления* этого процесса: корректирующее воздействие средовыми факторами (природными, социальными) – т. е. «терапия средой»; специфическая организация данного процесса (его коррекционная направленность); целенаправленный подбор культурно-массовых и оздоровительных мероприятий; психогигиена общения.

В коррекционной деятельности, как во всяком виде деятельности, существует определенный инструментарий: методы, приемы и средства достижения поставленной цели, реализации конкретных задач; осуществление соответствующих мероприятий по различным направлениям деятельности.

Социальная работа с военнослужащими, в том числе коррекционная, – это относительно самостоятельное направление деятельности командиров, других должностных лиц, органов военного управления. Она обладает специфическими признаками, имеет свою правовую основу, является важным фактором успешного решения задач, стоящих перед Вооруженными Силами [41].

Социальная работа с военнослужащими охарактеризована в Приложении 2.

Форм и методов социально-психологической коррекции межличностных взаимоотношений не так уж много. В основном используются такие методы как

социометрия, тесты, миокинетические и проективные методики, стандартизированные интервью, анкетирование, анализ документации. Существенным недостатком форм и методов социально-психологической коррекции межличностных взаимоотношений является отсутствие научно-обоснованных критериев определения степени социальной дезадаптации военнослужащих.

Формы и методы коррекции межличностных взаимоотношений направлены на улучшение процесса адаптации военнослужащих внутри коллектива.

Работа, специалистов, командиров (начальников) по формированию высокой культуры взаимоотношений в воинском коллективе с учетом его особенностей представляет собой деятельность по управлению социально-психологическим климатом в подразделении и включает семь этапов.

1 й этап – оценка состояния взаимоотношений между военнослужащими, позитивных и негативных моментов, тенденций их развития.

2 й этап – определение причин существующего состояния взаимоотношений, среди них главных и второстепенных причин.

3 й этап – прогноз возможных вариантов развития взаимоотношений в будущем.

4 й этап – определение ближайших и перспективных целей в совершенствовании взаимоотношений.

5 й этап – определение содержания и способов работы командиров и начальников по формированию культуры взаимоотношений.

6 й этап – деятельность командиров и начальников по управлению взаимоотношениями в воинском коллективе, коррекция первоначально намеченного плана работы.

7 й этап – оценка результатов работы, обобщение полученного опыта.

Необходимо подчеркнуть, что не существует двух одинаковых воинских коллективов, так же как не бывает двух похожих социально-психологических ситуаций в одном коллективе. Поэтому в каждом конкретном подразделении, в каждой конкретной ситуации работа офицера обязательно будет иметь определенные особенности, учитывающие неповторимость коллектива и ситуации.

Войсковая практика показывает, что для формирования высокой культуры взаимоотношений между военнослужащими существуют некоторые общие требования, выполнение которых способствует достижению высоких результатов с

минимально возможными затратами сил и времени. Основными среди них являются изучение и формирование взаимоотношений военнослужащих. Они представляют собой сложный процесс, требующий от командиров системного и творческого подхода.

В процессе коррекции взаимоотношений военнослужащих рекомендуется:

- своевременно определять суть явления, отражающего состояние взаимоотношений, т.е. на основании имеющейся информации сделать правильные выводы и отреагировать на них. Характер взаимоотношений иллюстрируют самые различные детали в поведении военнослужащих;

- систематически наблюдать и анализировать характер общения военнослужащих друг с другом, строго следить за настроениями военнослужащих, их отношением к службе, проявлением отчужденности и недовольства, подавленного психологического состояния;

- изучать стиль поведения военнослужащих в ситуации разногласий и конфликтов;

- изучать способы разрешения конфликтных ситуаций;

- анализировать особенности адаптации военнослужащих к своему социальному окружению;

- изучать групповые и личностные установки, особенности отношений военнослужащих (черты характера) к окружающему (природе, военной технике и имуществу и т.п.), к другим людям (товарищам, командирам, подчиненным), самому себе, к будущему (жизненным и служебным целям, интересам, намерениям, перспективам и т.д.);

- проводить экспресс-оценку морально-психологического климата каждого коллектива;

- изучать референтные группы военнослужащих, т.е. круг значимых, наиболее авторитетных людей, мнения которых являются определяющими для личности и с которыми она и в прямом контакте, и мысленно соотносит свои оценки, действия и поступки;

- анализировать случаи неравномерного распределения служебных нагрузок, факты «добровольного» выполнения служебных задач, особенно в предвыходные и выходные, предпраздничные и праздничные дни;

- наблюдать за размещением военнослужащих в столовой, при просмотре кинофильмов и телепередач, за внешним видом, наличием и состоянием белья и

обмундирования;

- выявлять военнослужащих, занимающих главенствующее положение в неформальной иерархии подразделения, стремящихся выделиться открытым пренебрежением к уставным требованиям, нарушениями формы одежды, распорядка дня, уклонениями от выполнения служебных обязанностей, поборами и т.д., создающих психологическое давление на сослуживцев путем запугивания, словесных оскорблений, унижительных кличек и т.п.;

- предметом особого внимания должны стать случаи травм и телесных повреждений. Следует ежедневно проводить осмотр всех без исключения военнослужащих.

В формировании взаимоотношений военнослужащих, предусмотренных общевоинскими уставами и моральными нормами, важную роль играют:

- формирование воинских коллективов с учетом обеспечения психологической совместимости военнослужащих, создание оптимальных условий для доверия и взаимопонимания в процессе взаимодействия;

- совершенствование организации и условий воинской службы, преодоление «узких мест», которые вызывают повышенную напряженность и конфликтность;

- совершенствование уровня руководства воинскими коллективами, повышение психолого-педагогической компетентности военных руководителей;

- постоянное воспитательное воздействие на коллектив и личность с целью формирования установок, ориентированных на уважительность, доброжелательность, поддержание отношений дружбы и товарищества, привычек уставного поведения;

- обеспечение групповой сплоченности воинов вокруг решаемых задач, командиров и начальников, возникающих трудностей, коллективных мнений и суждений, объединение воинов в одну семью;

- развитие и коррекция делового и эмоционального общения между военнослужащими, должностными лицами, формальными и неформальными структурами, особенно в звеньях «сержанты - рядовые», «старослужащие - молодые воины», «воины различных национальностей»;

- повышение уровня этической и психологической грамотности в воинских коллективах;

- устранение противоречий и конфликтов, дестабилизирующих коллектив, предотвращение отношений неприязни, изоляции, антипатий, унижения

человеческого достоинства, незаслуженного возвышения одних в глазах других, закрепления в коллективе низкостатусных ролей и т.п.;

- управление режимом ратного труда и отдыха военнослужащих.

Необходимым условием формирования взаимоотношений является полнота, надежность и своевременность информации об их состоянии и развитии в воинских коллективах. В этих целях анализируются потребности, интересы, оценки, суждения, действия и поведение военнослужащих в различных ситуациях, социально-психологические процессы, факты, общественное и коллективные мнения по вопросам жизнедеятельности и т.д.

Объективность и глубина такого анализа помогут выработать эффективные меры по формированию взаимоотношений, позволяющих решать коллективные задачи.

Основными методами получения информации о взаимоотношениях военнослужащих являются: наблюдение, тестирование, опросы различных категорий личного состава (с использованием опросных листов и посредством индивидуальных бесед), сбор и анализ независимых характеристик, социометрия и составление социограмм, анализ деятельности и др.

Творческое использование этих методов в сочетании с информацией, получаемой от должностных лиц, позволяет сформировать объективные представления о характере взаимоотношений в том или ином коллективе и на основе этого вырабатывать соответствующее воспитательное воздействие.

Большое значение имеет деятельность командиров (начальников) по сплочению многонационального воинского коллектива.

Руководитель должен постоянно анализировать положение дел в межнациональных отношениях, следить за тем, чтобы оно как объективная предпосылка способствовало укреплению дружеских отношений между представителями разных национальностей.

Нужно иметь четкое представление о мнениях и позициях каждого подчиненного по поводу национальных отношений, национальных проблем, возникающих в коллективе. Нужно стремиться приводить в соответствие нормы и формы общения представителей различных этнических общностей. Нужно бороться с пережитками, предрассудками и национальной ограниченностью в сознании и поведении военнослужащих, искоренять их.

Особое место в сплочении многонационального коллектива должно занимать



интернациональное воспитание. Вся система действий руководителя должна способствовать эффективности его осуществления.

Командирам необходимо делать все для того, чтобы каждый воин, воин любой национальности, почувствовал в воинском коллективе тепло дружбы, товарищества и взаимопомощи, понял и осознал, что всех воинов объединяют единые цели общегосударственные интересы, единая на всех Родина - Россия.

Важнейшим элементом работы с подчиненными является формирование культуры межнационального общения.

В борьбе за утверждение высокой культуры межнационального общения большое значение имеет изучение общественного мнения воинов, их национальных особенностей, традиций, обычаев.

Знание офицерами национальных особенностей, истории и культуры народов, представители которых служат в воинском коллективе, их языка, обычаев, привычек способствует сплочению многонационального воинского коллектива, созданию в нем здоровой морально-нравственной атмосферы.

Рекомендации по снижению деструктивных коммуникативных установок и профилактики их возникновения заключаются в 1) снятие негативных переживаний и трансформация их в положительные эмоциональные состояния; 2) знакомство и применение техник саморегуляции и самоуправления эмоциональными состояниями; 3) формирование потребности в самоуправлении и саморегуляции своих эмоциональных состояний. Помимо повышения эмоционального интеллекта, плодотворная работа по профилактике и коррекции профессиональных деформаций в сфере коммуникации в воинской среде может осуществляться в рамках теории социальной коммуникации [37]. Итогом теории коммуникативного действия является социальное и политическое согласие, столь необходимое для квалификации общества как гражданского и демократического, то этот итог в теории образовательно-коммуникативного действия предстает как образование и воспитание коммуникативно компетентной личности как личности, во-первых, способной к достижению согласия, личности толерантной, терпимой и открытой по отношению к представителям других культур; во-вторых, личности владеющей словом, что только и позволяет реализовать право на свободу слова в демократическом обществе; в-третьих, личности, владеющей культурой невербального общения, имеющей в этом отношении конкретными и определенными знаниями. Коммуникативное и толерантное функционирование

информации, ее передача могут квалифицировать общества, лишь при соблюдении указанных условий.

Социальное взаимодействие в воинском коллективе менее оформлено в измерительном, психодиагностическом плане. Это связано со спецификой воинской службы, однако проблема взаимоотношений между военнослужащими остается неразрешенной.

И.Л.Новоселов считает, то коммуникативные барьеры в воинских коллективах могут быть преодолены полностью или частично, если будут созданы социально-психологические условия. Умение военнослужащих преодолевать возникающие в общении коммуникативные барьеры позволит им минимизировать отрицательные эмоциональные последствия. От умения преодолевать коммуникативные барьеры во многом будет зависеть морально-психологический климат в коллективе, уровень сплоченности и готовности подразделения к решению оперативно-служебных задач [44].

В процессе совместной службы военнослужащие постоянно взаимодействуют друг с другом. В ходе коллективного выполнения учебно-боевых задач, в столовой, у телевизора, на спортивной площадке и т.д. между ними могут возникать самые различные противоречия. Они, как показывает практика, неизбежны.

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов в межличностных или межгрупповых отношениях. Конфликт, возникающий между отдельными военнослужащими, называется межличностным. Если он происходит между подчиненным и непосредственным или прямым начальником, то называется конфликтом по вертикали. Если он происходит между военнослужащими, не находящимися в отношениях подчиненности, то это конфликт по горизонтали [44].

Основные признаки конфликта: наличие противоречия между людьми; взаимное противодействие, направленное на защиту кем-либо своих интересов, блокировку действий другого, нанесение ему ущерба; формирование негативного отношения друг к другу в виде проявления негативных эмоций. Некоторые технологии разрешения межличностных конфликтов военнослужащих представлены в Приложении 3,4.

## 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ЗАКРЫТОМ СОЦИУМЕ

### 2.1. Диагностика проблем межличностных взаимоотношений военнослужащих

Автором выпускной квалификационной работы проведено социальное исследование «Изучение проблем социальных взаимодействий военнослужащих».

*Проблема исследования направлена на выявление проблем социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме; выявление факторов негативных социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме; поиск путей совершенствования коррекции социальных взаимодействий в воинской среде.*

*Цель исследования:* выявить проблемы социальных взаимодействий военнослужащих и наметить пути оптимизации коррекционной работы с военнослужащими в закрытом социуме.

*Задачи исследования:* провести анализ источников и литературы по теме исследования; выявить характерные трудности и проблемы, с которыми сталкиваются военнослужащие в условиях воинской части, и наметить направления коррекции социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме; выявить отношение респондентов к проблеме исследования; наметить пути для разработки научно-практических рекомендаций по совершенствованию коррекционной работы с военнослужащими в закрытом социуме.

Сроки проведения исследования: март – апрель 2018г.

На различных этапах исследования используются следующие методы:

1. Методы прикладной социологии: анкетирование военнослужащих, проходящих службу по призыву и контракту, анкетирование командного состава воинской части, экспертный опрос (интервьюирование), которые позволили выявить проблемы социальных взаимодействий военнослужащих.

3. Социометрический метод – (анализ межличностных взаимоотношений в малых группах).

2. Тестовые методики: методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса; методика «Определение

опосредованной групповой сплоченности (В.С.Ивашкин, В.В.Онуфриева)»; методика «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири)

3. Статистические методы обработки и анализа эмпирических данных: показатели описательной статистики (SPSS 22v).

*Объектом исследования* явились военнослужащие.

*Предмет исследования*: проблемы социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме.

*Гипотеза исследования*: минимизация неуставных взаимоотношений в воинской среде и коррекция социальных взаимодействий военнослужащих будет успешной при выявлении *проблем* социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме.

Выборочная совокупность определялась посредством гнездовой, квотной, целенаправленной выборки. В качестве квотных критериев выборки использовались признаки возраста, занимаемой должности (звание), стажа работы.

Инструментарий: анкета (опрос военнослужащих, проходящих службу по призыву и по контракту), анкета (опрос офицерского состава), вопросы интервью (опрос экспертов); тестирование военнослужащих, проходящих службу по призыву и по контракту: методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса; методика «Определение опосредованной групповой сплоченности (В.С.Ивашкин, В.В.Онуфриева)»; методика «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).

Нами проведен социометрический анализ. Социометрическая техника, разработанная Дж. Морено, применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Цель социометрической процедуры: а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе; б) выявление «социометрических позиций», т.е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Социометрическая методика проводится групповым методом. Нами проводилась параметрическая Процедура с ограничением числа выборов.

Исследуемые – взвод №1. Возраст респондентов:

Таблица 1

Возраст респондентов (взвод №1)	
20 лет	3 человека
21 год	2 человека
23 года	1 человек
33 года	1 человек
34 года	1 человек
35 лет	1 человек

Количество участников группы  $N=9$  человек (Приложение б)

Социометрическое ограничение  $d=2$

Вероятность случайного выбора  $0,25 \dots 0,18$

Общее количество выборов, сделанное участниками группы  $d = 9 \text{ чел} \times 8 \text{ чел} \times 2 \text{ варианта} = 144$

Среднее количество выборов, сделанное одним участником  $M=144 : 9 = 16$

Коэффициент вероятности быть выбранным в данной группе  $p= 16 : (9-1) = 2$

Оценка вероятности быть отвергнутым в группе  $q=2-1=1$

Отклонение количества полученных индивидами выборов от среднего их числа, приходящегося на одного члена группы  $b=(9-1) \times 2 \times 1=24$

Коэффициент асимметричности  $O_d = (2-1) : 16 = 0,0625$

Поправочный коэффициент  $t_{\text{ниж}} = - 1,63$  (отклонение 5%)

Поправочный коэффициент  $t_{\text{верх}} = 1,66$  (отклонение 5%)

Верхняя критическая граница  $X_{\text{верх}} = 16 + 1,66 \times 8 = 29$

Нижняя критическая граница  $X_{\text{ниж}} = 16 - 1,63 \times 8 = 3$

*Таким образом:*

№1 – лидер, авторитетный участник коллектива

№2 и №3 – эффективные участники коллектива

№5 и №6 – противоречивые члены коллектива

№ 4, №7, №9 – угнетаемые члены коллектива

№8 – изолированный член коллектива (Таблица 2).

Автором ВКР проведено тестирование «Определение опосредованной групповой сплоченности» по опроснику В.С.Ивашкина, В.В.Онуфриевой. Данная

методика предназначена для изучения групповой сплоченности, опосредованной целями и задачами совместной деятельности. В качестве стимульного материала взяты деловые, моральные и эмоциональные качества (3 x 7), отражающие ценностные ориентации молодежных групп.

Респондентами явились группа №2 – всего 41 человек.

Подсчитывается общее количество выбранных качеств умножением числа испытуемых на 5.

Вычисляется процент выборов, приходящихся на эмоциональные, деловые и моральные качеств (Д, М, Э).

- 3 балла – групповая сплоченность высокая и если  $Д \geq 55\%$  или  $Д+М \geq 60\%$ .
- 2 балла – групповая сплоченность средняя и если  $М < 55\%$ .
- В остальных случаях групповая сплоченность низкая, т. е.  $35\% < М < 55\%$

Результаты:  $Д = 25,5\%$ ,  $М=36\%$

Можно было бы сказать, что групповая сплоченность высокая, приняв во внимание  $Д+М \geq 61,5\%$ , однако мы имеем очень низкий процент по группе Д, и приближенный к среднему по группе М. Таким образом делаем вывод, что группа №2 имеют средний уровень сплоченности коллектива

Таблица 2

## Социометрическая матрица

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
1.	№1		⊕+++	⊕⊕⊕+	----	--+	-	--		
2.	№2	⊕+++++		+	-		+	----	+	---∅
3.	№3	⊕⊕+⊕+			-+	+		---		---
4.	№4	+++++	+++	--		∅		∅∅---		-
5.	№5	+++++	++	+	--∅		⊕	----		--
6.	№6	++++	++	+	----	+⊕		----		
7.	№7	+++++	++++		∅∅----				--	-
8.	№8	+++	-+	----	---	+	++	++		
9.	№9	++++	+--∅	-+-	--	++	-++			
	Выборов	38	21	17	26	10	8	24	3	11
	Позитивных	37	17	9	1	7	6	2	1	0
	Негативных	1	4	8	25	3	2	22	2	11
	Взаимовыборов	4	2	3	3	2	1	2	0	1
	Позитивных	4	1	3	0	1	1	0	0	0
	Негативных	0	1	0	3	1	0	2	0	1
	Сумма баллов	41	19	20	4	9	7	2	1	0

По мнению *экспертов* в формировании взаимоотношений военнослужащих, предусмотренных общевоинскими уставами и моральными нормами, насколько важную роль играют:

- формирование воинских коллективов с учетом обеспечения психологической совместимости военнослужащих, создание оптимальных условий для доверия и взаимопонимания в процессе взаимодействия;

- совершенствование уровня руководства воинскими коллективами, повышение психолого-педагогической компетентности военных руководителей

- развитие и коррекция делового и эмоционального общения между военнослужащими, должностными лицами, формальными и неформальными структурами, особенно в звеньях «сержанты - рядовые», «старослужащие - молодые воины», «воины различных национальностей»

- устранение противоречий и конфликтов, дестабилизирующих коллектив, предотвращение отношений неприязни, изоляции, антипатий, унижения человеческого достоинства, незаслуженного возвышения одних в глазах других, закрепления в коллективе низкостатусных ролей и т.п.

По мнению экспертов, коррекционное воздействие на негативные социальные взаимодействия военнослужащих необходимо усиливать (оптимизировать) в направлении:

- *стимулирование* направлено на активизацию положительных качеств, деятельности социального объекта, формирование определенных ценностных ориентаций, установок отдельных клиентов, создание положительного эмоционального фона, отношений в микросоциуме;

- *исправление* предполагает замену отрицательных свойств, качеств социального объекта на положительные.

(Восстановление и компенсирование не играют большой роли).

Когда в воинском коллективе возникают конфликтные ситуации в сфере межличностных взаимоотношений специалисты предпринимают следующие действия:

- выясняют причину конфликтной ситуации и пытаются найти решение;

- ищут причину, приведшую к конфликтной ситуации

В изучаемой воинской части существуют неуставные взаимоотношения между военнослужащими, однако взаимоотношения в воинском подразделении



экспертами оценены как удовлетворительные и хорошие.

Для урегулирования конфликтных ситуаций проводятся индивидуальные и групповые беседы, приводятся положительные примеры.

Мероприятия, по мнению экспертов, необходимы следующие: изучать стиль поведения военнослужащих в ситуации разногласий и конфликтов, изучать способы разрешения конфликтных ситуаций, проводить оценку морально-психологического климата каждого коллектива, выявлять военнослужащих, занимающих главенствующее положение в неформальной иерархии подразделения, стремящихся выделиться открытым пренебрежением к уставным требованиям, уклонениями от выполнения служебных обязанностей, создающих психологическое давление на сослуживцев другое (Таблица 3)

Таблица 3

## Мероприятия, направленные на предотвращение конфликтных ситуаций

Мероприятие	% ответов
1. Систематически наблюдать и анализировать характер общения военнослужащих друг с другом	12%
2. Строго следить за настроениями военнослужащих, их отношением к службе, проявлением отчужденности и недовольства, подавленного психологического состояния	14%
3. Изучать стиль поведения военнослужащих в ситуации разногласий и конфликтов	30%
4. Изучать способы разрешения конфликтных ситуаций	32%
5. Анализировать особенности адаптации военнослужащих к своему социальному окружению	11%
6. Изучать групповые и личностные установки, особенности отношений военнослужащих (черты характера) к другим людям (товарищам, командирам, подчиненным)	34%
7. Проводить оценку морально-психологического климата каждого коллектива	30%
8. Наблюдать за размещением военнослужащих в столовой, при просмотре кинофильмов и телепередач, за внешним видом, наличием и состоянием обмундирования	25%
9. Выявлять военнослужащих, занимающих главенствующее положение в неформальной иерархии подразделения, стремящихся выделиться открытым пренебрежением к уставным требованиям, уклонениями от выполнения служебных обязанностей, создающих психологическое давление на сослуживцев	31%

В исследовании приняли участие военнослужащие Подразделения №3. Возраст респондентов от 19 до 30 лет, 50% опрошенных – военнослужащие – контрактники, 50% – срочники.

В Таблице 4 представлены ответы на вопрос: «Допустим, если бы появилась возможность перевестись в другую воинскую часть (подразделение), то что бы повлияло на Ваше решение?».

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Допустим, если бы появилась возможность перевестись

в другую воинскую часть (подразделение), то что бы повлияло на Ваше решение?»

Наличие конфликтов, конфликтных ситуаций.	20%
Словесные оскорбления	0%
Моральное унижение	0%
Командирский произвол	40%
Несправедливое распределение служебных обязанностей	0%
Ухудшающееся состояние здоровья	0%
Сложившиеся семейные обстоятельства	40%
Другая причина (укажите)	0%
Я бы хотел остаться служить в этой части	20%
Итого	120%

Данные опроса показывают, что причиной перевода в другую часть военнослужащих могут служить следующие причины: командирский произвол – 40% и сложившиеся семейные отношения – 40 %, чуть меньше служащих остались бы в своей части (20%). Неизменным условием в формировании нормального психологического климата в воинском подразделении является оптимизация общения командира с подчиненными. Офицер, сам того не желая, может стать для подчиненных «стрессогенным фактором», способствующим развитию их нервно - психической неустойчивости, которое может выражаться в плохом настроении, нервозности, агрессивности и необоснованная недоброжелательность командира существенным образом отражаются на психическом состоянии военнослужащих. Даже подчиненные с нормальной психикой, не говоря уже о лицах, требующих повышенного внимания, подвергаясь деструктивным взаимодействиям со стороны, могут испытывать повышенную раздражительность, неустойчивость в настроении, непредсказуемость в поведении. Такой барьер общения, вызванный гневом, преодолеть особенно трудно.

На вопрос «Допускают ли военнослужащие Вашего воинского подразделения неуставные взаимоотношения?» ответы распределились следующим образом: 65% – респонденты ответили, что точно знают, что в части неуставных взаимоотношений нет, 43% - возможно да, но не по отношению к конкретному респонденту.

Таблица 5

Допускают ли военнослужащие Вашего воинского подразделения неуставные взаимоотношения?

Варианты ответов	
Да, допускают	0%
Возможно да, но не по отношению ко мне.	43%
Возможно нет, так как об этом мне не известно.	22%
Нет, я точно знаю, в нашем воинском коллективе неуставных взаимоотношений нет	65%
Это миф	0%

Затрудняюсь ответить	0%
Итого	130%

В Таблице 6 приведены данные ответов на вопрос анкеты «Между какими военнослужащими возникали конфликты, повлекшие неуставные взаимоотношения в Вашем воинском подразделении?».

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Между какими военнослужащими возникали конфликты, повлекшие неуставные взаимоотношения в Вашем воинском подразделении?»

Варианты ответов	
Между военнослужащими разного уровня образования.	14%
Между военнослужащими, имеющими спортивные или иные достижения, и остальными военнослужащими	0%
Между военнослужащими, объединенными в различные национальные группы	14%
Между военнослужащими, объединенными в группы по признаку землячества.	0%
Между добросовестными (имеющими поощрения, успехи в службе) и недобросовестными (имеющими взыскания, упущения по службе).	14%
Между военнослужащими, соблюдающими требования уставов, и военнослужащими, которые стремятся уклониться от обязанностей.	43%
Между военнослужащими разного уровня материального благосостояния (достатка).	0%
Между военнослужащими разного возраста.	14%
Между «местными» военнослужащими и призванными из других регионов	14%
Между другими (укажите).	0%
Нет таких	14%
Итого	130%

Проанализировав данные, полученные при ответе на вопрос «Между какими военнослужащими возникали конфликты, повлекшие неуставные взаимоотношения в Вашем воинском подразделении?», можно сделать выводы о том, что конфликты чаще возникают между военнослужащими, соблюдающими требования уставов, и военнослужащими, которые стремятся уклониться от обязанностей: это не зависит от уровня образования, национальности, возраста, от региона, откуда прибыл военнослужащий, поощрений или наказаний. Данные распределились одинаково – по 14%.

Причиной таких конфликтов могут быть нарушения социальной справедливости при распределении материальных и духовных благ. Это касается не только значительных материальных ресурсов, но и очередности заступления в наряды, равномерности служебной нагрузки, убытия в отпуск в наиболее удобный период, выдвижения на вышестоящую должность, представления к наградам, при поступлении в учебные заведения и т.п. Так же причиной может быть слабая

разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения межличностных противоречий, возникающих во взаимоотношениях военнослужащих, а также субординационный тип отношений военнослужащих, продиктованный укладом воинской службы. Исследования военных психологов показывают, что наиболее конфликтными являются отношения по вертикали, и особенно отношения между подчиненными и непосредственными начальниками. Иногда конфликт может являться одним из немногих способов, с помощью которого военнослужащий может защитить свое достоинство, отстаивать свои интересы.

В Таблице 7 приведены данные ответов на вопрос «Между какими военнослужащими возникали конфликты, повлекшие неуставные взаимоотношения в Вашем воинском подразделении?»

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете взаимоотношения в Вашем воинском подразделении?»

Варианты ответов	
Отношения в основном товарищеские, доброжелательные, деловые, уставные.	67%
Отклонение от уставных взаимоотношений не мешает службе, не ухудшает общение между военнослужащими.	0%
Неуставные взаимоотношения помогают решить многие задачи, делают службу более комфортной.	17%
Бывают трудные, конфликтные моменты во взаимоотношениях, но в общем терпимо.	17%
Отношения безразличия, «мне все равно на остальных, лишь бы меня не трогали».	0%
Отношения основаны по принципу «кто сильнее, тот и прав».	0%
Отношения морального подавления личности.	0%
Отношения, основанные на взаимной выгоде, взаимном оказании различного рода услуг, «ты мне, я тебе».	0%
Отношения, носящие преимущественно неформальный характер, при котором права военнослужащего не соблюдаются.	0%
Другое (укажите).	0%
Итого	100%

Таким образом, взаимоотношение в воинской части 67% респондентов оценивают как товарищеские, доброжелательные, деловые, уставные. По 17% набрали ответы «неуставные взаимоотношения помогают решить многие задачи, делают службу более комфортной» и «бывают трудные, конфликтные моменты во взаимоотношениях, но в общем терпимо». Это может говорить о том, что при любой конфликтной ситуации военнослужащие и офицерский состав стремятся поддерживать сплоченность воинских коллективов.

На вопрос «Вследствие чего в Вашем воинском подразделении возникают ситуации, приводящие к конфликтам между военнослужащими?» все респонденты ответили однозначно: в моем коллективе нет ситуаций, которые могли бы спровоцировать конфликт (100%).

На вопрос «Кто в Вашем воинском коллективе чаще всего является инициатором конфликтных ситуаций?» респонденты ответили, что такие люди отсутствуют (100%).

Распределение ответов на вопрос «Что Вы предпринимаете, когда в Вашем воинском коллективе возникают конфликтные ситуации в сфере межличностных взаимоотношений?» представлены в Таблице 8.

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос «Что Вы предпринимаете, когда в Вашем воинском коллективе возникают конфликтные ситуации в сфере межличностных взаимоотношений?»

№	Варианты ответов	
1	а. Обращался к командиру (офицеру)	21,8%
	б. Обращался к старшине (прапорщику).	16,25%
2	а. Обращался к командиру (сержанту)	32,70%
	б. Обращался к военнослужащим других воинских подразделений (землякам).	0%
3	а. Обращался к родителям (родственникам)	10,9%
	б. Обращался к психологу, священнослужителю и иному гражданскому персоналу войсковой части.	0%
4	а. Заступался за сослуживца, товарища	10,9%
	б. Старался примирить враждующие стороны.	48,75%
5	а. Наблюдал в целях недопущения нарушения уставных требований	32,7%
	б. Наблюдал, но ничего не предпринимал.	0%
6	а. Поддерживал более физически и/или морально сильного военнослужащего	0%
	б. Поддерживал физически и/или морально слабого военнослужащего.	32,5%
7	а. Занимал сторону большинства	10,9%
	б. Занимал сторону меньшинства.	32,5%
	Итого ответы на блок «а»	120%
	Ответы на блок «б»	130%

Ответы по блокам распределились следующим образом: Чаще военнослужащие в первую очередь пытаются сами решить конфликтную ситуацию – 48,75%. Обращались к командиру (сержанту) – 32,7%. Наблюдал в целях недопущения нарушения уставных требований – 32,7%. Обращался к старшине (прапорщику) – 21,8%.

Ответы на вопрос: «До прохождения военной службы Вы» распределились следующим образом (Таблица 9):

Таблица 9

До прохождения военной службы Вы...:

Варианты	
Получили опыт начальной военной подготовки (кадетский класс, военно-патриотический клуб, РОСТО и т.п.).	34,2%
Занимались в спортивных секциях, имеете спортивный разряд.	68,5%
Занимались в музыкальной школе, школе искусств.	0%
Получили религиозное воспитание.	17,1
Другое (укажите).	0%
Итого	120%

Проанализировав данные Таблицы 9 можно сделать выводы: 68,5% занимались в спортивных секциях, имеете спортивный разряд, 34,2% – получили опыт начальной военной подготовки (кадетский класс, военно-патриотический клуб, РОСТО и т.п.), 17,1% – получили религиозное воспитание. Таким образом военнослужащие уже были физически готовы для прохождения службы (занимались в спортивных секциях, имели спортивный разряд).

## 2.2. Программа профилактики межличностных конфликтов в воинском коллективе (с тренингом)

В качестве рекомендаций к исследованию автором ВКР предложена «Программа профилактики межличностных конфликтов в воинском коллективе (с тренингом)».

### Методологический компонент

В основу программы положена примерная система работы предупреждения межличностных конфликтов в воинских коллективах войск с использованием структурных элементов военно-педагогической и учебно-воспитательной деятельности.

Программа реализуется в течение одного календарного года.

Цель программы - способствовать профилактике межличностных конфликтов в коллективе военнослужащих; способствовать улучшению межличностного взаимодействия между военнослужащими в процессе повседневной жизнедеятельности.

Задачи программы:

- развитие социально-психологической компетентности военнослужащих, т.е. способности индивидов эффективно взаимодействовать с окружающими людьми,

создание благоприятной психологической атмосферы в группе, снижение эмоционального напряжения, повышение эффективности межличностного взаимодействия в профессиональной деятельности;

- повышение коммуникативной компетентности, коррекция и развитие коммуникативных знаний, умений и навыков в межличностном общении, обучение эффективным способам коммуникации в различных жизненных ситуациях;

- знакомство со стратегиями поведения в конфликте с последующей выработкой конструктивных способов разрешения конфликта, формирование навыков успешного выхода из конфликтной ситуации;

- формирование навыков самопознания, практических умений саморазвития и самосовершенствования, развитие специальной, социальной, личностной и индивидуальной компетентности, развитие уверенности в себе и собственных силах. Программа тренинга состоит из 12 занятий, содержательно объединенных в три блока.

Блок 1. Цель: развитие сотрудничества и взаимопонимания в коллективе, организация успешного процесса совместной деятельности, формирование мотивационной направленности на совместную профессиональную деятельность;

Блок 2. Цель: знакомство и выработка конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях, формирование навыков успешного выхода из конфликтных ситуаций, сформировать базисное чувство уверенности в себе и своих силах;

Блок 3. Цель: развитие коммуникативных навыков в общении, выявление навыков саморефлексии, самопонимания и самокритики, осознание значимых личностных и профессиональных качеств.

Первый блок включает в себя четыре занятия, второй блок – три занятия и третий блок - пять занятий. Каждое занятие состоит из трех частей: 1) вводной части (разминки); 2) основной части (рабочей) и 3) заключительной (завершение) (тренинг приведен в Приложении 8).

Вводная часть необходима для знакомства, раскрепощения участников тренинга, она занимает больше времени на первом занятии и нужна для эффективного начала работы. Разминка в вводной части необходима для того, чтобы участники активно включились в процесс. Основная часть необходима для

информирования о развиваемых умениях и навыках, содержит упражнения, направленные на обучение, формирование и развитие данных качеств. И заключительная часть предназначена для подведения итогов, рефлексии и прощания участников тренинга.

Результативность тренинга во многом зависит от соблюдения принципов. Основные из них это: постоянство, конфиденциальность, активность, искренность в общении и право сказать «нет», обращение по имени, доверительный стиль общения и обращение на «ты», недопустимость непосредственных оценок человека, обсуждение процедур по принципу «здесь и теперь». Таким образом, для того, чтобы программа тренинга была успешно реализована и принесла пользу необходимо соблюдать данные принципы.

Решение поставленных в программе задач реализуется посредством шести модулей, которые включены в комплекс мероприятий перечисленных в программу:

1. Разработка и уточнение комплекса методических положений направленных на профилактику межличностных конфликтов в воинском коллективе.
2. Системный анализ компонентов управленческой деятельности, направленной на профилактику межличностных конфликтов
3. Обобщение и распространение передового опыта социально-воспитательной и коррекционной деятельности, направленной на профилактику межличностных конфликтов.
4. Совершенствование психолого-педагогической подготовки должностных лиц к предупреждению межличностных конфликтов.
5. Внедрение в войсковую практику усовершенствованных диагностических методик и программного обеспечения по изучению личного состава
6. Развитие у должностных лиц мотивации к профилактической деятельности направленной на создание благоприятных условий воинской службы.

Мероприятия программы приведены в Приложении 7.

Нами разработаны Критерии реализации Программы с рекомендациями, как выявлять и как реагировать на конфликты в воинской среде (Таблица 10).

Таблица 10

Классификации признаков, источников и условий возникновения межличностных конфликтов и рекомендаций по их предупреждению и урегулированию

Основные источники и условия возникновения	Признаки наличия конфликтной ситуации или конфликта	Рекомендации специалистам и командиру как выявлять факторы,	Рекомендации, как реагировать на признаки конфликтной ситуации или конфликта



конфликтов		вызывающие конфликты	
<b>1.Объективные</b>			
1.1. Недостатки в организации управления воинской деятельностью	- высказывания или заявления отдельных военнослужащих о своей недовлетворенности положением дел в коллективе;	- систематическое изучение состояние дел в том или ином подразделении путем опроса личного состава; - анализ содержания официальных жалоб и заявлений; - индивидуальные беседы с военнослужащими во внеслужебной доброжелательной обстановке;	- изучить и перепроверить объективность подобных заявлений; - провести индивидуальную беседу с заявителем. Разобраться в сущности его притязаний; - наметить конкретный план реализации конкретных предложений; - поддержать положительное, придав ему гласность, и осудить отрицательное публично или в индивидуальной беседе; - в любом случае исключить субъективизм; - при необходимости внести дополнения (изменения) в планы боевой подготовки.
	- низкие показатели в боевой подготовке	- постоянный контроль фактического выполнения требуемых нормативов, программ; - анализ воинской дисциплины и правопорядка в подразделении за аналогичный период прошлого года.	- провести инструкторско-методические, инструктивные занятия с командира подразделений по вопросам повышения эффективности их выполнения;
1.2. Недостатки в организации быта и досуга военнослужащих и членов их семей	- поступление рапортов, жалоб, заявлений от военнослужащих или членов их семей по фактам необъективного распределения различного вида материального довольствия, -неудовлетворения материально-техническим снабжением, некачественного приготовления пищи, нарушения санитарных норм и т.п.	- контроль за работой жилищно-бытовых комиссий; - проведение индивидуальных бесед с военнослужащими и членами их семей; - периодическое посещение мест размещения военнослужащих по контракту для проживания военнослужащих и членов их семей; - проведение вечеров вопросов и ответов с военнослужащими, по призыву и проходящими военную службу по контракту на должностях	исключить факты необъективного распределения служебного жилья; - добиваться соблюдения выдачи положенных норм довольствия исключить случаи сбора денежных средств на приобретение элементов формы одежды, материальных средств на ремонт казарменных помещений и др. - по необходимости проводить общие собрания личного состава подразделений с обсуждением подобных нарушений;

		сержантов и солдат и членами их семей	
2. Субъективные			
2.1. Низкая психолого-педагогическая подготовленность командиров воинских коллективов.	- случаи грубого, нетактичного обращения с личным составом; неправильное использование методов психологии и педагогики в процессе обучения и воспитания военнослужащих.	- наблюдение за ошибками в управленческой деятельности должностных лиц; - проведение собеседований, обсуждение ситуаций; - опрос и индивидуальные беседы с военнослужащими и т.п.	- проводить учебно-методические и инструкторско-методические занятия, тренинги по темам, затрагивающим вопросы военной педагогики и психологии с использованием реальных примеров межличностного взаимодействия
2.2. Неверные ролевые представления (стремления) отдельных военнослужащих	- официальные или неофициальные заявления в открытой или скрытой форме о желательности изменения своего должностного положения с низшего на высшее; не строить помех в карьерном росте своих сослуживцев, распространять клевету на своих непосредственных начальников;	- изучение выступлений на собраниях, совещаниях, подведения итогов;	- исключить необъективность при аттестации военнослужащих; - объективно оценивать результаты служебной или общественной деятельности военнослужащих или от того, являются ли они успевающими или неуспевающими в боевой подготовке;
	подчеркивание своих «заслуг» при выполнении тех или иных работ, необъективное выпячивание своего «Я», приписывание заслуг коллектива или отдельных личностей своей деятельности; необоснованное притязания на вышестоящую должность; проявление зависти; стремление занять лидирующее положение в управлении (руководстве) формальными и неформальными групп людей;	-наблюдения за поведением отдельных военнослужащих в периоды изменений штатной структуры подразделения, перемещений военнослужащих, в период выполнения каких-либо работ, имеющих важное значение для коллектива, когда имеется возможность проявлять лидирующее положение или выделится из окружающей среды и т.п.	- пресекать факты проявления карьеризма, зазнайства, использование своего служебного положения в корыстных целях, проявления зависти, попыток приукрасить настоящее положение дел на порученном участке и т.п.
2.3. Некритическое отношение к собственной	- болезненное реагирование на справедливые замечания	- наблюдение за личным составом; - систематический опрос	- разъяснять положительные моменты

<p>деятельности, своим достоинствам и возможностям.</p>	<p>сослуживцев, старших товарищей, руководства; завышенная оценка итогов своей деятельности; факты проявления себялюбия и т.п.</p>	<p>военнослужащих о их межличностных взаимоотношениях.</p>	<p>конструктивной критики товарищей по службе; - объективно оценивать заслуги каждого военнослужащего в жизни и деятельности подразделения;</p>
<p>2.4. Проявление фактов сокрытия негативных явлений в коллективе, попытки переложить свои обязанности на младшего по воинскому званию, должности, возрасту; факты унижения личного достоинства военнослужащих.</p>	<p>- индивидуальное или групповое, полное или частичное скрывание фактов негативных явлений в коллективе; отсутствие критики и самокритики среди членов воинского коллектива; пассивность при обсуждении фактов негативных проявлений в коллективе и т.п.</p>	<p>- использовать в своей работе принципами управленческой «пяты»: давать поручение компетентным людям; обеспечить выполнение задачи материальными ресурсами; контроль выполнения поручения и оказание по необходимости помощи; давать возможность проявлять инициативу; заслушивать о результатах выполнения поручения, оценивать выполнение задания; - проведение административных расследований по негативным проявлениям в подразделении; - индивидуальные беседы с незаинтересованными в исходе дела лицами, контроль за внеслужебной деятельностью подчиненных.</p>	<p>- проведение профилактических бесед о последствиях за совершение противоправных поступков; - доведение обзоров приговоров военных судов; - демонстрация документальных фильмов на профилактическую тематику.</p>
<p>2.5. наличие дурных привычек (пристрастие к спиртным напиткам и т.п.)</p>	<p>- факты злоупотребления спиртными напитками;</p>	<p>- проведение социологического исследования с целью выявления у военнослужащих по контракту потенциальной склонности к употреблению спиртных напитков; - усиление контроля за военнослужащими в предвыходные и выходные дни;</p>	<p>- поддержание и развитие здоровых традиций, здорового образа жизни; - проведение устных журналов о вреде алкоголя и социальных последствиях пьянства с просмотром видеоматериалов; - планировать проведение с военнослужащими индивидуальных бесед-предостережений; - организация культурного досуга и отдыха военнослужащих проходящих военную службу по контракту, на должностях</p>

			сержантов и солдат проживающих в общежитиях на территории воинской части.
--	--	--	---

Автором ВКР предложен тренинг повышения конфликтологической компетентности должностных лиц воинских частей и подразделений

Цель проведения тренинга: повышение конфликтологической компетентности должностных лиц подразделений в предупреждении конфликтов в воинской среде

В результате произойдет: развитие осознанного восприятия должностными лицами динамики возникновения конфликтных ситуаций в воинских коллективах; обучение должностных лиц подразделений правилам выхода из конфликта в качестве третьего лица умению разрешать конфликт; подготовка командиров подразделений к навыкам безконфликтного межличностного общения, умениям не попадаться на провокации; формирование управленческих и воспитательных функций у должностных лиц в целях совершенствования навыков и умений в профилактике межличностных конфликтов; привития высокого уровня культуры межличностного взаимодействия у офицеров за счёт усвоения практики саморегуляции.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Решая задачи исследования, автор выпускной квалификационной работы сделала следующие выводы.

Социальное взаимодействие – это процесс обмена социальными действиями между двумя социальными субъектами и более, процесс непосредственного или опосредованного воздействия этих субъектов друг на друга. При этом социальное действие может быть инициировано самим социальным субъектом (индивидом, группой) и тогда оно рассматривается как «вызов», а может быть реакцией на социальные действия других как «ответ на вызов».

В процессе совместной деятельности люди вступают в определенные виды межличностного взаимодействия. При этом между ними возникают конкретные отношения, устанавливается как нормативная, так и личностная (психологическая) сторона их контактов. Осуществляется координация, согласование индивидуальных усилий отдельного человека со всей системой коллективных действий в достижении поставленных задач.

Взаимоотношения между военнослужащими – это различные формы и виды духовных психологических связей между ними, которые формируются на основе взаимного познания, оценки и межличностных действий и проявляются в процессе ратного труда и воинского быта. На взаимоотношения военнослужащих влияют такие индивидуальные особенности, как направленность, характер, темперамент, интересы, эрудиция, культура, привычки, возраст, национальная принадлежность и др.

По своему содержанию взаимоотношения военнослужащих в воинском коллективе очень широки и включают в себя разнообразные формы и виды психологических связей людей. В воинских коллективах отношения между военнослужащими, как правило, складываются на основе взаимного познания, межличностных действий и взаимных оценок в ходе воинской службы.

Межличностные отношения охватывают широкий диапазон явлений, но все они могут быть классифицированы с учетом трех компонентов взаимодействия: восприятие и понимание людьми друг друга; межличностная привлекательность (притяжение и симпатия); взаимовлияние и поведение.

Основными формами взаимоотношений являются: общение, совместная деятельность, поведенческие акты (поступки). Существует множество основных форм и видов взаимоотношений между военнослужащими, в основе которых лежат

конкретные признаки взаимодействия: по форме построения официальные и неофициальные; по сфере деятельности (степени взаимного сотрудничества в совместной деятельности) - служебные, общественные и бытовые; по содержанию – положительной и отрицательной направленности; по форме интеграции – объединяющие и разъединяющие; по способам регуляции – субординация, координация, соревнование и сотрудничество; по степени устойчивости (прочности взаимосвязей) – временные и длительные; по степени сопричастности – индифферентные, приятельские и дружеские; по форме проявления истинные, демонстрируемые и приписываемые; по уровню взаимной близости (контактности) взаимодействующих личностей – близкие, дружеские, товарищеские.

Взаимоотношения в воинском коллективе могут протекать: сверху вниз, т.е. между начальником и подчиненным; снизу вверх, т.е. между подчиненным и начальником; по горизонтали, т.е. между военнослужащими при отсутствии между ними подчиненности.

Содержание взаимоотношений в воинском коллективе определяется в первую очередь особенностями жизнедеятельности военнослужащих, в том числе и самого воинского коллектива.

Коррекция характеризуется как система мер воспитательного, исправительно-трудового и других возможных направлений, имеющая своей целью привести такое поведение в соответствие с нормой. Коррекция рассматривается в данном случае как одна из возможных мер предупреждения противоправного поведения.

Коррекционное воздействие может идти в разных направлениях: восстановление, компенсирование, стимулирование, исправление.

Автором выпускной квалификационной работы проведено социальное исследование «Изучение проблем социальных взаимодействий военнослужащих».

По мнению экспертов в формировании взаимоотношении военнослужащих, предусмотренных общевоинскими уставами и моральными нормами, насколько важную роль играют: формирование воинских коллективов с учетом обеспечения психологической совместимости военнослужащих, создание оптимальных условий для доверия и взаимопонимания в процессе взаимодействия; совершенствование уровня руководства воинскими коллективами, повышение психолого-педагогической компетентности военных руководителей; развитие и коррекция делового и эмоционального общения между военнослужащими, должностными

лицами, формальными и неформальными структурами, особенно в звеньях «сержанты – рядовые», «старослужащие – молодые воины», «воины различных национальностей»; устранение противоречий и конфликтов, дестабилизирующих коллектив, предотвращение отношений неприязни, изоляции, антипатий, унижения человеческого достоинства, незаслуженного возвышения одних в глазах других, закрепления в коллективе низкостатусных ролей и т.п..

В качестве рекомендаций к исследованию автором ВКР предложена «Программа профилактики межличностных конфликтов в воинском коллективе (с тренингом).

В основу программы положена примерная система работы предупреждения межличностных конфликтов в воинских коллективах войск с использованием структурных элементов военно-педагогической и учебно-воспитательной деятельности.

Цель программы - способствовать профилактике межличностных конфликтов в коллективе военнослужащих; способствовать улучшению межличностного взаимодействия между военнослужащими в процессе повседневной жизнедеятельности.

В результате реализации программы произойдет: развитие социально-психологической компетентности военнослужащих, т.е. способности индивидов эффективно взаимодействовать с окружающими людьми, создание благоприятной психологической атмосферы в группе, снижение эмоционального напряжения, повышение эффективности межличностного взаимодействия в профессиональной деятельности; повышение коммуникативной компетентности, коррекция и развитие коммуникативных знаний, умений и навыков в межличностном общении, обучение эффективным способам коммуникации в различных жизненных ситуациях; знакомство со стратегиями поведения в конфликте с последующей выработкой конструктивных способов разрешения конфликта, формирование навыков успешного выхода из конфликтной ситуации; формирование навыков самопознания, практических умений саморазвития и самосовершенствования, развитие специальной, социальной, личностной и индивидуальной компетентности, развитие уверенности в себе и собственных силах.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**



## Лидерство

*Лидерство* - один из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия ее членов. Возникнув как результат общения и взаимодействия индивидов в составе группы, лидерство становится сложным социально-психологическим феноменом, в котором, определенным образом, фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, имеющие не только психологическую или эмоционально - психологическую, но в первую очередь социальную и классовую природу и сущность. Попытки вывести лидерство из чисто психологических отношений между членами малых групп и противопоставить его руководству как процессу, имеющему исключительно социальную и политическую природу, характерны для современной американской социальной психологии, которая рассматривает малые группы в основном в качестве эмоционально-психологической общности людей.

Каждый член группы в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, вкладом в общее дело, развитостью чувства долга и ответственности, благодаря признанию группой его заслуг и способности оказывать влияние на окружающих занимает определенное положение в системе групповой организации, т. е. в ее структуре. Групповая структура с этой точки зрения представляет собой своеобразную иерархию статусов ее членов. Лидер - это такой человек, который обладает определенными свойствами, чертами, благодаря которым он выдвигается в лидеры. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские и коммуникативные способности.

Уманский Л.И. разделяет организаторские способности на три группы: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности.

В группу организаторского чутья он включает следующие компоненты:

- психологическая сообразительность - быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива;
- практический психологический ум - умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности;
- психологический такт - умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Ко второй группе организаторских качеств Л.И. Уманский относит качества, связанные с эмоционально-волевым воздействием:

- общественная энергичность - способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически - речевые и практическое воздействие через личный пример;
- взыскательность, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутильной формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей;
- критичность - способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении

критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

В третью группу качеств - склонность к организаторской деятельности - Л.И. Уманский выделяет способность руководителя самостоятельно заниматься организаторской деятельностью, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях, потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее, получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься.

Люди, обладающие коммуникативными способностями, испытывают постоянную потребность, как в коммуникативной, так и в организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли бы их потребность в коммуникации и организаторской деятельности. Люди с высокими коммуникативными способностями легко и с удовольствием вступают в контакт с незнакомыми людьми, являются приятными собеседниками и все люди для них друзья.

Зачастую отмечается, что руководитель, будучи тесно связан с официальной организацией группы, может справиться с ее руководством только в том случае, если члены группы будут воспринимать его в качестве лидера (в этом случае лидерство служит важным дополняющим фактором процесса руководства). Учитывая, что деятельность руководителя шире и охватывает такие области, где лидер бы не справился, эффективность руководства зависит от того, насколько руководитель в своей работе опирается на лидеров, а они поддерживают его. Искусство руководства - это в известном смысле и умение координировать работу лидеров, опираться на них, т. е. укреплять устойчивость и жизнеспособность официальной организации, умело, используя и направляя в нужное русло межличностные связи и отношения.

Различают «формальное» и «неформальное» лидерство. «Формальное» лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. Поэтому в школьных классах официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Иногда его выдвигают не столько сами ребята, сколько взрослые; вот почему классный руководитель либо должен очень хорошо знать своих учеников, либо предоставлять им возможность самим выбирать старосту класса. Если же староста не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом у учеников, будет разлагать коллектив и эффективность организации и самой результативности деятельности упадет. Вполне может произойти такое, что возникнет конфликт между формальным и неформальным лидером. Поэтому очень важно, чтобы учителя имели представления о том, кто же является лидером класса.

Кроме формальных и неформальных, лидеры могут подразделяться ещё и по следующим критериям:

- по содержанию деятельности:

- а) лидер-вдохновитель, предлагающий программу поведения;
- б) лидер-исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы;
- в) лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и исполнителем.

- по стилю руководства:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) совмещающий в себе элементы того и другого стиля.

- по характеру деятельности:

- а) универсальный, т.е. постоянно проявляющий свои качества лидера;
- б) ситуативный, т.е. проявляющий качества лидера лишь в определённых, специфических

ситуациях.

Лидер в процессе взаимоотношений влияет на общество, в котором он находится, то важно узнать какое значение для юноши или подростка имеет общество сверстников. Общество сверстников - это, во-первых, важный канал информации; по нему подростки и юноши узнают многие необходимые вещи, которых по тем или иным причинам им не сообщают взрослые, во-вторых, это вид деятельности и межличностных отношений. Совместные деятельности вырабатывают у ребенка необходимые навыки социального взаимодействия, умения подчиняться коллективной дисциплине и в то же время отстаивать свои права, соотносить личные интересы с общественными. В-третьих, это вид эмоционального контакта. Сознание групповой принадлежности, солидарности, товарищеской взаимопомощи - не только облегчает подростку автономизацию от взрослых, но дает ему чрезвычайно важное для него чувство эмоционального благополучия и устойчивости. Сумел ли он заслужить уважение и любовь равных имеет решающее значение для юношеского самоуважения. На все эти факторы непосредственно влияет личность лидера, так как он пользуется огромным авторитетом и влиянием.

Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Ведь сам по себе «лидер» - это статус человека в группе. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

В каждом коллективе помимо лидеров есть свои отверженные. Они есть даже в младших группах детского сада. И, как правило, отвергнутые коллективом в детском саду, становятся ими и в классном коллективе. С ними не хотят общаться на переменах, их не зовут на вечеринки.

Существует стереотип, что непопулярные в классе дети, вечно терпящие нападки в коллективе, являются отличниками-всезнайками. Однако на деле совсем, наоборот - у таких детей развивается психологическая травма, отсюда и падает успеваемость, особенно, по таким предметам как арифметика, физика.

Как показывает практика, в любом коллективе, есть дети с явными особенностями, которых не принимает коллектив, это дети - «жертвы».

Действительно, в «жертвах» всегда есть что-то такое, что способно оттолкнуть окружающих. Спровоцировать нападки с их стороны. Они не такие как остальные. Чаще всего становятся жертвами издевательств дети с явными проблемами. Скорее всего, подвергается нападкам и насмешкам ребенок - с необычной внешностью (заметные шрамы, косоглазие), тихий и слабый, не умеющий за себя постоять, неопрятно одетый, часто пропускающий занятия, неуспешный в учебе.

Отвергаемые могут отличаться:

- низкой самооценкой и низким уровнем притязания, либо наоборот высокой самооценкой и высоким уровнем притязания;
- оценивают себя неадекватно, высоко по тем параметрам, по которым они очевидно менее успешные, чем их одноклассники (например, по учебе, наличию друзей).

## Приложение 2

## Социальная работа с военнослужащими

По своему содержанию социальная работа с военнослужащими включает: изучение и прогнозирование развития социальных процессов в воинских коллективах и районах дислокации воинских частей; выработку, принятие и реализацию исполнения управленческих решений по осуществлению социальной поддержке военнослужащих; организацию и проведение правового воспитания различных категорий военнослужащих; обеспечение индивидуальной помощи различным категориям военнослужащих в целях разрешения конкретных социально-правовых проблем; обучение командиров, других должностных лиц правовым основам служебной деятельности по осуществлению социальной защиты подчиненных; рассмотрение и разрешение жалоб и заявлений военнослужащих и членов их семей; взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями по вопросам социальной защиты военнослужащих и членов их семей.

Меры по социальной поддержке военнослужащих осуществляются на нескольких уровнях.

*Теоретико-методологический уровень* предполагает глубокое изучение социальной ситуации в стране и перспектив ее развития во всех сферах общественной жизнедеятельности, в том числе и в Вооруженных Силах; прогнозирование возможных их изменений в социальном самочувствии и статусе основных социальных групп населения, среди которых важное место принадлежит военнослужащим и членам их семей; целеполагание в развитии социальной сферы жизни общества и Вооруженных Сил; определение соотношения социальных потребностей военнослужащих (в том числе уволенных в запас) и членов их семей с экономическими возможностями общества на том или ином этапе его развития; формирование имиджа военнослужащего как высокопрофессионального специалиста и соответствующего отношения к нему со стороны общества и др.

*Концептуально-политический уровень* решения социальных проблем предполагает выработку социальной политики в Вооруженных Силах, которая может быть определена как специфическая деятельность государственных органов, в частности, и всего общества в целом по удовлетворению жизненных интересов военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, по обеспечению стабильного и прогрессивного развития этой части населения в соответствии с демократическими и гуманистическими ценностями общества. Социальная политика в Вооруженных Силах может рассматриваться также и как совокупность приоритетов в развитии их социальной сферы, а также как совокупность правил, определенных принципов и подходов к решению социальных проблем данных категорий населения на конкретном этапе развития общества.

В настоящее время приоритет в формировании и реализации социальной политики в отношении Вооруженных Сил принадлежит государству, не имеющему, однако, для этих целей достаточных средств. Это обстоятельство и объясняет неприемлемо низкий уровень развития социальной сферы в армии и на флоте.

*Общественно-гражданский уровень* предполагает участие в формировании и реализации социальной политики в отношении Вооруженных Сил (и других силовых структур) негосударственных, общественных объединений (партий, социальных движений и групп и т.п.) и коммерческих структур. В связи со своими уставными целями или коммерческими интересами эти представители гражданского общества способны не только влиять на выработку приоритетов развития социальной сферы армии и флота, осуществляемую представителями государства, но и прилагать серьезные усилия по развитию и функционированию социальной инфраструктуры в воинской среде. Логично предположить, что увеличение роли всех субъектов социальной политики в отношении армии будет способствовать более качественному решению социальных проблем военнослужащих и членов их семей.

*Нормативно-юридический уровень* решения этих проблем предусматривает обеспечение

социально-правовой защиты военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. При этом под социально-правовой защитой понимается система социальных гарантий (а также деятельность по их разработке, законодательному закреплению и реализации), обеспечивающих минимально достаточные условия жизни. Эти социальные гарантии составляют часть общего законодательства страны в социальной сфере

*Военно-практический уровень* решения социальных проблем военнослужащих и членов их семей предполагает формирование системы социальной работы в воинской среде. При этом социальная работа с военнослужащими выступает и в качестве механизма реализации социальной политики в Вооруженных Силах, и в качестве механизма реализации социально-правовой защиты данной категории населения. Без такого механизма социальные приоритеты остаются лишь пожеланиями и заявлениями, а указы и законы - всего лишь нормами, изложенными на бумаге.

В этом и заключается одна из причин низкой эффективности деятельности государственных структур по реализации социального законодательства в воинской среде.

Вместе с тем, социальная работа с военнослужащими и их семьями не только реализует систему социальных гарантий, обеспечивающих минимально достаточные условия жизни. Только такое понимание деформирует ее сущность, приводит к ограничению ее потенциала и обуславливает приоритет лиц, находящихся в состоянии социального кризиса, в качестве клиентов социальной работы; в то же время, подобный подход выводит из числа ее клиентов всех остальных.

Социальная работа призвана удовлетворять социальные потребности представителей таких специфических групп населения, к которым относятся военнослужащие (и, естественно, представители других силовых структур), лица, уволенные с военной службы, и члены их семей. Их социальные потребности различны. Удовлетворение тех из них, которые обеспечивают минимально достаточные условия жизни, относится к *социальной защите*.

Периодическое удовлетворение социальных потребностей лиц, находящихся в состоянии социального кризиса, относится к их *социальной поддержке*. Реализация установленных государством гарантий удовлетворения социальных потребностей широкого круга лиц, имеющих на это право, относится к *социальному обеспечению*. Удовлетворение социальных потребностей лиц путем предоставления им социальных услуг широкого спектра может быть охарактеризовано как *социальное обслуживание*.

По своему характеру социальная работа с военнослужащими является активно-преобразовательной деятельностью.

Целью социальной работы, в том числе коррекционной, является гармонизация взаимодействия человека и социальной военной среды, конкретного воинского социума. Принципиально важным является акцентирование внимания специалистов социальной работы с военнослужащими на том факте, что не только сам человек как таковой, не только сама по себе социальная военная среда или конкретный воинский социум являются объектом и предметом этого вида социальной деятельности (на их изучение направлены усилия и других социальных наук). Именно взаимосвязь человека и социальной военной среды обуславливает *три основных задачи* социальной работы, а, следовательно, и потребности в соответствующих специалистах.

Первая задача – организация и осуществление воздействий на человека в целях его социализации в военной среде, обеспечение вхождения в конкретный воинский социум. Эта задача предполагает подготовку разнопрофильных кадров социальных работников с военнослужащими, специализирующихся на включении человека в воинский социум.

Вторая задача – совершенствование социальной военной среды (и, естественно, конкретного воинского социума) в интересах человека. Данная задача обуславливает подготовку разнопрофильных социальных работников с военнослужащими, специализирующихся на преобразовании социальных отношений в воинском социуме.

Третья задача социальной работы – оптимизация взаимодействия человека и социальной военной среды, того или иного воинского социума; она предполагает подготовку разнопрофильных кадров социальных работников с военнослужащими, специализирующихся на гармонизации взаимодействия клиентов и социальной военной среды.

Характеризуя цель и задачи социальной работы, необходимо отметить, что, *во-первых*, цель в некоторой степени совпадает с формулировкой третьей задачи (однако не отождествляется в силу различия сущности оптимизации и гармонизации). Такое совпадение обусловлено как триединством ее объекта, в качестве которого выступают конкретный человек и социальная военная среда, воинский социум, так и особой ролью их взаимодействия, т.е. сущностью самой социальной работы с военнослужащими.

*Во-вторых*, цель и задачи социальной работы отражают ее педагогическую направленность, что характерно именно для российского опыта развития социальной работы в целом. Социально-педагогический компонент социальной работы обуславливает необходимость формирования двух типов специалистов: социальных педагогов и социальных работников, между которыми имеются как общие черты, так и значительные различия.

*В-третьих*, задачи социальной работы с военнослужащими предопределяют недостаточность только практики социальной защиты отдельных категорий населения (дети, инвалиды, пожилые, люди в состоянии кризиса и пр.) и реализации отдельных видов социальной помощи (образовательной, медицинской, бытовой, психологической и др.). Это - ведомственный подход, ведущий к распылению сил и средств, дублированию усилий специалистов различного профиля и приводящий к тому, что обычный человек, находящийся в нормальном состоянии, выводится за рамки клиентов социальной работы, а ее службы начинают свою работу только тогда, когда он переходит в категорию проблемных лиц. Такой подход отражает ориентацию руководителей социальной работы на ее кризис-интервентную модель в ущерб моделям комплексного, профилактического и превентивного характера.

Наконец, *в-четвертых*, мультипликаторный характер клиентов социальной работы (военнослужащие; лица, уволенные в запас или отставку; члены их семей) в свою очередь способствует расширению объема цели и задач социальной работы: она призвана обеспечить гармоничное взаимодействие человека не только с военной, но и с гражданской социальной средой за счет его реадaptации к ней, своевременного включения бывших военнослужащих и членов их семей в общегражданскую жизнь.

Социальная работа в отношении военнослужащих распространяется на все стороны жизни и деятельности военнослужащего как равного члена гражданского общества в целях реализации всех его социально-правовых потребностей, норм, прав и гарантий.

Социальная работа осуществляется как в мирное, так и в военное время, изменяясь и уточняясь с учетом военно-политической, оперативно-стратегической и морально-психологической обстановок.

Большая роль в разрешении социально-бытовых проблем военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала принадлежит офицеру по социальной работе и профилактике правонарушений или психологу войсковой части.

Деятельность психолога войсковой части направлена на проведение психологического обследования личного состава, обработку и анализ полученных данных, проведение социально-психологического изучения и психологического обследования личного состава.

В ходе своей работы психолог:

- проводит изучение психологических особенностей военнослужащих, выявляет лиц, нуждающихся в психологической помощи;
- принимает участие в проведении психокоррекционных и реабилитационных мероприятий с военнослужащими;
- проводит исследования, направленные на изучение внутригрупповых процессов (общей направленности коллектива на выполнение поставленных задач, внутригрупповой совместимости и др.);
- осуществляет мероприятия социально-психологической коррекции взаимоотношений в обследуемых воинских коллективах;
- проводит анализ влияния социально-психологических факторов на морально-психологическое состояние военнослужащих;
- проводит консультирование командиров частей и подразделений по управлению социальными процессами в воинских коллективах;

- совместно со специалистами военно-медицинской службы комплектует группы военнослужащих, преимущественно нуждающихся в мерах медико-психологической коррекции и в лечении;
- проводит психологическое консультирование;

В Вооруженных Силах Российской Федерации существуют определенные социальные структуры, посредством которых военнослужащим и их семьям оказывается социальная поддержка и социальная помощь. Условно можно выделить два их уровня: государственный и войсковой.

На государственном уровне определяющая роль принадлежит военно-социальным структурам, функционирующим в составе Главного управления воспитательной работы.

В штате этого органа имеется управление социально-психологической работы и воинской дисциплины, а в нем отдел социальной работы. Функции данного подразделения отражают весь сложный спектр военно-социальной работы в Вооруженных Силах РФ.

Отдел должен участвовать в разработке законодательных и иных правовых актов органов государственной власти и управления, приказов и директив министра обороны РФ по вопросам социальной защиты личного состава, граждан, уволенных с военной службы, членов их семей, гражданского персонала, обеспечивать взаимодействие с Правительственной комиссией по социальным вопросам, министерствами и ведомствами, общественными объединениями в интересах решения социальных проблем войск.

На войсковом уровне функционируют профессиональные социальные структуры, находящиеся организационно в составе органов воспитательной работы.

В управлении воспитательной работы вида Вооруженных Сил, рода войск имеется отдел социально-психологической работы. В управлении воспитательной работы военного округа есть отдел социально-психологической работы и воинской дисциплины. В структуре отдела воспитательной работы объединения создана группа социально-психологической работы и воинской дисциплины. В отделении воспитательной работы соединения имеется помощник начальника отделения по социальной работе, а в полку – старший офицер по социальной работе и профилактике правонарушений.

Центральной фигурой в системе социальных структур армии и флота является социальный работник. Особо важная роль принадлежит старшему офицеру по социальной работе и профилактике правонарушений полка, олицетворяющему собой первичное и потому наиболее близкое к личному составу звено социальной работы. По своему должностному предназначению он несет ответственность за состояние и организацию социальной работы в части.

В современных условиях социальные структуры Вооруженных Сил РФ находятся в стадии становления и дальнейшего развития. Продолжается процесс выкристаллизовывания их функций и задач, форм организации и методов деятельности. Налаживается подготовка профессиональных кадров социальных работников с военнослужащими и их семьями. Более совершенными становятся их отношения с командирами, штабами, другими органами военного управления, с государственными и общественными структурами социальной сферы. Богаче и разнообразнее становится содержание их работы по социальной поддержке военнослужащих, членов их семей.

К числу субъектов социальной работы с военнослужащими следует отнести *правоохранительные органы*. Их роль в решении социальных проблем в Вооруженных Силах РФ исключительно велика. Основной функцией этих органов является охрана законности и правопорядка, защита прав и свобод человека, борьба с преступностью. Их деятельность всемерно способствует реализации социальных прав военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала.

Таким образом, субъектами социальной работы в Вооруженных Силах РФ являются прежде всего командиры, штабы, воспитательные и иные органы военного управления. Особая роль принадлежит специально созданным военно-социальным структурам, призванным профессионально заниматься организацией и осуществлением социальной работы в армии и на флоте. Решение военно-социальных задач в воинских и трудовых коллективах осуществляется с участием общественных организаций и объединений.

Функции всех этих субъектов социальной работы отражают основные направления и содержание их деятельности в военно-социальной сфере. Объем и характер этих функций определяется местом и ролью того или иного субъекта в организационной структуре ВС РФ.

### Приложение 3

## Деятельность по укреплению взаимоотношений в воинском коллективе должна осуществляться не только командирами всех степеней, но и самими военнослужащими

Рассмотрим два направления деятельности военнослужащего по укреплению взаимоотношений в воинском коллективе.

**ПЕРВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ** - приемы и способы коррекции своего отношения и поведения в предконфликтной ситуации.

1. Ухудшение взаимоотношений между военнослужащими возникает обычно не внезапно, а постепенно. Важно вовремя понять, что эмоциональный накал, например спора, начинает превышать допустимый, и грамотно прекратить его. Признаками проявления спора могут быть мимика, покраснение лица, жесты, содержание, темп и тембр речи. Прекратить или сгладить обостряющийся спор можно следующими приемами: сказать, что в чем-то правы вы, а в чем-то ваш оппонент, что, кстати, обычно и бывает на самом деле; свести проблему к шутке; перевести разговор на другую тему; уступить, если проблема спора не особенно важна и словесная уступка не обязывает к каким-то действиям по ее реализации; сказать, что вы не успели всесторонне разобраться в проблеме и предложить оппоненту вернуться к ее обсуждению, например завтра (когда эмоции улягутся). 2. Иногда взаимоотношения между военнослужащими ухудшаются в результате искажения или потери информации или из-за того, что взаимодействующие стороны рассматривают одну и ту же ситуацию с разных позиций. Эти две причины могут вызвать споры. Их целесообразно избегать.

3. Военнослужащему необходимо быть твердым по отношению к проблеме, к выполнению требований дела и мягким по отношению к людям. Если партнер в чем-то не прав, то не обязательно доказывать ему это. Достаточно разобраться более глубоко в проблеме. После чего необходимо сообщить партнеру, что он не прав. Не обязательно делать это при свидетелях, настаивать на том, чтобы он публично признал свою неправоту и т.п.

4. Напряженный ритм военной службы, наличие социально-экономических, экологических, физических, психотравмирующих, токсических и других факторов способствуют формированию у военнослужащих повышенной тревожности и агрессивности. При этом повышается конфликтность. Снижать собственную тревожность и агрессивность можно, используя соответствующую аутогенную тренировку, физические упражнения, организуя для себя полноценный отдых, поддерживая благоприятный социально-психологический климат на службе, в семье и т.п.

5. Текущее психическое состояние изменяется в течение суток под влиянием различных обстоятельств, иногда существенно. Успешность работы, степень усталости, общение с сослуживцами, физиологическое состояние организма, погода и т.д. - все это влияет на состояние психики и, следовательно, на возникновение конфликтности. Каждый человек может оценить, в каком состоянии он в данный момент находится, и учесть это с целью предупреждения конфликтов, причиной которых будет собственная раздраженность.

6. У окружающих также есть свои интересы, и они имеют право отстаивать их. В процессе взаимодействия столкновение интересов разных людей и разных социальных групп, естественно, неизбежно. Нужно быть внутренне готовым к решению возникающих проблем путем сотрудничества, компромисса.

7. Улыбка выполняет четыре позитивные функции. Она показывает, что у вас все в порядке. Люди с большим удовольствием общаются с теми, кто достиг успеха. Улыбка свидетельствует, что человек рад собеседнику, она способствует бесконфликтному решению проблем. Улыбка вызывает ответную симпатию у партнера по общению. Она способствует уменьшению негативных эмоций.

8. Негативные эмоции - один из основных факторов, способствующих возникновению конфликтов. Они часто являются реакцией человека на заметное и значимое несовпадение реального хода развития событий с тем, на который он рассчитывал. Существует три способа



минимизации негативных эмоций: во-первых, необходимо уметь хорошо прогнозировать возможные варианты развития событий. Чем точнее окажется прогноз, тем меньше негативных эмоций; во-вторых, желательно иметь возможности для изменения хода событий в нужном направлении, если они начали развиваться не так, как ожидалось; в-третьих, нужно рассчитывать не только на лучший, но и на худший вариант развития событий, и быть готовым к нему.

9. Необходимо научиться делать добро бескорыстно, не рассчитывая на что-либо взамен. Желательно не завышать свой прогноз в отношении возможных поступков окружающих.

10. Общаться с сослуживцами надо, проявляя искреннюю заинтересованность в партнере по общению. Она проявляется в стремлении понять его проблемы, в желании помочь ему хотя бы советом. В условиях сложной и трудной служебной деятельности сослуживцы часто нуждаются в сочувствии. Интерес к проблемам собеседника должен быть не искусственным, наигранным, а искренним.

11. Необходимо повышать свою конфликтоустойчивость. Другими словами - повышать способность сохранять конструктивные способы взаимоотношения и взаимодействия с окружающими вопреки воздействию конфликтогенных факторов. Это важное индивидуально-психологическое условие предупреждения конфликтов. Люди, обладающие низкой конфликтоустойчивостью, могут легко пойти на конфликт из-за пустяка. Низкая устойчивость к воздействию конфликтогенных факторов является отрицательным качеством личности. Конфликтоустойчивость зависит от нескольких групп факторов:

- психофизиологических, проявляющихся в эмоционально-волевой устойчивости;
- когнитивных, проявляющихся в качестве психических познавательных процессов человека;
- мотивационных, проявляющихся в направленности личности и ее мотивах в конкретной ситуации общения;
- социально-психологических, отражающих социально-психологические особенности личности, стереотипы ее взаимодействия с окружающими.

12. В предупреждении конфликтов трудно переоценить роль здорового чувства юмора.

**ВТОРОЕ НАПРАВЛЕНИЕ** деятельности военнослужащих по укреплению взаимоотношений в воинском коллективе - приемы и способы коррекции отношения и поведения в предконфликтной ситуации своего оппонента.

1. Не требуйте от сослуживцев невозможного. Учитывайте, что их способности к различным видам деятельности различны. Если военнослужащий обладает неразборчивым почерком, то бесполезно требовать от него заполнения служебной документации каллиграфическим почерком. Если у воина плохая память, то не следует поручать ему задания, требующие наличия великолепного запоминания.

2. Не стремитесь быстро, радикально, путем прямых воздействий перевоспитать или «переделать» человека. Такие попытки часто приводят к резкому ухудшению взаимоотношений и не дают желаемых результатов. Все новое в природе и обществе обычно создается достаточно медленно. Быстро идут только разрушительные процессы.

3. В процессе общения важно оценивать актуальное психическое состояние партнера и избегать обсуждения острых проблем, если повышена вероятность агрессивной реакции с его стороны. Точно так же, как изменяется ваше психическое состояние, подвержено переменам настроение партнера. Необходимо научиться оценивать его актуальное настроение. Если он повышенно агрессивен, то нецелесообразно начинать с ним обсуждение острой проблемы. В этом случае проблема, скорее всего, не будет решена, и возможен конфликт. Необходимо выбрать подходящее время. Оценке актуального психического состояния партнера способствует знание законов невербальной передачи информации путем мимики, жестов, позы, движений.

4. Эффективный способ предупреждения конфликтов - своевременная информация окружающих об ущемлении ваших интересов. Человек даже себя часто знает далеко не полностью. Иметь верное представление о ценностях, мотивах, слабостях других людей вообще весьма затруднительно. Поэтому если кто-либо из сослуживцев наступает вам на

«любимую мозоль», не исключено, что он делает это не специально. Ведь это не его «мозоль», и он может просто не догадываться о ее существовании у вас. При этом не нужно требовать от него каких-то действий. Нужно просто сказать ему о том, в чем затронуты ваши интересы. Если человек достаточно воспитан, то он извинится и прекратит блокирование ваших интересов без дополнительных просьб.

5. По отношению к защите своих интересов можно занимать достаточно твердую позицию и отстаивать их упорно. По отношению к самому оппоненту, его личности целесообразно занимать по возможности мягкую позицию. Необходимо показать, что вы понимаете слабости оппонента и не лишаете его права на них. Находясь на его месте, вы, возможно, занимали бы аналогичную позицию. Однако справедливым будет решение, учитывающее не только его, но и ваши интересы. Мягкая позиция по отношению к оппоненту компенсирует жесткость защиты ваших интересов. Это уменьшит вероятность ухудшения взаимоотношений, увеличив ваши шансы на отстаивание своих прав.

6. В процессе обсуждения проблемы важно не перебивать оппонента, а дать ему выговориться. Такая стратегия общения с оппонентом позволяет минимизировать его негативные эмоции. Это очень важно для конструктивного улучшения взаимоотношений.

7. Желательно заблаговременно информировать людей о ваших решениях, затрагивающих их интересы. Человек, как правило, отрицательно реагирует на неожиданные изменения ситуации, затрагивающие его интересы. Такая реакция естественна. Человек оказывается не готов к внезапным изменениям обстановки, вынужден принимать решения экспромтом. Это почти всегда вызывает у него негативные эмоции и отрицательное отношение к виновнику усложнения и без того сложной ситуации. Принимая решения, необходимо всегда оценивать, чьи интересы оно может затронуть. Лучше согласовывать эти решения до того, как они будут приняты.

8. Для сохранения конструктивных взаимоотношений важно не расширять сферу противодействия с оппонентом, не увеличивать число обсуждаемых проблем, не критиковать личностные качества партнера по общению. Для этого важно обсуждать с оппонентом только тот вопрос, который необходимо решить. Не стоит пытаться одновременно обсуждать способы решения нескольких проблем, если все они вызывают трудности в согласовании интересов. Если необходимо решить ряд проблем, то обсуждение лучше начинать с самой простой из них, постепенно переходя к более сложным.

9. Не загоняйте оппонента в угол. Если он принял неграмотное решение, то желательно отказаться от публичного разоблачения его некомпетентности. Человек, поставленный в безвыходную ситуацию, униженный и оскорбленный, легко идет на острый конфликт ради сохранения чести и достоинства. Поэтому в любой ситуации важно оставлять оппоненту возможность «сохранить свое лицо», он должен иметь право отступить, сохранив при этом чувство собственного достоинства.

10. В процессе общения желательно избегать крайних, жестких, категоричных по форме оценок любых аспектов обсуждаемых проблем, тем более позиции и личности партнера. Категоричная форма высказываемых суждений способствует обострению ситуации общения. Во-первых, категоричность суждений - признак незрелости ума. Во-вторых, крайние оценки часто ошибочны и несправедливы. В-третьих, безапелляционное мнение вызывает у собеседника желание оспорить его, даже если оно по существу правильное.

Если же сохранить взаимоотношения на должном уровне не удалось и их осложнение привело к возникновению конфликта, то необходимо конструктивно его разрешить. Большинство условий и факторов успешного разрешения конфликтов носит психологический характер, так как отражает особенности поведения и взаимодействия оппонентов. Рассмотрим их подробнее:

а) прекращение конфликтного взаимодействия - первое и очевидное условие начала разрешения любого конфликта. До тех пор, пока будут предприниматься какие-то меры с одной или с двух сторон по усилению своей позиции или ослаблению позиции оппонента с помощью насилия, речь о разрешении конфликта идти не может;

б) поиск общих или близких по содержанию точек соприкосновения в общих целях, интересах является двусторонним процессом и предполагает анализ как своих целей и

интересов, так и целей и интересов другой стороны. Если стороны хотят разрешить конфликт, они должны сосредоточиться на общих интересах, а не на личности оппонента;

в) при разрешении конфликта сохраняется устойчивое негативное отношение сторон друг к другу. Оно выражается в отрицательном мнении об оппоненте и в негативных эмоциях по отношению к нему. Чтобы приступить к разрешению конфликта, необходимо смягчить это негативное отношение. Главное - снизить интенсивность негативных эмоций. Одновременно целесообразно перестать видеть в оппоненте врага, противника. Важно понять, что проблему, из-за которой возник конфликт, лучше решать сообща. Этому способствует:

во-первых, критический анализ собственной позиции и действий. Выявление и признание собственных ошибок снижает негативное восприятие оппонента;

во-вторых, необходимо постараться понять интересы другого. Понять - не значит принять или оправдать. Однако это расширит представление об оппоненте, сделает его более объективным;

в-третьих, целесообразно выделить конструктивное начало в поведении или даже в намерениях оппонента. Не бывает абсолютно плохих или хороших людей и социальных групп. В каждом есть что-то положительное, на него и необходимо опереться при разрешении конфликта;

г) важно уменьшить негативные эмоции противоположной стороны путем:

- положительной оценки некоторых действий оппонента;

- готовности идти на сближение позиций;

- обращения к третьей стороне, которая авторитетна для оппонента, критичное отношение к самому себе;

- уравновешенного собственного поведения и др.;

д) объективное обсуждение проблемы, выяснение сути конфликта, умение сторон видеть главное способствуют успешному поиску решения противоречия. Акцентирование внимания на второстепенных вопросах, забота только о своих интересах снижают шансы конструктивного решения проблемы;

е) когда стороны объединяют усилия по завершению конфликта, необходим учет статусов (должностного положения) друг друга. Сторона, занимающая подчиненное положение или имеющая статус младшего, должна осознавать пределы уступок, которые может себе позволить ее оппонент. Слишком высокие требования могут спровоцировать сильную сторону на возврат к конфликтному противоборству.

## Разрешение межличностных конфликтов военнослужащих

Объективными причинами конфликтов являются: недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности материальных и духовных благ; бытовая неустроенность; слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения межличностных противоречий и др.

Субъективные причины конфликтов: индивидуально-психологические особенности, связанные с недостаточностью культуры общения, завышенной самооценкой, стремлением стать лидером в коллективе любыми путями и т.п.; негативные традиции в коллективе; наличие в подразделении микрогрупп с отрицательной направленностью и другие. Своевременное разрешение возникшего конфликта выгодно всем противоборствующим сторонам и воинскому коллективу в целом. Рассмотрим некоторые условия успешного разрешения конфликтов.

1. Прекращение конфликтного взаимодействия является первым и очевидным условием начала разрешения любого конфликта. До тех пор пока конфликтующие стороны будут предпринимать какие-то меры по усилению позиции одного или ослаблению позиции другого с помощью психического или физического насилия, речь о разрешении конфликта идти не может.

2. Следующим условием является поиск общих или близких по содержанию точек соприкосновения. Это двусторонний процесс предполагает анализ как своих целей и интересов, так и целей и интересов другого. Если вы хотите разрешить конфликт, то должны сосредоточиться на интересах, которых добиваетесь, а не на личности оппонента. Кроме того, при необходимости возможна коррекция своих притязаний и требований в направлении учета интересов другого.

3. Главное при разрешении конфликтов - постараться снизить интенсивность негативных эмоций. Конфликтующие стороны обычно находятся в состоянии высокой психической напряженности, стресса. У них высокий уровень тревожности, ожидания возможных неудач.

На этапе разрешения конфликта, будь он кратковременным или длительным, довольно устойчиво сохраняется негативное отношение друг к другу. Оно выражается как в восприятии другого, установке мнения о нем, так и в негативных эмоциях по отношению к нему. Причем чем острее и длительнее конфликт, тем выраженнее это отношение проявляется. Поэтому чтобы приступить к разрешению конфликта, необходимо снизить или хотя бы наметить тенденцию к смягчению этого негативного отношения.

Во многих воинских частях имеются штатные психологи. Обращение к ним за помощью и советом в случае затруднений во взаимоотношениях с сослуживцами - наиболее верный путь. Кроме того, любому человеку, несомненно, поможет чтение специально подобранной литературы, которую поможет выбрать тот же специалист.

4. Одновременно для снижения негативных эмоций по отношению к тому, с кем вы в конфликте, целесообразно перестать видеть в нем врага, противника, изменить свое мнение о нем. Важно понять, что проблему, из-за которой возник конфликт, предпочтительнее решать сообща. Этому способствует, во-первых, критический анализ собственной позиции и действий, что ведет к фиксации справедливых, правильных и несправедливых, необдуманных действий. Практика показывает, что в ходе конфликта зачастую оба конфликтующих предпринимают шаги, которые сомнительны с правовой или нравственной точки зрения. Выявление и признание собственных ошибок и просчетов снижают негативное отношение к другому участнику конфликта.

Во-вторых, необходимо постараться понять интересы другого.

В-третьих, целесообразно выделить рациональное, конструктивное начало в поведении или даже в намерениях другого.

В каждом человеке есть что-то положительное, и на него необходимо опереться при разрешении конфликта.

5. Большое значение имеют меры, направленные на снижение негативных эмоций противоположной стороны. В конфликтах возрастает агрессивность его участников. В основном она направлена на других (примерно 75% случаев), характерно применение наступательных тактик. Реже встречается агрессия, направленная на себя. В ходе конфликта такой оппонент больше обороняется, тяжело переживает противоборство, склонен к компромиссам.

Среди мер, снижающих негативные эмоции, выделяют такие как: положительная оценка некоторых действий другого, готовность идти на уступки или сближение позиций, обращение к третьей стороне, которая авторитетна для него, критичное отношение к самому себе, прерывание под значимым предложением общения на некоторое время, спокойное и уравновешенное собственное поведение и др.

6. Когда стороны в той или иной степени интегрируют свои усилия по завершении конфликта, необходимым является учет статусов (должностного положения) друг друга. Сторона, занимающая в конкретной ситуации взаимодействие подчиненное положение или имеющая статус младшего, должна четко осознавать пределы тех уступок, которые может себе позволить старший. Завышенные или радикальные требования могут спровоцировать более сильную сторону на возврат к конфликтному противоборству.

7. Важно знать еще одно немаловажное условие - выбор оптимальной стратегии разрешения, соответствующей данным обстоятельствам. Стратегия выхода из конфликта представляет собой основную линию поведения оппонента на его заключительном этапе. Принято выделять пять основных стратегий - соперничество, компромисс, сотрудничество, избегание и приспособление

Соперничество (упорствование в своей позиции) на завершающем этапе конфликта заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения. Такая стратегия наиболее типична для поведения в конфликтной ситуации. По статистике, более 70% всех случаев в конфликте - это стремление к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов. Тот, кто придерживается этой стратегии, пытается заставить других принять свою точку зрения во что бы то ни стало. Отсюда желание надавить на партнера, навязать свои желания, игнорируя интересы другой стороны.

Компромисс состоит в желании оппонента завершить конфликт определенной уступкой по некоторым вопросам своей позиции. Данная стратегия характеризуется отказом от части ранее выдвигавшихся требований, готовностью признать претензии другой стороны частично обоснованными, желанием извиниться и готовностью простить. Компромисс эффективен в случаях: понимания конфликтующим, что он и его соперник обладают равными возможностями и властными полномочиями; наличия взаимоисключающих интересов; удовлетворения временным решением, когда другие решения оказались неэффективными (например, соперничество); угрозы потерять все.

Приспособление или уступка на завершающем этапе конфликта рассматривается как вынужденный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Данная стратегия означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и ее восстановления. Принять такую стратегию вынуждают различные обстоятельства. Это может быть осознание своей неправоты, необходимость сохранения хороших отношений с конфликтующим, сильная зависимость от него по служебным или личным интересам, незначительность проблемы. Кроме того, к такому выходу из конфликта приводит значительный ущерб, полученный в ходе конфликта, угроза еще более значительных негативных последствий, отсутствие любых шансов на другой исход, давление третьей стороны.

Уход от решения проблемы или избежание ее обсуждения является, собственно, попыткой уйти из конфликта при минимуме затрат. Он отличается от аналогичной стратегии поведения в ходе конфликта тем, что конфликтующий, как правило, переходит к ней после неудачных попыток реализовать свои интересы с помощью более активных стратегий (соперничества или компромисса). Собственно, разговор идет не о разрешении, а о затухании конфликта. Однако уход или отсрочка могут быть вполне подходящей и даже

конструктивной реакцией на затянувшийся конфликт. Существует высокая вероятность, что если участник конфликта постарается проигнорировать действия противоположной стороны, уйти от решения, сменить тему или перенести внимание на что-нибудь другое, то конфликт разрешится сам собой. Если это не произойдет, то полученное время можно использовать для тщательной подготовки к решению проблемы.

Сотрудничество считается наиболее эффективной стратегией поведения в конфликте и его разрешения. Данная стратегия предполагает направленность конфликтующих на взаимовыгодное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как помощника, равного в поиске альтернативного решения. Стилль сотрудничества можно использовать, если, отставив собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Он наиболее труден, так как требует более продолжительной работы. Цель его применения - разработка долгосрочного взаимовыгодного решения.

Сочетание выбранных и реализуемых сторонами стратегий завершения конфликта определяет, каким же способом разрешится противоречие, лежащее в его основе.

Таким образом, проблема улучшения взаимоотношений, предупреждения и разрешения межличностных конфликтов достаточно сложна. Решение ее во многом определяется знанием сущности конфликта, способов его разрешения, готовностью и стремлением военнослужащих повысить свою общую и коммуникативную культуру.

## Программа социологического исследования

«Изучение проблем межличностных взаимоотношений военнослужащих»

### I. Методологический раздел

#### 1. Формулировка и обоснование проблемы исследования.

В Российских Вооруженных Силах сегодня происходят глубокие перемены, что объективно объясняется характером проводимого в России курса на коренные изменения во всех сферах жизнедеятельности общества. Происходящие перемены обострили социально-психологические проблемы, связанные с личностью военнослужащего и его деятельностью в современных условиях службы.

Анализ научных источников и многолетний эмпирический опыт показывает, что у современных военнослужащих изменяется потребностно-мотивационная сфера и ценностные ориентации. В воинские коллективы зачастую приходят молодые люди с низким уровнем коммуникативной культуры, усвоивших нормы «уличной» культуры. Целевые установки некоторых призывников направлены на себя, а не на коллектив или профессиональную деятельность. Под воздействием социогенных факторов: ограничение личностно значимой информации, измененная афферентация, относительная групповая изоляция и др., происходят изменения и в основных психологических свойствах личности. Открытость, дружелюбие, коллективизм очень часто уступают место индивидуализму, грубости, жестокости. Формирование составов боевых расчетов, экипажей, команд, смен и т.д. предполагает подбор военнослужащих психологически совместимых, легко взаимодействующих друг с другом, основным принципом подбора которых является умение устанавливать контакты и правильно строить отношения в процессе учебно-боевой деятельности и при выполнении боевой задачи.

Неизбежное реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации позволяет по-новому взглянуть на процесс формирования социальных коммуникаций военнослужащих: значительное сокращение сроков службы требует от солдат и офицеров готовности более активно устанавливать контакты с сослуживцами, а переход на военную службу по контракту предполагает менее регламентированную жизнь военнослужащих, протекающую в рамках более широкой социальной общности, чем военнослужащих по призыву.

Особое значение при реформировании Вооруженных Сил Российской Федерации приобретают проблемы социально-психологической адаптации военнослужащих, которая носит часто болезненный и конфликтный характер. От особенностей протекания этого периода в значительной мере зависит успешность обучения и воспитания военнослужащих, их учебная, служебная и общественная активность, воинская дисциплина. Дезадаптация военнослужащих является одной из причин негативных явлений в армейской среде. Поэтому оптимизация процесса адаптации молодых солдат к учебной, служебной и общественной деятельности является средством повышения эффективности учебно-воспитательной системы армии.

Компетентность командиров, офицеров воспитательных структур в вопросах адаптации повышает их возможности целенаправленного и эффективного влияния на моральное состояние и деятельность молодых солдат в самый сложный и трудный для них период личностного становления. Знание особенностей адаптации молодых солдат способствует прогнозированию их поведения и деятельности, сплочению и развитию коллективов в воинских подразделениях.

Актуальность темы обусловлена тем, что около полувека в отечественных Вооруженных Силах существуют социальные практики, деформирующие неформальные отношения между военнослужащими, значительно снижающие эффективность управленческого взаимодействия в воинских подразделениях, наносящие ущерб интересам воинской службы и боевой готовности. Они негативно сказываются на престиже воинской службы, оказывают деструктивное действие на физическое, психическое и социальное состояние военнослужащих, имеют широкое распространение и трудно поддаются

социальной коррекции. В официальных документах они обычно именуется «неуставными отношениями».

**Степень научной разработанности проблемы.** Исторические предпосылки научной теории человеческого общения можно выделить в теоретических воззрениях и трактатах философов прошлого (Платон, Аристотель, Сократ), а также в высказываниях мыслителей последующих исторических эпох, в том числе Нового времени, таких как голландский философ Б. Спиноза и английские философы Т. Гоббс и Дж. Локк. Особенно остро проблема личности встала в Западной Европе в эпоху Просвещения (Вольтер, Ж.Ж. Руссо, П. Гольбах, К. Гельвеций). Вплоть до середины XIX века философы прошлого описательно выстраивали логику содержания и формы человеческого общения. Проблемы гражданских свобод и равноправия Эпохи буржуазных революций породили теоретическую полемику о сущности человеческого общения, сотрудничества и соперничества.

В современной науке теоретические аспекты коммуникативных отношений исследованы в работах Э. Берна, Т.М. Дридзе, П.С. Дрункера, Л.В. Земляковой, В.П. Конечкой, В.Н. Костюка, Н. Лумана, Г.Г. Почепцова, А.В. Соколова и других. Место и роль коммуникации в системе социального взаимодействия освещаются в трудах К.С. Гаджиева, З.Т. Голенковой, В.В. Витюк, Э.К. Тедеева, К.С. Сердобидцева, В.С. Семенова, Ц.А. Степаняна, Ю.М. Резника, Р. Розенбергса и других.

Изучению социальных взаимодействий посвящены работы Т.М. Бирюкова, А.А. Бодалева, П.Б. Варрема и Ч. Кнаппера, О.Я. Гойхмана, Л. Гржесика, Е.П. Головахи и Н.В. Паниной, Т.М. Громова, Т.В. Дмитриевой, Т.М. Дридзе, В.Е. Кемерова, Л. А. Кайгородовой, Ф. Литтауэра и других.

Социальная коммуникация как распространение смыслов в социальном пространстве и восприятие их людьми, находящимися в определенных социальных отношениях с коммуникантом рассматривается в работах Н.Гудмена, Т.М. Дридзе, Р.И. Павилениса, Г.П. Щедровицкого.

Проблема социального взаимодействия через диалог широко освещена в работах М.М. Бахтина, В.С. Библера, И.С. Кагана, С.Н. Иконниковой, Г.М. Бирюковой, Т.А. Гореловой, О.В. Гурьяновой, Н.М. Лебедевой, Г.Л. Мауриной, Г.А. Серековой, Э.В. Сайко и других авторов, где диалог выступает как новый регулятор отношений между равноправными субъектами общественных отношений.

В последнее время заметно возрастает внимание исследователей к проблеме военнослужащих. В трудах отечественных ученых накоплен значительный объем знаний о данной социальной группе, ее положении в обществе.

Специфика воинской службы и социальные проблемы воинского труда отражены в трудах М.И. Архипова, А.В. Барабанщикова, Г.Ф. Герасименко, В.П. Давыдова, И.А. Липского, Л.В. Матвейчук, Э.П. Утлика, Н.Ф. Феденко, Ю.А. Чернавия.

Проблемам социальной поддержки и социальной защиты с различными категориями военнослужащих посвящены научные исследования Б.И. Антонова, И.С. Даниленко, И.В. Дмитриева, А.Ф. Евченко, Е.В. Коврижкиной, Г.Г. Лозы, В.П. Петрова, Ю.В. Савинова, Б.Е. Шелеста и др.

Особый интерес представляют исследования в области социально-психологических последствий воздействия на людей экстремальных условий боевых действий и оказание социально-психологической помощи данной категории населения. Среди них следует выделить труды Р.А. Абдурахманова, А.А. Боченкова, Е.Г. Гордеева, А.Г. Маклакова, А.М. Столярченко.

Исследованиям проблем военнослужащих посвящали свои труды еще в конце XIX – начале XX вв. А.Н. Греков, Ж. Дарьи, А.М. Добровольский, А.А. Коновалов, А.М. Петров, П. Режепо, Я.В. Червинка, Н.В. Щербаков.

Первые социально-психологические исследования «неуставных отношений» проводились с начала 60-х и в 70-е годы А.Д. Глоточкиным и его учениками: В.П. Кашириным, А.И. Китовым, В.П. Лазаревым, Ю.Н. Минаевым. Этими работами была заложена традиция системных исследований негативных неформальных практик. К середине-концу 70-х г.г. объект и предмет большинства научных исследований в этой сфере сместился



– изучались не неформальные практики, деформирующие управленческое взаимодействие в воинских подразделениях, а деформации в формальных отношениях военнослужащих, являющиеся следствием этих неформальных практик. В результате, причина деформаций связывалась, главным образом с недостатками социального контроля за деятельностью подчиненных военнослужащих в формальных служебных отношениях.

А.С. Скок показывает динамику изменения модели военно-социального управления в России за последние 100 лет (выделяя две парадигмы - тяготеющую к тоталитаризму и основанную на самоорганизации управляемой системы), что позволяет обнаружить связь между стилем организационно-управленческой деятельности офицеров и характером неформальных отношений среди военнослужащих. Э.Б.Осипенко формулирует идею о необходимости обеспечения баланса интересов государства и рядовых военнослужащих, указывая, что отсутствие баланса ведет к «неуставным отношениям».

**3. Проблема исследования направлена на** выявление проблем социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме; *выявление* факторов негативных социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме; поиск путей совершенствования коррекции социальных взаимодействий в воинской среде.

#### **4. Определение цели исследования**

**Цель исследования:** выявить проблемы социальных взаимодействий военнослужащих и наметить пути оптимизации коррекционной работы с военнослужащими в закрытом социуме.

#### **Задачи исследования:**

- провести анализ источников и литературы по теме исследования;
- выявить характерные трудности и проблемы, с которыми сталкиваются военнослужащие в условиях воинской части, и наметить направления коррекции социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме;
- выявить отношение респондентов к проблеме исследования;
- наметить пути для разработки научно-практических рекомендаций по совершенствованию коррекционной работы с военнослужащими в закрытом социуме.

Сроки проведения исследования: март – апрель 2018г.

**5. Методы исследования.** На различных этапах исследования используются следующие методы:

1. Методы прикладной социологии: анкетирование военнослужащих, проходящих службу по призыву и контракту, анкетирование командного состава воинской части, экспертный опрос (интервьюирование), которые позволили выявить проблемы социальных взаимодействий военнослужащих.

3. Социометрический метод – (анализ межличностных взаимоотношений в малых группах).

2. Тестовые методики: методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса; методика «Определение опосредованной групповой сплоченности (В.С.Ивашкин, В.В.Онуфриева)»; методика «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири)

3. Статистические методы обработки и анализа эмпирических данных: показатели описательной статистики (SPSS 22v).

#### **6. Определение объекта и предмета исследования.**

*Объектом исследования* явились военнослужащие одной из воинских частей

*Предмет исследования:* проблемы социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме.

#### **7. Эмпирическая интерпретация теоретических понятий**

№ п/п	Теоретическое понятие	Интерпретация понятий
1.	<i>Коммуникация</i>	1. процесс передачи друг другом и, следовательно, постепенного обобществления частного опыта, идей, эмоций,

		ценностей и т.п. 2. взаимный обмен информацией, предполагающий ориентацию обоих участников на ответную открытость партнера. Такой обмен происходит не обязательно в словесной форме (вербальной), но и в невербальной
2.	<b>Социальная коммуникация</b>	взаимный обмен между акторами смысловой и оценочной социально значимой информацией, оказывающей воздействие как на акторов социального взаимодействия, так и на общество в целом.
3	<b>Основные виды коммуникации</b>	<p>1. Массовая коммуникация – распространяется на общество в целом. Она предполагает: значительные объемы информации, распространяемой среди многочисленной аудитории; систематичность и периодичность передаваемых сообщений; использование определенных правил и социальных ролей, популярных в обществе; отсутствие или сильное ограничение обратной связи с адресатами.</p> <p>Выделяют <i>разновидности</i> массовой коммуникации:  <i>а)</i> коммуникация межгрупповая – взаимодействие между социальными группами; <i>б)</i> коммуникация между обществами – то есть между различными типами культур.</p> <p>2. Групповая коммуникация – осуществляется в пределах конкретных социальных групп. Подразделяется на <i>разновидности</i>: <i>а)</i> ограниченная коммуникация – характерна для больших социальных групп и организаций; <i>б)</i> локальная коммуникация – протекает в трудовых, профессионально ограниченных группах; <i>в)</i> внутригрупповая коммуникация – осуществляется в малых социальных группах: в семье, компаниях друзей, спортивных командах;</p> <p>3. Межличностная коммуникация – это взаимодействие двух индивидов. Особо может выделяться внутриличностная коммуникация, при которой индивид общается сам с собой. Например, при планировании личного поведения на какой-то период своей деятельности.</p>
4.	<b>Межличностное взаимодействие</b>	<p>В процессе совместной деятельности люди вступают в определенные виды межличностного взаимодействия. При этом между ними возникают конкретные отношения, устанавливается как нормативная, так и личностная (психологическая) сторона их контактов. Осуществляется координация, согласование индивидуальных усилий отдельного человека со всей системой коллективных действий в достижении поставленных задач.</p> <p>Общение - это информационное и предметное взаимодействие, в процессе которого реализуются, проявляются и формируются межличностные взаимоотношения. В процессе общения устанавливается эмоциональный контакт и происходит обмен эмоциональными состояниями.</p>
5.	<b>Взаимоотношения</b>	Взаимоотношения (межличностные отношения) - это внутренняя, социально-психологическая сторона взаимодействия между людьми. Это взаимная готовность людей к определенному типу взаимодействия, которая сопровождается эмоциональным переживанием: положительным, индифферентным или отрицательным. Готовность к взаимодействию может реализовываться как в поведении людей в условиях общения, так и в процессе их совместной деятельности. Именно совместная деятельность людей и их общение раскрывают характер межличностных отношений.
6.	<b>Взаимоотношения между военнослужащими</b>	различные формы и виды духовных психологических связей между ними, которые формируются на основе взаимного познания, оценки и межличностных действий и проявляются в

		процессе ратного труда и воинского быта
7.	<b>Социальное взаимодействие</b>	<p>1. процесс воздействия людей и групп друг на друга, в котором каждое действие обусловлено как предыдущим действием, так и ожидаемым результатом со стороны другого. Любое взаимодействие предполагает по меньшей мере двух участников — интерактантов. Следовательно, взаимодействие представляет собой разновидность действия, отличительной чертой которого является направленность на другого человека.</p> <p>2. система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической зависимостью, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов. Социальное взаимодействие как способ осуществления социальных связей и отношений предполагает наличие не менее двух субъектов, самого процесса взаимодействия, а также условий и факторов его реализации.</p> <p>Социальное взаимодействие включает передачу действия от одного социального фактора – другому, получение и реакцию на него в виде ответного действия, а также возобновление действий социальных факторов. Оно имеет социальное значение для участников и предполагает обмен их действиями в будущем благодаря присутствию в нём особой каузальности – социального отношения. Социальные отношения формируются в процессе взаимодействия людей и являются результатом их прошлых взаимодействий, приобретших устойчивую социальную форму. Социальные взаимодействия, в отличие от них, представляют собой не «застывшие» социальные формы, а «живые» социальные практики людей, которые обуславливаются, направляются, структурируются, регламентируются социальными отношениями, но способны воздействовать на эти социальные формы и изменять их.</p> <p>Социальное взаимодействие определяется социальными статусами и ролями личности и социальных групп. Оно имеет объективную и субъективную стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Объективная сторона – факторы, независимые от взаимодействующих, но влияющие на них.</li> <li>• Субъективная сторона – сознательное отношение индивидов друг к другу в процессе взаимодействия, основанное на взаимных ожиданиях.</li> </ul>
8.	<b>Признаки взаимодействия между военнослужащими</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• по форме построения официальные и неофициальные;</li> <li>• по сфере деятельности (степени взаимного сотрудничества в совместной деятельности) - служебные, общественные и бытовые;</li> <li>• по содержанию - положительной и отрицательной направленности;</li> <li>• по форме интеграции - объединяющие и разъединяющие;</li> <li>• по способам регуляции - субординация, координация, соревнование и сотрудничество;</li> <li>• по степени устойчивости (прочности взаимосвязей) - временные и длительные;</li> <li>• по степени сопричастности - индифферентные, приятельские и дружеские;</li> <li>• по форме проявления истинные, демонстрируемые и приписываемые;</li> <li>• по уровню взаимной близости (контактности) взаимодействующих личностей - близкие, дружеские, товарищеские.</li> </ul>
9.	<b>Коррекция</b> (Толковый)	<i>Термин «коррекция» буквально означает «исправление».</i>

	словарь русского языка С.И. Ожегова)	«Корректировать (коррекция) – частично исправлять, вносить поправки». В практике психосоциальной работы коррекции подлежат недостатки, не имеющие органической основы и не представляющие собой такие устойчивые качества, которые формируются довольно рано и в дальнейшем практически не изменяются
10.	<b>Коррекция</b> (Б.А. Ермолаев, С.А. Завражин)	система мер воспитательного, исправительно-трудового и других возможных направлений, имеющая своей целью привести такое поведение в соответствие с нормой. Коррекция рассматривается в данном случае как одна из возможных мер предупреждения противоправного поведения.
11	<b>Коррекция</b>	По <i>характеру направленности</i> выделяют коррекцию: <i>симптоматическую</i> (кратковременное воздействие с целью снятия острых симптомов отклонений в развитии) и <i>каузальную</i> (направлена на источники и причины отклонений). По <i>содержанию</i> различают коррекцию: познавательной сферы; личности; аффективно-волевой сферы; поведенческих аспектов; межличностных отношений (внутригрупповых взаимоотношений).
12	<b>Коррекция</b> (С.А. Бадмаев, Г.В. Бурменская, О.А. Карабанова, А.Г. Лидере, А.С. Спиваковская и др.)	особым образом организованное психологическое воздействие, осуществляемое по отношению к группам повышенного риска и направленное на перестройку, реконструкцию тех неблагоприятных психологических новообразований, которые определяются как психологические факторы риска, на воссоздание гармоничных отношений личности со средой.
13	<b>Коррекционная деятельность</b> (С.А. Бадмаев, Г.В. Бурменская,)	планируемый и особым образом организуемый социально-психологический процесс, имеющими незначительные отклонения в поведении, и направленный не только на исправление и реконструкцию индивидуальных качеств и недостатков поведения, но и на создание необходимых условий для личностного развития, адекватной интеграции в социум
14	<b>Социальная коррекция</b>	деятельность социального субъекта по исправлению тех особенностей психологического, педагогического, социального плана, которые не соответствуют принятым в обществе моделям и стандартам
15.	<b>Направления коррекционного воздействия</b>	Коррекционное воздействие может идти в разных направлениях. <i>Восстановление</i> предполагает воссоздание тех качеств социального объекта, которые преобладали до появления отклонения. <i>Компенсирование</i> заключается в усилении тех качеств или той деятельности социального объекта, которые могут заменить утраченное в результате каких-то нарушений. <i>Стимулирование</i> направлено на активизацию положительных качеств, деятельности социального объекта, формирование определенных ценностных ориентаций, установок отдельных клиентов, создание положительного эмоционального фона, отношений в микросоциуме. <i>Исправление</i> предполагает замену отрицательных свойств, качеств социального объекта на положительные.
16	<b>Специфические черты коррекционного процесса:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальная коррекция ориентирована на клинически здоровую личность людей, имеющих в повседневной жизни психологические трудности, социальные проблемы, жалобы невротического характера, а так же на людей, чувствующих себя хорошо, однако желающих изменить свою жизнь либо ставящих перед собой цель развития личности.</li> <li>• Социальная коррекция ориентируется на здоровые стороны личности независимо от степени нарушения.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В социальной коррекции чаще ориентируются на настоящее и будущее клиентов.</li> <li>• Коррекция обычно ориентируется на среднесрочную помощь (в отличие от краткосрочной – до 15 встреч – помощи при консультировании долгосрочной - до нескольких лет – помощи при психотерапии).</li> <li>• В социальной коррекции акцентируется ценностный вклад специалиста по социальной работе, хотя отклоняется навязывание определенных ценностей личности.</li> </ul> <p>Социально-коррекционные воздействия направлены на изменение поведения и развитие личности</p>
--	--

### Операционализация понятий

Теоретическое понятие	Эмпирический показатель	Индикатор	Значение переменной		
			Уровень измерений		
Социальная коммуникация	Типы	по характеру целевой аудитории	Уровень измерений	межличностная, групповая , <u>массовая</u>	
			Номинал		
		по автору, источнику сообщения	Номинал	официальная, неофициальная	
		по способу трансляции	Номинал	вербальная, невербальная	
	Виды	массовая коммуникация	Номинал	предполагает: значительные объемы информации, распространяемой среди многочисленной аудитории; систематичность и периодичность передаваемых сообщений; использование определенных правил и социальных ролей, популярных в обществе; отсутствие или сильное ограничение обратной связи с адресатами. Выделяют <i>разновидности</i> массовой коммуникации: межгрупповая – взаимодействие между социальными группами; коммуникация между обществами – то есть между различными типами культур	
		Групповая коммуникация	Номинал	осуществляется в пределах конкретных социальных групп. Подразделяется на <i>разновидности</i> : ограниченная коммуникация – характерна для больших социальных групп и организаций; локальная коммуникация – протекает в трудовых, профессионально ограниченных группах; внутригрупповая коммуникация – осуществляется в малых социальных группах: в семье, компаниях друзей, спортивных командах	
Межличностная коммуникация		Номинал	взаимодействие двух индивидов. Особо может выделяться внутриличностная коммуникация, при которой индивид общается сам с собой. Например, при планировании личного поведения на какой-то период своей деятельности		

<b>Социальное взаимодействие</b>	Признаки	Взаимодействие предметно	Номинал	всегда имеет цель или причину, которые являются внешними по отношению к взаимодействующим группам или людям;
		Взаимодействие внешне выражено	Номинал	доступно для наблюдения; этот признак обусловлен тем, что взаимодействие всегда предполагает обмен символами, знаками, которые расшифровываются противоположной стороной
		Взаимодействие ситуативно	Номинал	привязано к какой-то конкретной ситуации, к условиям протекания (например, встреча друзей или сдача экзамена)
		Взаимодействие субъективные	Номинал	выражает субъективные намерения участников
	Условия	Средства	Номинал	участники взаимодействия обладают психикой и органами чувств, т. е. средствами, позволяющими узнать, что чувствует другой человек, через его действия, мимику, жесты, интонации голоса и т. д.
		Символы самовыражения	Номинал	участники взаимодействия должны одинаковым образом выражать свои чувства и мысли, т. е. использовать одни и те же символы самовыражения.
	Формы	кооперация	Номинал	сотрудничество индивидов для решения общей задачи конкурирующих сторон.
		конкуренция	Номинал	индивидуальная или групповая борьба за обладание дефицитными ценностями (благами)
		конфликт	Номинал	скрытое или открытое столкновение
	Типы	обмен идеями	Номинал	любые представления, сведения, убеждения, мнения и т. д.);
		обмен волевыми импульсами	Номинал	люди согласуют свои действия для достижения общих целей
		обмен чувствами,	Номинал	люди объединяются или разделяются на основании своего эмоционального отношения к чему-либо (любви, ненависти, презрения, осуждения и т. д.)
	<b>Коррекция</b>	Виды	По характеру направленности	Номинал
содержанию			Номинал	различают коррекцию: познавательной сферы; личности; аффективно-волевой сферы; поведенческих аспектов; межличностных отношений (внутригрупповых взаимоотношений).
<b>Коррекционное воздействие</b>	Направления	восстановление	Номинал	предполагает воссоздание тех качеств социального объекта, которые преобладали до появления отклонения.
		компенсирование	Номинал	заключается в усилении тех качеств или той деятельности социального объекта, которые могут заменить утраченное в

				результате каких-то нарушений
		стимулирование	Номинал	направлено на активизацию положительных качеств, деятельности социального объекта, формирование определенных ценностных ориентаций, установок отдельных клиентов, создание положительного эмоционального фона, отношений в микросоциуме
		стимулирование	Номинал	направлено на активизацию положительных качеств, деятельности социального объекта, формирование определенных ценностных ориентаций, установок отдельных клиентов, создание положительного эмоционального фона, отношений в микросоциуме
<b>Социально-психологическая адаптация</b>	Факторы неуспешной адаптации	негативная установка на военную службу	Номинал	В современных условиях на фоне отсутствия конкретной идеологии, иногда негативного освещения военной службы в СМИ у допризывной молодежи формируется негативная установка на военную службу и на фоне этого складывается определенное мировоззрение.
		ломка динамического стереотипа	Номинал	У молодых воинов с первых дней службы под воздействием специфической социальной среды вырабатываются новые привычки, навыки установки, которые изменяют сложившийся ранее динамический стереотип. В зависимости от прежних условий жизни, возраста, типа характера, социального опыта, физической подготовки, отношения к службе в армии и других факторов, этот процесс приобретает свой индивидуальный характер, что выражается в субъективных переживаниях и поведении
		отрыв от семьи и привычного окружения	Номинал	В этой связи у большинства молодых солдат отмечается изменение настроения, подавленность. Угнетенное состояние, чувство тоски по дому, родным, товарищам, чувство оторванности от среды, неопределенности своей социальной роли.
		нахождение в новом коллективе	Номинал	В начальный период армейской жизни происходит формирование воинских коллективов, в этих условиях социально-психологическая адаптация особенно затрагивает взаимоотношения между людьми, их мнения, установки и т.д. Поэтому в процессе социально-психологической адаптации не столько приобретаются новые свойства, качества, сколько перестраиваются уже имеющиеся. Но, как известно, этот процесс гораздо сложнее и болезненнее. Для некоторых это может носить экстремальный характер, сопровождающийся

				замкнутостью или открытой агрессией, различными психологическими срывами, нарушением воинской дисциплины и т.д.
		переход в новый институт социализации	Номинал	У многих молодых солдат до призыва на службу большинство личных вопросов решалось с помощью родных, близких, друзей. Поэтому, в условиях воинского коллектива не всем удается сразу мобилизовать себя на самостоятельную жизнь и деятельность, на самостоятельное принятие решения. Это приводит к состоянию моральной неудовлетворенности, неуверенности в себе, в своих силах и т.д.
		изменение социального статуса	Номинал	В большинстве случаев у военнослужащих происходит процесс определения своей роли и места в социальной структуре воинского коллектива. Не всегда прямой перенос ролевых функций личности из гражданской жизни на военную деятельность. Особенно болезненно протекает этот процесс у тех, кто ранее играл роль лидера в своей среде. На этой почве могут возникать конфликтные ситуации
		повышенные физические нагрузки	Номинал	Большая часть молодого пополнения в условиях гражданской жизни не испытывала таких физических нагрузок, какие военнослужащим приходится переносить с первых дней службы (относительно ранний подъем, утренняя физическая зарядка, занятия по физической, строевой, тактической, огневой подготовкам). По этой причине у отдельных военнослужащих начальный период службы сопровождается ухудшением самочувствия, снижением физических и психических возможностей, возникновением мышечных болей в руках, пояснице, появлением усталости, болезненных ощущениях в области сердца, желудка и т.д.
<b>Взаимоотношения</b>	Формы	по форме построения	Номинал	официальные и неофициальные
		по сфере деятельности (степени взаимного сотрудничества в совместной деятельности)	Номинал	служебные, общественные и бытовые
		по содержанию	Номинал	положительной и отрицательной направленности
		по форме интеграции	Номинал	объединяющие и разъединяющие
		по способам регуляции	Номинал	субординация, координация, соревнование и сотрудничество;



		по степени устойчивости (прочности взаимосвязей)	Номинал	временные и длительные
		по степени сопричастности	Номинал	индифферентные, приятельские и дружеские
		по уровню взаимной близости (контактности) взаимодействующих личностей	Номинал	близкие, дружеские, товарищеские

### 5. Формулировка гипотезы исследования.

*Гипотеза исследования:* минимизация неуставных взаимоотношений в воинской среде и коррекция социальных взаимодействий военнослужащих будет успешной при выявлении проблем социальных взаимодействий военнослужащих в закрытом социуме.

### II. Процедурный раздел

#### 1. Описание выборки и структуры исследования.

Выборочная совокупность определялась посредством гнездовой, квотной, целенаправленной выборки. В качестве квотных критериев выборки использовались признаки возраста, занимаемой должности (звание), стажа работы.

#### 3. Инструментарий:

анкета (опрос военнослужащих, проходящих службу по призыву и по контракту), анкета (опрос офицерского состава), вопросы интервью (опрос экспертов); тестирование военнослужащих, проходящих службу по призыву и по контракту: методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса; методика «Определение опосредованной групповой сплоченности (В.С.Ивашкин, В.В.Онуфриева)»; методика «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).

#### 4. Методы обработки и анализа данных:

методы корреляционного, сравнительного, группировки переменных, методов математической статистики при использовании программного пакета SPSS.

### 5. Рабочий план исследования.

Вид мероприятия	Содержание мероприятий	Необходимые ресурсы	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
I этап (обоснование актуальности исследования)	Изучение существующих теорий и концепций, посвященных проблеме коррекции взаимодействий в воинской среде и выявление проблем, которые они не затрагивают	Материальный, технический, человеческий	Выявление проблем, которые необходимо решить для успешной социально-педагогической поддержки социально уязвимых семей.	20.03.2018-25.03.2018
II этап (разработка программы)	Выявление основных направлений, которые необходимо выявить в результате проведения исследования	Человеческий, материальный	Определение тематических блоков исследования и разработка гипотезы.	26.03.2018-01.04.2018
III этап (полевой этап)	Проведение исследования	Человеческий, материальный	Получение данных, необходимых для подтверждения или опровержения	02.04.2018-10.04.2018

			рабочей гипотезы.	
IV этап (анализ и интерпретация данных и подготовка отчета)	Интерпретация результатов исследования, сопоставление их с рабочей гипотезой, подведение итога исследования	Человеческий, технический, материальный.	Подтверждение или опровержение своей гипотезы, вывод, основанный на сопоставлении гипотезы и результатов исследования.	11.04.2018 20.04.2018

### **Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса**

Вам предлагается 30 пар вопросов, в каждой из которых нужно выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики вашего поведения.

#### **Опросник**

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса;  
б) Вместо того, чтобы обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;  
б) Я пытаюсь уладить его с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.
3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;  
б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;  
б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого;  
б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя;  
б) Я стараюсь добиться своего.
7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем, чтобы со временем решить его окончательно;  
б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;  
б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий;  
б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего;  
б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;  
б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры;  
б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.
13. а) Я предлагаю среднюю позицию;  
б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах;  
б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения;  
б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого;  
б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;  
б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем;  
б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
19. а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;  
б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.
20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия;  
б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому;  
б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека;  
б) Я отстаиваю свою позицию.
23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас;  
б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу;  
 б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте;  
 б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию;  
 б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров;  
 б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;  
 б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29. а) Я предлагаю среднюю позицию;  
 б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.
30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого;  
 б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

По каждому из пяти разделов опросника (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) подсчитывается количество ответов, совпадающих с ключом.

Ключ:

Соперничество 3 А, 6 Б, 8 А, 9 Б, 10 А, 13 Б, 14 Б, 16 Б, 17 А, 22 Б, 25 А, 28 А.

Сотрудничество 2 Б, 5 Б, 8 Б, 11 А, 14 А, 19 А, 20 А, 21 Б, 23 А, 26 Б, 28 Б, 30 Б.

Компромисс 2 А, 4 А, 7 Б, 10 Б, 12 Б, 13 А, 18 Б, 20 Б, 22 А, 24 Б, 26 А, 29 А.

Избегание 1 А, 5 Б, 6 А, 7 А, 9 А, 12 А, 15 Б, 17 Б, 19 Б, 23 Б, 27 А, 29 Б.

Приспособление 1 Б, 3 Б, 4 Б, 11 Б, 15 А, 16 А, 18 А, 21 А, 24 А, 25 Б, 27 Б, 30 А.

Полученные количественные оценки сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемой формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

**Соперничество.** Для данной стратегии поведения в конфликте характерна ориентация на удовлетворение своих интересов и на получение индивидуального результата. При этом игнорируются как потребности и интересы партнера, так и взаимоотношения с ним, что ярко проявляется в открытом противоборстве. Соперничество связано с демонстрацией напористости, настойчивости и целенаправленности, умением настоять на своем и отстоять собственную позицию. Это активные и индивидуальные действия, которые ещё называют борьбой.

**Сотрудничество** можно определить как максимизацию выигрыша: максимально полное удовлетворение интересов всех участников взаимодействия. Достигается желаемый результат при создании благоприятных взаимоотношений. Это активные совместные действия, равноправные отношения.

**Компромисс.** При нем участники конфликта удовлетворяют свои потребности и интересы лишь наполовину, что позволяет минимизировать проигрыш, в отличие от сотрудничества, направленного на максимизацию выигрыша. Компромисс сочетает в себе направленность на результат и на сохранение отношений, активные и пассивные действия, и индивидуальные, и совместные действия.

**Избегание.** Такую стратегию поведения часто определяют уход от конфликта, что подчеркивает невозможность удовлетворения интересов ни одного из участников, как отказ от достижения результата и от каких-либо взаимоотношений. Это пассивные, индивидуальные действия, которые направлены на удовлетворение иных потребностей и интересов, вне контекста конфликтной ситуации.

**Приспособление.** Выбор этой стратегии поведения в конфликте позволяет одному человеку полностью удовлетворить свои потребности и достичь результата, при том что другому субъекту, вынужденному приспособиться, не удастся удовлетворить свои непосредственные интересы в конфликте. Эта стратегия поведения имеет замещающий результат в виде благоприятных и добрых взаимоотношений и характеризуется совместными, но, в то же время пассивными действиями. Часто она именуется по-другому –

## Определение опосредованной групповой сплоченности (В.С.Ивашкин, В.В.Онуфриева)

**Шкалы:** групповая сплоченность

**Назначение теста:** Данная методика предназначена для изучения групповой сплоченности, опосредованной целями и задачами совместной деятельности. В качестве стимульного материала взяты деловые, моральные и эмоциональные качества (3 x 7), отражающие ценностные ориентации молодежных групп.

**Инструкция к тесту:** Выберите из предложенного списка 5 качеств, которые вы считаете наиболее важными для человека как члена коллектива.

**Тест**

1. Трудолюбие Д
2. Дружелюбие М
3. Принципиальность М
4. Сдержанность Э
5. Веселость Э
6. Справедливость М
7. Аккуратность Д
8. Общительность Э
9. Честность М
10. Активность Д
11. Исполнительность Д
12. Искренность Э
13. Порядочность М
14. Настойчивость Д
15. Организованность Д
16. Обаяние Э
17. Отзывчивость Э
18. Правдивость М
19. Приветливость Э
20. Деловитость Д
21. Скромность М

### Обработка и интерпретация результатов теста

Условные обозначения:

- Д – деловые качества;
- М – моральные качества;
- Э – эмоциональные качества.

Общие методические рекомендации экспериментатору при диагностике групповой сплоченности, ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ), психологического климата: Список качеств личности испытуемые пишут под диктовку экспериментатора или работают по плакату, вывешенному на доске. В опросный лист испытуемые записывают:

- 5 качеств, выбранных по первой инструкции;
- 5 качеств, выбранных по второй инструкции;
- ответы на вопросы а), б),

в). Если имеется возможность, можно опросные листы отпечатать, включая в них список качеств, первую инструкцию, пробел для записи выборов по первой инструкции, вторую инструкцию, пробел для записи выборов по второй инструкции, список из трех вопросов, третью инструкцию, оценки а, б, в. Обработка результатов производится после выполнения испытуемым всех трех инструкций. До эксперимента и в ходе него никакие разъяснения о задачах и содержании исследования испытуемым не сообщаются. Методика может быть использована и для исследования производственных коллективов. В этом случае необходимо изменить формулировки вопросов в разделе «Психологический климат в коллективе», заменив слово «учеба» на «работа». На основе полученных результатов намечаются меры по психологической коррекции того или иного коллектива.

### Обработка и интерпретация результатов

Подсчитывается общее количество выбранных качеств умножением числа испытуемых на 5. Вычисляется процент выборов, приходящихся на эмоциональные, деловые и моральные качеств (Д, М, Э).

- 3 балла – групповая сплоченность высокая и если  $D \geq 55\%$  или  $D+M \geq 60\%$ .
- 2 балла – групповая сплоченность средняя и если  $M < 55\%$ .
- В остальных случаях групповая сплоченность низкая, т. е.  $35\% < M < 55\%$

### «Диагностика межличностных отношений»

(Т. Лири)

Методика создана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотнесены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала Ч. Осгуда: оценка и сила. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: доминирование-подчинение, дружелюбие-агрессивность, эмоциональность-аналитичность.

Для представления основных социальных ориентации Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь, эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делат на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей. \

Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального "Я". В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа.

**Инструкция** Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте ее знаком «плюс» или напишите напротив нее «да». Если не соответствует – ничего не пишете.

Одновременно или последовательно можно оценить предложенные характеристики с точки зрения "Я- в идеале" (каким хотите быть), а также того, как подходят эти характеристики какому-либо интересующему вас человеку - "мой партнер". Старайтесь быть искренним. Если нет полной уверенности, знак "+" не ставьте.

#### Опросник

- I 1. Другие думают о нем благосклонно
- 2. Производит впечатление на окружающих
- 3. Умеет распоряжаться, приказывать
- 4. Умеет настоять на своем
- II 5. Обладает чувством достоинства
- 6. Независимый
- 7. Способен сам позаботиться о себе
- 8. Может проявлять безразличие
- III 9. Способен быть суровым
- 10. Строгий, но справедливый
- 11. Может быть искренним
- 12. Критичен к другим
- IV 13. Любит поплакаться
- 14. Часто печален
- 15. Способен проявлять недоверие
- 16. Часто разочаровывается
- V 17. Способен быть критичным к себе
- 18. Способен признать свою неправоту
- 19. Охотно подчиняется
- 20. Уступчивый
- VI 21. Благодарный
- 22. Восхищающийся, склонный к подражанию
- 23. Уважительный
- 24. Ищущий одобрения
- VII 25. Способен к сотрудничеству
- 26. Стремится ужиться с другими

- 27. Дружелюбный, доброжелательный
- 28. Внимательный, ласковый
- VIII 29. Деликатный
- 30. Одобряющий
- 31. Отзывчивый на призывы о помощи
- 32. Бескорыстный
- I 33. Способен вызвать восхищение
- 34. Пользуется у других уважением
- 35. Обладает талантом руководителя
- 36. Любит ответственность
- II 37. Уверен в себе
- 38. Самоуверен, напорист
- 39. Деловитый, практичный
- 40. Любит соревноваться
- III 41. Строгий и крутой, где надо
- 42. Неумолимый, но беспристрастный
- 43. Раздражительный
- 44. Открытый, прямолинейный
- IV 45. Не терпит, чтобы им командовали
- 46. Скептичен
- 47. На него трудно произвести впечатление
- 48. Обидчивый, щепетильный
- V 49. Легко смущается
- 50. Не уверенный в себе
- 51. Уступчивый
- 52. Скромный
- VI 53. Часто прибегает к помощи других
- 54. Очень почитает авторитеты
- 55. Охотно принимает советы
- 56. Доверчив и стремится радовать других
- VII 57. Всегда любезен в общении
- 58. Дорожит мнением окружающих
- 59. Общительный, уживчивый
- 60. Добросердечный
- VIII 61. Добрый, вселяющий уверенность
- 62. Нежный, мягкосердечный
- 63. Любит заботиться о других
- 64. Бескорыстный, щедрый
- I 65. Любит давать советы
- 66. Производит впечатление значимости
- 67. Начальственно-повелительный
- 68. Властный
- II 69. Хвастливый
- 70. Надменный и самодовольный
- 71. Думает только о себе
- 72. Хитрый, расчетливый
- III 73. Нетерпим к ошибкам других
- 74. Своекорыстный
- 75. Откровенный
- 76. Часто недружелюбен
- IV 77. Озлобленный
- 78. Жалобщик
- 79. Ревнивый
- 80. Долго помнит свои обиды
- V 81. Склонный к самобичеванию
- 82. Застенчивый
- 83. Безынициативный
- 84. Кроткий
- VI 85. Зависимый, несамостоятельный
- 86. Любит подчиняться
- 87. Предоставляет другим принимать решения
- 88. Легко попадает впросак

- VII 89. Легко поддается влиянию друзей  
 90. Готов довериться любому  
 91. Благорасположен ко всем без разбору  
 92. Всем симпатизирует
- VIII 93. Прощает все  
 94. Переполнен чрезмерным сочувствием  
 95. Великодушен, терпим к недостаткам  
 96. Стремится покровительствовать
- I 97. Стремится к успеху  
 98. Ожидает восхищения от каждого  
 99. Распоряжается другими  
 100. Деспотичный
- II 101. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам)  
 102. Тщеславный  
 103. Эгоистичный  
 104. Холодный, черствый
- III 105. Язвительный, насмешливый  
 106. Злой, жестокий  
 107. Часто гневлив  
 108. Бесчувственный, равнодушный
- IV 109. Злопамятный  
 110. Проникнут духом противоречия  
 111. Упрямый  
 112. Недоверчивый, подозрительный
- V 113. Робкий  
 114. Стыдливый  
 115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться  
 116. Мягкотелый
- VI 117. Почти никогда и никому не возражает  
 118. Навязчивый  
 119. Любит, чтобы его опекали  
 120. Чрезмерно доверчив
- VII 121. Стремится сыскать расположение каждого  
 122. Со всеми соглашается  
 123. Всегда дружелюбен  
 124. Любит всех
- VIII 125. Слишком снисходителен к окружающим  
 126. Старается утешить каждого  
 127. Заботится о других в ущерб себе  
 128. Портит людей чрезмерной добротой

### Обработка результатов и интерпретация

Обратите внимание, что список характеристик разбит на блоки с I по VIII по 4 вопроса в каждом блоке. Блоки с I по VIII повторяются, отвечающий "проходит" их 4 раза. Оценив наличие у себя всех предложенных 128 характеристик, суммируйте количество "+" по каждому блоку. Выпишите результат:

I блок - ... баллов (т.е. общая сумма плюсов при ответе на I блок, который встречается 4 раза);

II блок - ... баллов и так до VIII блока.

Если вы оценивали несколько личностей "Я-сейчас", "Я-в идеале", "Мой партнер", то к каждой оцениваемой личности необходим свой отдельный подсчет баллов (количества "+") по каждому блоку.

Как уже отмечалось выше, для представления основных социальных ориентаций Т.Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы (рис. 1)



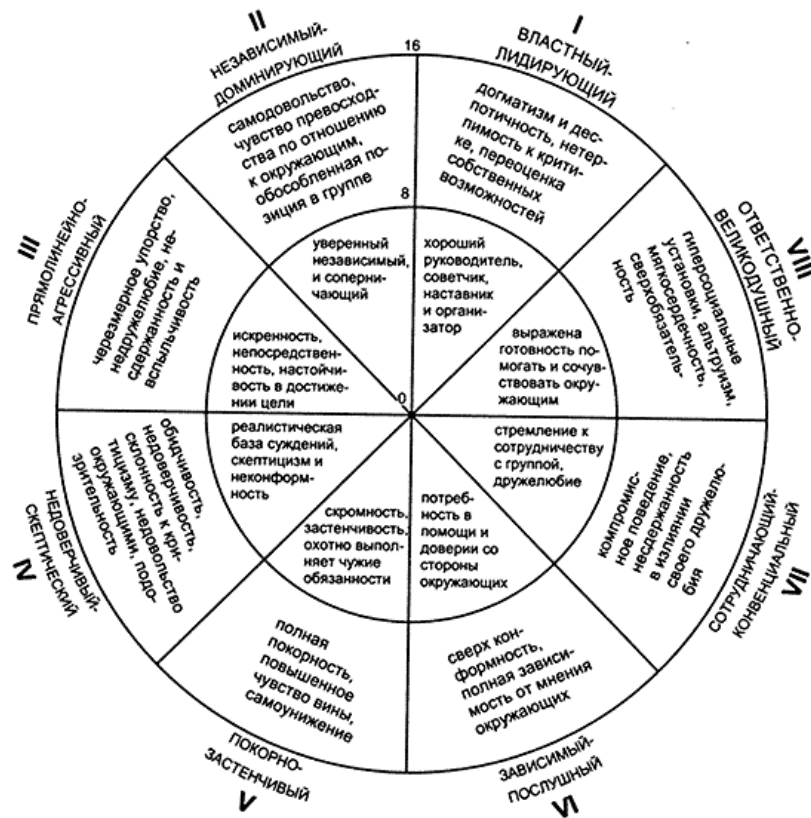


Рис. 1. Социальные ориентации личности

В этом круге по горизонтальной оси располагается результат ориентации "агрессивность-дружелюбие", а по вертикали - "доминирование-подчинение". В свою очередь эти секторы разделены на восемь - соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т.Лири, повторим еще раз, основана на предположении, что чем ближе результаты человека к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность межличностного (социального) поведения.

Максимальная оценка уровня - 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

- 0-4 балла - низкая;
- 5-8 баллов - умеренная (адаптивное поведение);
- 9-12 баллов - высокая (экстремальное поведение);
- 13-16 баллов - экстремальная (до патологии).

Полученные баллы по каждому ответу переносятся на диаграмму. При этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данному блоку (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль. Пример такого профиля приводится на рис. 2

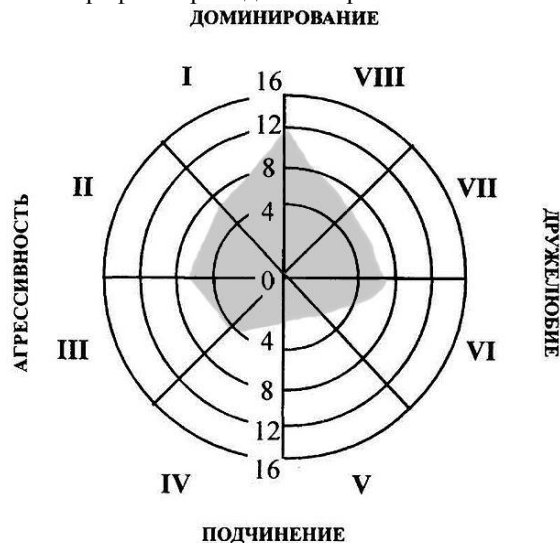


Рис. 2. Личностный профиль социальных ориентаций

Итак, результат тестирования представлен в виде заштрихованной части на диаграмме. Это личностный

профиль испытуемого по данному тесту. По следующим формулам рассчитываются показатели по двум основным факторам: "доминирование" и "дружелюбие".

Доминирование равно  $(I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$

Дружелюбие =  $(VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$

Определите, какой показатель преобладает у вас.

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения диаграмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей.

Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейных консультаций, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

Анализ личностного профиля

Типы отношений к окружающим по результатам каждого из восьми блоков:

#### I. Авторитарный

13-16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9-12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

#### II. Эгоистический

13-16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0-12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

#### III. Агрессивный

13-16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9-12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0-8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

#### IV. Подозрительный

13-16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9-12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0-8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

#### V. Подчиняемый

13-16 – покорный, склонный к самоунижению, слабый, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9-12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0-8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

#### VI. Зависимый

13-16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0-8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

#### VII. Дружелюбный

9-16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0-8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

#### VIII. Альтруистический

9-16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0-8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

## Приложение 7

## Мероприятия Программы профилактики межличностных конфликтов в воинском коллективе

	Наименование мероприятий	Субъекты	На какую составляющую программа оказывает влияние	Методы оптимизации	Сроки реализации в годовом цикле
<b>1. Разработка и уточнение комплекса методических положений направленных на профилактику межличностных конфликтов</b>					
1	подготовка и уточнение методических положений по профилактике межличностных конфликтов	офицеры отделов по работе с личным составом округов	управленческая и методическая деятельность по оптимизации Программы	анализ документов и практической деятельности	ежегодно (с изменениями и дополнениями)
	применение на практике методических положений	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	управленческая и методическая деятельность по оптимизации	воспитательная и управленческая деятельность	в ходе внедрения
2	подготовка рекомендаций и предложений с учетом требований руководящих документов направленных на профилактическую деятельность	офицеры отделов по работе с личным составом округов	нормативно-правовая деятельность	воспитательная и управленческая деятельность	в ходе внедрения
3	анализ причин и факторов повлекших за собой возникновение конфликтных ситуаций	офицеры отделов по работе с личным составом округов	аналитическая деятельность	учет дисциплинарной практики	один раз в полугодие
	создания банка данных конфликтных ситуаций, с последующим его анализом для профилактики конфликтных ситуаций	командование воинских частей, офицеры управления	аналитическая деятельность	системный контроль деятельности, анализ практической деятельности	систематически
	создание благоприятных условий службы и быта личного состава, обстановки дружбы и взаимопомощи	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	требовательное отношение к личному составу в сочетании с заботой	системный контроль деятельности, анализ практической деятельности	постоянно
4	методической системы профилактики конфликтов в воинских коллективах	офицеры отделов по работе с личным составом округов	требовательное отношение к личному составу в сочетании с заботой	педагогическое проектирование, сбор и обобщение информации о положении дел в войсках	не реже одного раза в полугодие
	сбор, обобщение и систематизация оптимальных форм и методов работы по профилактике конфликтов	командование воинских частей, офицеры управления	методическая составляющая подготовки должностных лиц	социальное проектирование, сбор и обобщение информации о положении дел в части	не реже одного раза в полугодие
	выбор наиболее оптимальных форм и методов профилактики конфликтов	командиры (руководители)	методическая составляющая подготовки должностных лиц	изменений среды и условий, убеждения, принуждения, перспективных линий,	постоянно

				проблемно-поисковые методы	
<b>2. Системный анализ компонентов управленческой деятельности направленной на профилактику межличностных конфликтов</b>					
5	подготовка, организация и проведение социально-воспитательной индивидуальной работы с личным составом	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	управленческая деятельность	практические методы, методы контроля	постоянно
6	качественное проведение занятий по боевой подготовке, организация и проведение воспитательной индивидуальной работы с личным составом	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	управленческая деятельность	практические методы, методы контроля	постоянно
7	размещение на стендах информации о телефонах доверия командира воинской части, (подразделения) и других должностных лиц	офицеры отделов по работе с личным составом округов	открытость и доступность общения с командиром (руководителем) по проблемным вопросам	оценка действий и поступков, опрос	постоянно
	размещение на стендах информации о телефонах доверия командира воинской части, (подразделения) и других должностных лиц	должностные лица отделений (групп) по работе с личным составом	открытость и доступность общения с командиром (руководителем) по	оценка действий и поступков, опрос	постоянно
8	своевременное доведение до военнослужащих по категориям приказов о состоянии воинской и служебной дисциплины, обзор об осуждении	командиры (руководители)	мотивация к профилактической деятельности поддержания воинской дисциплины и правопорядка	результаты служебно-боевой деятельности и воинской дисциплины	постоянно
9	учет участия должностных лиц в мероприятиях воспитательной и индивидуальной работы с военнослужащими в воинских частях	офицеры отделов по работе с личным составом округов	мотивация к профилактической деятельности, поддержания воинской дисциплины и правопорядка	результаты служебно-боевой деятельности и воинской дисциплины	постоянно
	включение в комплексный план по укреплению воинской дисциплины и правопорядка мероприятий по профилактике межличностных конфликтов	должностные лица отделений (групп) по работе с личным составом	мотивация к профилактической деятельности, поддержания воинской дисциплины и правопорядка	результаты служебно-боевой деятельности и воинской дисциплины	ежегодно
	включение в план морально-психологического обеспечения подразделения мероприятий по профилактике межличностных конфликтов	командиры (руководители)	мотивация к профилактической деятельности поддержания воинской дисциплины и правопорядка	результаты служебно-боевой деятельности и воинской дисциплины	постоянно
10	вечера вопросов и ответов с личным составом с возможным участием представителей местной	командование	степень готовности должностных лиц к	методы воспитательных воздействий (влияний)	один раз в полугодие

	администрации		проведению профилактической деятельности	анализ практической деятельности	
11	регулярная проверка места размещения военнослужащих по контракту	офицеры отделов по РЛС	организация жизнедеятельности	опрос, сбор и обобщение информации о положении дел в воинских частях и подразделениях	не реже одного раза в полугодие
	учет и анализ ответов на жалобы и заявления военнослужащих, гражданского персонала и граждан	офицеры отделений (групп) по работе с личным составом	организация жизнедеятельности	опрос, сбор и обобщение информации о положении дел в воинских частях и подразделениях	по необходимости
	проведение анонимных анкетных опросов с целью определения проблемных вопросов касающихся организации жизнедеятельности подразделения	командиры (руководители)	организация жизнедеятельности	опрос, сбор и обобщение информации	постоянно
12	контент-анализ интернет сетей, средств массовой информации, переписки в блогах касающихся военнослужащих части	офицеры отделов по РЛС	престиж службы в части	сотрудничество и взаимодействие	по необходимости
	приглашение представителей местных СМИ для освещения мероприятий, посвященных знаменательным датам, профессиональным праздникам и т.д.	офицеры отделений (групп) по работе с личным составом	престиж службы в части	сотрудничество и взаимодействие	по необходимости
	общение с представителями средств массовой информации только с разрешения командира и в присутствии офицера по СМИ	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	престиж службы в войсках национальной гвардии	сотрудничество и взаимодействие	по необходимости
<b>3. Обобщение и распространение передового опыта социально-воспитательной и коррекционной деятельности, направленной на профилактику конфликтов</b>					
13	подготовка информационных бюллетеней, публикаций в войсковых печатных средствах информации	заместители командующих	мотивационная и стимулирующая составляющие программы	демонстрация, показ, обобщение, информирование	по мере поступления информации
	подготовка информационных бюллетеней, публикаций в войсковых печатных средствах информации	заместители командиров воинских частей по работе с личным составом	мотивационная и стимулирующая составляющие программы	демонстрация, показ, обобщение, информирование и др.	по мере поступления информации
	внедрение в практическую деятельность передовых методик профилактической деятельности	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	мотивационная и стимулирующая составляющие программы	демонстрация, показ, обобщение, информирование и др.	ежемесячно
14	организация совместных мероприятий с местной администрацией по чествованию передовых военнослужащих в поддержании крепкой воинской дисциплины и правопорядка	заместители командующих по работе с личным составом	сотрудничество	демонстрация, показ, обобщение, информирование и др.	систематически

15	реализация на практике решений принятых в ходе обсуждений за «круглым столом» выработка совместных решений по оптимизации предупредительно-профилактических мероприятий	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	повышение уровня конфликтологической компетентности	показа и демонстрации, анализ практической деятельности, социальное проектирование и др.	по отдельному плану
16	проведение фото выставок, конкурсов на лучшую публикацию о передовых военнослужащих части	офицеры отделов по РЛС округов	сложившаяся система рефлексии личного состава	показа и демонстрации, соревнование	ежегодно
	обобщение и распространение передового опыта по организации морально-психологической подготовки	должностные лица отделений (групп) по работе с личным составом	сложившаяся система рефлексии личного состава	показа и демонстрации, соревнование	ежегодно
	проведение в указанные сроки смотров-конкурсов стенной печати по бесконфликтному общению, оформление в подразделениях стенной печати, боевых листков, информационных бюллетеней, молний и др. о военнослужащих передовиках боевой подготовки и воинской дисциплины	командиры (руководители)	сложившаяся система рефлексии личного состава	показа и демонстрации, соревнование	ежегодно
<b>4. Совершенствование психолого-педагогической подготовки должностных лиц к предупреждению межличностных конфликтов</b>					
17	занятия на тему: «Пути и способы совершенствования психолого-педагогической подготовки должностных лиц к профилактике конфликтов»	заместители командующих по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в полугодие
	занятия по теме: «Методы, формы и средства предупредительной деятельности направленной на профилактику конфликтов»	заместители командиров по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в полугодие
	обучение и воспитание личного состава приемам и способам бесконфликтного общения	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	постоянно
18	обеспечение методическими материалами по совершенствованию психолого-педагогических знаний должностных лиц	офицеры отделов по работе с личным составом округов	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг	не реже одного раза в год
	внедрение в практику мультимедийных программ	должностные лица отделений, групп по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в полугодие

	применение в практике повседневной деятельности обучающих программ	командиры (руководители)	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	постоянно
19	приглашение специалистов -конфликтологов для проведения занятий	офицеры отделов по работе с личным составом округов	развитие умений и навыков	тренировка, тренинг, упражнение и др.	ежегодно
	обеспечение занятий, проводимых по плану округов специалистами -конфликтологами	должностные лица отделений, групп по работе с личным составом	развитие умений и навыков	тренировка, тренинг, упражнение и др.	ежегодно
	непосредственное участие в занятиях, проводимых по плану в специалистами - конфликтологами	командиры (руководители)	развитие умений и навыков	тренировка, тренинг, упражнение и др.	ежегодно
20	направление должностных лиц на курсы повышение квалификации	заместители командующих по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в полугодие
	направление должностных лиц на курсы повышение квалификации	заместители командиров по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в год
	систематическое повышение собственной квалификации и профессионального уровня	командиры (руководители)	развитие умений и навыков	саморазвитие, повышение конфликтологических знаний	постоянно
21	контроль целевого использования технических средств воспитания, автоклубных машин с функцией пункта психологической помощи и регуляции	офицеры отделов по работе с личным составом	состояние и учет всех имеющихся средств обучения и воспитания	методы контроля	ежегодно
	контроль целевого использования технических средств воспитания, автоклубных машин с функцией пункта психологической помощи и регуляции	должностные лица отделений, групп по работе с личным составом	состояние и учет всех имеющихся средств обучения и воспитания	методы контроля	не реже одного раза в полугодие
	включение в планы командирской подготовки занятий по конфликтологической тематике	офицеры отделов по работе с личным составом округов	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	ежегодно
22	планирование занятий по конфликтологической тематике в планы проведения учебно-методических сборов и инструкторско-методических занятий	должностные лица отделений, групп по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	ежегодно



	планирование занятий по конфликтологической тематике в планы проведения учебно-методических сборов и инструкторско-методических занятий	командиры (руководители)	развитие умений и навыков	методы анализа документов	ежегодно
23	учебно-методические сборы с психологами воинских частей, офицера закрепленными за направление учета состояния воинской дисциплины и правопорядка	заместители командующих округов по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в год
	сборная подготовка с заместителя командиров батальонов, рот по работе с личным составом	заместители командиров по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в год
	проведение дня «Профессиональной подготовки с заместителями командиров батальонов и рот по работе с личным составом»	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в год
24	организация работы комиссии по социальным вопросам военнослужащих, анализ и учет обращений военнослужащих и граждан с жалобами и заявлениями	заместители командующих округов по работе с личным составом	социальная обеспеченность подчиненных	методы стимулирования и мотивации деятельности, сбора и обобщения информации	не менее 1 раза в полугодие
	организация работы комиссии по социальным вопросам военнослужащих, анализ и учет обращений военнослужащих и граждан с жалобами и заявлениями	заместители командиров по работе с личным составом	социальная обеспеченность подчиненных	методы стимулирования и мотивации деятельности, сбора и обобщения информации	ежеквартально
	при подведении итогов одним из вопросов рассматривать направление работы по военно-социальной работе с военнослужащими и учета обеспечения нормами снабжения	заместители командиров по работе с личным составом	социальная обеспеченность подчиненных	методы стимулирования и мотивации деятельности, сбора и обобщения информации	ежеквартально
25	инструкторско-методические занятия с должностными лицами назначенными по отбору и доставке нового пополнения из военных комиссариатов	заместители командующих по работе с личным составом	развитие умений и навыков	весь арсенал дидактических методов, постановка задач воспитательного характера	не реже одного раза в полугодие
	инструкторско-методические занятия с должностными лицами назначенными по отбору и доставке нового пополнения из военных комиссариатов	заместители командиров по работе с личным составом	развитие умений и навыков	показ и демонстрация, постановка задач воспитательного характера	не реже одного раза в полугодие
	инструкторско-методические занятия с должностными лицами назначенными по отбору и доставке нового пополнения из военных	командиры подразделений и их заместители по работе с личным составом	качественные составляющие пригодности личного состава для	убеждение, пример, упражнение, соревнования, поощрение и др.	один раз в полугодие

	комиссариатов		службы в войсках		
26	проведение выездных занятий на базе местных конфликтологических и психологических центров	заместители по работе с личным составом	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг и др.	не реже одного раза в год
	проведение тренингов с должностными лицами по повышению конфликтологической компетентности	заместители командиров	развитие умений и навыков	обучение, развитие, убеждение, принуждение, упражнение, тренировка, пример, тренинг	не реже одного раза в квартал
<b>5. Внедрение в войсковую практику усовершенствованных диагностических методик и программного обеспечения</b>					
27	рассмотрение в ходе совещаний, вопросов по предупреждению конфликтов, соблюдения офицерами культуры поведения, такта в ходе взаимодействия	командование	система управления организацией и методикой повышения эффективности ППМК	анализ документов и практической деятельности	ежегодно
	планирование диагностики морально-психологического климата в воинских частях и подразделениях	командование	уровень эффективности существующей системы диагностики	постановка задач социально-воспитательного характера, системный контроль деятельности	по мере поступления
	апробация и внедрение в практику современных диагностических программ	командиры подразделений и их заместители	уровень эффективности существующей системы диагностики	анализ документов, проблемно-поисковые методы	по мере поступления
28	планирование занятий в системе командирской подготовки по предупреждению конфликтов	заместители командующих	уровень методической подготовки должностных лиц	УМС, ИМЗ, тренинги, переподготовка, повышение квалификации	один раз в полугодие
	планирование занятий в системе командирской подготовки по предупреждению конфликтов	заместители командиров	уровень методической подготовки должностных лиц	УМС, ИМЗ, тренинги, переподготовка, повышение квалификации	один раз в полугодие
	проявления заинтересованности в использовании диагностики уровня морально-психологического состояния личного состава подразделения	командиры подразделений и их заместители	уровень методической подготовки должностных лиц	тестирование, анкетирование, собеседование, консультирование и др.	постоянно
29	взаимный обмен информацией с территориальными конфликтологическими центрами, с целью разработки современных диагностических программ	офицеры отделов по РЛС	система взаимодействия и профессиональной компетентности должностных лиц	встречи, совместное проведение занятий, обмен опытом	по мере необходимости
	обмен опытом с взаимодействующими органами	должностные лица отделений (групп) по работе личным составом	система взаимодействия и профессиональной компетентности должностных лиц	встречи, совместное проведение занятий, обмен опытом	по мере необходимо

30	внедрение в практическую деятельности передовые технологии по диагностике девиантного поведения военнослужащих	офицеры отделов по РЛС округов	уровень эффективности системы диагностики	тестирование, анкетирование, собеседование, консультирование и др.	постоянно
	предъявление в вышестоящий орган управления заказа на закупку и приобретения современных средств диагностики отклоняющегося поведения	должностные лица отделений (групп) по работе с личным составом	уровень эффективности системы диагностики	апробация и внедрение	ежегодно
	систематическое обновление средств диагностики	командиры подразделений и их заместители	уровень эффективности системы диагностики	тестирование, анкетирование, собеседование, консультирование и др.	в ходе работы
<b>6. Развитие у должностных лиц мотивации к профилактической деятельности направленной на создание благоприятных условий воинской службы</b>					
31	подведение итогов работы по поддержанию воинской и служебной дисциплины профилактики правонарушений, формирование у личного состава антикоррупционного поведения	заместители командира	стимулирование и мотивация деятельности, дисциплинированности, работоспособности	анализ и обсуждение изменений среды и условий, перспективных линий	не реже одного раза в полугодие
	подведение итогов работы по воинской дисциплине и профилактике правонарушений	заместители командиров по РЛС	стимулирование и мотивация деятельности, дисциплинированности, работоспособности	анализ и обсуждение изменений среды и условий, перспективных линий	ежеквартально
32	организация и планирование выездов в учебные центры, на полевые выходы, агитационных бригад с артистами и деятелями культуры, ансамблей песни и пляски округов и соединений, клубных работников	заместители по РЛС	стимулирование и мотивация деятельности, дисциплинированности, работоспособности	концерты, выступления, конкурсы, соревнования и др.	по мере поступления
	организация планирования посещений достопримечательностей города, региона дислокации, театров, музеев, выставок, концертов спортивных мероприятий, стадионов, картинных галерей и др.	командиры подразделений их заместители	стимулирование и мотивация деятельности, дисциплинированности, работоспособности	концерты, выступления, конкурсы, соревнования и др.	еженедельно
33	приглашение в воинскую часть и организация выступлений перед личным составом, ветеранов, великих спортсменов, артистов, деятелей культуры и др.	офицеры отделов по РЛС	стимулирование и мотивация деятельности, дисциплинированности, работоспособности	концерты, выступления, конкурсы, соревнования и др.	ежеквартально
	проведение различных тематических вечеров, диспутов, встреч с известными людьми, артистами, конструкторами, ветеранами,	офицеры отделений (групп) по работе с личным составом	стимулирование и мотивация деятельности, дисциплинированности,	концерты, выступления, конкурсы, соревнования и др.	ежеквартально

	спортсменами, журналистами, участниками боевых действий за пределами Российской Федерации		работоспособности		
	отбор и подготовка военнослужащих на конкурс лучшего по специальности	командиры подразделений их заместители	стимулирование и мотивация деятельности	убеждение, пример, упражнение, соревнования, поощрение и др.	ежемесячно
34	оказания содействия в проведении спортивных соревнований, смотров-конкурсов художественной самодеятельности	офицеры отделов по РЛС	стимулирование и мотивация деятельности	убеждение, пример, упражнение, соревнования, поощрение и др.	ежегодно
	планирование и проведение смотров художественной самодеятельности и спортивных мероприятий	офицеры отделов по РЛС	культурно-досуговая работа	убеждение, пример, упражнение, соревнования, поощрение и др.	один раз в полугодие
	проведение спортивных праздников, конкурсов самодеятельности, тематических вечеров	командиры подразделений их заместители	культурно-досуговая работа	убеждение, пример, упражнение, соревнования, поощрение и др.	ежеквартально
35	регулярный контроль за распорядком дня, учет ведения журнала переработок для военнослужащих по контракту, соблюдения выдачи положенных норм довольствия, учет обращений военнослужащих и членов их семей, а также гражданского персонала с жалобами и заявлениями.	командиры подразделений их заместители	социальная обеспеченность подчиненных	методы стимулирования и мотивации деятельности	постоянно

## ТРЕНИНГ

повышения конфликтологической компетентности должностных лиц воинских частей и подразделений

### **Цель проведения тренинга**

Повышение конфликтологической компетентности должностных лиц подразделений в предупреждении конфликтов в воинской среде

### **Задачи тренинга:**

- развитие осознанного восприятия должностными лицами динамики возникновения конфликтных ситуаций в воинских коллективах;
- обучение должностных лиц подразделений правилам выхода из конфликта в качестве третьего лица умению разрешать конфликт;
- подготовка командиров подразделений к навыкам безконфликтного межличностного общения, умениям не попадутся на провокации;
- формирование управленческих и воспитательных функций у должностных лиц в целях совершенствования навыков и умений в профилактике межличностных конфликтов;
- привития высокого уровня культуры межличностного взаимодействия у офицеров за счёт усвоения практики саморегуляции.

Общее время тренинга - 11 учебных часов.

Содержание занятий

### **Занятие 1**

Цель: настроить офицеров на плодотворную работу в составе учебной группы.

Время: 2 часа.

Метод: рассказ, беседа

Состав учебной группы: должностные лица подразделений.

Тема занятия: Деятельность командира (руководителя) по предупреждению и урегулированию межличностного конфликта в воинском коллективе.

Учебные вопросы занятия:

1. Классификация конфликтов.
2. Объективные и организационно-управленческие причины конфликтов в воинских коллективах.
3. Особенности конфликтов во взаимоотношениях военнослужащих.
4. Методы диагностики конфликтов.
5. Способы и приемы разрешения межличностных конфликтов.

### **Занятие 2.**

Цели:

- развитие осознанного восприятия должностными лицами динамики возникновения конфликтных ситуаций в воинских коллективах;
- введение обучаемых в ситуацию тренинга, ознакомление с общими задачами, принципами, методами, требованиями к содержанию и форме конструктивной обратной связи, использование принципа «Здесь и сейчас»;
- внушение участникам тренинга взаимного доверия, искренности, способствующей раскрепощенного общения, активного обсуждения темы занятия;
- мотивация должностных лиц на познавательную деятельность, развитие навыков диагностики и прогнозирования конфликтных ситуаций, совершенствование конфликтологической компетентности;
- оказания содействия участникам тренинга в актуализации профессиональных трудностей в профилактической деятельности и определении каждым обучающимся целей занятия;

Время: 2 часа.

Метод: аутогенная тренировка, психотехники, дискуссии.

### **Практика № 1.** Ритуал формирования сообщества

Ведущий доносит до коллектива главные правила тренинга, имеющего психолого-педагогический характер, нюансы этого метода, рабочего взаимодействия на занятии. После этого участники начинают создавать свод правил своего сообщества. В основе

функционирования группы должны так ли иначе соблюдаться принципы, которые мы перечислим ниже.

**Доверие в коммуникации.** Как вариант создания доверительной атмосферы в группе лидером (педагогом) может быть предложено обращение с местоимением «ты». Это даст эффект психологического равенства коллектива и педагога.

Общаться необходимо предметно. Некоторые участники могут уйти в абстрактные формы общения, приводить случаи из жизни других людей и т.д. Главная задача занятия «отзеркалить» на каждом его этапе каждого члена коллектива. Необходимо добиться того, чтобы каждый мог со всей очевидностью понимать собственные появления и начать понимать свои психологические черты. Для этого участники выводятся на разговор о происходящем в данный момент в конкретном сообществе.

**Индивидуализация всего сказанного.** Исключение ухода в обезличенное общение, которое в обычной жизни облегчает маскировку себя, своих мыслей и идей, уход от необходимости отвечать только за себя. Для этого нужно подтолкнуть участников к тому, чтобы они заменяли фразы типа: «Некоторые сказали бы», «Большинство считает», на: «Я уверен, что», «Я полагаю» и т.д.

**Открытость в коммуникации.** Или молчание, или правдивое словесное выражение только актуальных чувств и мыслей. Очевидными должны быть реакции и на то, что делают и говорят прочие участники процесса.

**Исключение огласки того, что происходит внутри группы.** Происходящее в процессе тренинга не должно выйти за границы коллектива. Это решающий фактор соучастия каждого в процессе, последующего раскрытия всех челнов группы.

**Идентификация наиболее сильных сторон индивида.** Делая упражнения, обсуждая результаты, и выполняя задания, всеми должны подчёркиваться позитивные стороны всех, кто задействован в процессе. Исключение оценочности. Нельзя давать оценку личности, а только ее действию. Высказывания типа «Ты мне не нравишься» нужно убрать из общения, и заменить их на высказывания типа «Мне не нравится манера, в которой ты излагаешь мысль». Эти принципы подробно излагаются для всех задействован в тренинге. Лидер должен давать детальные ответы на все поступающие вопросы, 288 все предложения по поводу правил (исключение уже созданных и введение новых) обязательно подлежат обсуждению. Только после согласования правил всеми участниками, коллектива они могут считаться действующими.

### **Практика № 2. Знакомство**

Для начала, каждый участвующим в деятельности группы человеком, делается визитная карточка, на которой написано имя, под которым он будет действовать в ходе тренинга. Это может быть необязательно настоящее имя, а так же, и псевдоним, взятый из любой интересующей человека области. В данном случае участнику предоставляется абсолютно свободный выбор. Карточка с именем (псевдонимом) закрепляется на одежде так, чтобы все могли ее видеть и легко прочесть то, что на ней написано. Участникам дается до пяти минут на то, чтобы сделать визитки и подготовиться к самопрезентации. Результатом подготовки должно стать максимально яркое самовыражение, с целью как можно лучше запомниться остальным. Слово передается по кругу и каждый по очереди говорит о себе (навыки, привычки, увлечения и т.д.)

### **Практика № 3. Ожидания**

Ведущий предлагает каждому участнику группы изложить, чего он ждет от тренинга, какие знания и умения хотел бы приобрести, какие сильные стороны выразить, и какие слабые стороны восполнить.

### **Практика № 4. Релаксация Источник энергии**

Представьте умозрительно какой-то источник энергии. Он питает и греет вас. Попробуйте почувствовать, как энергия действует на ваши лицо, грудь и живот. Постарайтесь впитать ее, а теперь подумайте о таком же источнике позади вас и постарайтесь ощутить, как энергия волнами ходит снизу вверх и обратно по позвоночнику.

Перемещайте источник правее и думайте о его воздействии на правую сторону вашего тела. А теперь ведите его влево, чтобы он мог воздействовать на вашу левую сторону. Теперь

он уже над вами и прогоняет энергию сверху через голову, а сейчас под Вами и потоки пронизывают ваши ноги и разливаются по всему телу. Вообразите, 289 что вы отправляете поток энергии кому-то другому. Тому, кого выбрали именно вы, а теперь пошлите энергию всем самым близким и приятным людям.

### **Заросший сад**

Вы гуляете среди строений и большого замка. Перед вами стена, укутанная одеялом плюща, а в стене небольшая деревянная дверь. Вы должны открыть ее и войти. За ней огромный дикий сад, который когда-поражал своей красотой, но без ухода зарос дикой травой за которой скрылись дорожки и тропы. Представьте, что вы начинаете уход за садом. Вы выдергиваете сорняки, срезаете веки, оформляя кроны деревьев, косите траву, одним словом делаете все для того, чтобы сад вновь стал красивым ухоженным местом. Остановитесь и посмотрите на свою работу. Сравните то, что вы уже обиходили с нетронутой частью сада.

### **Маяк**

Вообразите себе небольшой остров со скалистыми берегами, вдалеке от большой земли. В верхней точке острова высокий на совесть построенный маяк. Представьте, что этот маяк – вы. У вас надежные, крепкие стены, и никакие ветра и шторма не могут сдвинуть вас с места.

С верхней площадки вы круглосуточно, при любой погоде, шлете яркий луч света, который помогает судам ориентироваться в бурном море.

Постоянно думайте о той энергии, которая питает ваш негасимый свет, тот луч, который плывет в волнах безбрежного океана. И предупреждает моряков об опасности символизирует для них надежное укрытие на берегу. Ощутите этот негасимый свет внутри себя и сделайте так, чтобы он никогда не погас.

По окончании этих упражнений нужно негромко возратить членов группы из чертогов разума в реальный мир, в котором они находятся здесь и сейчас. Можно применить ровный, монотонный обратный счет от 10 до 0.

### **Практика № 5. Знакомство с конфликтом**

Участники через ведущего узнают о сути понятия «конфликт». Они должны усвоить, что конфликт возникает в случае отсутствия возможности разрешить противоречия. Предвестник самого конфликта – возникновение – конфликтной ситуации, под которой понимается несовместимость интересов людей, которая является основой для их противостояния. Ядро ситуации – предмет конфликта, осознавая который, участники осознают так же, каждый свои интересы, и по крайней мере одна сторона начинает действовать таким образом, чтобы эти интересы отстоять. Если вторая сторона так же осуществляет какие-либо действия во имя уже своих интересов, мы можем констатировать начало конфликта. Современные психологи, обозначают главные составляющие конфликта: действующие лица конфликта, кондиции конфликта (пространственно-временные рамки, атмосфера среды конфликта, степень глубины противостояния, степень заинтересованности (и как следствие степень вовлеченности разных сторон)); имиджи противостояния (самопроекция участвующих сторон, проекция антиподов, проекция сути конфликта); предполагаемые шаги противников, финал конфликта.

«Тестирование с использованием методики Томаса-Килманна (Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann, 1974) позволяет выявить ваш стиль поведения в конфликтной ситуации.

Инструкция: Вам предоставляется возможность ответить на ниже приведенные вопросы. В бланке для ответов выберите из каждой пары вопросов наиболее вам подходящий, долго не задумывайтесь, что первое приходит на ум то и будет истинным.

#### **Бланк для ответов**

Вопросы теста		
1	А	Иногда я предоставляю возможность другому взять на себя ответственность за решение спорного вопроса
	Б	Вместо того, чтобы обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны
2	А	Я стараюсь в споре прийти к взаимному соглашению.
	Б	Я пытаюсь уладить спор с учетом всех интересов другого человека и моих собственных
3	А	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

	Б	Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4	А	Я стараюсь прийти к соглашению на основе взаимных уступок
	Б	Я стараюсь не задеть чувств другого человека
5	А	Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.
	Б	Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
6	А	Я пытаюсь избежать неприятностей для себя
	Б	Я стараюсь добиться своего
7	А	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно
	Б	Я считаю возможным в чем-то одном уступить, чтобы добиться своего в другом
8	А	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего
	Б	Я, первым делом, в споре стараюсь разобраться, какие и чьи интересы затронуты, и вокруг чего возник спор
9	А	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий
	Б	Я сделаю все, чтобы добиться в споре своего
10	А	Я твердо стремлюсь добиться своего
	Б	Я пытаюсь найти решение проблемы, которое бы устраивало двоих
11	А	Первым делом, я стараюсь определить, какие интересы затронуты в споре, из-за чего возник спор
	Б	Я стараюсь успокоить другого и, прежде всего, сохранить наши отношения
12	А	Зачастую я стараюсь не занимать такую позицию, которая может вызвать споры
	Б	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне на встречу
13	А	Я предлагаю в споре среднюю позицию
	Б	Я настаиваю, чтобы все было сделано по моему
14	А	Я сообщаю другому свою точку зрения на проблему и спрашиваю о его взглядах
	Б	Я пытаюсь убедить другого в правильности и преимуществе моих взглядов
15	А	Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения
	Б	Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения в отношениях
16	А	Я стараюсь не задеть чувств другого
	Б	Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции
17	А	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего
	Б	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности во взаимоотношениях
18	А	Если это принесет другому радость, предоставляю ему право настоять на своем
	Б	Я даю другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу
19	А	Первым делом я пытаюсь определить, из-за чего возник спор и чьи интересы в нем затронуты
	Б	Я стараюсь отложить спорные вопросы, с тем чтобы со временем решить их окончательно
20	А	Я стараюсь немедленно преодолеть наши разногласия
	Б	Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих
21	А	Улаживая отношения, стараюсь быть внимательным к другому
	Б	Я всегда склоняюсь к прямому и откровенному обсуждению проблемы
22	А	В споре я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека
	Б	Я отстаиваю свою позицию
23	А	Как правило, я беспокоюсь о том, чтобы удовлетворить желания каждого из нас
	Б	Иногда я предоставляю другому взять на себя ответственность за решение спорного вопроса
24	А	Если другому его позиция кажется очень важной, я стараюсь идти ему на встречу
	Б	Я стараюсь убедить другого пойти на взаимное соглашение
25	А	Я стараюсь убедить другого в своей правоте
	Б	Решая спорные вопросы, я стараюсь быть внимательным к доводам другого
26	А	Я обычно предлагаю в споре среднюю позицию
	Б	Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас
27	А	Чаще всего я стремлюсь избежать споров
	Б	Если это принесет радость другому, я даю ему возможность настоять на своем
28	А	Обычно в споре я настойчиво стремлюсь добиться своего
	Б	Улаживая конфликт, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого
29	А	Я предлагаю в споре среднюю позицию
	Б	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий
30	А	В споре я стараюсь не задеть чувств другого
	Б	Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы совместно мы могли добиться успеха

Определение доминирующего стиля поведения в конфликтной ситуации осуществляется путем подсчета количества ответов опрашиваемого, соответствующих отдельным стилям по «ключу».



## Ключ к тесту Томаса - Килманна типы поведения в конфликте:

№	Соперничество/ Конкуренция	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	Б			А	
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б		А		
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Обработка и интерпретация результатов теста:

Набранные баллы характеризуют у испытуемого, направленность на поведение в конфликте.

Некоторые характеристики кульминации конфликта:

Субдоминанция - намерение одной из сторон уступить и снизить накал противоречия, жертвуя своими интересами,

Взаимные уступки – сглаживание интересов путем принятия компромисса;

Отступление – желание стороны покинуть поле конфликта, не решая его; внедрение – изыскание решения которое был, удовлетворило желания всех 294 участников. Вступая в конфронтацию нужно знать ответы на такие вопросы как: нужно ли какой-либо из сторон уладить конфликт (памятуя, что противостояние – фактор эволюции); если нужно, существуют ли пути решения, соответствующие этическим нормам и экономящие ресурсы стороны; если не нужно, осознание предполагаемой длительности противостояния и понимание своих возможностей для достижения победы.

К. Томас и Р. Килманн определили несколько путей купирования конфликтных ситуаций

1. Соревновательность – желание реализовать собственные интересы с ущербом для других.

2. Приспособленчество – жертвование своими интересами в интересах другого.

3. Компромиссное решение или экономия.

4. Эскапизм – определяется отсутствием интереса к сотрудничеству, как в равной степени и реализации собственных потребностей. 5. Сотрудничество – создание совместного решения, которое приемлемо для всех сторон.

Ученые считали, что избегая противоборства обе стороны заведомо проигрывают. В случае же подхода к решению конфликта тремя следующими из вышеозначенных путей, соблюдены оказываются интересы только одной стороны, а второй оказывается в проигрыше. Также предполагается проигрыш обеих сторон, потому что уступки означают отход от первоначального направления и потеря части нужных условий полного успеха. Только в коллаборации стороны конфликта как правило обоюдно успешны.

Прочие исследователи считают, что наилучшей стратегией любой стороны внутри конфликта, является применение всех пяти решений с присвоением им значений от 5 до 7 очков. Если нет оптимального результата, значит какие-то решения отразились в значении до 5 очков, а другие напротив имеют перевес в два очка, а значит нельзя говорить о равнозначности участия всех пяти решений в исходе конфликта.

Формулы для того, чтобы спрогнозировать финал конфликта: А) Соревновательность + Решение вопроса + 1/2 Коллаборации Б) Приспособленчество + Эскапизм + 1/2 коллаборации если сумма А > суммы Б, есть возможность одержать победу в противостоянии если сумма Б > суммы А, возможность одержать победу есть у противника.

#### **Практика № 6.** «Правила поведения в конфликте».

1. Если ваш собеседник взвинчен и проявляет агрессию, необходимо постараться погасить его возбуждение. Порой хватает обычного доверительного разговора и проявления внимания.

2. Попросите собеседника дать обоснования его претензиям спокойно и без лишних эмоций.

3. Применяйте неожиданные приемы, чтобы снять напряжение. Можно попросить совета, или спросить о чем-то, что не имеет отношения к теме конфликта.

4. Воздержитесь от негативных оценок партнера

5. Предложите высказаться об ожидаемом результате и постарайтесь совместно саму проблему, как некую череду препон.

6. Предложите собеседнику проговорить свои мысли относительно того, как исчерпать конфликт вынести на обсуждения собственные варианты исхода.

7. Дайте собеседнику возможность не «потерять лица», даже если находитесь в сильной позиции.

8. Многие решит обычное извинение в случае вашей неправоты.

9. Как можно чаще уточняйте, правильно ли вы понимаете собеседника.

10. Каким бы ни был исход конфликта, попытайтесь сохранить нормальные отношения.

Предлагается обсудить каждый пункт в свободной форме. В зависимости от состава группы, можно дополнять и исправлять содержание.

#### **Занятие 4.**

Цели:

– осознание участниками группы своего профессионального уровня в профилактической деятельности;

– актуализация группой необходимости приобретения знаний, навыков и умений грамотного поведения в конфликтных ситуациях;

– умелый выбор стратегий поведения в конфликтной ситуации;

– развитие навыков в принятии управленческого решения в конфликтной ситуации.

Время: 2 учебных часа.

Метод: аутогенная тренировка, психотехники.

#### **Практика № 1.** Игра «падение»

Участники тренинга разбиваются на команды, один из участников команды встает на стул и по сигналу ведущего падает, а другие дружно и организованно ловят его во время падения спиной назад. Задача данного упражнения сплотить команду, дать почувствовать каждому дух коллективизма.

#### **Практика № 2.** Решение конфликтных ситуаций.

**Ситуация 1.** Группе дается вводная в которой будет, разыгрывается ситуация с назначением нового руководителя отдела. Вновь назначенный руководитель на прежнем

рабочем месте зарекомендовал себя как человек принципиальный, требовательный, скрупулёзный. С людьми, работающими в отделе он знаком поверхностно, только просмотрев анкетные данные, и не знает, что срочно необходимо разрешить важную задачу. Участникам тренинга предлагается разработать презентацию своей деятельности, показать ее с той стороны, чтобы руководитель сам увидел имеющуюся проблему и предложил способы ее решения. Для решения задачи данной практики желательно выбрать ситуацию из реальной жизни.

**Ситуация 2.** Командир взвода, проверяя внутренний порядок под расположением взвода обнаружил в прикроватной тумбочки пакет со скоропортящимися продуктами. Пакет с ними он забрал в канцелярию. После этого он вызвал к себе военнослужащего к кому на кануне приезжали родственники, и высказал, ему свое недовольство. На, что военнослужащий предъявил претензии к командиру взвода на недопустимость без разрешения трогать личные вещи. Задача заключается в том, как в данной ситуации поступить командиру.

Первый вариант. Обрушится на солдата с гневной критикой, объявив ему при этом дисциплинарное взыскание.

Второй вариант. Спокойно разъяснить военнослужащему требования санитарных норм, объяснить всю опасность данной ситуации для воинского коллектива и последствия которые могут быть, если продукты окажутся испорченные. Предупредить о недопущении впредь таких ситуаций.

Третий вариант. Пойти по пути сговора с военнослужащим часть продуктов вернуть ему, а часть оставить себе.

**Ситуация 3.** Ответственному офицеру контролирующего распорядок дня старшина роты доложил о том что один военнослужащий отсутствовал на вечерней поверке. После организации поисков его привели из медицинского пункта воинской части.

**Задача:** В данном случае как бы вы поступили?

Первый вариант. Наказать всех причастных к данной ситуации без разбора.

Второй вариант. Скрупулёзно разобраться, что послужило и как стало возможна данная ситуация. Почему военнослужащий без разрешения покинул расположения роты, где в это время были должностные лица и их роль.

Третий вариант. Провести воспитательную беседу с военнослужащим и отправить его в расположение роты.

При рассмотрении данного случая необходимо тщательно разобраться, что стало веской причиной для совершения данного поступка военнослужащим. Здесь просматриваются ряд системных ошибок в организации внутренней службы. В поддержании воинской дисциплины и правопорядка, в индивидуальной работе и др.

Рассмотренные выше ситуации являются тем живым примером для рассмотрения в группе военнослужащих. В групповой дискуссии необходимо выработать чёткую линию поведения в рассматриваемых примерах, в соответствии с общевоинскими уставами. Приказами и руководящими 298 документами.

Подытожить данное упражнение можно разбирая ситуации где офицеры наблюдали похожие случаи со стороны или на примере личного опыта военной службы.

Правильность принимаемых решений руководитель занятия оценивает исходя из алгоритма действий в похожих ситуациях.

В алгоритме разрешения проблемных ситуаций существует несколько взаимосвязанных этапов:

- анализ возникшей ситуации, определение позиций оппонентов конфликтной ситуации;
- выработка собственной позиции в данном конкретном случае;
- продумывание ближайших, действий требующих немедленного вмешательства;
- определение собственной точки зрения по отношению к оппоненту или третьему лицу;
- разработка собственной стратегии поведения, поиск средств и методов для реализации стратегии;

- продумывание (внутреннее проговаривание) своей роли.
- прокрутка в мыслях своих действий вероятные последствия после их претворения в жизнь, реакции на них окружающих и оппонента конфликтного взаимодействия.

**Ситуация 4.** В возглавляемом вами коллективе проходит службу профессионально грамотный, ответственный, пользующийся заслуженным авторитетом у членов коллектива офицер. Однако у Вас с данным офицером возникли трения в некоторых служебных вопросах, он проявил по отношению к Вам некоторое пренебрежительное отношение.

Вы, в свою очередь, проверив исполнение им его должностных обязанностей, обнаружили в его работе некоторые недочеты. Из своего служебного опыта вы знаете, что данный офицер на критику реагирует очень болезненно и воспринимает ее в штыки. Что предпринять в данном случае?

**Ситуация 5.** За незначительный проступок Вы отчитали своего подчиненного и в след за этим в свою очередь отметили его грамотные решения которые позволили добиться коллективу некоторых успехов в службе. После этого военнослужащий стал проявлять веселую активность, он стал более разговорчивым, даже несколько раз Вас перебил.

По завершению общения со своим подчиненным у вас сложилось впечатление, что первоначальная критика в его адрес им не воспринята в серьез, выводы не сделаны. Как поступить в данной ситуации?

**Ситуация 6.** У вас есть опытный, незаменимый помощник во всех делах где только можно он всегда готов прийти на помощь в случаи необходимости может вас заменить и выполнить нужное задание. В связи с тем, что он с вами очень близок и в ходит в управление делами коллектива у него возник конфликт с другим военнослужащим вашего коллектива. Данный офицер написал рапорт на перевод в другое подразделение. Проведя небольшое разбирательство, Вы выяснили, что офицер переводится из-за непорядочности вашего помощника. Задача заключается в том, чтобы провести воспитательную беседу со своим помощником.

**Ситуация 7.** В период проведения Вами подведения итогов один ваш подчиненный неправильно воспринял адекватную критику в свой адрес и сидя с места стал высказывать предложения в свое оправдание и подвергать сомнению ваши слова. Вы сделали замечание на которое он не среагировал а продолжил вести себя в том же духе. Оставив данную ситуацию без решения вы можете подвернуть критики свой авторитет, приняв жесткие дисциплинарные меры в отношении нарушителя общественного спокойствия вы вызовете обострение не нужного вам конфликта. Как поступить в данном случаи?

**Ситуация 8.** В очереди на получение имущества из кладовой роты два военнослужащих из одного взвода начали спор из-за того, кому первому получать имущество. Дело дошло до кулаков. При этом рядовой С. разбил губу ефрейтору К. Командир взвода узнал о конфликте за 30 минут до отбоя. Вопрос: Какие действия Вы предприняли бы на месте командира взвода?

При выдачи инженерно-технического имущества из комнаты для ее хранения один из военнослужащих неаккуратно повернулся и уронил учебную мину на ногу рядом стоящего военнослужащего. В ответ на данный поступок пострадавшей военнослужащий ударил уронившего мину рукой в область лица. Завязалась кратковременная потасовка. Что делать в данном случаи?

Первый вариант. Провести разбирательство на месте успокоить оппонентов конфликтного взаимодействия, проверить нет ли серьезных травм и ушибов и сообщить о произошедшем по команде.

Второй вариант. Приостановить получение имущества, отменить занятия, построить подразделение пригласить виновников конфликта в канцелярию для проведения воспитательной работы. Провести разбирательство собрать объяснительные, отправить обоих военнослужащих в медицинский пункт доложить о случившемся командиру. После этого провести общее собрание роты где обсудить с личным составом поступок каждого с составлением протокола и вынесением решения.

Третий вариант. Вывести обоих военнослужащих из строя, провести короткую беседу о недопустимости данных поступков. Опросить военнослужащих на предмет их

самочувствия и дальше продолжать действовать по распорядку дня.

Ведущий предлагает разобрать данные ситуации и высказать свое мнение участников дискуссии. На какие моменты необходимо обратить внимание, какие подводные камни могут нас ожидать. Офицеры делятся своим служебным опытом, группы на их примере получают примеры жизненных ситуаций из-за которых многие офицеры получали неприятности по службе.

### **Занятие 5.**

Цели:

- развитие навыков в принятии управленческого решения в конфликтной ситуации;
- приобретения навыков аргументации своей точки зрения.

Время: 2 учебных часа.

Метод: аутогенная тренировка, психотехники.

#### **Практика № 1.** Игра «Куры и яйца».

Активность предполагает установление в команде легкой творческой атмосферы, которая нужна выполнения последующих более трудных задач и для обучения выражению аргументированных мнений.

Лидер создает для команды ситуацию, которая предлагает коллективную дискуссию по проблеме и нахождение коллективного решения. Обсуждается задача «Куры и яйца», имеющая один верный ответ. При этом задача на решение которой отведено ограниченное время, толкает участников к поиску альтернативных решений, так как исходные условия осмысливаются ими индивидуально. В результате появляется стремление упростить исходную информацию.

Лидер предлагает за три минуты индивидуально найти решение задачи: «Полторы курицы за полтора дня приносят полтора яйца сколько яиц принесут две курицы за три дня?». По окончании времени, ведущий собирает ответы, делает общий анализ вариантов, переносит их на большие листы и делит коллектив на группы соответственно ответам, которые они дали.

Далее, ставится следующая задача: за 20-30 минут найти единое общее решение.

Попутно обсуждаются такие вопросы:

Значение консенсуса при нахождении общего решения. В чем его отличия от прочих вариантов в принятии решения? При каких условиях возможен консенсус?

Какие недостатки и преимущества в принятии решения с помощью нахождения консенсуса?

Когда консенсус уместен?

Когда более уместно авторитарное принятие решения, а когда совместное?

Должны ли участники команды придерживаться собственного мнения, при условии, что это может помешать группе найти общее решение. Какими способами можно предотвратить конфликт в ходе поиска решения?

Какие из решений, принимавшихся недавно были недостаточно продуманы и экспертно оценены, хотя нуждались в экспертной оценке?

#### **Практика № 2.** Коллективное обсуждение «Потерпевшие кораблекрушение».

Цель: Тренинг проводится с целью понимания хода принятия того или иного решения, учит действовать эффективно в достижении согласованности при решении коллективной проблемы, дает понимание составляющих частей коммуникации, управления и лидерства в группе и полезен для сплочения участвующего в тренинге коллектива.

Процесс: Каждому участнику дают указание, и ставят задачу, которую необходимо выполнить в течение 15 минут.

Вы находитесь на судне в южных широтах Тихого Океана. Произошел пожар, в результате которого уничтожена часть судна и его груза. Судно медленно погружается под воду. Где это происходит неясно из-за отказа механизма навигации, но суша точно на очень большом расстоянии от вас. При пожаре уцелели 15 предметов. Они годны к использованию.

Еще одна хорошая новость. Есть надежный надувной плот для спасения вас и погрузки уцелевших предметов.

У выживших людей есть пачка сигарет, спички, и пять купюр по одному доллару.

Необходимо расставить предметы по степени их нужности и важности в деле общего выживания.

Нужно пронумеровать предметы начиная с цифры 1, где цифра 1 обозначает самый важный предмет, цифра 15, соответственно, будет обозначать самый ненужный.

1. Секстант.
2. Бритвенное зеркало
3. Канистра воды 4
4. Сетка против насекомых
5. Один армейский сухой паек
6. Навигационная карта
7. Надувная подушка
8. Канистра горючей смеси.
9. Любительский транзисторный приемник
10. Жидкость для отпугивания акул
11. Двадцать квадратных метров светонепроницаемого пластикового полотна
12. Бутылка восьмидесятиградусного рома.
13. Бухта каната.
14. Две коробки шоколада.
15. Рыболовецкие снасти.

После составления «рейтинга» предметов, у команды есть 45 минут на выполнение коллективного задания.

Тренинг подразумевает коллективное решение. Группа должна единогласно решить в каком порядке предметы должны быть расставлены в «рейтинге необходимости». Однозначно, многие предметы будут оцениваться членами группы по-разному, поэтому в задачу входит хотя бы частично удовлетворить всех участников, принимая во внимание их мнение.

Рекомендуется придерживаться следующих советов для достижения единства в решении задачи:

1. Задача требует логического подхода, что снижает значение индивидуальных суждений и их выражения.
2. Нельзя изменять свое мнение только, чтобы сгладить дискуссию и избежать конфликта. Ваша поддержка может быть оказана только тем решениям, которые вам хотя бы частично близки.
3. Держитесь подальше от всякого рода голосований и прочих компромиссных вариантов решения задачи. Это искусственно снижает накала конфликта, но искажает восприятие самого процесса решения задачи.
4. Разницу мнений нужно рассматривать как подспорье, а не преграду. После составления «рейтинга» предметов нужно свериться с верным порядком, который содержится в приложении к тренингу. С его помощью можно проанализировать процесс принятия решения. Необходимо так же обсудить сам ход решения задачи. Что в поведении участников мешало, а что помогало? Выразилось ли каким-либо образом лидерство, какова была степень участия членов команды. Кто повлиял на решение и почему. Обстановка в коллективе во время обсуждения. Эффективно ли были использованы ресурсы команды. Как действовали участники, продвигая свои позиции? Как сделать процесс принятия решений в группе более эффективным?

Можно так же назначить наблюдателей, которые, не участвуя в дискуссии в последствии дадут свою оценку процессу.

Приложение к упражнению «Потерпевшие кораблекрушение». Специалисты говорят, что главными предметами для терпящего бедствие в океане являются те, которые могут привлечь внимание, и помогаю выживаю в ожидании спасения. Средства навигации менее значимы: при условии, что небольшой надувной плот может достичь суши, удержать достаточный запас еды и воды для выживания людей в этот период, он все равно не может.

Таким образом, бритвенное зеркало и горючая смесь в баллоне и есть самые важные. С их помощью можно посылать сигналы спасателям.

Далее по значимости идет емкость с водой и армейский паек.

Характеристики предметов, не учитывающие все способы их применения, но указывающие на значимость каждого предмета в спасении жизней людей, терпящих крушение.

1. Бритвенное зеркало. Нужно для послания сигналов спасателям.
2. Канистра горючей смеси. Так же нужна для посылки сигналов спасателям. Может быть подожжена с помощью купюр и спичек (только не на плоту). Она будет держаться на воде, и привлекать внимание.
3. Канистра с водой. Для того, чтобы утолять жажду.
4. Коробка с армейским пайком. Еда обеспечивает жизнь.
5. Двадцать квадратных метров светонепроницаемого пластикового полотна. Нужна как накопитель дождевой воды, и укрытие от осадков.
6. Две коробки шоколада. Запас калорийной пищи.
7. Рыболовецкие снасти. Шоколад предпочтительнее, потому что ловля рыбы не гарантированный способ добыть пропитание.
8. Бухта каната. Фиксация снаряжения и вещей, для предотвращения потери их в море.
9. Надувная подушка. Спасение для члена группы упавшего в море.
10. Жидкость для отпугивания акул. Спасение от морских хищников.
11. Бутылка восьмидесятиградусного рома. Может служить антисептиком при обработке ран.
12. Любительский транзисторный приемник. Не нужен, потому что не оснащен передатчиком.
13. Навигационная карта. Бесполезна без навигационного оборудования.
14. Сетка против насекомых. В океане нет насекомых.
15. Секстант. Без таблиц и хронометра не имеет ценности.

#### **Занятие 6.**

Цели:

- развитие навыков рефлексии своего поведения, в ситуациях затрудненного общения;
- тренировка в умении вербального и невербального общения;

Время: 2 часа.

Метод: аутогенная тренировка, психотехники.

#### **Практика № 1. «Внутренний мир самопознания»**

Занятие проводится с целью усвоить понятие прислушиваться к своему собственному внутреннему голосу. Проводить рефлексию своих поступков, мыслей, чувств, переживаний, уметь проговаривать настройки на положительное.

Группа разделяется по два человека. Один из пары рассказывает другому свои переживания, делятся насущными проблемами волнующими его, старается передать слушателю свой груз ответственности за нерешенные проблемы. В это время его напарник слушает рассказчика и может реагировать вербально и не вербально на слова рассказчика.

Передавать эмоционально свою поддержку для решения проблем рассказчика. Обращается к рассказчику за уточнением непонятных для него вопросов. Для уточнения использует перефразирование различных фраз рассказчика. Уточняет верно ли он его понимает. Выражает свои чувства с помощью мимики лица, жестами, позой, расположением корпуса своего тела и др.

Старается собрать рассказ в общую картину. При этом уточняет у рассказчика правильности формулировок, как он их воспринимает.

И так далее до окончания упражнения.

Пары участников упражнения рассказываются на против и по сигналу ведущего не прекращая беседу располагаются в непривычном для себя положении к примеру один из них может присесть или встать на стул и в таком положении продолжается общение. В ходе выполнения упражнения участники меняются ролями.

По завершению выполнения упражнения группа делится впечатлениями которые могут уточняться ведущим.

Реакция слушающего на мой рассказ, как воспринимал я рассказ оппонента, какие

положительные моменты я для себя подчёрпнул из данного упражнения.

Пояснение для участников по усмотрению ведущего.

Способность предавать свои чувства к примеру такие как: сопереживание, понимание, вникание, сожаление, спокойствия могут благотворно влиять на внутренне состояние человека который с вами беседует.

Главное понимать состояние собеседника, дать ему возможность проговорить свои переживания. Способность правильно слушать собеседника является важным качеством для плодотворного сотрудничества и общения между людьми.

### **Практика № 2. Арифмометр**

Цель практики

– раскрепощение группы, создание дружеской, непринуждённой обстановки.

Участники представляют большой арифмометр и каждый по очереди должен назвать определенную цифру от одного до десяти со знаком больше или меньше. В определенной последовательности участники называют цифру и знак до того момента пока не будет названо «равно» тогда следующий участник должен назвать сумму чисел получившуюся в итоге.

### **Занятие 6.**

Цели:

– развитие навыков рефлексии своего поведения, в ситуациях затрудненного общения;

– тренировка в умении вербального и невербального общения;

Время: 1 час.

Метод: аутогенная тренировка, психотехники.

### **Практика № 1. Распознаем скрытые знаки в общении**

Отношение симпатии и антипатии выражаются знаками внимания к собеседнику, одни реагируют на это положительно.

Для других людей внимание вызывает отторжение. Для любого человека внимание к его персоне играет важную роль. Некоторые люди с охотой делятся вербальными и невербальными знаками внимания. Для других внутренняя зажатость мешает оказывать знаки доброжелательности. Поведение таких людей некоторые считают скрытным, недоброжелательным.

Участники практики делятся пополам, одна половина встает напротив другой, таким образом, образовались пары. Далее пары по очереди начинают оказывать различные знаки внимания друг другу по очереди.

Попробовав себя в различных ролях пары делятся своими впечатлениями.

### **Практика № 2. Поиск мотива для сближения позиций**

Цель процедуры

- помочь участникам группы понять, что любую ситуацию можно проанализировать без осуждения, находя в ней сильные стороны.

Наша цель – совместными усилиями понять позицию оппонента и с помощью обсуждения компромиссное решение а лучше выработать позицию сотрудничества. Участники делятся на пары: первый член пары в течение минуты рассказывает партнеру о своей неудачной попытке разрешить конфликт. Второй, выслушав, должен проанализировать ситуацию таким образом, чтобы найти сильные стороны в поведении партнера и подробно рассказать ему об этом. Потом роли меняются.

Военнослужащие разделяются на пары и на протяжении трех минут делятся своим опытом выхода из конфликтной ситуации. Его партнер внимательно слушает и анализирует рассказ. По завершении рассказа оппонент выделяет сильные и слабые стороны и делится этим с партнером. Далее они меняются местами. По завершению практики участники проводят дискуссию, высказывают свои мнения.

**Практика № 3. Использование скрытых ресурсов организма по достижению собственной цели.**

Обозначьте для себя цель. Она может быть реализована в ближайшей перспективе, а может быть реализована через длинный промежуток времени. Удостоверьтесь, что Ваша цель сформулирована таким образом, что для ее достижения затрачивать усилия будете только вы.



Ошибочно думать, что для достижения вашей цели кто-то что-то должен сделать помимо вас.

Раскройте образ цели. Вообразите, цель как реальный объект, посмотрите виртуально на нее с разных сторон.

Представьте, какие роли будут разыгрывать вовлеченные в достижении вашей цели люди. Каким образом вы будете устанавливать с ними доброжелательные отношения.

#### **Практика № 4. «Вживание в роль»**

Участникам тренинга предлагается поучаствовать в различных ролях и разыграть конфликтные ситуации. Действующие лица могут исполнять любые роли по собственному желанию.

Для каждой группы задания предлагаются индивидуальные, в общем виде:

1. В расположении подразделения произошла бытовая конфликтная ситуация между двумя военнослужащими, рядом находятся их сослуживцы, шум ссоры слышан и в канцелярии, офицеры находящиеся там не реагируют. Назначенная группа проводит разбор данной ситуации.

2. Два командира взвода одного подразделения на протяжении нескольких дней не разговаривают друг с другом, командир роты прилагает усилия, для того, чтобы наладить взаимоотношения между ними. Назначенная группа проводит разбор данной ситуации.

3. Руководитель наблюдает неадекватное поведение замкнутого военнослужащего, из разговора с ним стало ясно, что он повздорил с товарищем из-за потерянного поясного ремня. Командир оценивает ситуацию с разных сторон. Участники тренинга обдумывают данный эпизод и предлагают свое решение на разрешение данной ситуации.

По окончании выработке решения, руководитель проводят с офицерами разбор.