**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВОЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

21.03.2020 – лекция на тему 17: ***Основы военного профессионального***

 ***психологического отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации***

**Цель занятия:** *- изучить основы военного профессионального отбора.*

**Время: 2** часа

**Метод:** лекция

**Место:** аудитория

**Материальное обеспечение:** проектор, слайды по теме

**Учебные вопросы:**

1. Роль и место профессионального психологического отбора в ВС РФ.
2. сущность и задачи профессионального психологического отбора в ВС РФ.
3. Содержание мероприятий по профессионально психологическому отбору в ВС РФ.
4. Организация и этапность проведения мероприятий по профессионально психологическому отбору в ВС РФ.
5. Проведение мероприятий по профессионально психологическому отбору в ВС РФ с гражданами подлежащим призыву на военную службу и военнослужащими, проходящими военную службу по призыву.
6. Проведение мероприятий по профессионально психологическому отбору в ВС РФ с кандидатами на военную службу по контракту из числа граждан и военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: рассмотрите материалы**

Развивающиеся во всем мире социальные процессы создают реальные возможности снижения военной напряженности в международных отношениях и значительного сокращения вооруженных сил. Вместе с тем требования к армиям, к их боеспособности и боеготовности не только не уменьшаются, но даже увеличиваются. Поэтому ученые всех стран ищут пути поддержания высокой боеспособности вооруженных сил при снижении их численного состава.

Одним из направлений решения этой проблемы может быть проведение военно-профессионального психологического отбора личного состава, ориентированного на: отсев психологически непригодных к военной службе и к обучению военным специальностям лиц; распределение личного состава по родам войск и специальностям; рациональное комплектование военных училищ.

Преимущество профессионального психологического отбора состоит в том, что по сравнению с дорогостоящим направлением повышения боеспособности войск за счет совершенствования и интенсификации боевой подготовки, требующим большого расхода горючего и моторесурсов боевой техники и оружия, он позволяет использовать дополнительный, экономичный путь решения той же задачи за счет улучшения качественных характеристик личного состава.

Проведение профотбора позволяет также избежать негативных последствий (потеря интереса к воинской службе, нарушения воинской дисциплины, низкое качество несения боевого дежурства и т.п.) неизбежно возникающих при легкомысленном или ошибочном отношении к выбору военной профессии.

Внедрение психологического профессионального отбора является надежным способом совершенствования процесса комплектования вооруженных сил рядовым и командным составом с опорой на учет психологических резервов личности будущего воина..

**Общая характеристика профотбора**

Существование вооруженных сил всегда было связано с проблемой эффективного использования воина на поле боя. Было ясно, что победить противника можно только тогда, когда армия понимает и принимает цели боевых действий, когда она хорошо обучена, оснащена и обеспечена, когда она имеет боевой опыт и укомплектована первоклассным личным составом и полководцами.

Среди перечисленных условий на одном из первых мест всегда стояла проблема комплектования вооруженных сил личным составом, профессионального отбора юношей, наилучшим образом подходящих на роль вооруженного защитника Отечества. В самом общем виде схема профессионального отбора включает несколько этапов. На первом из них тщательно изучают характерные специфические особенности профессии и формулируют требования, которые она предъявляет к человеку. На втором этапе выявляются профессионально важные для данного вида деятельности качества человека и разрабатывается методика их оценки у предполагаемых претендентов. И, наконец, на третьем этапе проводится обследование будущих воинов по результатам которого выбирается наиболее достойные из них. В древние времена эта задача решалась проведением так называемого **физического отбора** основу которого составлял **выбор** из числа здоровых молодых людей наиболее сильных, рослых, выносливых и ловких юношей. Использование подобных критериев отбора определялось характером применяемого оружия (меч, сабля, лук, копье, булава и т.п.) и необходимыми для этого физическими данными бойца. В дальнейшем физический отбор был дополнен **медицинским**, а затем и **психологическим,** что явилось результатом перевооружения армии, появлением полуавтоматического, а затем и более сложных образцов боевой техники и оружия. Это привело к замене грубого физического труда на труд операторский в котором преобладали такие психические процессы как мышление, память, восприятие.

Сразу хотелось бы сказать о том, что сама по себе необходимость профессионального отбора свидетельствует о том, что на данный отрезок времени общество не в состоянии таким образом организовать процессы медицинского обеспечения, обучения, воспитания, физического и интеллектуального развития молодого человека, чтобы каждый юноша мог легко овладеть любой из воинских профессий. При всесторонне развитой личности (и организма) призывника речь шла бы только об учете его желания служить в конкретном роде или виде вооруженных сил.

Но так как, к сожалению, современное общество еще не достигло столь высокого уровня развития и у нас сохраняются существенные различия в уровне подготовки юношей к воинской службе, то потребность в военно-профессиональном отборе сохраняется и является весьма актуальной.

Какой же смысл вкладывают ученые в понятие **военно-профессиональный** **отбор**? Обычно об отборе говорят тогда, когда в наличии есть **превышающее потребность количество претендентов** на имеющуюся вакантную профессию (должность) и из них нужно выбрать одного или нескольких лучших молодых людей. Причем такой выбор предполагает не только диагностику, но и прогнозирование пригодности будущих воинов к данному виду деятельности. Частным случаем профотбора **при равенстве количества вакантных должностей и имеющихся претендентов** является **профессиональное распределение**. Иногда наряду с термином "отбор" в качестве его синонима используется термин "подбор". Возможно также применение понятия "подбор" в социально-психологическом смысле для обозначения процесса диагностики и прогнозирования эффективной совместной деятельности воинов в составе экипажа, боевого расчета или команды.

Военно-профессиональный психологический отбор может проводиться **по уровню подготовленности к службе** (по уровню развития личности на данный момент времени) и **по способностям**.

Военно-профессиональный отбор **по уровню подготовленности** более прост, экономичен и не требует больших временных затрат на его проведение по сравнению с отбором по способностям. Им вполне можно ограничиться при срочном выборе кандидата на немедленное замещение вакантной должности. Перспективно также его использование для несложных армейских профессий. Так, достаточно по документам выяснить, что призывник имеет квалификацию шофера второго класса и приемлемый стаж успешной и безаварийной работы по данной специальности в народном хозяйстве, чтобы рекомендовать его на должность водителя снегоуборочной аэродромной машины. Т.е. отбор по уровню подготовленности позволит сразу получить готового специалиста и сэкономить время и финансы на его профессиональное обучение. В данном случае сама прошлая жизнь и подтвержденная документами эффективность выполнения реальной профессиональной деятельности являются лучшим свидетельством пригодности человека к конкретной воинской профессии.

Но если речь идет **о выборе профессии на всю жизнь** (например, о желании юноши стать летчиком-истребителем), то целесообразнее осуществлять профессиональный психологический **отбор по способностям** к этому виду деятельности. Ведь отсутствие способностей к летному обучению может привести к поломкам и авариям дорогостоящей авиационной техники уже при первых полетах. А за летную жизнь возможны еще два-три переучивания на новые типы самолетов. Кроме того, ошибка в определении способностей или пренебрежение данными о них при поступлении в ВУЗ не позволят летчику в будущем достигать высоких показателей в боевой подготовке и в реальном бою.

Для лучшего понимания сущности профессионального психологического отбора и построения системы его проведения целесообразно уточнить понимание способностей как психологического свойства личности.

**Сущность психологического отбора по способностям.**

Как уже отмечалось, в особо важных случаях, когда профессия избирается на всю жизнь или является очень ответственной, профессиональный психологический отбор проводится не по уровню подготовленности, а по способностям.

**Способности** - это свойство личности, включающее в себя индивидуально-психологические особенности воина и проявляющееся в скорости, результативности и качественном своеобразии (оригинальности) освоения деятельности и ее выполнения при минимальных энергетических затратах.

В понятие способностей с древних пор вкладывается представление о потенциях человека качественно выполнять работу. Это позволяет прогнозировать успешность выполнения профессиональных обязанностей, определять пригодность к конкретной воинской специальности. На таком понимании способностей базируется разработка и совершенствование различных методик профессионального психологического отбора. Для практика очень важно знать, получится ли из воина или абитуриента военного училища в будущем отличный летчик, танкист или оператор. Этим достигается не только деловая выгода, но и снимаются негативные личностные моменты, возникающие при неправильном выборе профессии.

Реально способности проявляются в деятельности и судить о них можно только по конкретным ее проявлениям, по производительности воинского труда, по быстроте и качеству получаемых результатов, по энергетическим затратам на их достижение.

Способности определяются индивидуально-психологическими особенностями воина, суммарным, целостным их проявлением в мотивационной, операционной и функциональной сферах.

В **мотивационной сфере** их механизм условно можно представить в виде пускового устройства для активизации психики, ее настройки и мобилизации на предстоящую деятельность, создания условий для функционирования способностей. Отсутствие или слабая выраженность мотива (желания) выполнять деятельность приводит в конечном итоге к трудностям в достижении полного проявления возможностей личности даже у очень способного человека и часто бывает тесно связана с недостаточно развитыми характерологическими и эмоционально-волевыми особенностями.

**Операционный механизм** способностей включает в себя набор операций или способов, с помощью которых осуществляется реализация осознанной цели в конечный результат. Можно предположить, что сам термин "способности" по происхождению тесно связан с понятием "способ". У способного человека не только большее количество способов реализации деятельности, но и сами они более пластичны, легче приспосабливаются к изменяющимся условиям, легче комбинируются и трансформируются в более сложные, а зачастую и в совершенно новые, нетрадиционные способы деятельности.

**Функциональный**  **механизм** обеспечивается психологическими процессами, а точнее - качеством процессов, которыми регулируется функционирование операций. Более высокими способностями обладают воины, у которых лучше развиты память, мышление, воображение и другие психические познавательные процессы.

Сама возможность быстро и надежно запоминать и сохранять для воспроизведения необходимую информацию об особенностях динамики боевой ситуации ставит военного человека в преимущественное положение. Он меньше обращает внимание на справочники и записи, меньше тратит времени на поиск нужных сведений, четче представляет себе условия предстоящей деятельности. В хорошо функционирующей памяти фиксируются не только исходные данные, но и большое количество алгоритмов, планов и возможных вариантов ведения боевых действий, способов решения текущих задач.

Не менее тесно способности связаны с процессом мышления. Недаром говорят, что исход битвы зачастую решается задолго до ее начала в уме военачальника. Если память фиксирует информацию, способы решения боевых задач, последовательность боевой деятельности, то мышление позволяет активно их искать, применять и при необходимости перестраивать в соответствии со складывающейся обстановкой. Обобщение информации, ее анализ, сравнение, систематизация, поиск творческого решения - на всех этих этапах роль мышления в формировании способностей поистине уникальна.

Столь же обширно значение воображения, ибо ход и развитие боевой ситуации не всегда подчиняются обыденной логике. Воображение (фантазия) помогают способному воину уходить от шаблона в действиях, принимать оригинальные решения, выигрывать бой.

Завися от многих познавательных процессов, способности как бы опираются в каждом конкретном случае на некоторые из них. Такие процессы принято называть **опорными** для данного вида деятельности. Например, для оператора радиолокационной станции одним из таких процессов является оперативная память, ибо он должен одновременно контролировать перемещение в зоне обзора нескольких своих и чужих целей, следить за ними в разных секторах по высоте и дальности, помнить их условные обозначения и т.д. Способности руководителя полетов основываются на хорошо развитом пространственном представлении, мышлении, умении принимать ответственные решения в условиях дефицита времени и нестандартности ситуации.

Некоторые из психических познавательных процессов лежат в основе способностей к узкоспециальным видам деятельности. К ним можно отнести хорошо развитое ощущение, восприятие, представление (например, для специальности разведчика). Высокий уровень развития других процессов является непременным условием способностей ко многим видам воинской деятельности. Трудно найти воинскую специальность, в основе способности к которой не лежали бы такие процессы, как память и творческое мышление.

При выяснении сущности способностей особое внимание уделяется их связи со знаниями, умениями и навыками. Ни в коем случае недопустима трактовка способностей как уровня подготовленности личности к деятельности, как уровня имеющихся у нее знаний, умений и навыков. Функционирование способностей невозможно без участия воина в данном виде деятельности и наличия у него необходимой первоначальной осведомленности. То есть чем больше мы знаем и умеем, тем легче осваивать новое, находить оригинальное решение. Самый способный человек будет не в состоянии творить, стремиться к достижению новых целей, если он к этому не подготовлен, не имеет хотя бы минимума сведений о предмете творчества. Но проявляются способности в **скорости** **овладения новыми знаниями, умениями и навыками**. Другими словами, способности являются одним из механизмов формирования воинского мастерства. В самом же мастерстве зафиксирована внешняя характеристика способностей, их проявление. Однако в знаниях, умениях и навыках проявляются не только результаты деятельности, через них формируются и закрепляются способы деятельности, а следовательно, и способности.

Завершая рассмотрение сущности способностей, необходимо отметить, что нельзя понять и оценить способности воина вне его деятельности, нельзя рассматривать их изолированно, без учета связей с другими проявлениями психического мира личности и без учета межличностных связей воина.

 По видам способности делят на специфические, специальные и общие. При проявлении, оценке и развитии способностей к конкретной деятельности их называют **специфическими**. К ним можно отнести способности воина к стрельбе из пистолета. Если же такой воин неплохо проявит себя и при стрельбе из карабина, автомата, гранатомета и т.п., то его способности можно назвать **видовыми, или специальными** (способности в данном случае проявились в стрельбе как виде воинской деятельности). Обнаружение оригинальных проявлений способностей личности во многих видах воинской деятельности - маскировке, вождении бронетранспортера, работе на средствах связи и других позволяет сделать заключение о наличии у данного воина **общих способностей**, проявляющихся в быстром освоении и высокой эффективности воинской деятельности вообще. Нередко специфические способности воина сопровождаются и общими способностями.

При выявлении повышенных способностей в отдельном или в нескольких видах деятельности говорят об **одаренности** воина. Более высокий уровень способностей называют **талантом**. И, наконец, максимально возможный и редко проявляющийся уровень способностей принято называть **гениальностью**.

Возможно также деление способностей на репродуктивные и творческие. В основе **репродуктивных**, исполнительских способностей лежит хорошая память. Стремление к копированию, воспроизведению лучших образцов деятельности является, с одной стороны, первоначальной ступенью развития личности, а с другой - это преобладающий для данной конкретной личности тип отражения действительности, при котором воспроизведение модели осуществляется с очень высокой степенью достоверности при незначительных попытках к улучшению образца. В основе **творческих способностей** лежат хорошо развитое воображение и творческое мышление. Начиная с подражания стилю деятельности признанных мастеров военного дела, многие новобранцы превосходят своих учителей, изобретая новые, более экономичные, рациональные, а порой и уникальные способы деятельности.

Ключевым вопросом в выяснении сущности способностей является их соотнесение с задатками. В военной психологии принято считать задатки предпосылками развития способностей. **Задатки** - это те анатомо-физиологические особенности человека (его мозга, нервной системы, анализаторов, особенностей кровоснабжения и т.д.), которые у него сформировались к моменту рождения. С одной стороны, в задатках нельзя отрицать наследственной передачи через генный аппарат некоторых особенностей функционирования нервной системы, что осуществляется природой по сложным и трудно предсказуемым законам. А, с другой стороны, наследственная информация может искажаться в период внутриутробного развития такими факторами, как радиация, алкоголь, лекарства, наркотики, физические травмы и т.п. Каждый человек рождается с оригинальной комбинацией анатомо-физиологических особенностей. Причем **одни и те же задатки** могут служить основой для формирования совершенно **разных** (но не любых) **способностей** в разных условиях ратного труда и социального окружения.

И все же задатки - это еще не психическое. Лишь вступая в контакт с социальной средой, они в известной мере влияют на возможность приобретения психических различий (в том числе и в сфере способностей). Задатки являются предпосылками, но не движущими силами развития способностей Движущей, притом главенствующей, определяющей силой их формирования и развития является деятельность в заданных условиях социальной среды. Подобная трактовка задатков противостоит теории врожденности способностей, предоставляет командиру широкие возможности не только по их изучению, но и по их активному формированию и развитию у воинов.

**Методика проведения профессионального психологического отбора.**

Проведение военно-профессионального психологического отбора для ряда ответственных специальностей (особенно в условиях профессиональной армии) является необходимой мерой. Лучшим и наиболее надежным вариантом профотбора всегда признавалась проверка эффективности деятельности претендента на реальном образце боевой техники или оружия в максимально приближенных к боевой обстановке условиям. Высокую прогностичность, в частности, дает предварительная проверка профессиональной пригодности будущих воинов в аэроклубах и специальных допризывных молодежных пунктах. В ряде случаев приемлема проверка абитуриента на тренажерах, моделях реальной техники. Однако провести проверку способностей всех призывников, планируемых на особо ответственные воинские специальности, на реальных образцах боевой техники или на их моделях практически неосуществимо. Поэтому наряду со стремлением к более широкому использованию такой возможности изыскиваются и другие пути решения этой проблемы. К ним можно отнести психологическую диагностику с помощью так называемых тестов, опросников и психофизиологических методик. **Тесты** - это краткие, стандартизированные психологические испытания (задачи) для количественной или качественной оценки индивидуальных различий. Тесты не рассчитаны на оценку мотивов, настроений, установок, интересов личности воина. Для этих целей широко используются **опросники**, которые включают в себя систему специально разработанных вопросов. Опрашиваемый либо должен сделать выбор из предлагаемых ему нескольких вариантов ответов, либо изложить свою позицию в свободном, нерегламентированном стиле. Как тесты, так и опросники требуют специальной подготовки для их разработки и последующей интерпретации получаемых результатов.

Для изучения индивидуальных проявлений свойств нервной системы человека предложены диагностические **психофизиологические** **методики**. Однако, к сожалению, большая их часть рассчитана на применение в лабораторных условиях и пока недоступна войсковым командирам.

В войсковых условиях оценка различий в способностях для целей профессионального отбора и профраспределения из-за отсутствия технической аппаратуры и слабой специальной психологической подготовленности должна вестись на основе тщательного наблюдения за воинами в обычных и чрезвычайных ситуациях. Не имея точных методик, офицер располагает преимуществом в ежедневных контактах с подчиненными и легко может подметить и оценить их трудолюбие, работоспособность, скорость освоения нового материала и новых навыков, легкость переключения внимания, определить особенности индивидуального темпа деятельности и т.п.

Познание сущности способностей, их механизмов, видов и природы позволяет командирам осознать их важность для войсковой практики, оценить те выгоды, которые можно извлечь из этого психологического свойства личности в повседневной деятельности. Но получение теоретических знаний без их практического применения неплодотворно. Поэтому первым этапом практического применения способностей должно стать их пристальное изучение, качественная и количественная оценка уровня их развития у личного состава.

Одним из основных препятствий при разработке методики оценки способностей в войсках в настоящее время признается недостаточно четкое понимание сущности этого явления офицерским составом. Так, в записях о способностях подчиненных молодой командир взвода уже после проведения первых стрельб в полковом тире опрометчиво назвал самыми способными и перспективными воинами тех, которые показали более высокие результаты поражения мишеней. Не было сделано даже попытки вспомнить знания, полученные на занятиях по психологии, разобраться в причинах лучшей меткости стрельбы. А ведь нетрудно было выяснить, что среди воинов, показавших лучшие результаты на первых стрельбах, в основном оказались бывшие охотники и стрелки-спортсмены, то есть те воины, которые в прошлом уже были знакомы с оружием и имели некоторую практику его применения. И получилось, что молодой лейтенант выявил не способности своих подчиненных, а ранее приобретенные ими навыки, уровень их подготовленности к стрельбе. Так как способности проявляются в скорости, более высоких темпах обучения и овладения данным видом деятельности, то для их оценки нельзя ограничиваться разовым замером результативности стрельбы. После десятидневной тренировки подчиненных на специальном стрелковом тренажере взвод снова пришел в тир. Сравнение результатов двух проверок должно было определить, у кого из новобранцев большие темпы улучшения точности стрельбы, а, следовательно, и лучшие способности. Оказалось, что, с одной стороны, у части плохо отстрелявшихся воинов результативность резко улучшилась при повторной проверке. Да и в дальнейшей службе они показали себя способными снайперами. А с другой стороны, часть отличившихся по результатам первой проверки воинов не показала улучшения точности стрельбы при повторной проверке. Пришлось командиру взвода изменить свое мнение о способностях подчиненных.

Методика оценки способностей должна также предусматривать выявление энергетических затрат, волевых усилий воинов, израсходованных ими, на достижение требуемого результата. Если одни воины упражняются на тренажерах только в учебное время, то другим необходимы дополнительные занятия за счет отдыха и спортивных игр.

Наблюдение за успешностью решения разнообразных задач поможет также выявить ту сферу воинской деятельности, где способности личности проявляются наиболее ярко. Это может быть деятельность, связанная с особо тонкой чувствительностью анализаторов при восприятии цели на фоне помех, либо деятельность по быстрому принятию решения оператором-диспетчером в условиях дефицита времени, либо деятельность по обнаружению и устранению неисправностей техники и т.д.

Если способности воина совпадают с его склонностями, ориентацией на требуемый вид деятельности и имеют сильно выраженный мотив, достижение успеха будет более экономичным, а возникающие трудности будут преодолеваться волевыми усилиями без негативных эмоциональных проявлений. Поэтому выявление склонностей к профессии является одним из элементов методики оценки способностей.

При оценке способностей не следует забывать об особенностях психических познавательных процессов. Так как способности к преобладающему большинству воинских специальностей тесно связаны с хорошо развитой памятью и мышлением, то особое внимание необходимо обращать на их качественное и количественное изучение. Вместе с тем в поле зрения командира непрерывно должны находиться так называемые опорные психические процессы, изучение которых в известной степени предопределяет оценку конкретных способностей воина.

Значительную информацию о способностях личности воина можно получить из всевозможных характеристик, писем родителей, учителей и воспитателей. Если такая работа основывается не на случайных документах, а хорошо продумана и организована, то ценность получаемой информации о способностях бывает весьма полезной, может хорошо ориентировать поиск командиров на выявление способных и перспективных воинов. Сбор информации о прошлом воина, об особенностях его биографии положен в основу так называемого биографического метода изучения личности, активно разрабатываемого военными исследователями.

Методику оценки способностей нельзя представить без изучения применяемых воином способов, приемов деятельности. Причем имеет значение не только их количество и своеобразие, но и пластичность, готовность к перестройке при возникновении новых задач, к переносу с одной деятельности на другую.

Целеустремленная работа по изучению способностей не является самоцелью. Оценка способностей необходима для учета при последующем планировании их развития у подчиненных, совершенствовании методики их формирования.

Определенные возможности заключены в разрабатываемом военными психологами биографическом методе диагностики и прогнозирования способностей к обучению и эффективной боевой деятельности, в изучении документов о прошлом воина, о его опыте и стиле поведения в экстремальной обстановке.

Понимание сущности и механизмов способностей перспективно для диагностики профессиональной пригодности военнослужащих ВС РТ, предполагающей: а) выявление военно-профессиональной направленности личности будущего солдата или офицера; б) оценку нервно-психической устойчивости; в) определение уровня подготовленности психики (наличие профессионально-важных качеств) для призывников на срочную службу и способностей для абитуриентов военных училищ.

В свою очередь реализация этих задач невозможна без определения специфических требований к личности воина ВС РТ, основная часть которых сформулирована Президентом, Правительством и Министерством обороны Таджикистана применительно к морально-политической, служебно-боевой и межличностно-бытовой сферам воинской деятельности.

Независимо от того, реализуется ли профотбор по уровню подготовленности или по способностям, непременным его условием является выявление **направленности личности** на выбираемый вид деятельности. В нелюбимой или выбранной по принуждению профессии мотивационный механизм способностей не включается и потенции психики в преобладающем большинстве случаев оказываются неиспользованными.

На основе принятого деления явлений психики на относительно статические и динамичные военно-профессиональную направленность лучше всего оценивать по результирующей, динамичной ее составляющей - мотиву выбора военной профессии и специальности. **Мотив** - вид побуждения, существующий в форме сознательно принятого (в словесной форме) решения на мобилизацию психики по реализации профессиональных устремлений.

При выборе методики выявления направленности обычно используется классификация основных групп специальностей воинов срочной службы и классификация групп военных училищ. Так, например, при оценке военно-профессиональной направленности лиц, призываемых на срочную службу чаще всего используется разработанная еще советскими военными психологами классификация специальностей, в которой различные виды воинской деятельности сгруппированы по критерию сходства их требований к индивидуально-психологическим особенностям человека. В этой классификации выделяют семь классов специальностей: организаторские (командные), сенсорногностические (операторские), сенсорные (связисты), сенсомоторные (водители), технологические (ремонт и обслуживание техники и оружия), моторно-волевые (десантные) и моторные (стрелки и номера расчетов).

При формировании блока рабочих методик для определения военно-профессиональной направленности личности (а в дальнейшем и профессионально-важных качеств) лучше всего использовать те из них, которые прошли проверку войсковой практикой, экономичны, легко обрабатываются.

Анализ опыта работы войсковых психологов Советской Армии показал, что для практического применения чаще всего использовались такие методики как: дифференциально-диагностический опросник, методика оценки показателей интересов, методика "ценностные ориентации личности", методика оценки черт характера и направленности допризывника, методика "незаконченные предложения", написание сочинения на тему, связанную с выбором военной профессии и специальности, анализ документов и индивидуальная беседа. Причем последние три методики менее регламентированы и предполагают субъективную оценку направленности (в баллах) офицером службы профотбора на основе его личного опыта и представлений о данной профессии. По остальным методикам оценка военно-профессиональной направленности осуществляется в 10-ти балльной системе. Окончательное заключение готовится группой обработки результатов обследования и представляется приемной комиссии для вынесения решения о допуске абитуриента к оценке способностей (уровня подготовленности) и к вступительным экзаменам. Средний балл оценки военно-профессиональной направленности по методикам при необходимости дополняется качественной характеристикой, составляемой по результатам беседы, анализа документов и оценки сочинения. При положительной оценке военно-профессиональной направленности абитуриента (призывника) он допускается к следующей ступени профотбора - оценке его способностей или уровня подготовленности, наличия у него необходимых профессионально-важных качеств.

Одним из наиболее важных качеств для военного человека является **психологическая устойчивость** к воздействию таких неблагоприятных для него факторов как: опасность для жизни и здоровья, напряженность, тревожность, дефицит информации, большая ответственность за принимаемые решения и т.д. По литературным данным их влияние может проявиться в снижении критичности мышления, в нарушении координации и точности управленческих усилий, понижении восприятия и внимания, ухудшении памяти, увеличении удельного веса ошибочных действий. Кроме того были отмечены признаки растерянности, замедленная реакция, нарушение логики рассуждений.

Выбор рабочей методики оценки психологической устойчивости воина обычно учитывает двух уровневую структуру этого явления, включающую: 1) врожденные, практически не изменяющиеся предпосылки нервно-психической неустойчивости, проявляющиеся в повышенной склонности к срывам центральной нервной системы, ее корковых процессов; 2) динамические, приобретаемые механизмы устойчивости, подлежащие формированию в процессе профессионального обучения, тренировок, воспитания и психологической подготовки. С точки зрения профотбора обычно предпочтение отдавалось нервно-психическим предпосылкам неустойчивости, так как они, в основном, подвержены только возрастным и необратимым физическим изменениям в результате травм, ранений, отравлений и т.п. Поэтому при выборе методики чаще всего опора делается не на то, что поддается формированию во время службы и учебы в училище (эмоционально-волевая устойчивость), а на то, что стабильно заложено природой в человека (нервно-психическая устойчивость). Вместе с тем полезно ознакомиться с опытом использования подобных методик в Вооруженных Силах СССР, чаще проверять их на заведомо психологически устойчивых воинах, успешно проявивших себя в боевых действиях и награжденных правительственными наградами, а также на воинах, имеющих опыт борьбы со сложными авариями и происшествиями. Опыт свидетельствует о достаточно успешном применении в войсках методики оценки нервно-психической устойчивости "Прогноз". Так, например, в войсковой практике использования этой методики в Советской Армии для наиболее ответственных специальностей (командные и десантные) "проходными" считались 7,0 баллов для рядового и сержантского состава и 6-7 баллов для абитуриентов военных училищ.

При положительной мотивации и нервно-психической устойчивости к выбираемому виду воинской деятельности можно приступать к оценке способностей (для абитуриентов военных училищ) или уровня подготовленности (для призывников на должности солдат и сержантов срочной службы).

Вторая задача более проста, так как требует определения соответствия имеющихся профессионально-важных качеств выбираемой призывником специальности, а непосредственное обучение специфике деятельности проходит без осложнений и трудностей.

Для использования в условиях ВС РТ, на наш взгляд, наиболее подходит разработанная еще советскими военными психологами классификация профессионально-важных качеств допризывников, ориентированная на семь групп специальностей. Профессиографическое их описание и изучение требований к каждой группе специальностей позволило выявить перечень ведущих профессионально-важных качеств для каждой из них и оценить значения пороговых оценок в баллах. В качестве пороговых значений можно использовать величины, определенные опытным путем при обследовании статистически значимого количества заведомо пригодных и непригодных кандидатов. Расчет пороговых величин был проведен в Военно-медицинской академии г. Ленинграда. Перечень профессионально-важных качеств для каждого класса не противоречит, по нашему мнению, директивным требованиям Президента РТ и Министра обороны РТ к современным Вооруженным силам Таджикистана. Ряд таких качеств носит более общий характер, другие непосредственно относятся к военной, нравственной, религиозной или политической сферам. Есть среди них качества, характеризующие познавательную (память, мышление, восприятие и другие процессы) и эмоционально-волевую (нервно-психическая устойчивость) сферы. Вместе с тем в перечень вошли качества, не являющиеся психологическими (например, физическая подготовленность, устойчивость к укачиванию и другие), но оказывающие воздействие на мир психических явлений воина в бою.

Для осуществления процедуры распределения необходимо выявить наличие у каждого претендента характерных для требуемой группы военных специальностей профессионально-важных качеств. Так, например, рекомендованная для **командной** (организаторской) группы военных специальностей методика "числовые ряды" предназначена для изучения уровня развития логического мышления, методика "аналогии" - для оценки понимания смысла слов и логических отношений между понятиями, методика "арифметический счет" - для измерения быстроты мыслительных процессов при выполнении простых арифметических действий.

Для **операторской** (сенсорногностической) группы военных специальностей приемлемы: методика "зрительная память", служащая для оценки объема произвольной кратковременной зрительной памяти, методика "узоры" - для изучения особенностей пространственного воображения, уже упоминавшаяся методика "аналогии" и методики для определения величин линейных отрезков и углов с последующим ранжированием в сторону возрастания (методики "глазомер на линии" и "глазомер на углы").

Для **связистов** (сенсорная группа военных специальностей) рекомендуются такие методики, как "подбор слов", ориентированная на оценку уровня развития памяти, мышления, "слухо-речевая память" - для определения объема произвольной кратковременной слуховой памяти, "сложная реакция с выбором" - для изучения подвижности нервных процессов, методика "теппинг-тест" для комплексной оценки функций двигательного анализатора и свойств нервной системы силы( лабильности и выносливости).

Для **водителей** (сенсомоторная группа военных специальностей) с помощью методики "зрительная память" оценивается ее объем, а с помощью методик "глазомер на линии" и "глазомер на углы" - способности ориентации в пространстве. Для водительского состава важно также иметь информацию о подвижности и силе нервных процессов методики "сложная реакция с выбором" и "теппинг-тест". Особое место отведено методике, определяющей устойчивость к укачиванию.

Для технологической группы военных специальностей (**ремонт и обслуживание техники**) применяются уже упоминавшиеся ранее методики "числовые ряды", "узоры", "аналогии", "арифметический счет", а также методика для оценки координации движений и точности реакций "кинестезиометрия" и методика для оценки выносливости нервной системы "теппинг-тест".

Для особо ответственной, "**десантной**" группы военных специальностей, предназначенной для боевых действий в тылу врага (моторно-волевая группа) наряду с методикой оценки нервно-психологической устойчивости и методикой определения устойчивости к укачиванию требуется хорошая ориентация в пространстве (методики "глазомер на линии" и "глазомер на углы") и хорошая координация движений при высокой точности реакций (методика "кинестезиометрия").

И, наконец, для такой распространенной специальности, **как стрелки и номера расчетов** (моторная группа воинских специальностей), при сравнительно невысоких требованиях к нервно-психологической устойчивости и устойчивости к укачиванию, с помощью методик "глазомер на линии" и "глазомер на углы" оценивается ориентация в пространстве, а методики "теппинг-тест" и "сложная реакция с выбором" помогают определить активность двигательной функции и выносливость нервной системы.

По описанным ранее методикам можно оценить мотивацию к службе, общий, военный и технический кругозор, общественно-политическую активность, нравственные качества, дисциплинированность, ответственность и организованность. Отдельно определяется физическая подготовленность.

Пригодность для включения в конкретную группу воинских специальностей можно определить сравнением результатов обследования каждого призывника с пороговыми величинами профессионально-важных качеств. Если в итоге такого сравнения результат обследования по методике равен или выше порогового, то это свидетельствует об успешном прохождении данного этапа распределения по группам воинских специальностей. Для ускорения принятия решения (или подготовки материалов для его принятия мандатной комиссией) по каждой группе воинских специальностей активно применяется компьютерная техника.

Распределение призывников по группам воинских специальностей может применяться не только как самостоятельная задача, но и как первый пробный этап профотбора при наборе в военные училища. Но, конечно же, лучше строить эту работу на основании выявления способностей к обучению и эффективной боевой деятельности.

При особой необходимости в отношении опорных, ведущих профессионально-важных качеств может быть учтена и динамическая перспективность, возможность развития качества в процессе обучения, боевой и психологической подготовки. Но в обычном варианте, как правило, ограничиваются изучением уровня подготовленности.

По сравнению с профраспределением более сложным вариантом психологического профотбора является отбор по способностям в военные училища и при назначении на наиболее ответственные и творческие воинские специальности. При организации профотбора по способностям следует ориентироваться на основные типы военных училищ, в которых готовятся кадры для ВС: командные Сухопутных войск, командные, инженерные Сухопутных войск, воспитательной работы, авиационные (летные и инженерно-технические), училища связи, медицинские ВВУЗы, учебные заведения тыла и транспорта. Иногда особо выделяются воздушно-десантные училища.

Традиционно, при внешнем согласии с тем, что отбор в ВВУЗы должен строиться на выявлении способностей к поступлению в конкретное училище (или на конкретный факультет ВВУЗа), к сожалению, процедура набора кандидатов на учебу во многих современных армиях мало отличается от процедуры распределения по группам военных специальностей. Она, на наш взгляд, также предусматривает оценку уровня подготовленности кандидатов, но с применением большего количества методик и по повышенным значениям пороговых (проходных) величин профессионально-важных качеств. Это объясняется не столько неправильным толкованием сущности способностей, ведущим признаком которых является **скорость обучения**, скорость формирования требуемого качества при минимальных энергетических затратах, сколько значительными временными и, естественно, экономическими причинами.

Кроме того, подспудно как бы признается, что если кандидат в ВВУЗ отлично учился в школе, достиг неплохих результатов на производстве, в спорте, хорошо показал себя в процессе психологического тестирования и отлично сдал вступительные экзамены, то он обладает неплохими способностями (скоростью обучения, скоростью формирования профессиональных умений и навыков). К сожалению, это далеко не всегда так.

Рассмотрим это на примере принятой еще советскими психологами процедуры набора в военные училища. Также как и для будущих солдат срочной службы, для поступления в училище кандидат должен иметь соответствующую военно-профессиональную направленность (сильный осознанный мотив к поступлению в конкретное училище), хорошую нервно-психическую устойчивость, устойчивость к укачиванию и физическую подготовленность, высокие нравственные и необходимые для военного дела качества (дисциплинированность, ответственность, организованность, общественную активность). Кроме того, у него должен быть высокий (8 - 9 баллов из 10) интегральный показатель учебной успеваемости и высокие (8 баллов) экспертные оценки по основным предметам. Он должен также успешно сдать вступительные экзамены. Правда, есть еще графа "интегральный показатель интеллектуальных способностей". Но известно, что при невозможности его оценки обычно ограничиваются экспертной оценкой по основным учебным предметам для выведения интегрального показателя учебной успеваемости. К тому же тщательная расшифровка интегрального показателя интеллектуальных способностей показывает, что при его определении, как правило, учитывается опять же уровень развития психических познавательных процессов с помощью все тех же методик, что и для солдат срочной службы. Правда, в последнее время более широкое применение находят и другие методики. В частности, для оценки способностей используются методики КОС-1 (коммуникативные и организаторские склонности), таблицы Равена (тест на внимание, воображение, мышление), тест на интеллект Айзенка, методика Леонгарда (акцентуации характера). Но все они не рассчитаны на выявление динамики, скорости совершенствования, скорости обучения и по сути дела посвящены оценке статического состояния психики на момент обследования. Поэтому в отношении оценки ведущих профессионально-важных качеств будущих офицеров, на наш взгляд, необходима соответствующая перестройка. В частности, это относится к основным процессам, предопределяющим эффективность обучения (а в дальнейшем и переучивания на новую технику). К их числу 75,0% опрошенных педагогов и воспитателей отнесли развитое мышление, 68,0% - хорошую память, 52,0% - устойчивое внимание и 5О,0% - психомоторику. С учетом этого для выявления в интегральном показателе интеллектуальных способностей потенциальных возможностей к совершенствованию в обучении большинство ученых предлагают ограничиться двумя психическими познавательными процессами - мышлением и памятью.

Для оценки скорости совершенствования (как ведущего признака способностей) после первичного обследования можно предложить 90-минутную тренировку по вариантам методик изучения уровня развития мышления и памяти с последующим повторным обследованием. Сравнение результатов позволит получить представление о способностях обследуемого к обучению.

В качестве методик оценки динамики результативности мышления и памяти приемлемыми оказались, на наш взгляд, методики, рекомендованные для конкретных групп военных училищ. Так, например, для командных училищ Сухопутных войск оправдала себя методика "арифметический счет", применяемая для оценки быстроты мыслительных процессов; для инженерных училищ - методики "аналогии" и "зрительная память". В случае, когда для обследования кандидатов какой-либо группы военных училищ не предусматривается оценка этих процессов (одного или двух), то дополнительно следует использовать методики "арифметический счет" для мышления и "зрительная память" для оценки памяти.

Анализ опыта использования методик оценки динамики результативности мышления и памяти (при необходимости возможно расширение круга психических познавательных процессов) показал наличие значимой связи между скоростью их тренируемости и эффективностью обучения, что подтвердило продуктивность использования такой модификации методики профотбора.

При рассмотрении возможностей повышения эффективности профессионального психологического отбора особое внимание следует уделять совершенствованию военнойпрофориентации и выявлению перспективных направлений дальнейшей интенсификации профотбора в ВС.

Хорошо известно, что успех профотбора во многом определяется **военно-профессиональной ориентацией**, как системой активного и целенаправленного формирования мотивов на сознательны выбор конкретного вида воинской деятельности после ознакомления с результатами предварительной диагностики психологических возможностей личности призывника и изучения им перечня предлагаемых профессий и специальностей.

К числу основных форм военной профориентации были отнесены: профессиональное просвещение, предварительная профдиагностика, профконсультирование и формирование военно-профессиональной направленности. Профессиональное просвещение реализуется через простое информирование, пропаганду и агитацию. Предварительная профориентационная диагностика стремится (в связи с несформированностью мотива на выбор профессии) изучить индивидуально-психологические особенности личности молодых людей для раскрытия перспективных военно-профессиональных склонностей. Профессиональная консультация помогает будущим призывникам и абитуриентам лучше узнать себя через ознакомление с выявленными в ходе психодиагностики перспективными и запретными психологическими зонами. При формировании военно-профессиональной направленности предпочтение следует отдавать не пассивной ее форме, а ориентироваться на более надежный активный, организованный ее компонент, предусматривающий непосредственное участие юноши в разных видах военно-прикладной деятельности.

**Заключение**

Завершая рассмотрение сущности и возможностей профессионального психологического отбора, можно с уверенностью сказать, что его внедрение приносит несомненную пользу для повышения боеспособности Вооруженных сил РФ.

28.03.2020 – лекция на тему 18: ***Характеристика офицерского и сержантского состава ВС РФ»***

**Учебные вопросы:**

[Вопрос 1 Социально-психологические проблемы военной психологии](#_Toc151815743)

[Вопрос 2 Общая характеристика офицерского состава](#_Toc151815744)

[Вопрос 3 Социально-психологические особенности военнослужащих проходящих военную службу по контракту.](#_Toc151815745)

[Вопрос 4 Социально-психологическая характеристика сержантского состава.](#_Toc151815746)

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: рассмотрите материалы**

Повседневные задачи, решаемые военными специалистами (руководителями, педагогами, войсковыми психологами и др.) требуют от них понимания закономерностей проявления и формирования психологии личности военнослужащего и воинских коллективов в условиях различных видов воинской деятельности. Эти закономерности и являются предметом военной психологии как отрасли психологической науки.

Понимая условия возникновения и механизмы проявления тех или иных психических процессов, состояний и свойств у военнослужащих, практик может управлять ими. То есть - учитывать эти закономерности в своей работе, целенаправленно формировать и развивать у воинов необходимые для службы и боя качества, а также корректировать их в случае необходимости.

Важнейшей характеристикой жизнедеятельности военнослужащих является то, что она протекает в форме военно-социального взаимодействия. Это означает, что практически любые действия, повседневная жизнь и служба, различные виды боевой деятельности военнослужащих осуществляются как процессы их взаимодействия. Социальное взаимодействие военнослужащих (их гpупп) побуждается индивидуальными, гpупповыми и общественными потpебностями жизнедеятельности. Эти потребности удовлетвоpяются в pамках основных форм взаимодействия - общения и совместной деятельности. Если брать человеческое общество в целом и частности, то именно благодаря общению и совместной деятельности производятся условия жизни и сами индивиды, обеспечивается их взаимопонимание и согласуются отдельные действия, формируются общности - большие и малые социальные группы. Особый тип взаимодействия - это противодействие, борьба, социальные конфликты, в том числе и военные.

# **Вопрос 1. Социально-психологические проблемы военной психологии**

Процессы социального взаимодействия сопровождаются возникновением особых явлений - различных состояний, свойств и образований, в которых отражаются особенности психики человека, его сознания и бессознательного как продуктов жизни индивида в обществе. Самое распространенное явление - это изменение индивидуальной психологии в общении. В одной ситуации человек смел, агрессивен, в другой - труслив или застенчив. Иногда для такого изменения достаточно простого присутствия других, их наблюдения за действиями человека. Психологами было давно замечено, что при взаимодействии с другими людьми человек может выдерживать более сильные неприятные ощущения, например, болевые. Hа глазах у зрителей спортсмены показывают более высокие результаты (эффект "фасилитации" - облегчения). Вместе с тем, оказывается, индивидуальный вклад в совместную деятельность пропорционально уменьшается при увеличении числа участников. Причем, субъективно это может самими участниками и не осознаваться. Группа может заставить своего члена, избегающего конфликтов или позиции "белой вороны" изменить свою точку зрения даже на вполне очевидные вещи (эффект "конформности"). К подобным явлениям, сопровождающим и, что важно отметить, регулирующим социальное взаимодействие, могут быть отнесены: процессы взаимовосприятия, взаимовлияния, взаимоотношения различного типа - симпатия, антипатия, лидерство, слухи, мода, традиции, паника и т.д. Такие явления, сопровождающие человеческую жизнь, интуитивно или осознанно всегда учитывались людьми в целях более успешного общения и совместной деятельности. Эти феномены, возникающие в социальном взаимодействия и называются социально-психологическими явлениями.

Социально-психологическими явлениями являются ситуативные проявления личностью тех или иных свойств и качеств: бескорыстия или трусости, авторитарного стиля руководства или социальной пассивности. В этот же круг явлений входят и относительно стабильные, и динамичные особенности воинского коллектива как малой социальной группы - его морально-психологический климат, уровень сплоченности, групповые настроения, традиции и т.п.

Социальная психология - это отрасль психологии, изучающая закономерности социально-психологических явлений, т.е. особенности психической регуляции поведения, общения и деятельности людей, обусловленные ситуациями их социального взаимодействия, фактом включения индивидов в большие и малые социальные группы.

**Отдельными сторонами предмета социальной психологии**, таким образом, являются:

***1. Социально-психологические характеристики, закономерности, механизмы процессов совместной деятельности и общения людей, особенности обмена информацией, взаимного восприятия и понимания, воздействия людей друг на друга в ситуациях взаимодействия.***

Для социально-психологического подхода, в отличие от общепсихологического, характерно отчетливое понимание обусловленности поведения человека, его личностных характеристик конкретной ситуацией взаимодействия: ролями, которые исполняют участники, нормами общения и деятельности, социокультурным, историческим фоном, и даже пространственно-временными параметрами (где и когда происходит взаимодействие). Важнейшими социально-психологическими механизмами возникновения социальности, то есть свойств общности и взаимопонимания людей являются процессы подражания, внушения, заражения, убеждения.

***2. Закономерности социально-психологических явлений на уровне существования больших социальных групп, общества в целом как системы с определенной социальной структурой.***

Это - так называемые "массовидные" социально-психологические явления, возникающие в сфере общественной психологии как составной части общественного сознания, а также специфические характеристики каждой из больших социальных групп. К ним относятся, например, классовые и этнопсихологические особенности, нравы, обычаи и привычки различных больших социальных (национальных, классовых, возрастных, профессиональных групп). Особый интерес представляют особенности поведения толпы и неорганизованной массы людей. Соответственно, различаются отдельные предметные области социальной психологии: этнопсихология, психология классов и социальных слоев, психология профессиональных групп, а также - психология политики, религии, искусства и других форм общественного сознания.

Таким образом, можно сказать, что социальную психологию интересует то, каким образом в межличностных отношениях людей проявляются отношения общественные и наоборот - как психология людей влияет на общественную жизнь: экономику, политику, межнациональные отношения, искусство и т.д.

***3. Групповые социально-психологические явления.*** При этом интерес социально-психологического исследования малой группы составляют процессы группообразования, групповой динамики и структуры, образования целей, межличностных отношений, ролей, процессы лидерства и руководства в малой группе.

***4. Социально-психологические особенности личности, механизмы социализации индивида и психической регуляции его социального поведения.***

Предметом социально психологического анализа становится при этом структура мотивации социального поведения, социальных установок и ценностных ориентаций личности, действие психологических защитных механизмов в процессе общения. Особый интерес представляют относительно устойчивые и ситуативные социально-психологические характеристики личности - ее социально-типичные и индивидуально-своеобразные особенности, проявляющиеся во взаимодействии с другими людьми - стили общения и различных форм социальной деятельности (например - организационно-управленческой) или ролевого поведения.

Таким образом, ***предмет социальной психологии*** - это структурно-динамические особенности и закономерности психологических явлений, возникающих в процессе общественного взаимодействия, то есть в ситуациях общения и совместной деятельности людей, а также обоснованные способы управления этими явлениями. Эти явления, в форме социально-психологических процессов, состояний и свойств больших и малых групп, а также отдельной личности побуждают, регулируют и отражают социальное взаимодействие.

В рамках военно-социального взаимодействия возникает целый ряд явлений, которые в качестве научно-теоретических проблем рассматривает военная психология как особая отрасль психологической науки. Только понимая механизмы этих специфических социально-психологических явлений, военный психолог может принять обоснованное профессиональное решение, оказать действенную помощь военнослужащему офицеру-руководителю, молодому воину, испытывающему трудности адаптации к воинской службе.

Военные руководители всегда были вынуждены так или иначе учитывать особенности социально-психологических явлений, возникающих в рамках воинской деятельности и общении военнослужащих.

***Например,*** еще в 5 веке до нашей эры в древнекитайском военном трактате Сунь Цзи отмечалось:" Война - это путь обмана...Вот дело полководца: он должен сам быть всегда спокоен и этим непроницаем для других; он должен сам быть дисциплинирован и этим держать в порядке других. Он должен уметь вводить в заблуждение своих офицеров и солдат и не допускать, чтобы они что-либо знали. Он должен менять свои замыслы и изменять свои планы и не допускать, чтобы о них догадывались..." Так тогда понималась стратегическая роль социально-психологического противодействия в условиях войны.

Александр Македонский, ученик великого Аристотеля (первого ученого-психолога) также учитывал влияние социально-психологического фактора в бою. Hапример, бегущая толпа отступающих заразила большинство воинов противника в битве при Арбелах, когда войском Александра специально были атакованы наименее стойкие части союзников Дария. Моральный дух этих наемников был заведомо слабее. Греческие историки неоднократно описывали разрушительную роль слухов, последствий паники в процессе военных действий. Тот же Македонский, видимо, также хорошо понимал и внушающее влияние своего поведения на подчиненных, когда в пустыне вылил из фляги предложенную ему драгоценную воду, демонстрируя свою общность с простыми воинами, страдавших от жажды. Его удивительная память сохраняла имена большинства из них, что еще больше усиливало авторитет полководца.

Знаменитый Hаполеон Бонапарт был замечательным социальным психологом-практиком, умело использовавшим ораторское воздействие на воинов. "Кто не умеет говоpить, каpьеpы не сделает", - считал полководец. Многие другие его высказывания фиксируют социально-психологические закономерности военного руководства ("В ранце каждого солдата лежит маршальский жезл", "Hа войне моральный фактор относится к физическому, как 3:1" и т.п.) H.Коупленд в своей известной книге "Психология и солдат", вспоминает знаменитый случай, когда Hаполеон вместо того, чтобы расстрелять уснувшего на посту солдата, сам встал на пост, зная, что слух об этом только укрепит его психологическую власть.

В современных войнах роль социально-психологического фактора в обеспечении успеха боевых действий войск осознается, как правило, и политиками, и военными руководителями. Без информационного обеспечения, подготовки и регулирования общественного мнения, всегда существует опасность неверного понимания смысла тех или иных военно-стратегических действий как подчиненными, так и гражданским населением. Как результат - снижение морального духа тех и других. Социальная апатия, возникающая после неудачной военной кампании или поражения в войне - это тоже социально-психологическое явление, возникающее в результате взаимодействия военнослужащих и гражданских лиц друг с другом, иногда - из-за мощного влияния средств массовой информации.

**Таким образом**, как познавательные, так и прикладные задачи военной психологии связаны с решением проблем, традиционно относимых к предмету социальной психологии.

К основным **социально-психологическим проблемам,** являющимся значимыми для военных психологов и других руководителей можно отнести ***следующие***:

1. Роль морально-психологического фактора в повышении боевой готовности и эффективности боевой деятельности войск и отдельных военнослужащих.
2. Военный руководитель, стиль его деятельности и общения, условия эффективности влияния на подчиненных.
3. Социально-психологические массовидные явления в боевых условиях (паника, сплоченность воинских коллективов).
4. Способы эффективного влияния на моральный дух, психологическое состояние противника и население, методы психологической войны.
5. Социально-психологическая характеристика личности военнослужащего, обусловленная его социально-демографическими, национальными, возрастными, половыми, профессиональными, социально-классовыми и т.п. особенностями.
6. Социально-психологическая характеристика воинских коллективов (подразделений, экипажей, караулов и т.п.) как малых социальных групп.
7. Состояние взаимоотношений в подразделении как малой группе, их оптимизация. Конфликты в общении военнослужащих, способы их предупреждения и разрешения.
8. Социально-психологическая адаптация военнослужащих, как процесс их приспособления к специфике нового для них социального статуса военнослужащего, вхождения в конкретный воинский коллектив.
9. Социально-психологические факторы эффективности совместной воинской деятельности - условия совместимости и срабатываемости военнослужащих, требования к служебной коммуникации и др.

Особенности военно-социального взаимодействия в конкретных условиях существующей политической, экономической и социокультурной ситуации приводят к ряду практических социально-психологических проблем. Они вызывают более или менее острые затруднения в рамках воинской деятельности (организационно-управленческой, повседневной служебной и боевой совместной деятельности, межгруппового взаимодействия Вооруженных Сил и других социальных групп в обществе). При этом социально-психологические проблемы Вооруженных Сил проявляются как результат противоречий, обусловленных не только содержанием современного политико-экономического переходного периода в стране, но и трудностями реформирования армии и флота. ***К таким прикладным проблемам можно отнести личностные и коллективно-групповые проблемы.***

К **личностным** относятся проблемы, ухудшающие социальное развитие военнослужащих, их нравственное и психическое здоровье, самочувствие и, следовательно, боевые возможности воинов. Это, как правило, трудности индивидуальной социально-психологической адаптации к службе и межличностным отношениям в новом коллективе, негативные социальные последствия участия военнослужащих в боевых действиях и экстремальных ситуациях (их источник - психологические травмы, посттравматические стрессовые расстройства, сопровождающиеся затруднениями в контактах с окружающими, разладе с самим собой). В результате личность военнослужащего деформируется как в нравственном, так и психологическом планах. В содержательном отношении это переживается воином как состояние неудовлетворенности значимых потребностей, как чувство безысходности, растерянности, тревоги, страдания, потери смысла жизни. Проявляются такие деформации в виде частых конфликтов с окружающими или же в отклоняющемся социальном поведении (алкоголизм и наркомания, сексуальные девиации, суицидальное поведение). Возможна и моральная деградация личности. С ней связаны случаи предательства, мародерства, воровства, уклонения от службы и дезертирства.

К **коллективно-групповым** проблемам относятся противоречия, вызванные нарушением внутриколлективных (деловых, моральных, личных) связей между воинами и их группами. При этом наблюдается преимущественный выбор ложных асоциальных и антиармейских групповых ориентиров, распад позитивных ценностей коллективизма. Разобщенность военнослужащих, выражающаяся в бытовых текущих конфликтах и порожденная различными формами психологической несовместимости (мотивационно-ценностной, морально-идеологической и психофизиологической), приводит к ухудшению коммуникации в процессе совместной воинской деятельности.

***Личностные и коллективно-групповые проблемы*** проявляются в образовании социально-деятельностных проблем, присущих процессам совместной служебной, учебно-боевой и боевой деятельностей. В связи с этим снижается их эффективность, возникают ошибки и аварии, совершаются проступки и преступления в ситуациях боевого дежурства, выполнения служебно-боевых задач. Важнейшей комплексной социально-деятельностной проблемой является падение уровня престижности воинского труда, приводящее к трудности военно-профессиональной ориентации молодежи.

Решение практических социально-психологических проблем может быть определено как социально-психологическая работа. Ее основной целью является оптимизация морально-психологического состояния военнослужащих и воинских коллективов, его поддержание на уровне, обеспечивающем эффективную воинскую деятельность.

Как уже отмечалось, в отношении воинских коллективов (как, впрочем, и в отношении отдельного военнослужащего) военный психолог-практик (или руководитель) осуществляет свою социально-психологическую работу на двух уровнях - понимания психологических явлений и управления ими. Hа каждом уровне выделяются задачи, отличающиеся особенным предметным содержанием и требующие специфических методологических и практико-методических средств, профессиональной компетентности и культуры. Только умея выделить из жизни и тщательно описать социально-психологические явления, изучив и объяснив их механизмы, можно дать правильный прогноз, сформулировать эффективные практические рекомендации, которые могут быть учтены другими практиками в рамках социально-психологического управления. Для самого психолога-практика важнейшими формами социально-психологической работы кроме того являются диагностика личности и воинского коллектива, социально-психологическое консультирование, элементы формирующей, развивающей психокоррекции, например, в виде социально-психологического тренинга делового и личного общения военнослужащих.

Таким образом, исследуя и объясняя закономерности явлений, возникающих в рамках индивидуальной и совместной воинской деятельности, военная психология вынуждена обращаться к категориальному аппарату и концепциям социальной психологии общения, личности, больших и малых социальных групп. При этом, общим объектом данных отраслей психологической науки является социальное взаимодействие людей в форме военно-социального взаимодействия.

Глубокое понимание механизмов социально-психологических явлений в жизни воинских коллективов и отдельных военнослужащих является основой для успешной практической деятельности военных специалистов. И прежде всего - войсковых психологов.

# **Вопрос 2. Общая характеристика офицерского состава**

Определяя социально-психологические особенности офицерского состава, в первую очередь следует отметить, что офицеры составляют основной костяк воинской части. Именно они являются непосредственными организаторами учебно-боевого и воспитательного процессов. Однако следует учитывать, что по своим социально-психологическим характеристикам офицерский состав также не однороден. В интересах повышения объективности и практической значимости даваемых социально-психологических характеристик офицерского состава целесообразно эту категорию условно разделить на **две большие группы**: **офицеры первого периода службы** и **офицеры, имеющие значительный служебный опыт, *находящиеся на втором, завершающем этапе своей служебной деятельности***.

К ***первой группе***, как правило, относятся молодые офицеры и большинство младших офицеров (естественно, в эту группу не попадают те, кто в 35-40 лет находится в звании старшего лейтенанта или капитана).

Во ***вторую группу*** целесообразно включить тех, кто заканчивает службу, и большинство старших офицеров. Рассмотрим общую социально-психологическую характеристику каждой из выделенных групп офицерского состава в виде совокупности положительных и отрицательных качеств, знание которых позволит выбирать наиболее эффективные методы взаимодействия с ними.

К наиболее существенным **позитивным** характеристикам офицерского состава ***первой группы*** целесообразно ***отнести:***

* сформированные мировоззренческие позиции;
* социальную зрелость;
* широту интересов;
* склонность к воинской профессии;
* осознанный выбор вида Вооруженных Сил, рода войск;
* хорошую теоретическую подготовку;
* старательность, исполнительность, дисциплинированность;
* доверие к опыту старших офицеров;
* профессиональное честолюбие, потребность совершенствоваться в избранной профессии;
* стремление к самостоятельности, инициатива, желание проявить себя, продвинуться по служебной лестнице;
* повышенная потребность в общении;
* близость к солдатам и другие качества.

**Противоположность** перечисленным составляют следующие характеристики этой группы офицерского состава:

* недостаток опыта;
* непрочность убеждений;
* восприимчивость к негативному влиянию среды;
* высокая ранимость; максимализм в оценках;
* эмоциональность;
* поспешность в решениях и поступках;
* слабые навыки в работе с людьми;
* приверженность к жесткому прагматизму в выполнении своих обязанностей;
* нередко, особенно в последнее время, проявляется стремление найти применение своим профессиональным знания и умениям вне флотских (воинских) подразделений;
* недостаточная сформированностъ навыков в преодолении служебных и бытовых трудностей;
* неясное представление перспектив своей служебной карьеры;
* неудовлетворенность бытом, материальным положением, организацией досуга и др.

В результате значительная часть молодых офицеров оставляют армию и флот в первые 5 лет военной службы.

Характеризуя офицерский состав **второй группы**, следует обратить особое внимание на такие присущие ей **положительные качества**, как

* жизненный и служебный опыт;
* высокий профессионализм;
* ответственность;
* требовательность к себе и подчиненным;
* развитая коммуникабельность;
* хорошие навыки и умения в работе с людьми; способность принимать взвешенные решения; профессиональное честолюбие;
* адаптированность к ограничениям личной свободы и жесткой регламентации служебной деятельности и личной жизни;
* сосредоточенность на служебных делах; дисциплинированность и др.

В качестве **негативных** характеристик следует отметить сформировавшиеся к этому времени

* склонность к консерватизму (шаблону деятельности);
* прочное доверие своему служебному и коммуникативному опыту;
* крайне редкий отказ от привычных, в том числе и отрицательных, стереотипов поведения и служебной деятельности (что, по замечанию В.О.Ключевского, возможно, характеризует не столько твердость убеждений, сколько инерцию мысли). В большинстве случаев ими отдается предпочтение административным, командным методам работы с людьми, реже используется потенциал других методов;
* превалирование материальных интересов в мотивации службы;
* проявление служебного снобизма, авторитарного стиля поведения, покровительственного тона во взаимоотношениях;
* наблюдается определенное снижение служебной активности в силу так называемых «предпенсионных настроений»;
* у многих присутствует ощущение социальной, моральной и материальной незащищенности, определенной ущербности в социальном плане по сравнению с представителями других слоев общества равного уровня подготовки и квалификации;
* чувствуется, а иногда подчеркнуто демонстрируется так называемая служебная усталость и др.

В истории отечественного военного строительства первостепенное значение всегда придавалось офицерским кадрам. На разных этапах, в различных исторических условиях нашей страны по-разному ставились вопросы их подготовки, но неизменным было понимание одной непреложной истины: офицеры – основа человеческого фактора армии, фундамент морального духа войск. От уровня их профессиональной подготовки, готовности и способности с полной ответственностью выполнять возложенные на них задачи напрямую зависит успех подразделения в бою.

Как известно, военно-профессиональные качества личности офицеров формируются уже в ходе профессиональной подготовки в военном образовательном учреждении. Однако их последующее необходимое совершенствование (реже – коррекция), развитие и закрепление, отражающее их становление как военных профессионалов, происходит уже непосредственно в войсках.

Проходя службу в войсках, офицер выполняет много задач, однако главное содержание его деятельности сводится к реализации специфических военно-профессиональных функций. Важнейшей из них является общественно-политическая функция. В недавнем прошлом многолетняя дискуссия о том, участвует ли армия «в политике» или она «вне политики», была беспочвенна, беспредметна и бессмысленна. Армия была всегда «в политике», потому что она является «инструментом», «средством» решения политических задач государством (одна из главных задач политики государства – защита государственных интересов страны, обеспечение безопасности народа и т.д.). Это основная задача внешней политики государства. К тому же в последнее время армия решает задачи и внутренней политики – активно участвует в проведении специальных операций по обезвреживанию бандформирований, террористов, незаконных вооруженных формирований и др. Твердое и последовательное проведение в жизнь политики Российской Федерации, военно-политических решений по защите интересов нашего народа – главное в деятельности офицеров при реализации этой функции.

Однако важно понимать и другое: армия находится вне политической деятельности партий и движений. А это уже придает общественно-политической функции противоречивый характер.

***Какие же основные противоречия в реализации этой функции необходимо выделить?***

**Во-первых**, ***противоречие между необходимостью неуклонного проведения в жизнь политики государства и неопределенностью курса государства, размытость его политики.*** Многие офицеры (до 30 % опрошенных в ходе различных социологических исследований) ставят закономерный вопрос: какое государство необходимо защищать? Демократическое? Но сегодняшнее государство на практике мало похоже на демократическое, потому что не выражает интересы большинства различных слоев населения, которые еле-еле сводят концы с концами (к этим слоям относятся и офицеры). Существует коррупция во многих министерствах, ведомствах, в различных эшелонах власти; воровство, хищение материальных и финансовых средств государства; социально-психологическая напряженность в обществе (неуверенность в завтрашнем дне, бюрократия и чиновничий произвол, террористические акты, разгул бандитизма, убийства высокопоставленных лиц, неспособность органов МВД защитить жизнь и интересы простых граждан и др.). Негативные тенденции усиливаются, но государство не принимает решительных мер по наведению порядка в стране и упрочению его демократических основ.

**Во-вторых**, ***противоречие между заинтересованностью государства в сильной, боеспособной армии и беспринципной военной политикой государства в области оборонного строительства***. Производится необоснованное сокращение и ликвидация боеспособных частей и соединений, увольняются офицеры, в том числе и лучшие профессионалы.

**В-третьих**, ***противоречие между сохранением конституционной обязанности каждого гражданина, связанной с выполнением воинского долга и намеренным разрушением идеалов воинской службы путем проведения антиармейских кампаний во многих средствах массовой информации.*** Это способствует уклонению части призывной молодежи от службы в армии любой ценой.

**В-четвертых**, ***противоречие между необходимостью укомплектования армии и флота лучшими представителями народа и падением престижа службы офицера.*** Социальная незащищенность, отсутствие четкой и ясной перспективы привели к значительному оттоку из рядов Вооруженных Сил офицеров (особенно молодых).

Существует еще ряд противоречий, которые усложняют реализацию общественно-политической функции деятельности офицера, а именно: между воинским долгом и гражданскими правами; между необходимостью для офицера сформированного научного мировоззрения и условиями, путями его формирования; между офицерским долгом, служебными обязанностями и обеспечением демократических прав личности и др.

Для разрешения названных противоречий нужны политическая воля руководителей и их нравственная ответственность за судьбу страны. Встанет с колен страна, возродится былая мощь армии и флота – воспрянет духом офицерский корпус армии, поднимется престиж службы офицера.

Уже сейчас в частях остро ставится вопрос формирования и развития у офицеров научного мировоззрения, идейной убежденности и политической зрелости, развития у них политической культуры, которая в самом общем виде рассматривается как единство политического сознания и политического действия (поведения), как всесторонняя политическая осведомленность и способность отстаивать свои политические убеждения аргументировано и убедительно, а не с помощью эмоций.

Каждый офицер, прежде всего военный руководитель, поэтому важное значение в его профессиональной деятельности имеет **организационно-управленческая функция**.

***Содержание этой функции включает***

* организацию, планирование, проведение учебных занятий и воспитательных мероприятий,
* упорядочение, регуляцию различных видов деятельности подчиненных,
* постановку задач и их выполнение,
* контроль исполнения своих распоряжений,
* мобилизацию подчиненных на решение конкретных задач,
* управление различными социальными процессами в подчиненных подразделениях,
* руководство воинскими коллективами и отдельными военнослужащими и т.д.

Противоречивость реализации этой важной функции в деятельности офицера состоит в том, что, с одной стороны, значительно усложнились процессы организации деятельности подразделений и частей, а с другой стороны, предъявляются новые требования к управленческой деятельности офицеров. Попытка решить новые, сложные задачи старыми подходами и методами не всегда дает положительный результат.

Многим офицерам, которые руководят подразделениями, различными воинскими коллективами, сегодня не хватает специальных знаний по теории управления, у них подчас слабо развиты организаторские качества, умения эффективно руководить подчиненными. Должностной авторитет в работе с подчиненными предпочитается авторитету личности руководителя, требовательность к подчиненным подчас не сочетается с уважением личного достоинства военнослужащего и проявлением заботы о нем. В отношении с подчиненными часто допускаются грубость, хамство, высокомерие. У многих руководителей слова расходятся с делом, отсутствует личная примерность в службе, поведении, общении и т.д. Это наносит серьезный вред авторитету офицера-руководителя, подрывает моральные основы управленческой деятельности офицерских кадров. Формирование и совершенствование у офицеров управленческой культуры, основанной на демократических и морально-нравственных принципах – важнейшая задача в воспитательной работе с офицерами частей и кораблей.

Реализация **военно-педагогической функции** в деятельности офицера занимает особое место. Организация и осуществление обучения и воспитания подчиненных в целях качественного решения задач служебной деятельности, поддержания боеготовности, укрепления воинской дисциплины, формирования морально-политических, боевых и психологических качеств военнослужащих требует от офицера специальных знаний педагогики и психологии, методических умений и навыков, педагогической культуры. Сложность и противоречивость педагогической деятельности офицера в части заключается в том, что, с одной стороны, к обучению и воспитанию военнослужащих предъявляются высокие требования, а с другой – для реализации задач обучения и воспитания все еще не хватает не только материальных средств, учебной базы, но и нет возможностей качественно организовать учебно-воспитательный процесс. Сокращение личного состава не позволяет развернуть полноценную учебно-боевую деятельность, личный состав занят несением службы, выполнением различных хозяйственных работ. Хозяйственно-бытовые проблемы отнимают все время, учеба остается только благим намерением. В этих условиях военнослужащие не получают полноценной боевой подготовки, учеба проводится формально, а офицеры теряют квалификацию учителей и воспитателей, у них пропадает всякий интерес к военно-педагогической деятельности. Нельзя допускать, чтобы так продолжалось и дальше. В армии может вырасти целое поколение офицеров, которое о настоящей боевой учебе будет иметь посредственное представление.

**Военно-специальная функция** в деятельности офицера предполагает выполнение задач военного специалиста, знание теории и практики военного дела, оружия и боевой техники своего подразделения, части, корабля и вероятного противника, его сильных и слабых сторон. Противоречивость реализации этой функции состоит в том, что с каждым годом происходят изменения качественных и количественных характеристик техники и вооружения. Все меньше в войска поступает новой техники, все больше остается старой, выслужившей положенный срок. Новая сложная техника требует больших материальных и финансовых затрат, высокой квалификации специалистов. Несоблюдение этих требований ведет к несчастным случаям. Использование старой техники, выслужившей положенные сроки, также становится причиной аварий. Нарушение установленных правил эксплуатации техники и вооружения тоже связано с квалификацией специалистов, которая заметно снижается из-за сокращения сроков обучения специалистов, материальной необеспеченности их подготовки. Полеты, походы, боевые стрельбы, вождение техники проводятся все реже и реже.

В своей деятельности офицер реализует и **административно-хозяйственную функцию**. Быт военнослужащих, питание, одежда, размещение, проживание, экология воинской части и городков проживания членов семей военнослужащих и много других вопросов являются предметом внимания офицеров. Здесь тоже немало проблем, на их решение уходит очень много времени, материальных и финансовых средств. Проявление заботы о подчиненных, о их социальной защищенности, знание запросов, интересов, проблем каждого военнослужащего, оказание им помощи во многом способствуют качественному решению других очень важных задач, связанных со службой.

Для реализации всех перечисленных функций офицеру недостаточно быть только хорошим командиром или специалистом, знатоком военного дела, уметь управлять подразделением. Необходимо еще быть и личностью с высоким нравственным потенциалом, образцом для подчиненных. Такие понятия, как честность, честь, скромность, простота, доступность, уважительность, доброжелательность, принципиальность, убежденность, справедливость, офицерский долг должны быть наполнены для него глубоким содержанием. Высокий профессионализм офицера в сочетании с моральной чистотой, несомненно, привлекательны для подчиненных и вызывают у них, уважение и стремление к подражанию.

***Социальный портрет офицера очень разноплановый***. Есть одна часть офицеров, которые отказались от идеалов военной службы и продолжают служить дальше, но к службе должного интереса не проявляют, многие из них готовы без раздумий уволиться из армии. Некоторым из них присущи безразличие к судьбе армии, пассивность в самосовершенствовании, снижение уровня культуры (общей, управленческой, педагогической). Есть и другая часть офицеров, которые проявляют высокую общественно-политическую зрелость, совершенствуют свою военно-теоретическую подготовку, имеют разносторонние интересы и эрудицию, широкий диапазон духовных запросов и интересов. Они оказывают положительное влияние на деятельность воинских коллективов, обеспечивают их слаженную работу, поддерживают уровень боевой готовности, проявляют заботу о моральном и нравственном облике своих подчиненных. К сожалению, таких офицеров становится все меньше, и необходимо принять меры, чтобы как можно быстрее локализовать эту негативную тенденцию. В таких сложных условиях деятельности Вооруженных Сил большая ответственность ложится на командование, штабы и органы воспитательной работы, которые при планировании, организации и осуществлении воспитательной работы с офицерским составом исходят из соответствующих требований Концепции воспитания.

Профессиональный портрет современного офицера в общем виде схематично можно представить следующим образом:

|  |
| --- |
| Офицер - профессионал |
| Требования к профессиональной деятельности офицера |
| Основные функции профессиональной деятельности офицера |
| Общественно-политическая | Организационно-управленческая | Военно-педагогическая | Военно- специальная | Административно-хозяйственная |
| Основные профессиональные качества, компоненты: |
| мировоззренческие: убежденность преданность народу, верность идеям | организаторские:распорядительность, исполнительность, умение руководить, управлять | педагогический такт, наблюдательность, направленность, умение обучать, воспитывать, мышление, творчество. | ответственность, любовь к военной профессии настойчивость, мужество, отвага, решительность | заботливость, внимательность, заинтересованность |
| Качества личности офицера (морально-нравственный облик) |
| политическая культура | управленческая культура | педагогическая культура | Культура специалиста | общая культура |

# **Вопрос 3 Социально-психологические особенности военнослужащих проходящих военную службу по контракту.**

Молодые воины, проходящие службу по контракту, так называемые "контрактники", стали не только неотъемлемым элементом каждого воинского коллектива, но и во многих случаях составляют костяк подразделения, его фундамент. Несмотря на то, что эти люди могут довольно сильно различаться по возрасту, образованию, жизненному опыту и т.д., всех их можно отнести к той или иной типологической группе. Например, к военнослужащим до 30 лет или после 30 лет, холостым или женатым, имеющим жилье или бесквартирным и т.п.

Классификаций может быть предложено множество, однако выделение "контрактников" в определенные группы не есть для офицера самоцель. Это первый, но обязательный шаг для того, чтобы в ситуациях руководства принять взвешенное, эффективное, а порой и единственно верное решение. Зная, к какой группе принадлежит тот или иной военнослужащий, можно с большой долей вероятности прогнозировать, чего от него следует ожидать, с помощью каких аргументов на него можно воздействовать и каков сам механизм этого влияния. Таким образом, руководитель любого уровня в работе с подчиненными сначала должен определить, в какую типологическую группу входит военнослужащий, и уже потом, принимая во внимание индивидуально-психологические качества воина, выбирать направления, основные способы и формы, непосредственную технику воздействия на него.

Для того чтобы правильно строить работу с "контрактниками", очень важно установить, ***что побудило каждого из них определиться на службу***. Причем важна не столько конкретная причина такого шага, сколько *мотивы данного поступка*.

***В этом плане выделяются три основные категории.***

К **первой** относятся воины, считающие службу в войсках своим ***призванием, лучшей возможностью для самореализации.*** Их отличает усердие, стремление как можно лучше овладеть своей воинской специальностью. В подразделении они являются опорой офицеров и прапорщиков.

Во **вторую** следует включить ту часть "контрактников", которые видят в службе ***твердый и достаточно стабильный источник средств существования***. Обычно эти военнослужащие вполне добросовестно выполняют свои обязанности, и в перспективе у них может возникнуть чувство профессионального патриотизма.

Принадлежащие к **третьей** категории военнослужащие подписали контракт для того, чтобы ***извлечь из этого какую-то личную выгоду*** (переждать неблагоприятные времена, получить "халявные" деньги и т.д.). Более того, имеют место случаи, когда такого рода "контрактники", особенно из числа местных жителей, внедряются (или "вербуются") криминальными структурами в целях хищения оружия, предметов военного имущества, ГСМ, распространение наркотиков и т.п. Военнослужащие, которые руководствуются подобными мотивами, случайные люди в армии и, как правило, не представляют собой никакой ценности, как специалисты.

Выявление мотивации, которая трансформируется в отношение к выполнению служебных обязанностей, очень важная задача. Определив, что же привело человека в войска, офицер будет знать, на кого в коллективе можно с уверенностью опереться, сможет правильно строить свою работу по преломлению, локализации негативных моментов и созданию позитивной мотивации на службу.

Относительно **роли и места в коллективе** воины, проходящие службу на контрактной основе, распределяются между двумя полюсами:

 ***а) "коммуникаторы"*** - воины, поддерживающие в подразделении контакты практически со всеми военнослужащими, стремящиеся постоянно находиться в центре внимания, оказать помощь сослуживцам, поделиться с ними своим жизненным опытом. Как правило, они становятся лидерами коллектива (предпочитают служить на должности, предполагающей постоянное общение);

 ***б) "обособляющиеся"*** - военнослужащие, сторонящиеся коллектива, замыкающиеся в себе люди, в лучшем случае поддерживающие отношения с одним или двумя воинами из числа "контрактников", участвующие в делах коллектива только через призму собственного интереса (стремятся получить должности, не требующие постоянных контактов с сослуживцами или выполнять задачи в отрыве от других военнослужащих).

***Всех военнослужащих, проходящих службу на контрактной основе, как правило, разделяют на две категории.***

К одной относят "***контрактников",*** **призванных военкоматом** (то есть пришедших с "гражданки"). Во вторую обособляют тех, которые **были набраны из числа воинов, проходящих службу по призыву**. Эти различия очень часто носят принципиальный, сущностной характер при выборе мероприятий воспитательной работы и порядка их проведения. Исходя из них, офицер решает, как и посредством чего оказывать воздействие на подчиненных.

***Социально-психологические особенности "контрактников", набранных из числа воинов, проходивших службу по призыву.***

 Как показывает войсковая практика, в работе с данной категорией у офицеров возникает гораздо меньше трудностей и хлопот, чем с какими-либо другими. Эти люди обычно подбираются непосредственно из числа личного состава подразделения в соответствии с морально-деловыми качествами, проявленными в период службы по призыву.

Однако для руководства подразделения и части не должен остаться без внимания тот факт, что во время самоутверждения в новой для них роли "контрактника" у военнослужащих не исключены различного рода "срывы", порой связанные с нарушениями воинской дисциплины. Причина таких отклонений кроется в том, что воины неадекватно воспринимают сложившуюся ситуацию. С одной стороны они осваивают и стремятся полностью реализовать предоставленные им права и привилегии, с другой - не вполне осознают возросшую степень ответственности и увеличение объема требований по отношению к ним.

В этот период также закономерны конфликты "новоиспеченных контрактников" с военнослужащими вместе с ними проходившими службу по призыву. В поведении военнослужащих контрактной службы могут встречаться две крайности: либо стремление резко возвыситься и помыкать теми, с кем еще вчера был в дружеских отношениях, либо наоборот - периодические попытки, используя свой новый статус, оказать "призывникам" различного рода услуги, противоречащие требованиям устава (давление на сержантов, доставка спиртного в подразделение, предоставление "гражданки" на период самовольной отлучки и т.д.).

Поэтому, если офицер хочет иметь в своем подчинении "настоящего профессионала" в лице военнослужащего контрактной службы, то просто обязан помочь ему в сложный период становления найти себя в коллективе. Перефразируя пословицу, можно сказать: "Контрактниками не рождаются, ими становятся" и становятся в руках внимательного, заботливого начальника.

***Социально-психологические особенности военнослужащих контрактной службы, призванных через военкомат.***

Среди этой категории встречаются как воины, проходившие службу по призыву в соответствующих родах или видах войск (а потому не нуждающиеся в продолжительной адаптации к службе в подразделении, легко усваивающие специфику своей штатной должности), так и те, кто впервые столкнулся с жизнью данного вида вооруженных сил. Последним особенно необходима помощь в период становления их как военнослужащих. В целом это уже сложившиеся личности с устоявшимися жизненными взглядами, имеющие свое мнение, свою позицию. Офицеру подразделения нужно быть готовым к тому, что с появлением в воинском коллективе "контрактников" возникают конфликтные ситуации, с которыми ему ранее не приходилось иметь дело.

Между ***офицерами, прапорщиками и военнослужащими контрактной службы*** чаще всего **конфликты** происходят:

- по поводу привлечения "контрактников" к выполнению хозяйственных работ;

- из-за нерешенности семейно-бытовых проблем;

- из-за отсутствия возможности организовать досуг "контрактников", особенно холостяков и т.д.

“Болевыми точками" могут стать и столкновения между военнослужащими контрактной службы и сержантами по ***вопросам подчиненности и исполнительности***. Следствием конфликтов подобного рода является то, что сержант "стесняется" отдавать распоряжения, а "контрактник" не считает необходимым выполнять указания младшего командира.

Серьезные затруднения в работе с подчиненными у офицеров, прапорщиков могут возникнуть ***из-за взаимоотношений "контрактников" и воинов, проходящих службу по призыву.*** В этом плане характерны две крайности. К первой следует отнести поведение тех "контрактников", которые, идя на поводу у воинов, служащих по призыву, и используя имеющиеся у них возможности, наносят вред воинской дисциплине (по просьбам сослуживцев приносят в подразделение спиртное, покрывают совершенные ими нарушения воинской дисциплины и т.д.).

В противовес им другая часть военнослужащих контрактной службы выступает ярыми поборниками уставного порядка, но для его наведения использует неуставные методы. И в том, и в другом случае такое поведение данной категории воинов требует самого пристального внимания со стороны командиров всех степеней с целью обеспечения их становления в качестве надежных помощников командиров в поддержании уставного порядка в подразделении.

# **Вопрос 4 Социально-психологическая характеристика сержантского состава.**

Повседневное руководство деятельностью младших командиров является первостепенной обязанностью офицеров и прапорщиков подразделений.

Практика показывает, что желательно обращаться с сержантом, прибывшим на ознакомительную беседу, по имени и отчеству. В ходе беседы необходимо выяснить (кроме данных УПК) сведения о родителях, родственниках, проживающих вблизи места расположения части, их домашние адреса, телефоны, о школе или трудовой деятельности до призыва в Вооруженные Силы, чем увлекается, с кем дружил, отношение к службе, планы на будущее и т.д.

Ознакомительные беседы и последующее изучение сержантов позволяет командирам, штабам, органам воспитательной работы приступить к распределению сержантов по подразделениям на соответствующие должности.

**Передовой опыт многих командиров позволяет дать следующие советы:**

1. Распределите младших командиров так, чтобы наиболее подготовленные из них были назначены в подразделения, где положение дел, состояние воинской дисциплины несколько хуже, и наоборот.

2. Учтите соотношение периодов призывов сержантов и их будущих подчиненных. Младший командир, который на период старше своих подчиненных, руководит ими более уверенно.

3. Имеет смысл в некоторые взводы назначить сержантов, сдружившихся в учебном подразделении, при условии, что эта дружба носит положительную направленность. В процессе службы они будут оказывать друг другу действенную помощь.

4. Военная специальность сержанта должна соответствовать его должности.

Вследствие очень непродолжительного времени знакомства с сержантами до отдания приказа о назначении на должность необходимо сразу же обратить внимание на их морально-психологические и деловые качества.

Для каждого младшего командира процесс становления индивидуален. Для одних он протекает без особых проблем, у других затягивается и сопряжен с трудностями и неудачами. В этих условиях важно поддержать сержанта, не дать ему потерять веру в себя, в свои способности и возможности.

Практика показывает, что наибольшую трудность в работе сержанта представляет процесс воспитания подчиненных. В первую очередь каждый из них должен четко уяснить для себя основные методы работы, к которым относятся:

- метод убеждения;

- метод примера;

- метод упражнения;

- состязательность как метод воспитания;

- метод поощрения;

- критика и самокритика как метод воспитания;

- метод принуждения.

Как применять указанные методы работы в повседневной жизни необходимо подробно довести до сержантского состава на занятиях сержантского лектория.

Только после этого следует уделить серьезное внимание взаимоотношениям в звене “сержант-солдат”, именно здесь закладывается основа высокой эффективности работы младших командиров по воспитанию своих подчиненных и укреплению воинской дисциплины.

***1. Выделяют две крайности в действиях сержантов.*** Одна состоит в том, что часть младших командиров, стремясь добросовестно выполнять служебные обязанности, строит свои отношения с подчиненными на сугубо официальной основе. Даже в свободное от службы время в отношении с подчиненными он соблюдает определенную дистанцию, тем самым подчеркивая свое старшинство. Другая крайность заключается в том, что сержант боится проявить настоящую требовательность к подчиненным, становится на путь панибратства, нетребовательности и попустительства.

2. Основой командирской требовательности является уверенность в правильности отдаваемого распоряжения. Воспитание уверенности действий сержантов и старшин – предмет особой заботы офицеров. Чтобы воспитать младшего командира, осознающего необходимость строгого и точного выполнения уставов, необходимо:

- систематически контролировать, чтобы он доводил начатое дело до конца, всегда осуществлял принятое решение;

- регулярно (ежедневно) анализировать вместе с сержантом его командирскую деятельность, выполнение полученных заданий, инициативных решений;

- учить практике повседневного общения с подчиненными, умению уважать достоинство солдат, находить контакт и поддерживать соответствующий тон в обращении;

- выработать привычку глубокого предварительного взвешивания принимаемых решений.

3. Требовательность должна строго соответствовать требованиям законов и воинских уставов, подкрепляться разъяснительной работой. Это необходимо разъяснять младшим командирам повседневно, а не эпизодически. На конкретных примерах, жизненных ситуациях учить их тому, как правильно, на уставной основе строить взаимоотношения с подчиненными, руководить их действиями, осуществлять проверку исполнения.

4. И еще одна обязательная сторона воспитательной работы, на которую нужно обратить внимание сержанта. Требовательность следует сочетать с уважением к личности солдата, с заботой о нем.

5. Научите младшего командира отдавать приказы и распоряжения. Добейтесь, чтобы сержант руководствовался при этом знанием дела. Прежде чем отдать приказ (распоряжение), он должен определить объем работы, наметить конкретных исполнителей, установить сроки исполнения, обдумать форму объявления своего решения. Задача подчиненным должна ставиться доходчиво, ясно, исключая двусмысленность толкования. Командир обязан всегда брать ответственность за принятое решение, не перекладывая его на подчиненных.

6. По возможности перед отдачей распоряжения сержант должен провести разъяснительную работу. Решение командира должно вытекать из требований служебной практики.

7. Не менее важным является такт во взаимоотношениях. Командир никогда не должен допускать грубость в отношениях с подчиненными, оскорблять их, унижать их человеческое достоинство. Сделайте это положение служебным и жизненным правилом сержанта. Убедить в этом младшего командира легче всего на собственном примере.

8. Важно выработать у сержанта желание и умение использовать в интересах укрепления воинской дисциплины свои дисциплинарные права. Для этого следует обратить внимание младшего командира на требования Дисциплинарного устава Вооруженных Сил РФ, помочь ему уяснить содержание отдельных статей, разобраться на конкретных примерах в наиболее поучительных ситуациях дисциплинарной практики. Введите себе в правило регулярно анализировать дисциплинарную практику сержантского состава. Если в вашем подразделении младшие командиры недостаточно участвуют в ней – это верный признак их слабой ответственности за состояние дел в подразделении. Постарайтесь исправить положение.

Лучше всего убедить сержанта в воспитательной роли поощрений и взысканий на их собственном примере. Предложите сержантам вспомнить, какие поощрения и взыскания они получали в бытности рядовыми, какое влияние они на них оказывали. Приведите аналогичные примеры из жизни подразделения.

Формированию у младшего командира умения пользоваться дисциплинарными правами помогает регулярное обсуждение и оценка использования младшими командирами дисциплинарных прав на ежемесячном подведении итогов, участия сержантского состава в дисциплинарной практике, еженедельном подведении итогов боевой подготовки и воинской дисциплины за неделю. Стремитесь на них подчеркивать, что поощрение играет дисциплинирующую роль при соблюдении ряда условий, а именно: соответствия меры поощрения степени заслуг воина; педагогической целесообразности применения поощрений; выделения личностных качеств воина, за проявление которых он поощряется; учета взаимоотношений между военнослужащими.

Знакомьте младших командиров с педагогическими требованиями по применению мер взыскания. Взыскание должно соответствовать степени вины и тяжести совершенного проступка. Воин должен осознать тяжесть совершенного проступка. Сосредоточьте внимание сержантов на том, чтобы они не обесценивали значения поощрений и взыскания огульным их применением, учитывали характер мотивов поведения подчиненного, степень его прилежания и усердия, реакцию на поощрения и наказания; избегали поспешность, были справедливыми и объективными в отношении подчиненных, не допускали неуставных мер наказания.

Опыт подтверждает, что там, где командиры подразделений добиваются активного участия в дисциплинарной практике младших командиров, правильного использования ими своих дисциплинарных прав – там значительно выше успехи в деле укрепления воинской дисциплины.

***Особая ответственность лежит на младших командирах в часы, когда в казарме нет офицеров.*** От опытного, зоркого и требовательного сержанта не ускользнет ни одно отступление от уставных положений. Он сумеет вовремя предупредить проступок подчиненного, поговорить с солдатом по душам, провести мероприятие, направленное на укрепление воинской дисциплины. Уходя со службы, командир должен не только проинструктировать сержантов по задачам на следующий день, но и указать им, на кого обратить внимание при отсутствии офицеров и прапорщиков. Очень важно затем проконтролировать выполнение своих указаний. Только неукоснительно сочетая доверие к сержантам с высокой требовательностью к ним, вы добьетесь, что младшие командиры обеспечат в подразделении строгий порядок и дисциплину.

Все перечисленные мероприятия необходимы для выработки у сержантов уверенности в себе, силы воли, высоких профессиональных качеств, культуры, нетерпимости к недостаткам. Уважение командира как личности подкрепляет в глазах подчиненных его право командовать, обучать и воспитывать.

Для получения положительных результатов в службе, командиру очень важно научиться располагать к себе людей. Следует педагогически правильно добиться того, чтобы подчиненные младшие командиры всегда имели образцовый внешний вид, свидетельствующий об уважении сержанта к воинским порядкам, к службе, к подчиненным. Такой командир импонирует солдатам.

Младший командир должен быть строгим, но справедливым. Он не имеет права проявлять озлобленность, раздражение или, более того, презрение к подчиненным. Качество командира, которое всегда высоко ценится подчиненными – это умение слушать. Без этого трудно обучать и воспитывать людей.

Добиваясь формирования качеств, необходимых младшему командиру, следует начинать с себя, обеспечить личную примерность офицеров и прапорщиков. Младший командир видит перед собой пример своих начальников, практику их работы с ним самим. Он равняется и берет пример со своего командира взвода, заместителя командира роты по воспитательной работе, других офицеров и прапорщиков. Он старается им подражать как в хорошем, так и в плохом, причем плохое прививается быстрее. Именно поэтому командир подразделения должен начинать с себя. Авторитет сержантов прямо пропорционален авторитету офицеров подразделения.

Серьезную роль в воспитании сержантов играет ежедневная высокая требовательность к младшим командирам. Они постоянно должны чувствовать твердость, принципиальность, последовательность, равную требовательность.

Уважение прав и достоинств сержанта, соблюдение принципа доверия и предоставления самостоятельности в рамках Устава также являются важными условиями повышения его роли в воспитательном процессе, успешного формирования необходимых для этого качеств.

Не рекомендуется допускать подмены сержантов офицерами. Следует добиваться в повседневной деятельности того, чтобы сержант стал надежным помощником, обеспечил свою руководящую функцию в любой обстановке, при любой ситуации.

Отрицательно влияет на воспитание самостоятельности сержантов привычка отдельных офицеров отдавать распоряжения солдатам минуя сержанта, разрешать воинам обращаться по служебным вопросам не к своему непосредственному начальнику - сержанту, а прямо к старшим начальникам.

В целях развития активности младших командиров целесообразно разумно использовать предоставленные офицерам права поощрения сержантов за усердие в службе. Одобрение полезной инициативы, похвала за качество выполнения задания, объявление предусмотренных Дисциплинарным уставом ВС РФ мер поощрения послужат хорошим стимулом для наращивания их усилий в обучении и воспитании подчиненных. Очень важно, чтобы эти меры применялись взвешено и заслуженно.

Важная роль в работе сержантов принадлежит традициям коллектива младших командиров. Важно постоянно делать упор на те положительные традиции, которые непосредственно связаны с решением стоящих задач. Среди них могут быть такие, как “Высокая профессиональная выучка – первая заповедь сержанта”, “Младший командир – образец личной дисциплинированности и исполнительности”, “Там, где сержант – там порядок” и т.д.

Немаловажная роль в деле воспитания сержантов принадлежит служебным совещаниям. Целесообразно кроме ежедневного подведения итогов, проводить еженедельные совещания младших командиров (после еженедельного подведения итогов) с обстоятельным анализом их деятельности по обучению и воспитанию подчиненных, с заслушиванием некоторых из них о проделанной работе, с обсуждением вопросов участия в дисциплинарной практике, боевой подготовке и воспитания подчиненных.

Практика показывает, что такие совещания не только постоянно обогащают сержантов знаниями и опытом, но и способствуют развитию активности и инициативы в выполнении служебного долга.

# **Вопрос 5 Социально-психологические особенности молодых воинов.**

В социально-психологической характеристике военнослужащих по призыву наиболее важным является учет специфических проявлений и противоречий, свойственных юношескому возрасту на стадии перехода к зрелости. Остановимся на некоторых из них.

К 18—20 годам у человека идет бурное формирование характера, убеждений, направленности личности, мировоззренческих позиций, стереотипов взаимоотношений с людьми. Исследования свидетельствуют, что к 18 годам нервная система, органы чувств достигают уровня развития взрослого человека. Это обеспечивает четкость и быстроту взаимодействия всех органов тела. Вместе с тем в связи с интенсивностью физического развития, а также недостаточностью опыта управления собой у молодого человека процессы возбуждения обычно превалируют над процессами торможения.

**В целом этому возрасту присущи целый ряд существенных противоречий.**

1. С одной стороны, широкий кругозор, любознательность, энергия, чувство нового, стремление проявить себя, а с другой — это соседствует с пессимизмом, апатией, правовым нигилизмом, бравадой, непоследовательностью, распыленностью интересов.

2. Стремление к самостоятельности, независимости суждений и действий и, в то же время, приверженность групповому влиянию, поддержке авторитетными лицами своих взглядов. У этой категории военнослужащих проявляется устойчивая зависимость от мнения компании сверстников, ближайшего окружения, которые, в этом случае, играют роль референтной группы.

3. Потребность в самоутверждении, вместе с тем скромность арсенала форм, методов и средств самовыражения личности, недостаточность жизненного опыта. Зачастую это заставляет их прибегать к нравственно ущербным, а иногда и юридически незаконным приемам.

4. В оценках, высказываниях и отношениях проявляется стремление к определенности, четкости, однозначности. Эти качества объясняются юношеским максимализмом, стремлением любыми способами отстоять свое мнение (довольно часто ошибочное или спорное). Однако это соседствует с непостоянством, непрочностью убеждений, скудностью аргументации, недостаточной настойчивостью и непоследовательностью в достижении цели.

5. Острая восприимчивость, сильная впечатлительность, повышенная эмоциональность, а это влечет за собой повышенную конфликтность, возбудимость, торопливость в принятии решений и в действиях.

6. К 18 годам у молодого человека уже сформированы многие черты характера, выработаны определенные динамические стереотипы поведения и взаимоотношения с окружающими. Условия же военной службы требуют их пересмотра, а это достаточно сложный и болезненный процесс психологической перестройки и ломки характера.

7. 18-20 лет - это период бурного формирования потребностей человека, в частности, он совпадает с приближением кульминационного периода половой активности у мужчин. Невозможность в армейских условиях удовлетворить многие возникающие сексуальные потребности ведет к фрустрации, порождает психологическую напряженность и может толкнуть военнослужащих на поиск аморальных, а в некоторых случаях и незаконных средств для их удовлетворения.

8. Многое воспринимается в романтическом свете. Юношей притягивает романтика военной службы. Однако при столкновении с прозой и обыденностью флотских и армейских будней у молодого человека может возникнуть реакция протеста, формы проявления которой многообразны: от ухода «в себя» до демонстративного агрессивного поведения или бурного выражения других негативных эмоций.

Кроме того, в настоящее время в молодежной среде получили распространение наркомания, пьянство, сексуальная распущенность, цинизм, снижение ценностей человеческой жизни, неверие в идеалы, а также социальные болезни и беды, особенно обострившиеся в постперестроечное время.

# **Вопрос 6. Социально-психологический портрет военнослужащих-женщин.**

Привлечение женщин к военной службе вызывается объективными условиями современного этапа развития государства. В обозримой перспективе военнослужащие-женщины будут занимать значительное место среди прапорщиков, сержантов и солдат. Как правило, женщин характеризует способность успешно выполнять должностные обязанности наравне с мужчинами, а по ряду специальностей и превосходить их. Это во многом обусловлено их социально-психологическими и физиологическими особенностями.

Вместе с тем при определенных обстоятельствах, когда руководители-мужчины не умеют опираться на положительное в подчиненных военнослужащих-женщинах, не учитывают особенности их психологического склада закономерно возникновение конфликтных ситуаций во взаимоотношениях, снижение качества выполнения задач. Не менее сложны взаимоотношения в воинском коллективе, где военнослужащими-женщинами командуют женщины, или когда они руководят мужчинами. Палитра конкретных ситуаций взаимодействия многообразна и трудно поддается типологическому описанию. Исходя из этого можно говорить лишь о некоторых типичных характеристиках женщин-военнослужащих, наиболее существенно влияющих на руководство воинским подразделением.

***По уровню мотивации к военной службе женщин можно разделить на три категории.***

К ***первой*** относятся те, которые ориентированы на долговременную перспективу, поскольку относятся к военной службе как лучшему месту для личностной самореализации. Нередко им присущи высокие идеалы самоотверженного служения Родине. Многие из них испытывают потребность в служебном продвижении и повышении квалификации. Поэтому они стараются образцово выполнить свои обязанности, стойко переносят тяготы и лишения военной службы. И в этой связи заслуживают восхищения.

***Вторая*** категория военнослужащих-женщин имеет прагматическую ориентацию на удовлетворение, прежде всего, материальных и в какой-то мере духовных потребностей. Как правило, они довольны своей военной специальностью и материальным благополучием, легко адаптируются в коллективе (умеют завоевывать авторитет и уважение со стороны командования и сослуживцев). Как правило, они считают занимаемую должность потолком своей карьеры.

Наиболее трудная для понимания третья категория военнослужащих-женщин, которые по существу являются "случайными людьми". Они готовы в любой момент расторгнуть контракт, как только представится возможность получать где-то в другом месте более высокое материальное обеспечение.

Несмотря на имеющиеся различия в служебной мотивации всем женщинам-военнослужащим присуще стремление к самовыражению в любви (к детям, родителям, мужчинам). В народе говорят, что первый раз женщина выходит замуж по неопытности, во второй раз она обретает семейные узы по любви, в третий раз - по страсти, а в четвертый ... - надежде испытать что-то еще лучшее. Иррациональность поведения на базе высокоразвитого чувства интуиции ставят женщину очень высоко в интимных взаимоотношениях. Женщину характеризует стремление завладеть душой мужчины, и она готова покориться ему внешне, чтобы покорить его по существу. По Ф.Ницше счастье женщины в том, что ею хотят обладать, а счастье мужчины в том, чтобы обладать желаемой женщиной. Все это приводит к тому, что когда у женщины недостает любви, она испытывает необъяснимую злость ко всему окружающему. В отличие от женщин мужчина злится в основном тогда, когда голоден или унижен.

Излагая "Краткий курс женской логики" Н.В.Минаева приводит три "закона женской логики" Условное название первого - "закон микроскопа". Суть его в следующем. Женщина наделена особой способностью разглядеть в наблюдаемом объекте мелочные детали. Однако из-за настройки на "мелочи", она не может одновременно увидеть весь объект и соразмерить увеличенную "микроскопной" деталь с ее реальным размером. При этом чаще всего женщина воспринимает лишь общие качества рассматриваемого объекта и его назначение, а внутренний механизм данного объекта остается за пределами ее внимания.

Поскольку в воображении женщины очень быстро "муха превращается в слона", то она оказывается не в силах сдержать свои чувства. На этом этапе начинает действовать "закон шаровой молнии". Как известно, имея очень большой электрический заряд, молния несет опасность окружающим в силу непредсказуемости своего движения, места и времени разряда. Таким образом, повышенная эмоциональная энергия женщины и неожиданные действия можно считать одной из психологических закономерностей.

Последующие действия женщины предстают как следствие третьего закона: "...Чем хуже, тем лучше". При этом она уподобляется выпущенному из пушки снаряду, который попадает точно в цель. Как правило, прицел оказывается верным и снаряд-"женщина" разбивает своего врага. Правда при этом от нее самой остается лишь скелет-сердечник. Но женщина не замечает потерь, ведь противник-то повержен.

Располагая знанием этих законов офицеру-руководителю по отношению к женщине-подчиненной приходится вносить коррективы в стиль руководства, сложившийся у него по опыту работы в мужском коллективе. При этом важно способствовать взаимопониманию в общении, преднастраивая подчиненную к объективной оценке ситуации полученного задания, поведения сослуживцев, действий командного состава и т.п. Если нервно-эмоциональный срыв предотвратить не удалось, то руководителю следует запастись терпением и не принимать поспешных решений в связи с наблюдаемой "шаровой молнией". Заряд агрессивности быстро кончится и человек придет в нормальное состояние. Лишь тогда можно дать соответствующие оценки и распоряжения.

Реакции военнослужащей-женщины на раздражитель (неуместная шутка, резкая или не вполне справедливая критика, постановка нетрадиционной задачи и т.п.) легко прогнозируются, и поэтому в ситуациях взаимодействия командиру важно учитывать рассмотренные выше психологические закономерности. Не принесут положительного результата ни взыскания, ни критические замечания начальника, если военнослужащая-женщина находится в возбужденном или в подавленном состоянии. При расстановке задач важно учитывать не только опыт, подготовленность, общее состояние здоровья, но и временные периоды снижения работоспособности (особенно в дни полнолуния).

У многих женщин высока чувствительность к неблагоприятным для организма геофизическим фактором. В этой связи необходимо располагать ежемесячным прогнозом магнитных бурь и регулярно пользоваться данными о состоянии биосферы Земли.

Памятуя о повышенной способности женщин к детализации предмета своего внимания, важно избегать общих рассуждений, излагать задачу как можно более конкретно. Абстрактное и рациональное мышление мужчины, как правило, входит в противоречие с иррационально-чувственным мышлением женщины.

Правило взаимопонимания начальника-мужчины и подчиненной женщины гласит: "Прежде чем убеждать в важности и необходимости каких-либо действий, постарайтесь вызвать положительный настрой на общение (искренняя забота о бытовых проблемах, слова поддержки и внимания, не помешает и комплимент)".

В служебном взаимодействие с военнослужащими-женщинами нельзя быть чересчур официальным. Создавая доброжелательную атмосферу общения важно уметь выдерживать четкую социально-психологическую дистанцию. С одной стороны - нельзя быть слишком "близким", в то же время не приносит пользы и чрезмерное "удаление".

Военнослужащие-женщины постоянно нуждаются во внимании не только к их внешности, но и в моральной поддержке при выполнении служебных обязанностей, в помощи при решении семейно-бытовых проблем, устройстве личной жизни.

При организации индивидуально-воспитательной работы с военнослужащими-женщинами важно стимулировать процесс личностного самосовершенствования и положительного самоутверждения своего "Я" в нормативной социально-психологической роли. При этом в качестве ориентировочной основы действий для опоры на положительное в самой себе могут быть использованы такие качества как: обаяние, женственность, дисциплинированность, исполнительность, пунктуальность, привычка к порядку, душевная доброта, выносливость, старательность, настойчивость.

Негативные качества, нуждающиеся в подавлении в процессе самовоспитания, имеют такую последовательность (по степени вредности): несдержанность, бестактность, грубость, чехарда настроений, мелочность, зависимость, ранимость, болтливость, склонность к сплетням, слабая стрессоустойчивость в экстремальных ситуациях, неряшливость, неопрятность.

В интересах воспитания военнослужащих-женщин можно рекомендовать руководителю опираться на следующие три метода. Первый метод - "напоминание о своих недостатках". Для этого целесообразно тактично порекомендовать женщине обратить внимание на свои недостатки. В итоге, пусть женщина регулярно повторяет про себя (либо держит на своем рабочем столе листок с соответствующим призывом): "Сдерживайся!", "Не болтай лишнего!", "Не падай духом!".

Второй метод - "сдерживание отрицательных эмоций", состоит в отвлечении подчиненной от переживаний, предупреждении неприятного разговора. Полезно способствовать погружению женщины в другие дела, что позволит ей отвлечься от нежелательных чувств. Третий метод - "немедленной остановки" применяется в ситуации резкого обострения межличностного конфликта. Его суть в том, чтобы не отвечать ударом на нанесенный удар, собрать волю, энергично и корректно прекратить общение, чтобы спустя некоторое время выяснить отношения, устранить недоразумения.

Осуществляя руководство военнослужащими-женщинами надо стремиться избегать излишнего мягкосердечия и всепрощенчества. Задача офицера-руководителя состоит в том, чтобы быть справедливым ко всем подчиненным, подчеркнуто вежливым в предъявлении требований к женщинам. При этом нельзя забывать, что именно на нем лежит забота о создании необходимых бытовых условий для службы. Все это в целом должно способствовать формированию здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе.

28.03.2020 – семинар на тему 17.2: ***Основы военного профессионального***

 ***психологического отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации***

**Время:** 2 часа

**Метод:** семинарское занятие

**Место:** аудитория

**Материальное обеспечение:** проектор, слайды по теме

**Учебные вопросы:**

1. Методики психологического и психофизиологического обследования, учитываемые при вынесении заключений о профессиональной пригодности граждан к подготовке по военно - учётным специальностям.

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: разберите технологию проведения тестирования в ВС РФ и пройдите тесты (по одному из блоков)**

Методическое руководство подготовили:

1. Шаповалова О.Ю. – начальник отделения профессионального психологического отбора НИО психологической и психофизиологической диагностики ФКУ «Центр экстренной психологической помощи МЧС России».

2. Лебедева Н.А. – психолог отделения профессионального психологического отбора НИО психологической и психофизиологической диагностики ФКУ «Центр экстренной психологической помощи МЧС России».

Методическое руководство содержит описание методологического подхода к проведению профессионального психологического отбора, основных показателей выявляемых в ходе психодиагностического обследования, психограммы основных категорий специалистов МЧС России, маркеры факторов «группы риска» и порядок вынесения заключения по результатам психодиагностического обследования в рамках профессионального психологического отбора.

Методическое руководство предназначено для специалистов психологической службы МЧС России.

# Оглавление

[Оглавление 3](#_Toc368326313)

[Введение 6](#_Toc368326314)

[1. Основные понятия и определения, используемые при изучении кандидата при профессиональном психологическом оборе. 8](#_Toc368326315)

[1.1. Основные понятия и определения, используемые при изучении интеллектуально-мнестической сферы. 9](#_Toc368326316)

[1.1.1. Мышление. Интеллект. 9](#_Toc368326317)

[1.1.2. Стили мышления. 12](#_Toc368326318)

[1.1.3. Интеллектуальная лабильность. 15](#_Toc368326319)

[1.1.4. Внимание. Свойства внимания. 16](#_Toc368326320)

[1.1.5. Память. Виды памяти. 18](#_Toc368326321)

[1.2. Основные понятия и определения, используемые при изучении эмоционально-личностной сферы. 21](#_Toc368326322)

[1.2.1. Подходы к рассмотрению личности. 21](#_Toc368326323)

[1.2.2. Темперамент. Характер. Личность. 22](#_Toc368326324)

[1.2.3. Самооценка. 25](#_Toc368326325)

[1.2.4. Социальные роли. Лидерство. Конформность. 26](#_Toc368326326)

[1.2.5. Эмоции. Аффекты. Чувства. Настроение и эмоциональный фон. 27](#_Toc368326327)

[1.2.6. Защитные механизмы личности. 30](#_Toc368326328)

[1.2.7. Стресс. Тревожность. Фрустрация. Агрессивность. 31](#_Toc368326329)

[1.3. Основные понятия и определения, используемые при изучении мотивационно-волевой сферы. 34](#_Toc368326330)

[1.3.1. Потребности и мотивы. 34](#_Toc368326331)

[1.3.2. Направленность личности. 36](#_Toc368326332)

[1.3.3. Мотивация. Связь мотивации с волей. Мотивационные и волевые процессы. 37](#_Toc368326333)

[1.3.4. Локус контроля. 38](#_Toc368326334)

[1.3.5. Уровень притязаний. Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач. 39](#_Toc368326335)

[1.3.6. Воля и волевые качества. 40](#_Toc368326336)

[1.4. Основные понятия и определения, используемые при изучении психофизиологической сферы. 43](#_Toc368326337)

[1.4.1. Основные нервные процессы в ЦНС. Сила, выносливость, подвижность, лабильность и уравновешенность нервных процессов. 43](#_Toc368326338)

[1.4.2. «Цена» адаптации. Функциональное состояние. 46](#_Toc368326339)

[1.4.3. Регуляция движений и действий. 50](#_Toc368326340)

[1.4.4. Тип реагирования. Стенический и гипостенический типы реагирования. Астенический и гиперстенический типы реагирования. 52](#_Toc368326341)

[2. Технология проведения профессионального психологического отбора. 53](#_Toc368326342)

[2.1. Общие требования к проведению профессионального психологического отбора. 53](#_Toc368326343)

[2.2. Этические принципы психолога при проведении психодиагностического обследования. 56](#_Toc368326344)

[2.3. Беседа как метод ППО. Основные принципы беседы. 57](#_Toc368326345)

[3. Общие и частные способности в структуре ППО. Группы риска. 58](#_Toc368326346)

[4. Профессиограмма и психограмма. Структура психограммы. 59](#_Toc368326347)

[5. Вынесение категории профессиональной психологической пригодности. 62](#_Toc368326348)

[6. Составление итогового заключения. Структура заключения. 67](#_Toc368326349)

[Заключение 68](#_Toc368326350)

[Список литературы 69](#_Toc368326351)

[Приложение 1. Психограмма спасателя МЧС России. 73](#_Toc368326352)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности спасателям МЧС России: 76](#_Toc368326353)

[Приложение 2. Психограмма пожарного боевого расчета ФПС МЧС России. 77](#_Toc368326354)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности пожарным боевого расчета ФПС МЧС России: 79](#_Toc368326355)

[Приложение 3. Психограмма начальника караула пожарной части ФПС МЧС России. 80](#_Toc368326356)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности начальникам караула пожарной части ФПС МЧС России: 83](#_Toc368326357)

[Приложение 4. Психограмма водителя пожарного автомобиля ФПС МЧС России. 84](#_Toc368326358)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности водителям пожарного автомобиля ФПС МЧС России: 86](#_Toc368326359)

[Приложение 5. Психограмма инспектора ГПН ФПС МЧС России. 87](#_Toc368326360)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности инспекторам ГПН ФПС МЧС России: 89](#_Toc368326361)

[Приложение 6. Психограмма инспектора ГИМС МЧС России. 90](#_Toc368326362)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности инспекторам ГИМС МЧС России: 93](#_Toc368326363)

[Приложение 7. Психограмма пилота МЧС России. 94](#_Toc368326364)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности пилотам МЧС России: 96](#_Toc368326365)

[Приложение 8. Психограмма авиационного штурмана МЧС России. 97](#_Toc368326366)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности штурманам МЧС России: 99](#_Toc368326367)

[Приложение 9. Психограмма бортмеханика МЧС России. 100](#_Toc368326368)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности бортмеханикам МЧС России: 102](#_Toc368326369)

[Приложение 10. Психограмма психолога МЧС России. 103](#_Toc368326370)

[Выставление категории профессиональной психологической пригодности психологам МЧС России: 105](#_Toc368326371)

[Приложение 11. Маркеры факторов «группы риска». 106](#_Toc368326372)

[Список сокращений 117](#_Toc368326373)

**Введение**

Профессиональный психологический отбор (ППО) является одним из важнейших мероприятий при приеме на работу или службу, так как позволяет спрогнозировать эффективность деятельности кандидатов, дает возможность избежать возможных ошибочных действий, которые могут быть совершены по причине несоответствия индивидуально-психологических качеств кандидата требованиям профессиональной деятельности. Это тем более значимо, что ошибки, допущенные в ходе выполнения служебных задач, могут угрожать жизни и безопасности людей, а также повлечь за собой материальный и моральный ущерб.

Под профессиональным психологическим отбором в системе МЧС России понимается комплекс психодиагностических мероприятий, направленных на выявление психологических, социально-психологических и психофизиологических особенностей кандидатов, оценку уровня развития индивидуально-психологических профессионально важных качеств, определение степени пригодности кандидата к выполнению профессиональных обязанностей или обучению по конкретной специальности.

Объективная необходимость профессионального психологического отбора обусловлена тем, что между людьми имеются устойчивые и существенные различия в физиологических, биологических, психологических и других свойствах и качествах. Профессиональный психологический отбор позволяет не только выявить кандидатов, которые по своим личностным качествам и свойствам отвечают требованиям специфики деятельности, но и создает необходимые предпосылки для индивидуализации обучения и организации деятельности.

Целью профессионального психологического отбора является качественное комплектование структурных подразделений МЧС России (военнослужащими, сотрудниками ФПС ГПС, ФГГС и работниками), а также высших учебных заведений (курсантами и слушателями). Итогом профессионального психологического отбора является вынесение категории профессиональной психологической пригодности кандидату по конкретной специальности на основании индивидуальных, личностных, типологических характеристик и построение предварительного прогноза успешности учебной или профессиональной деятельности.

Профессиональный психологический отбор - весьма сложный процесс, основными этапами которого являются:

1. Подбор методов психодиагностического обследования.

2. Проведение психодиагностического обследования кандидатов с помощью тестирования и аппаратных (психофизиологических) методов.

3. Обработка результатов психодиагностического обследования.

4. Проведение индивидуальной беседы (выявление маркеров факторов «группы риска»).

5. Проведение дополнительного (углубленного) обследования (в случае необходимости).

6. Вынесение категории профессиональной психологической пригодности (далее ППП).

7. Написание заключения по результатам проведенного психодиагностического обследования.

По мнению А.Г. Маклакова [31], для того чтобы грамотно провести психологическое обследование, как и в любом другом виде деятельности психолога, необходимо иметь практические навыки и определенные личностные качества. Например, при проведении массового обследования психолог должен уметь одновременно контролировать работу относительно большого количества людей, а также проявлять свои волевые качества, задавая обследуемым определенный темп работы и мотивируя их на необходимость выполнения соответствующих заданий.

Для оптимизации процесса профессионального психологического отбора в МЧС России сотрудниками НИО психологической и психофизиологической диагностики ФКУ ЦЭПП МЧС России были разработаны психограммы основных категорий специалистов МЧС России, которые содержат перечень психологических и психофизиологических профессионально важных качеств, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности, и требуемый уровень их развития (высокий, средний или низкий).

В представленном методическом руководстве описаны некоторые теоретические аспекты, а также методы, используемые при проведении профессионального психологического отбора и сами критерии отбора.

Конечно, данный подход не является единственным. Однако, однозначность понимания ряда теоретических и методологических положений, единый подход к проведению мероприятий по профессиональному психологическому отбору обеспечат согласованность работы специалистов всей психологической службы МЧС России. А единый инструментарий и система оценки показателей – сопоставимость заключений о профессиональной психологической пригодности и данных об индивидуально-психологических особенностях конкретных лиц, прошедших профессиональный психологический отбор в различных подразделениях МЧС России. Таким образом, независимо от того, где кандидат будет проходить профессиональный психологический отбор и кто из специалистов психологической службы МЧС России проводит мероприятие, результат будет одинаковым.

Следует помнить, что профессиональный психологический отбор не является мероприятием, изолированным от остальной психологической работы. По результатам профессионального психологического отбора выстраивается система подготовки, обучения и организации деятельности, которая позволит достичь должной результативности в профессиональной деятельности.

# **1. Основные понятия и определения, используемые при изучении кандидата при профессиональном психологическом отборе.**

В целом при профотборе исследуются следующие сферы: интеллектуально-мнестическая, эмоционально-личностная, мотивационно-волевая и психофизиологическая.

Интеллектуально-мнестическая сфера включает в себя свойства, определяющие принципиальную возможность овладения профессией и профессиональными навыками, такие как базовый интеллект, мышление, интеллектуальная лабильность, стиль мышления, внимание и память.

Эмоционально-личностная сфера включает в себя качества, обеспечивающие или затрудняющие успешную социальную адаптацию, такие как коммуникативные навыки, общительность, принятие и соблюдение групповых и социальных норм, присутствие лидерских черт, наличие и тип акцентуаций характера, наличие психопатий и расстройств личности, тревожности, агрессивности, конфликтности и т.д. Также важны текущие и преобладающие эмоции и эмоциональный фон, их стабильность и адекватность ситуации; стрессоустойчивость и фрустрационная толерантность, наличие или отсутствие клинически выраженных нарушений адаптации, например, эмоциональных расстройств (депрессии, гипомании и т.д.).

Мотивационно-волевая сфера отражает то, как имеющиеся способности и личностные качества используются, применяются человеком, насколько развиты его волевые качества, свойственна ему мотивация достижения успеха или мотивация избегания неудач, на что направлен в профессиональной деятельности, какой у него уровень притязаний и локус контроля.

Психофизиологическая сфера отражает свойства и качества (такие как лабильность и выносливость нервных процессов, уровень функционального состояния, скорость, качество и стабильность реакций на стимулы и т.д.), которые способны обеспечить эффективное и продуктивное выполнение должностных обязанностей на высоком уровне в течение необходимого времени.

**1.1. Основные понятия и определения, используемые при изучении интеллектуально-мнестической сферы.**

**1.1.1. Мышление. Интеллект.**

**Мышление** — одно из высших проявлений психического, процесс познавательной деятельности индивида, характерный обобщенным и опосредованным отражением действительности [44]. Также часто говорят о мышлении в узком смысле как о процессе решения задач, возникающих как в обычной жизни, так и в сфере профессиональной деятельности [16].

Выделяют следующие виды мышления: наглядно-действенное, наглядно-образное и словесно-логическое.

**Наглядно-действенное мышление** характеризуется тем, что решение задачи осуществляется путем физического преобразования ситуации в реальном мире.

**Наглядно-образное мышление** связано с представлением ситуаций и изменений в них.

**Словесно-логическое (или вербальное) мышление** характеризуется использованием понятий, логических конструктов. Оно функционирует на базе языковых средств, и на его основе формируются и функционируют различные виды обобщений [44].

Основными операциями мышления являются анализ, синтез, сравнение обобщение, абстракция, конкретизация, индукция, дедукция. Соответственно часто выделяют такие виды мышления как аналитическое, абстрактное, конкретное, дедуктивное и т.д. [11, 44].

Рассмотрим основные операции мышления подробнее.

**Абстракция** – это мысленное отвлечение от каких-либо частей или свойств предмета для выделения его существенных при­знаков. Например, при слове «стол» мы представляем себе некий об­раз целого класса предметов. Для того, чтобы выделить существенные признаки, образующие данное понятие, нам надо отвлечься от целого ряда частных свойств, характерных только для конкретных, известных нам столов (например, желтый, круглый, на 3х ножках и т.д.).

Чем дальше понятие от непосредственного опыта, тем сложнее осуществляется операция абстрагирования. Такие абстрактные понятия, как «счастье», «любовь», «мудрость» труднее образовать и усвоить, чем более конкретные. Развитое **абстрактное мышление** особенно нужно в научной деятельности, где необходимо оперировать множеством теоретических, гипотетических конструктов, недоступных прямому наблюдению (например, «валидность», «невроз», «личность»), а также при работе по специальностям, требующим высокой квалификации. **Конкретное мышление** может подходить для прикладной и практико-ориентированной деятельности, оно тесно связано с наглядно-действенным и наглядно-образным мышлением и позволяет эффективно осуществлять действия и операции с предметами в реальном мире [30, 55].

**Обобщение**– это продукт мыслительной деятельности, форма отражения общих признаков и качеств явлений действительности [44].

 Люди с интеллектуальными нарушениями часто не способны производить операцию обобщения должным образом, объединяя предметы по слишком конкретным признакам, например, «у саней и телеги общее то, что они сделаны из дерева», не выходя на более высокий видовой уровень («сани и телега – это транспорт»), что трактуется как **снижение уровня обобщения**. Люди с чрезмерно конкретным мышлением могут буквально понимать смысл пословиц и поговорок («ежовые рукавицы – это рукавицы из ежа»), делать достаточно ограниченные и примитивные выводы, испытывать трудности при выходе из конкретно-ситуативного контекста.

Также обобщение может производиться по незначимым, латентным связям между предметами, например, «общее между ежом и молоком то, что они оба сворачиваются» или по субъективно-значимым связям («общее между ботинком и карандашом то, что они оба есть у меня в комнате»), что трактуется как **искажение уровня обобщения**. Люди с искаженным уровнем обобщения могут характеризоваться своеобразием мыслительной деятельности, вплоть до нарушений ее продуктивности, испытывать сложности в общении с другими людьми, не стремясь быть ими понятыми [18].

**Сравнение** – это установление сходства и различия между предметами или понятиями.

**Анализ** – это рассмотрение, изучение, предмета или явления посредством деления его на составные части, определение входящих в целое элементов, разбор его свойств.

**Индукция** – движение знания от единичных утверждений к общим положениям, вид умозаключения, где осуществляется переход от частного к общему.

**Дедукция** – процесс логического вывода от общего к частному, т.е. перехода от посылок к заключениям в соответствии с правилами логики [16].

Перечисленные выше операции мышления лежат в основе **логического мышления**, сущность которого заключается в оперировании понятиями, суждениями и умозаключениями с использованием законов логики.

Мышление включает в себя такое понятие как интеллект. Часто термины «интеллект» и «мышление» используются как синонимы, особенно когда идет речь о каком-то специфическом виде мышления или интеллекта, например пространственном или математическом.

Также термин «мышление» используется, когда надо подчеркнуть процессуальный, комплексный, многозвеньевой характер этой высшей психической функции, а термин интеллект – когда речь идет о врожденных способностях к какому-нибудь виду деятельности.

При этом с развитием концепции интеллекта изначальная предпосылка о его биологическом, врожденном характере подверглась пересмотру, поскольку доказано, что на развитие интеллекта оказывают большое влияние социальные и культурные факторы, но прежняя семантическая нагрузка этого понятия часто все еще сохраняется.

Итак, **интеллект** – это умственные способности в самом широком смысле, включающие в себя способность рассуждать, строить планы, решать проблемы, мыслить абстрактно, понимать сложные идеи, быстро обучаться новым навыкам и учиться на собственном опыте [39].

Для рассмотрения структуры интеллекта обратимся к теории, предложенной Ч. Спирменом. Он вводит **фактор общего или базового интеллекта**, представляющий собой «умственную энергию», уровень которой определяет успешность выполнения заданий любого характера. Помимо общего интеллекта в структуре присутствует **фактор специального интеллекта**, представляющий собой совокупность психических свойств, которые необходимы для решения узких задач в том или ином виде деятельности: математической, лингвистической, музыкальной, технической [17].

Х. Гарднер выделял 7 специфических интеллектов в составе общего интеллекта [41]:

1) Лингвистический интеллект – вербальные способности, способности к переработке филологической и грамматической информации;

2) Логико-математический интеллект – способность рассуждать математически и пользоваться математическими символами;

3) Пространственный интеллект – способность к пространственному воображению, к ориентации в пространстве (в том числе – к ориентации на местности по карте);

4) Музыкальный интеллект – способность воспринимать и воспроизводить высотно-тональные и ритмические наборы звуковых сигналов;

5) Телесно-кинестетический интеллект – способность к гармоничным тонко координированным движениям, к грациозным и точным двигательным действиям, (характерен, например, для таких профессий как хирург, балетный артист);

6) Межличностный интеллект – способность понимать других людей, их чувства, переживания, стиль мышления, внутренний мир;

7) Внутриличностный интеллект – способность познавать самого себя, реалистично оценивать свои возможности, положительные и отрицательные стороны, иметь развитое чувство самоидентификации.

Необходимо отметить, что в обследовании связь между мышлением и интеллектом может проявляться по-разному. Человек, имея высокий или средний базовый интеллект, может обнаруживать нарушения мышления, например, искажение уровня обобщения, разноплановость, сверхценные идеи. Конкретность мышления может быть как у людей с низким базовым интеллектом, так и у людей с нарушениями динамики психической деятельности, а также при соответствующем личностном складе кандидата, предпочитающего опираться на конкретные, наглядные, функциональные признаки.

При профотборе нас интересует способность кандидата к обучению, овладению спецификой труда, способность применять полученные знания, сочетать их с ранее имеющимися. Наибольшее внимание мы уделяем диагностике базового интеллекта как общей мыслительной способности, являющейся фундаментом всех остальных мыслительных процессов, а также диагностике абстрактного мышления. При отборе на руководящие должности, а также на специальности, предъявляющие повышенные требования к способности обрабатывать данные, (бухгалтер, программист) нас также интересует уровень логического мышления.

Если условия работы кандидата предполагают наличие хороших способностей к ориентировке на местности (спасатель, пожарный), то также выявляется уровень пространственного мышления. Если условия работы кандидата предполагают понимание работы различных механизмов и предметов техники (например, бортмеханик, архитектор), то дополнительно исследуется техническое мышление.

Также могут использоваться методики, представляющие собой батарею тестов на интеллект, выявляющих различные специальные способности с выведением единого интегрального показателя уровня интеллектуального развития, например, Краткий ориентировочный тест.

## **1.1.2. Стили мышления.**

Стиль мышления – система интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей [2].

Рассмотрим пять основных стилей мышления [2]:

1. **Синтетический стиль мышления.** Люди, обладающие этим стилем мышления, ищут способ создавать что-то качественно новое и оригинальное из вещей или идей, которые сами по себе подобными качествами не обладают, способны комбинировать разные, зачастую противоположные концепции.Их можно описать как теоретиков, сконцентрированных на основополагающих, принципиальных допущениях и положениях. Они не склонны изменять свою позицию в дискуссиях и спорах без должного контробоснования со стороны собеседника.

Синтетики эффективны в задачах, требующих всестороннего рассмотрения ситуации, способны находить творческие пути ее решения.

Однако им так же свойственна повышенная конфликтность, излишнее стремление к новизне и переменам, чрезмерное теоретизирование.

2. **Идеалистический стиль мышления.** Люди, обладающие данным стилем мышления, склонны к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблемы. Также для них характерен повышенный интерес к человеческим ценностям, целям, потребностям и мотивам.

Идеалисты эффективны в плохо структурированных, неподдающихся прогнозу ситуациях, затрагивающих жизненные ценности и чувства людей.

Однако ситуации, предполагающие наличие множества вариантов решения, вызывают затруднения у людей идеалистического стиля мышления. Также идеалисты склонны поверхностно относится к деталям и проблемам.

3. **Прагматический стиль мышления.** Люди, обладающие этим стилем мышления, склонны опираться на личный опыт, которым они руководствуются при оценкеправильности или неправильности идей, решений, поступков, а также жизни в целом. Они способны проявлять гибкость и адаптивность в различных ситуациях. Ориентированы на получение быстрого конечного результата.

Прагматики эффективны в сложных ситуациях, требующих быстрого принятия решения. С энтузиазмом включаются в процесс коллективного мышления, формируя стратегию и тактику быстрого достижения цели.

Однако задачи, требующие длительного времени на их решение, вызывают у людей прагматического стиля мышления снижение мотивации, малую заинтересованность.

4. **Аналитический стиль мышления**.Людей, обладающих этим стилем мышления, отличает логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем. Прежде чем принять решение, они разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации.

Аналитики эффективны в деятельности, характеризующейся стабильностью и постоянством. Склонны систематизировать и структурировать любую полученную ими информацию. Подобное стремление к созданию оптимально удобной структуры, без потери какой-либо качественной ее составляющей способно обеспечить стабильность и эффективность работы.

Однако, для аналитиков характерна недостаточная гибкость мышления, поэтому плохо структурированные ситуации могут вызывать трудности принятия решения. Также аналитики испытывают безразличие к человеческим ценностям и склонны проявлять излишнюю осторожность.

5. **Реалистический стиль мышления.** Люди, обладающие этим стилем мышления, стремятся свести к минимуму вероятность возникновения ошибок, принимая решения взвешенно и обоснованно с опорой на факты и правила. Для них объективным является только то, что можно непосредственно почувствовать или ощутить.

Реалисты способны эффективно действовать в хорошо определенных ситуациях с ясной целью, обеспечивая в группе побуждение на решение текущих неотложных потребностей.

Однако им свойственно стремление действовать по упрощенным, заданным ранее схемам. Расхождения во мнениях с другими людьми склонны игнорировать.

В рамках профессионального психологического отбора нас в первую очередь интересует предпочтение того или иного стиля мышления, так как это позволит определить индивидуальные различия в интеллектуальной деятельности, особенности восприятия, своеобразие способов решения задач и особенности принятия решений, присущие кандидату на замещение вакантной должности. Каждый из рассмотренных нами стилей мышления способен оказаться наиболее эффективным в различных видах профессиональной деятельности, что может положительно влиять на профессиональную успешность. Напротив, выраженное пренебрежение или игнорирование какого-либо стиля мышления может свидетельствовать о том, что данный стиль не будет использоваться даже в тех ситуациях и видах деятельности, для которых он наиболее пригоден, что потенциально может служить источником различных трудностей.

## **1.1.3. Интеллектуальная лабильность.**

Под **интеллектуальной лабильностью** понимается скорость перестройки интеллектуальных процессов при последовательном переходе от решения одной задачи к другой [32].

Интеллектуальная лабильность определяется нейрофизиологическими особенностями строения коры головного мозга, поэтому является биологически детерминированным процессом, на который обучение практически не оказывает влияния. Она зависит от скорости возбуждения и торможения в нейронах, а также от степени уравновешенности этих процессов. Чем выше уровень лабильности, тем быстрее и дифференцированнее реагирует мозг на информацию, содержащуюся в ощущениях, и тем быстрее и координированнее психомоторные реакции. Таким образом, интеллектуальная лабильность определяет скорость и точность восприятия и переработки полученной информации и реакции на нее, поэтому от уровня ее развития сильно зависит скорость, полнота и точность освоения новой деятельности [8].

Показателем лабильности является время, затраченное на задачу, требующую нового способа решения.

С понятием лабильность соотносят такие понятия, как гибкость и подвижность познавательных процессов, которые определяются как способность человека широко использовать имеющийся опыт и знания, находя наиболее целесообразные способы действий, оперативно исследовать известные предметы в новых связях и отношениях, преодолевая шаблонность мышления.

Противоположным лабильности является такое качество, как **ригидность**. Термин ригидность этимологически означает «оцепенелый», «твердый». Данные характеристики в психологии понимаются как неспособность корректировать программу деятельности в соответствии с требованиями ситуации, затрудненность – вплоть до полной неспособности – в изменении намеченной субъектом программы деятельности в условиях, требующих ее перестройки [32].

Лабильность также может быть рассмотрена через структурные характеристики индивидуальной понятийной системы. Лабильность характеризует высокий уровень организации (концептуальной сложности) понятийной системы. В случае ригидности понятийной системы будет наблюдаться изолированность понятий друг от друга и их неизменность (как в плане понимания, так и в применении). Естественно, что содержание этих структур зависит уже от качеств личности и условий ее социализации.

При профотборе нас интересует скорость протекания и гибкость мыслительных процессов кандидатов, определяющие их способность переключаться с решения одного типа задач на выполнение других, особенно в условиях дефицита времени, возможность обучаться новым навыкам в разумное, заложенное для этого время так, чтобы информация была усвоена на должном уровне и могла бы использоваться на практике.

**1.1.4. Внимание. Свойства внимания.**

Для восприятия любого явления необходимо, чтобы оно смогло вызвать ориентировочную реакцию, которая и позволит нам «настроить» на него свои органы чувств. Подобная произвольная или непроизвольная направленность и сосредоточенность психической деятельности на каком-либо объекте восприятия и называется **вниманием** [50]. Под направленностью понимается избирательный характер этой деятельности и ее сохранение, а под сосредоточенностью – углубление в данную деятельность и отвлечение от остального. Из сказанного можно сделать вывод, что у внимания нет своего собственного продукта, оно лишь улучшает результат других психических процессов [24].

К свойствам внимания относятся его объем, устойчивость, концентрация, избирательность, распределение и переключаемость.

**Объем внимания** характеризует количество одновременно воспринимаемых объектов. Существуют определенные закономерности, влияющие на выраженность этого свойства внимания. Во-первых, возрастные. Если взрослому человеку быстро предъявлять набор несвязных между собой предметов, он воспримет их в среднем в количестве 7±2. В аналогичной ситуации ребенок – 3-4. Во-вторых, объем внимания зависит от того, что мы воспринимаем. Если между объектами есть связь, или мы можем ее установить, предметы нам знакомы, то объем внимания увеличивается. Если в наборе встречается совершенно новый для нас объект, то он, стягивая на себя внимание, резко ограничивает его объем [33].

**Распределение внимания** – способность рассредоточить внимание на значительном пространстве, параллельно выполнять несколько видов деятельности или совершать несколько различных действий [33]. Однако это не всегда означает, что разные виды деятельности в буквальном смысле слова выполняются параллельно. Такое бывает редко, и подобное впечатление создается за счет способности человека быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, успевая возвращаться к продолжению прерванного до того, как наступит забывание [38].

**Устойчивость внимания** – способность в течение длительного времени удерживать внимание на каком-либо объекте, предмете деятельности, не отвлекаясь и не ослабляя внимание [38]. Выраженность этого свойства особенно необходима, с одной стороны, при выполнении деятельности, протекающей в неблагоприятной обстановке, со многими отвлекающими стимулами, с другой стороны, при выполнении деятельности, которая характеризуется ярко выраженной монотонностью, однообразием [33].

**Концентрация** **внимания** – это степень сосредоточения на одном объекте, одной деятельности, другими словами, уровень вовлеченности в работу. Необходимо отметить, что рассматривается не длительность включенности в процесс, а степень, глубина сосредоточенности на работе. В данном случае поле восприятия резко сужается. Высокая концентрация внимания позволяет увидеть в предмете или явлении то, что не дается беглому взору. Высокий уровень концентрации определяется также тем, что человек не отвлекается от «своего» предмета, даже если в поле его возможного восприятия появляются другие очень яркие раздражители [33].

Высокий уровень концентрации часто соседствует с рассеянностью, которая является обратной стороной увлеченности, поглощенности каким-то делом [33].

**Переключаемость внимания** понимается как перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на иной. Данное свойство внимания проявляется в скорости, с которой человек может переносить свое внимание с одного объекта на другой. Такой перенос может быть как непроизвольным, так и произвольным [38].

**Избирательность внимания** связана с возможностью успешной настройки (даже при наличии помех) на восприятие информации, относящейся к сознательной цели [1].

Различные свойства внимания в значительной мере независимы друг от друга: так например высокий объем внимания совсем не обязательно сопровождается высокой концентрацией [48]. В то же время свойства внимания можно сгруппировать, объединив, например, объем и распределение как свойства, характеризующие широту внимания, а также устойчивость и переключение как свойства, в которых проявляется динамическая сторона внимания [24].

Так как многим специалистам МЧС России, особенно в условиях ЧС, зачастую необходимо выполнять несколько различных видов действий и удерживать во внимании большое количество объектов, то для целей профотбора наиболее важными свойствами внимания являются объем и распределение. При отборе на должности, предъявляющие особые требования к внимательности кандидата также исследуются такие свойства внимания как избирательность, концентрация, устойчивость и переключаемость.

**1.1.5. Память. Виды памяти.**

**Память** – форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, хранении и последующем воспроизведении и узнавании прошлого опыта, делающая возможным его повторное использование в деятельности или возвращение в сферу сознания [50]. Также важным процессом в памяти является процесс забывания, благодаря которому сохраняется и воспроизводится только та информация, которая нужна, важна и часто используется человеком, что способствует большей скорости и эффективности деятельности, не затрудненной обработкой огромных массивов данных, полученных за все время жизни от всех органов чувств.

Память связывает прошлое субъекта с его настоящим и будущим и является важнейшей познавательной функцией, лежащей в основе развития и обучения.

Основными процессами памяти являются запоминание, сохранение, узнавание, воспроизведение и забывание.

**Запоминание** – процесс, направленный на сохранение в памяти полученных впечатлений, предпосылка сохранения.

**Сохранение** – процесс активной переработки, систематизации, обобщения материала, овладения им.

**Воспроизведение и узнавание** – процессы восстановления прежде воспринятого. Различие между ними заключается в том, что узнавание имеет место при повторной встрече с объектом, при повторном его восприятии. Воспроизведение же происходит в отсутствие объекта [50].

Указанные процессы не являются автономными психическими способностями. Они формируются в деятельности и определяются ею. Запоминание определенного материала связано с накоплением индивидуального опыта в процессе жизнедеятельности. Использование в дальнейшей деятельности того, что запомнилось, требует воспроизведения. Так как каждый момент поведения человека определяется его жизненным опытом, сохранение материала в памяти зависит от участия в деятельности личности [43].

Память лежит в основе способностей человека и является условием научения, приобретения знаний, формирования умений и навыков. Без памяти невозможно нормальное функционирование ни личности, ни общества [38].

Поскольку память включена во все многообразие жизни и деятельности человека, то и формы ее проявления чрезвычайно многообразны.

В зависимости от характера психической активности память делится на двигательную, эмоциональную, образную и словесно-логическую [43].

**Двигательная память** – это запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений и их систем. Встречаются люди с ярко выраженным преобладанием этого вида памяти над другими ее видами. Огромное значение двигательной памяти состоит в том, что она служит основой для формирования различных практических и трудовых навыков, равно как и навыков ходьбы, письма и т.д. без памяти на движения мы должны были бы каждый раз учиться ходить, двигаться, писать и т.д. [43].

**Эмоциональная память** – это память на чувства. Эмоции всегда сигнализируют о том, как удовлетворяются наши потребности и интересы, как осуществляются наши отношения с окружающим миром. Поэтому эмоциональная память имеет очень важное значение в жизни и деятельности каждого человека. Пережитые и сохраненные в памяти чувства выступают как сигналы либо побуждающие к действию, либо удерживающие от действия, вызвавшего в прошлом отрицательные переживания. Способность сочувствовать другому человеку, сопереживать герою книги основана на эмоциональной памяти [43].

**Образная память** – это память на представления, на картины природы и жизни, а также на звуки, запахи, вкусы. Она бывает зрительной, слуховой, осязательной, обонятельной, вкусовой. Если зрительная и слуховая память обычно хорошо развиты и играют ведущую роль в жизненной ориентировке всех нормальных людей, то осязательную, обонятельную и вкусовую память в известном смысле можно назвать профессиональными видами памяти, как и соответствующие ощущения, они особенно интенсивно развиваются в связи со специфическими условиями деятельности [43].

**Словесно-логическая память** – это память на мысли. А так как формой существования мысли является речь, данная память называется словесно-логической.

В зависимости от характера целей деятельности память делится на непроизвольную и произвольную.

**Непроизвольная память** – это такая память, в которой запоминание и воспроизведение осуществляется без наличия специальной цели что-то запомнить или припомнить.

**Произвольная память** – это память, в которой ставится специальная мнемическая цель, т.е. человек ставит перед собой цель что-то запомнить или вспомнить.

В зависимости от продолжительности закрепления и сохранения материала память может быть кратковременной, долговременной и оперативной.

**Кратковременная память** – это память, в которой информация хранится несколько секунд. Кратковременная память характеризуется кратким сохранением информации после однократного, очень непродолжительного восприятия и немедленным воспроизведением (в первые секунды после восприятия материала) [43].

Исследователь Джордж Миллер доказал, что **объем кратковременной памяти** определяется числом объектов и равен 7±2. Данный показатель, названный «числом Миллера», отражает то количество информации (набор слов или цифр), которое способен удержать в кратковременной памяти среднестатистический человек [1, 38, 43].

**Долговременная память** – это память, в которой информация может храниться длительно – от нескольких минут до нескольких лет, и даже всю жизнь.

Под **оперативной памятью** понимаются мнемические процессы, которые обслуживают непосредственно осуществляемую деятельность или ее действия. Например, человек при умножении чисел помнит промежуточный результат лишь до тех пор, пока не получит конечный результат. Сохранение этого промежуточного результата на необходимое человеку время – и есть оперативная память.

В зависимости от использования способов запоминания память делится на опосредованную и непосредственную.

**Опосредованная память** – это память, при которой используются специальные средства для запоминания.

**Непосредственная память** – это память, при которой запоминание информации осуществляется без специальных вспомогательных средств.

Для целей профотбора наиболее важным представляется исследование кратковременной и долговременной памяти, так как эти виды памяти лежат в основе обучения, извлечения информации из прошлого опыта и действий на основе данной информации. При этом, поскольку большинство данных, с которыми приходится работать, представлены в словесном виде, то чаще всего исследуется именно словесно-логическая память.

Если для работы кандидата важно восприятие и запоминание информации в визуальной модальности, то проводится исследование образной памяти (например, у пожарных боевых расчетов и начальников караула пожарной части). Если профессия или должность кандидата подразумевает работу с большими массивами данных и быстрое принятие множества решений, также может проводиться изучение оперативной памяти.

Опосредованная память исследуется, когда необходимо изучить влияние особенностей мышления кандидата и его личностных качеств на выбор средств запоминания и его продуктивность.

Итак, мы рассмотрели основные понятия и определения, используемые при изучении интеллектуально-мнестической сферы, включая мышление и интеллект, стили мышления и интеллектуальную лабильность, память и внимание. Данная сфера включает в себя те основные процессы и функции, которые являются базисом, определяющим принципиальную возможность овладения профессией и профессиональными навыками, а также эффективность и успешность выполняемой работы. Без внимания человек не будет воспринимать и адекватно обрабатывать поступающую информацию, пропуская мимо себя данные, отвлекаясь и делая много ошибок. Без памяти, восприняв верно информацию, он не сможет ее удержать, запомнить, закрепить или вовремя воспроизвести, а значит воспользоваться данной информацией. Имея низкую интеллектуальную лабильность, кандидат будет очень медленно обучаться, воспринимать новое, даже при нормальных памяти и внимании, испытывать трудности при резком изменении ситуации. Без интеллекта и мышления, даже имея в распоряжении достаточную для работы и принятия решения информацию, человек не сможет ее верно понять, истолковать, проанализировать, а значит применить имеющиеся знания на практике. Таким образом, достаточное развитие свойств интеллектуально-мнестической сферы является одним из наиболее существенных факторов при принятии решения о выставлении общей категории профессиональной психологической пригодности.

**1.2. Основные понятия и определения, используемые при изучении эмоционально-личностной сферы.**

**1.2.1. Подходы к рассмотрению личности.**

Существует множество подходов к рассмотрению личности, среди которых основными являются теория черт личности и типологический подход.

**Типологический или номотетический подход** предполагает рассмотрение личности с точки зрения того общего, что у нее есть с другими людьми. Похожих по своим качествам субъектов относят к одному и тому же типу. Результаты исследования личности в этом подходе четко обоснованы, так как предполагают сравнение с некими нормами и критериями, и поэтому могут быть воспроизведены другими психологами в силу своей объективности. Их удобно использовать для прикладных задач, таких как отбор респондентов и прогнозирование их поведения. Критики этого подхода в качестве его недостатков называют поверхностность, искусственность выделенных типов и недостаточный учет индивидуальности. Очевидно, что два человека, отнесенные к одному типу, например, два экстраверта, могут достаточно сильно отличаться друг от друга [27, 30, 49].

**Теорию черт личности или идеографический подход** предложил Гордон Олпорт. С его точки зрения, анализ отдельной личности должен быть глубоким и всесторонним, и отражать те уникальные качества – черты личности, что отличают данного человека от других. Черты личности относительно независимы друг от друга и мало меняются в течение жизни. Олпорт выделял кардинальные черты – ярко выраженные, определяющие жизненный путь личности, центральные черты – проявляющиеся в большинстве ситуаций и легко заметные другим людям, а также вторичные – черты, выраженные не так сильно и проявляющиеся периодически. Основным недостатком идеографического подхода считается его субъективность: одно и то же качество разными психологами может быть описано по-разному, одним, например, как гибкость, другим как беспринципность, одним как раскованность, другим как несдержанность. Основным достоинством – возможность создания целостного портрета личности, соподчиненно объединяющего все его характеристики в определенной логической взаимосвязи [27, 30, 37, 49].

Мы считаем целесообразным объединение теории черт и типологического подхода в единый интегральный подход, что реализуется как в подборе диагностического инструментария, так и в интерпретации полученных результатов. Так, при сборе и интерпретации данных мы в основном опираемся на объективный, номотетический подход, а идеографический подход используем при соотнесении комплекса полученных данных друг с другом. Тем самым выстраиваем иерархичное, непротиворечивое описание целостной личности, где все характеристики соответствуют именно данному человеку и описывают его основные ведущие черты и типичное поведение, а не являются просто набором несвязанных между собой качеств.

**1.2.2. Темперамент. Характер. Личность.**

В структуре личности можно выделить 3 уровня: уровень индивида, уровень характера и уровень непосредственно-личностный.

Первый уровень – это уровень индивида.

**Индивид** – это характеристика человека как особи данного биологического вида. К индивидному уровню относятся половые, физиологические и психофизиологические характеристики, а также различия в асимметрии полушарий и темпераменте. Это наиболее постоянные и неизменные свойства человека, определяемые его генотипом. Они наименее подвержены социальному влиянию [37].

Наиболее существенной характеристикой человека как индивида является темперамент.

**Темперамент** – это совокупность динамических особенностей психической деятельности, таких как темп, ритм, сила психических процессов, общая интеллектуальная, двигательная и эмоциональная активность, скорость возникновения и угасания реакции, способность переключаться с одной деятельности на другую. Темперамент не определяет содержательных характеристик поведения, не может указать направления, в котором будет развиваться личность, он лишь задает рамки этого развития [30, 41].

Вторым уровнем является уровень характера. Под **характером** мы понимаем совокупность устойчивых свойств личности, которые проявляются в типичных для нее отношениях к миру, способах деятельности, стилях поведения и переживаний. Формирование характера происходит в процессе взаимодействия темперамента со средой, при этом одни природные свойства усиливаются и заостряются, другие переходят под контроль сознания, смягчаются, трансформируются [41, 49].

В норме хорошо адаптированный человек способен использовать разные стратегии и способы поведения, гибко приспосабливая свои реакции к требованиям среды.

Когда отдельные черты характера чрезмерно усиливаются, что обеспечивает более узкий диапазон возможных реакций, говорят об **акцентуации характера** (термин К. Леонгарда). Акцентуированная личность более уязвима, в личностно-значимых или стрессогенных ситуациях может действовать, используя свои типичные реакции, хотя они явно неприменимы, что выглядит как неадекватность действий. При этом, если условия жизни и деятельности благоприятны для акцентуанта, то он может быть высоко адаптирован и очень продуктивен, достигая вершин в верно выбранной области [49].

Тогда как акцентуация характера является крайним вариантом психической нормы, то такое заострение черт характера, как психопатия, выходит за пределы нормы.

Под **психопатией** понимается нарушение характера, отвечающее 3 критериям П.Б. Ганнушкина: наличием тотальности, стабильности и дезадаптации.

**Тотальность** означает, что одно и тоже качество (например, тревожность) должно проявляться в разных сферах жизни, например в семье, на работе, при общении с незнакомыми людьми.

**Стабильность** означает, что данное качество должно неизменно наблюдаться в течение длительного времени (обычно, начиная с подросткового возраста или ранее и до конца жизни). При этом должны отмечаться отчетливые нарушения социальной **адаптации,** которая, в отличие от таковой у акцентуированных личностей, может происходить не только в сложных стрессогенных условиях, но и в обычной жизни. Так, например, психопаты могут испытывать выраженные трудности в установлении и поддержании межличностных отношений, выполнении трудовых обязанностей и закреплении на рабочем месте [41].

В современной психологии и психиатрии на смену понятию «психопатия» приходит понятие личностное расстройство.

Третий уровень – уровень непосредственно-личностный.

**Личность** по А.В. Петровскому – это человек как общественный индивидуум, субъект познания и объективного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способное к трудовой деятельности [48].

Человек рождается индивидом, а личностью становится в процессе развития, через общение, путем усвоения и интериоризации социального опыта.

Специфика человека как личности определяется активностью – стремлением субъекта изменять и преобразовывать мир, действовать за пределами требований ситуации и социальных ролей, создавать, творить. Также важны направленность – устойчивая доминирующая система мотивов, ценностей и установок, определяющая всю деятельность человека, и целостность – интегративная структура, обеспечивающая иерархически соподчиненную работу всех психических свойств и процессов [23].

Таким образом, если характер – это способ осуществления деятельности, стиль реализации определенной жизненной позиции, то именно личность и задает, и определяет данную позицию, наполняя ее смыслом и содержанием.

Разницу между характером и личностью хорошо проясняют примеры Б.С. Братуся [12]: «хороший человек с плохим характером» (личность направлена на созидание, при этом человек может быть излишне вспыльчив и раздражителен) и «плохой человек с хорошим характером» (личность совершает асоциальные поступки, при этом человек уравновешен и приятен в общении).

Таким образом, формируя целостный портрет личности, необходимо учитывать все ее уровни в их взаимовлиянии и взаимодействии.

Свойства и качества индивидного уровня, которые нам важны, подробно описаны в главе, посвященной психофизиологической сфере.

В рамках профотбора мы выявляем черты характера кандидата и определяем, находятся ли они в норме или выходят за ее пределы. Акцентуация и, тем более, превышение границ нормы способны затруднить или даже нарушить адаптацию и помешать оптимальному выполнению должностных обязанностей.

**1.2.3. Самооценка.**

**Самооценкой** называется оценка личностью самой себя, своих возможностей и результатов деятельности, личностных качеств и места среди других людей [44].

Самооценка отражает уровень самоуважения и самопринятия, степень удовлетворенности собой, а также уверенности в себе. Она формируется на базе оценок окружающих, которые, интериоризируясь, превращаются в самоотношение [35].

Самооценка по уровню может быть высокой, средней или низкой, а по степени реалистичности – адекватной или неадекватной (завышенной или заниженной).

Личности с **высокой самооценкой** высоко оценивают свои способности и личностные качества (выше, чем большинство людей), не сомневаются в себе и в своем будущем успехе, считают себя способными и достойными многого достичь.

Личности со **средней самооценкой** считают, что они не сильно отличаются от других людей, то есть такие же, как большинство. У них в целом достаточный уровень самоуважения и самопринятия, достаточная степень удовлетворенности собой и уверенности в себе.

Личности с **низкой самооценкой** считают себя хуже, чем большинство людей, негативно оценивают свою способность решать задачи и достигать успеха.

Люди с **адекватной самооценкой** правильно оценивают свои силы и способности, уверены в себе, способны выбирать задачи себе по силам и ответственно подходить к их выполнению, склонны иметь ровный фон настроения.

 **Неадекватная самооценка** служит источником различных трудностей для ее обладателя и затрудняет адаптацию. Люди с неадекватно **завышенной самооценкой** характеризуются недостаточной критичностью, безответственностью, неумением планировать свою деятельность и отвечать за последствия своих поступков, а также сложностями в построении прочных межличностных отношений. Люди с неадекватно **заниженной самооценкой** склонны к невротизации, депрессиям, тревожности, не уверены в себе, обидчивы, мнительны, характеризуются повышенностью требовательностью к себе и часто неуспешны в деятельности.

В рамках профотбора мы всегда обращаем внимание на самооценку кандидата на замещение вакантной должности, но исследуем ее не напрямую, а оцениваем исходя из результатов личностных тестов. Так, например, депрессивные и тревожные личности склонны иметь среднюю или низкую самооценку, а гипоманиакальные и импульсивные – высокую.

**1.2.4. Социальные роли. Лидерство. Конформность.**

Один из этапов становления личности – освоение **социальных ролей**.

Суть роли – в соблюдении определенных заданных норм и требований по отношению к конкретной группе людей. Те социальные группы, к которым человек принадлежит, определяют те формальные роли, которые ему необходимо освоить. Например, мужчина на работе может играть роль руководителя, в транспорте – пассажира и т. д. При этом любой человек, оказавшийся на его месте, соблюдал бы тот же неизменный список требований [27].

Кроме формальных ролей, есть неформальные. Под неформальными ролями понимаются некоторые устойчивые шаблоны, которые связаны с ожиданием от человека определенного стабильного поведения, которое он и раньше демонстрировал. Требования к неформальным ролям варьируются в зависимости от характеристик человека, который ее играет. Так, если брать неформальную роль лидера, то список норм и требований к авторитарному лидеру будет отличаться от аналогичного списка к демократическому, а выбор роли определяться свойствами характера человека.

Остановимся подробнее на феномене лидерства.

**Лидер** – это такой член группы, за которым остальные признают право определять направление и характер деятельности всей группы, регулировать в ней протекание межличностных отношений и принимать ответственные решения в значимых ситуациях. В отличие от него, формальная роль **руководителя** предполагает регулирование официальных отношений, большую стабильность в статусе и проявлениях (лидеры могут стихийно меняться и их деятельность зависит от настроения группы), использование санкций [3].

Часто, чтобы быть успешным руководителем и эффективно управлять людьми, как в малых, так и в больших группах, необходимо владение ролью лидера, что требует проявления таких качеств, как энергичность, уверенность в себе, развитые организаторские и коммуникативные склонности, высокая самооценка.

Также важным индивидуальным качеством, которое существенно влияет на внутригрупповые процессы, является конформность.

**Конформность** – это податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его мнения и поведения в соответствии с мнением и поведением большинства [44].

Петровский А.В. выделяет 3 типа конформного поведения [3]:

1. Внутригрупповую внушаемость, когда мнение группы бесконфликтно принимается («Начальник дал задание и предложил самим выстроить план работы. Мне досталась вот эта часть работы, и значит ее надо сделать»);

2. Собственно конформность, когда присутствует внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении (Например, «Начальник дал задание и предложил самим выстроить план работы. Я не согласен с распределением работы, но не хочу ссориться с коллегами, поэтому принимаю их вариант, хотя очень недоволен и раздражен»);

3. Коллективизм или коллективистическое самоопределение, когда личность сознательно принимает оценки, правила, нормы и задачи группы (Например, ««Начальник дал задание и предложил самим выстроить план работы. Я взял ту часть задания, с которым, как я думаю, я справлюсь лучше всего и смогу показать себя как хорошего профессионала. У нас принято выполнять свою работу хорошо. Я горжусь своей профессией, и стремлюсь к высокими результатам. От моей части работы многое зависит»).

Конформность тесно связана с групповой сплоченностью и позволяет эффективно и согласованно выполнять деятельность, требующую слаженной работы нескольких человек.

Людей, демонстративно занимающих позицию отрицания и несоблюдения групповых норм, противостоящих мнению группы любой ценой, называют **негативистами**. Они зависимы от группы и привязаны к ее мнению, но их цели не совпадают с групповыми.

Явление, противоположное конформности – **независимость**. Самостоятельные, независимые люди опираются только на собственные мнения, суждения, установки. Их деятельность эффективнее, когда они работают одни [3, 23, 44].

При проведении профотбора на руководящие должности нас интересует степень выраженности лидерских черт кандидата. При отборе на специальности, требующие умения работать в команде (например, пожарный) нам важна степень конформности, зависимости от группы, способности соблюдать групповые правила и нормы.

**1.2.5. Эмоции. Аффекты. Чувства. Настроение и эмоциональный фон.**

**Эмоции** – это психические процессы, протекающие в форме переживаний и отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций для жизнедеятельности человека. Эмоции могут быть как реакцией на текущую ситуацию, так и на прошлую или будущую, а также воображаемую. Основные базовые эмоции это: гнев, страх, удивление, радость, печаль, отвращение [19, 20, 30].

Важнейшими параметрами эмоций являются знак (положительные или отрицательные эмоции), интенсивность, длительность, реактивность (быстрота возникновения или изменения эмоции), степень осознанности и степень произвольного контроля [56].

Личности, у которых длительность эмоций больше, чем у большинства индивидуумов, и их угасание происходит очень медленно, обладают таким качеством как **ригидность** – склонность фиксироваться на переживаниях (особенно негативных).

 Интенсивные, бурно протекающие и кратковременные эмоциональные реакции с ослаблением волевого контроля над поведением называют **аффектами**. В состоянии аффекта внимание сильно сконцентрировано на объекте переживания, и снижена способность переключиться на что-то другое. При этом способность прогнозировать последствия своих поступков также снижается.

**Чувства** – это устойчивые эмоциональные отношения человека к явлениям действительности, отражающие значение этих явлений в связи с его потребностями и мотивами. В отличие от эмоций чувства более осознанны, длительны, устойчивы, предметны и конкретны. Одно и то же чувство может быть реализовано в разных эмоциях, например, чувство любви может порождать эмоции гнева, радости, печали и т.д. Если эмоции связаны с биологическими процессами и их переживание и выражение одинаково для всех людей, то чувства социальны по происхождению, опосредованы системой ценностных установок человека и индивидуальны по проявлениям. В зависимости от сферы, к которой они относятся, чувства можно разделить на нравственные, интеллектуальные и эстетические [20, 30].

**Нравственными** называют чувства, которые человек переживает при восприятии явлений действительности и сравнении этих явлений с нормами, выработанными обществом. Сюда относятся чувства нежности, симпатии, дружбы, патриотизма, долга, вражды, зависти, злорадства, ненависти.

**Интеллектуальными** называют чувства, связанные с познавательной деятельностью человека. К интеллектуальным чувствам относятся любопытство, удивление, радость, сомнение, недоумение, чувство догадки и уверенности.

**Эстетическими** называют чувства, связанные с переживаниями удовольствия или неудовольствия от красоты или безобразия воспринимаемых объектов, будь то явления природы, предметы искусства или люди, а также их поступки и действия. В эту группу чувств входят чувства волнения, восторга, восхищения, красоты, гармонии, смешного и трагического.

Длительно протекающее эмоциональное состояние, окрашивающее все поведение, называется **настроением или эмоциональным фоном**. Настроение в отличие от эмоций менее интенсивно и меньше отнесено к каким-то стимулам. Оно отражает бессознательную обобщенную оценку того, как на данный момент складываются обстоятельства и сильно зависит от таких факторов как работа эндокринной и нервной систем человека, а также состояние его здоровья. Настроение может оставаться неизменным в течение часов, дней и даже недель. Люди с быстро меняющимся настроением обладают **лабильным** эмоциональным фоном, с постепенно меняющимся – ровным эмоциональным фоном.

Определенный эмоциональный фон предрасполагает человека к переживанию определенных эмоций, например, негативно окрашенный эмоциональный фон может провоцировать переживания гнева или тревоги по поводу возникающих стимулов. Также настроение оказывает большое влияние на эффективность деятельности. Люди с позитивно окрашенным ровным эмоциональным фоном более продуктивны и устойчивы [26].

На силу и преобладание определенных чувств, эмоций и фона настроения часто опираются психологи при классификации типов личности или характера, выделяя это в качестве личностного свойства. Такими свойствами могут быть оптимизм или пессимизм, тревожность или застенчивость, обидчивость или гневливость [26, 56]. Также часто рассматривается такая черта личности, как эмоциональность.

В узком смысле под **эмоциональностью** по П. Фрессу понимается проявление более частых и более сильных эмоций, чем это обычно свойственно людям.

Более широко **эмоциональность** рассматривал В.Д. Небылицын, выделявший в ней: впечатлительность – способность человека эмоционально реагировать на те ситуации, которые не вызывают отклика у других; импульсивность – быстроту, с которой эмоция становится побудительной силой поведения без предварительного обдумывания последствий своих поступков и сознательного намерения к совершению этих поступков; а также эмоциональную лабильность [20].

В этой связи важным понятием представляется **эмоциональная устойчивость** по Я. Рейковскому– способность эмоционально возбужденного человека в напряженной ситуации сохранять определенную направленность своих действий, адекватное функционирование и контроль над выражением эмоций [20]. Эмоциональная устойчивость зависит от того, какие защитные механизмы задействует личность в сложных ситуациях и насколько эффективна их работа.

В рамках профотбора у кандидатов нас интересует адекватность и интенсивность эмоций, способность их выражать и контролировать, а также преобладающий фон настроения. Особое внимание мы обращаем на выраженность отрицательных эмоций и чувств, таких как тревога, гнев, страх, печаль и соответствующих черт личности – тревожности, агрессивности, пессимистичности. Также мы оцениваем ригидность или лабильность эмоций и настроения.

**1.2.6. Защитные механизмы личности.**

**Психологическая защита** – это специальная система стабилизации личности, направленная на ограждение сознания от неприятных, травмирующих переживаний, сопряженных с внутренними и внешними конфликтами, состояниями тревоги и дискомфорта. Если защитные механизмы слабы, переживания могут «затопить» человека. В противоположном случае, слишком сильные защиты могут требовать для своего поддержания больших затрат энергии, что в ряде случаев может привести к нарушениям адаптации и формированию невротического поведения (например, постоянное мытье рук как форма защиты от тревоги). Для нормальной адаптации нужен оптимальный уровень функционирования защит [36].

Перечислим основные психологические защиты [28, 30]:

 **Соматизация** – переход тревоги и психоэмоционального напряжения в соматические симптомы, ухудшение физического самочувствия вплоть до формирования заболевания.

**Уход в болезнь** – принятие роли больного с целью получить сочувствие и поддержку окружающих, стремление отказаться от ответственности и самостоятельности в решении проблем.

**Обесценивание** – снижение ценности и желанности исходных потребностей при невозможности их достичь.

**Вытеснение** – забывание или игнорирование травмирующей информации с переводом ее из сознания в бессознательное.

**Реализация эмоциональной напряженности в непосредственном поведении (отреагирование, отыгрывание)** – реализация возникающих импульсов в поведении сразу, без соотнесения с собственными ценностями и установками и без анализа возможных последствий.

**Проекция** – процесс, в результате которого внутреннее воспринимается как приходящее извне, в частном случае, приписывание своих чувств, качеств и желаний другим людям.

**Рационализация** – стремление дать логически связное и моральное приемлемое объяснение тому, что на самом деле происходит по другим причинам. Чаще всего бывает по типу «сладкий лимон» – «произошедшее плохое событие не так плохо, оно является ценным опытом»; а также по типу «кислый виноград» – «не произошедшее хорошее событие не так уж и хорошо, оно могло повлечь за собой неприятные последствия».

**Формирование ритуалов** – совершение действий, имеющих бессознательное значение искупления вины или магической защиты в стереотипной форме снова и снова (мытье рук или поверхностей, счет предметов и т.д.)

**Формирование ограничительного поведения** – активное избегание объектов, вызывающих тревогу или страх.

**Аутизация** – ограничение социальных контактов, замыкание в себе, в своем внутреннем мире.

**Уход в фантазии** – удовлетворение потребностей не в реальном мире, а в воображаемом.

**Отрицание** – отказ признавать существование неприятностей или проблем, позиция «все прекрасно и все к лучшему» независимо от реального положения дел.

В рамках профотбора мы непосредственно не тестируем ведущие защиты, выявляя их косвенным путем и во время индивидуальной беседы. Эта информация нам важна, во-первых, с точки зрения того, что у разных типов личности ведущие защитные механизмы разные [6] (например, у истерических личностей – вытеснение, у шизоидных – уход в фантазии и рационализация и т.д.); во-вторых, потому что это знание позволяет сказать, насколько эффективно его защиты способны устранять тревогу, а также спрогнозировать и описать поведение человека в стрессовой ситуации – будет ли он действовать адаптивно или дезадаптивно, проявит ли конфликтность или отреагирует по невротическому типу и т.д.

**1.2.7. Стресс. Тревожность. Фрустрация. Агрессивность.**

Защитные механизмы также важны потому, что помогают адекватно перерабатывать переживания, вызванные ситуациями фрустрации и стресса.

**Стресс** – это неспецифическое состояние повышенной напряженности в ответ на внутренние или внешние требования, возникающее в ситуациях, когда нормальная адаптивная реакция недоста­точна [35].

Селье Г. выделял 3 фазы стресса. В первой фазе – **фазе тревоги** – осуществляется мобилизация ресурсов организма, повышается его устойчивость и работоспособность, организм функционирует с большим напряжениям, осуществляя множество психофизиологических перестроек. Во второй фазе – **фазе резистенции** – адаптационные резервы организма расходуются сбалансированно, адаптация к стрессу максимальна, организм функционирует наиболее близко к норме. При этом если стрессор действует слишком долго или слишком силен, а также если ресурсов организма недостаточно, то наступает третья фаза стресса – **фаза истощения**. Функциональные резервы организма исчерпаны, дальнейшее приспособление обеспечивается за счет невосполнимых энергетических ресурсов организма, наступают необратимые изменения [30].

**Стрессоустойчивым** согласно этой концепции будет являться человек, способный переносить разного рода нагрузки без выхода на стадию истощения. Стрессоустойчивость зависит от развитости различных личностных свойств и качеств. Так, вероятность возникновения стресса повышает такое свойство личности, как тревожность, характеризующее степень склонности субъекта к переживанию тревоги.

 **Тревога** – это эмоциональное состояние, характеризующееся ощущением угрозы, чувством опасения и неопределенного беспокойства. В случае, когда уровень тревоги слишком высок, происходит перенапряжение регуляторных механизмов, что может приводить к психофизиологическим и поведенческим нарушениям. При этом слишком низкий уровень тревоги может приводить к тому, что не произойдет мобилизации сил и резервов организма в ответ на поступающие раздражители (неоптимальный способ реагирования).

Частным случаем стресса является фрустрация.

**Фрустрация** – это психическое состояние, возникающее в случае, когда человек на пути к достижению цели сталкивается с препятствиями, которые непреодолимы для него или воспринимаются как таковые [25].

**Высокая толерантность к фрустрации (или высокий порог фрустрации)** означает переносимость человеком возникающего чувства неудовлетворенности, способность адекватно оценивать фрустрирующую ситуацию и находить оптимальный выход из нее, в том числе при помощи и поддержке других людей. При низкой толерантности к фрустрации в сложных ситуациях у субъекта могут появляться различные дезадаптивные реакции и неконструктивные формы поведения.

 Одной из возможных реакций в ответ на фрустрацию является **агрессия** – мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам сосуществования людей в обществе и направленное на причинение ущерба одушевленным или неодушевленным объектам. **Агрессивностью** называется личностная черта, предрасполагающая человека в ситуациях фрустрации вести себя агрессивно [35].

В кандидатах на работу и учебу нам важна степень стрессоустойчивости, величина порога фрустрации, вероятность появления дезадаптивных форм поведения в стрессовых ситуациях, личностные качества, способствующие оптимальному приспособлению, например высокий уровень личностной интегрированности. Также важно, способен ли кандидат выстраивать социально-приемлемое поведения в личностно-значимых ситуациях без проявлений агрессии и конфликтности.

Итак, мы рассмотрели основные понятия и определения, используемые при изучении эмоционально-личностной сферы. Данная сфера отражает те качества, которые обеспечивают успешную адаптацию в профессиональной среде, а также общий уровень психической адаптации в социуме.

Под **психической адаптацией** понимается процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды [7].

 Достаточный уровень адаптации характеризуется следующими параметрами:

* способностью устанавливать и поддерживать адекватные рабочие отношения с коллегами, руководством и подчиненными;
* способностью продуктивно взаимодействовать с профконтингентами (например, психологу с офицерами или курсантами);
* принятием себя как части коллектива;
* усвоением ценностей организации и ее целей;
* соблюдением принятых в социуме и профессиональной группе норм и правил;
* способностью выбирать оптимальные формы поведения, отсутствием асоциальных, деликвентных проявлений и т.д.

Нарушению адаптации способствуют:

* наличие акцентуаций или психопатий, затрудняющих гибкое приспособление к внешним условиям;
* низкая или неадекватная самооценка, способствующая дефектам оценки собственных сил и ошибкам планирования, невротическим реакциям и состояниям в сложных стрессовых обстоятельствах;
* негативистическая или выраженная индивидуалистическая направленность, отрицание и несоблюдение групповых норм и правил, противостояние мнению группы, что может привести к возникновению конфликтов, отвержению таких людей в коллективе;
* преобладание негативного фона настроения, наличие тревожности, агрессивности, выраженного чувства вины и стыда, которые могут затруднять адекватное взаимодействие с другими людьми, препятствовать выполнению рабочих обязанностей из-за наличия постоянного внутреннего напряжения;
* низкий порог фрустрации, низкая стрессоустойчивость, приводящие к дезадаптации и ухудшению психофизиологического и психологического состояния человека в фрустрирующих или стрессовых ситуациях, вплоть до развития психосоматических заболеваний или суицидальных тенденций;
* отсутствие необходимых коммуникативных навыков, чрезмерная замкнутость, враждебность или конфликтность, мешающая установлению контактов с другими людьми.

Таким образом, при наличии общих способностей именно гармоничное развитие эмоционально-личностной сферы является залогом успешной профессиональной адаптации. Кандидат может иметь, к примеру, блестящий интеллект, но если он не выполняет при этом требования начальства, имея свои собственные цели, или считая, что знает лучше, то его деятельность не будет продуктивной. Также способности агрессивного, создающего напряженную обстановку в коллективе сотрудника могут быть хороши, но в целом эффективность работы группы из-за его присутствия будет снижаться и т.д. Поэтому оценка эмоционально-личностной сферы является важным фактором при принятии решения о приеме на обучение, службу или работу.

**1.3. Основные понятия и определения, используемые при изучении мотивационно-волевой сферы.**

## **1.3.1. Потребности и мотивы.**

**Потребность** – это состояние объективной нужды организма в чем-то, что лежит вне его и составляет необходимое условие его нормального функционирования [13].

Существуют разные классификации потребностей, например, в отечественной традиции школы А.Н. Леонтьева выделяют биологические потребности, социальные (из них наиболее важная – потребность в общении) и познавательные [13].

Согласно концепции А. Маслоу [30] у человека существует семь классов потребностей:

1. Физиологические потребности (голод, жажда, сексуальные потребности и т.п.);
2. Потребности в безопас­ности (чувствовать себя защищенным, избавиться от страха и неудач, от агрессивности);
3. Потребности в принадлежности и любви (принадлежать к общности, находиться рядом с людьми, быть признанным и принятым ими);
4. Потребности в уважении, почитании (компетентность, достижение успехов, одобрение, признание, авторитет);
5. Познавательные потребности (знать, уметь, понимать, исследовать);
6. Эстетические потребности (гармония, симметрия, порядок, красота);
7. Потребности в са­моактуализации (реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности).

Маслоу считал, что высшие потребности, особенно потребность в самоактуализации может быть удовлетворена только тогда, когда удовлетворены потребности более низших уровней. Дальнейшие исследования и уточнения привели к понимаю того, что в реальности все сложнее, и человек может жертвовать одними потребностями ради удовлетворения других (например, потребностью в принадлежности ради потребности в самореализации, физиологическими потребностями ради познавательных и т.д.).

В процессе развития каждой потребности можно выделить 2 этапа. На первом этапе субъект может испытывать состояние какого-то напряжения, неудовлетворенности, но не знать, чем это состояние вызвано. Поведение в этот момент поисковое, направленное на перебор различных предметов. Предмет потребности может быть материальным, например, стакан воды или книга, а также идеальным, например, решение задачи, переживание положительной эмоции. В ходе поисковой деятельности обычно происходит встреча потребности с ее предметом, которой и завершается первый этап в «жизни» потребности. Процесс «узнавания» потребностью своего предмета получил название «опредмечивание потребности» [13].

В этот момент потребность получает свою конкретизацию, меняется, преобразуется, становится потребностью именно в данном предмете. Другой предмет и другой способ удовлетворения означают уже другую потребность (например, пообедать или поесть сладкого – это разные потребности).

Таким образом, мы приходим к определению мотива.

 **Мотив** – это опредмеченная потребность или предмет потребности, то, ради чего совершаются действия.

Именно мотив, побуждая к деятель­ности, определяет ее направленность, т. е. определяет ее **цели** и **задачи.**

**Цель** — это осознанный образ предвосхищенного результата, на достижение которого направлено действие человека [30]. При этом если мотивы не всегда осознаются, то цели осознаются всегда.

**Задача** — это заданная в определенных усло­виях цель деятельности, которая должна быть достигнута путем преобразования этих условий согласно определенной процеду­ре [30]. Цели может соответствовать одна задача, а в сложных видах деятельности ей соответствует целый комплекс задач. Например, цели выполнить работу в командировке соответствуют задачи по прибытию и отбытию в пункт назначения наряду с организацией работы на месте. При этом крупные задачи также распадаются на более мелкие, те на еще более мелкие и т. д.

Один и тот же мотив может удовлетворяться набором разных действий Так человек с целью получать больше денег может больше работать, а может пытаться украсть их. При этом одно и то же действие может также побуждаться разными мотивами. Например, один человек пойдет повышать свою квалификацию потому что ему нравится учиться и узнавать новое, другой, потому что это может способствовать продвижению по службе.

Достаточно обычным явлением является **полимотивированность** человеческих действий, когда деятельность человека побуждается сразу несколькими мотивами. Типично, что человек работает сразу и потому что ему важно зарабатывать деньги, и потому что необходимо удовлетворять потребность в признании другими людьми своей компетентности, и из-за потребности в общении (и из-за массы других потребностей в том числе).

Но не все мотивы из этой совокупности будут равнозначными. Как правило, один из них главный, другие – второстепенные. Главный мотив называется ведущим мотивом, второстепенные – мотивами-стимулами: они не столько «запускают», сколько дополнительно стимулируют данную деятельность. Таким образом, мотивы человека образуют иерархическую систему [13, 30].

В кандидатах нам важны мотивы их стремления поступить на службу, работу или учебу, степень силы и адекватности этих мотивов, а также их устойчивость на протяжении длительного времени. Нежелательной является ситуация, когда кандидат не очень заинтересован в поступлении на работу или в выполнении должностных обязанностей, а также, если его ведущими мотивами являются удовлетворение потребности властвовать над окружающими, кому-то отомстить и т.д.

**1.3.2. Направленность личности.**

Ряд иерархически соподчиненных относительно устойчивых и доминирующих потребностей и мотивов называется **направленностью личности** [41].

В области социальных процессов направленность представляет собой следующую триаду отношений: отношение к другим людям, отношение к профессиональной деятельности и ее результатам, а также отношение к самому себе.

В соответствии с этим В. Басс выделяет направленность на взаимодействие, деловую направленность на задачу и направленность на себя.

Люди с направленностью на задачу характеризуются преобладанием мотивов, инициирующих, запускающих деятельность и связанных с самим процессом деятельности. Такими мотивами могут быть большой личностный смысл цели деятельности, увлечение процессом работы, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями, ориентировка на сотрудничество с коллективом и достижение наибольшей продуктивности совместной деятельности [41].

Люди с направленностью на взаимодействие характеризуются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с членами коллектива [41].

Люди с направленностью на себя характеризуются преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству и престижу, к личным достижениям вне связи с достижениями коллектива в целом [41].

В кандидатах на работу и учебу нам важна такая направленность личности, которая стимулирует человека эффективно выполнять свои рабочие обязанности. Наиболее подходят нам личности с направленностью на задачу. Направленность на себя оценивается как негативный аспект, так как может снижать продуктивность рабочей деятельности. Люди с направленностью на взаимодействие и на себя могут быть усердны и успешны, но только в том случае, если их потребности (в общении и в признании соответственно) удовлетворяются. Таким образом, их удерживают на работе побочные факторы, косвенно связанные с непосредственно функциональными обязанностями, поэтому путь их профессионального развития трудно предсказуем.

**1.3.3. Мотивация. Связь мотивации с волей. Мотивационные и волевые процессы.**

**Мотивация** – это система иерархически структурированных побуждений, вызывающих активность организма и определяющих ее направленность [35].

Согласно Ю. Кулю, в мотивационном процессе можно выделить собственно мотивационные звенья, отвечающие за выбор из одновременно существующих мотивов, и волевые звенья, отвечающие за реализацию выбранного варианта действия [22].

Таким образом, **воля** — это сознательное регулирование человеком своего поведения и деятель­ности, выраженное в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий и поступков [30].

Х. Хекхаузеном и П. Гольвитцером [54] была разработана интегративная модель структуры мотивационного процесса – «модель Рубикона», состоящая из 4 фаз:

1. Подготовительная мотивационная фаза, в течение которой потребности оформляются и становятся интенциями, встроенными в иерархию ценностей и мотивов. Конец фазы наступает, когда в борьбе мотивов побеждает только один мотив, и субъект для себя определяет, что именно необходимо сделать.

2. Фаза планирования. В эту фазу формулируется намерение; из намерения выводятся цели, выстраивается конкретная последовательность шагов для их реализации, ставятся сроки и условия, формируется образ результата. Перейти от первой ко второй фазе, по мнению авторов, также сложно, «как перейти Рубикон», и это происходит благодаря волевым процессам.

3. Фаза реализации намерения. Когда субъект психологически готов действовать и условия этому благоприятствуют, наступает фаза непосредственного действия. В эту фазу волевые процессы и качества обеспечивают как сам переход к произвольной активности, так и силу, длительность и эффективность прилагаемых усилий.

4. Фаза оценки результатов. Если запланированный результат достигнут, то намерение угасает, и возникают положительные эмоции [22]. Если запланированный результат не достигнут, то возникают отрицательные эмоции и происходит анализ того, стоит ли продолжать идти к цели и если да, то каким образом. Также производится оценка причин успеха или неуспеха, чтобы оптимизировать будущие программы поведения.

**1.3.4. Локус контроля.**

С оценкой результатов деятельности тесно переплетается такое понятие, как локус контроля, введенное Дж. Роттером.

 **Локусом контроля** называется устойчивое свойство индивида определенным способом приписывать причинность и ответственность за результаты своей и чужой деятельности.

Индивиды, приписывающие причинность и ответственность собственным способностям, усилиям и поступкам, обладают **внутренним или интернальным локусом контроля**. Интерналы характеризуются уверенностью в себе, последовательностью и настойчивостью в достижении поставленной цели, склонны к проявлению инициативы и решительности, независимы, доброжелательны, активны. Такие люди могут эффективно осуществлять функции руководителя, так как не склонны подчиняться давлению других людей и поддаваться манипуляциям.

Индивиды, приписывающие причинность и ответственность внешним силам, таким как судьба, случай, другие люди – обладают **внешним или экстернальным локусом контроля**. Экстерналы не считают себя в силах контролировать происходящие события, склонны мало проявлять инициативу, характеризуются конформностью, тревожностью, неуверенностью в себе и зачастую подозрительностью и агрессивностью. Таких людей можно рекомендовать для работы, осуществляемой под контролем других людей, это улучшает их деятельность в силу их зависимости от мнения группы [29, 44].

Когда выраженность тенденции приписывать ответственность за происходящее себе или внешним обстоятельствам средняя, сложно говорить о наличие экстернального или интернального локуса контроля. В таком случае трактовка локуса контроля должна опираться на дополнительные сведения о человеке. Так, средние показатели локуса контроля могут означать склонность, хоть и не яркую, приписывать ответственность себе, с наличием у личности тех же характеристик, что и у интерналов, но менее выраженных. У других же личностей наличие промежуточных показателей локуса контроля может означать, что в одних ситуациях и сферах жизни ответственность приписывается себе, а в иных – внешним обстоятельствам, и в каждой будет проявляться свой комплекс черт, обычно характерный для интерналов и экстерналов соответственно.

В рамках профотбора, нам особенно важен локус контроля у кандидатов, которые претендуют на руководящие должности или должности, связанные с необходимостью принятия самостоятельных решений и высоким уровнем ответственности.

**1.3.5. Уровень притязаний. Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач.**

Помимо ранее рассмотренных факторов на оценку результатов деятельности также влияет уровень притязаний. **Уровень притязаний** характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек, и достижение которых представляется ему привлекательным и возможным.

Если степень трудности решенной задачи превышает текущий уровень притязаний, то возникает переживание успеха, если достигнутое находится ниже заявленного уровня притязаний, то такой результат деятельности переживается как неудача [54].

Субъекты, имеющие **адекватный уровень притязаний**, ставят перед собой реально достижимые цели, соответствующие их способностям и возможностям.

Субъекты, имеющие **неадекватный уровень притязаний (завышенный или заниженный)**, претендуют на то, чего не могут достичь или изначально выбирают слишком легкие для себя цели, хотя способны на большее.

Уровень притязаний встроен в мотивационную структуру личности и связан с такими видами мотивации, как мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач.

Люди с **мотивацией достижения успеха** характеризуются высокой активностью, уверенностью в себе, высокой самооценкой, стремлением к самосовершенствованию и развитию, повышению результативности своей деятельности. Они могут иметь умеренный уровень притязаний и предпочитать оптимальный уровень риска или иметь высокий уровень притязаний и предпочитать высокий уровень риска.

Люди с **мотивацией избегания неудач** характеризуются повышенным уровнем тревоги, высокой потребностью в безопасности, боязнью отвержения, страхом как неудачи, так и успеха [29]. Они имеют низкий уровень притязаний и предпочитают малый или невысокий уровень риска.

В рамках профотбора у всех кандидатов мы исследуем уровень притязаний и на этой основе делаем вывод о ведущей мотивации кандидата.

## **1.3.6. Воля и волевые качества.**

Остановимся подробнее на феномене воли.

Как уже было сказано, **воля** — это сознательное регулирование человеком своего поведения и деятель­ности, выражающееся в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий и поступков.

Внутренними, или субъективными, препят­ствиями могут являться побуждения человека, направленные на невыполнение данно­го действия или на выполнение противоположных ему действий. В качестве внутренних препятствий могут выступать уста­лость, потребность в отдыхе или разнообразии, инертность и т.д.

Примером внешних пре­пятствий может служить, например, отсутствие необходимого инструмента для работы или противодействие других людей, не желающих того, чтобы поставлен­ная цель была достигнута [30].

Следует заметить, что не всякое действие, направленное на преодоление пре­пятствия, является волевым. Например, человек, убегающий от собаки, может преодолеть очень сложные препятствия, но эти действия не являются волевыми, поскольку они вызваны прежде всего внешними причинами, а не внутренними установками человека.

Для запуска и поддержания процессов деятельности важны развитые волевые качества личности.

В.К. Калин [4] делил все волевые качества на две группы (по строению и происхождению):

* первичные волевые качества, такие как энергичность, терпеливость, выдержку, смелость;
* вторичные, опосредованные личностными свойствами, такие как настойчивость, дисциплинированность, самостоятельность, целеустремленность, инициативность, организованность.

По динамике процессов возбуждения и торможения В.И. Селиванов делил волевые качества также на две группы [4]:

* вызывающие, усиливающие или ускоряющие нужную активность (инициативность, решительность, смелость, энергичность, храбрость);
* тормозящие, ослабляющие или замедляющие ненужную активность (выдержка, выносливость, терпение).

Другие авторы добавляют к этому списку ответственность, исполнительность, обязательность [21].

Приведем некоторые определения волевых качеств, представляющиеся нам наиболее информативными [30].

**Выдержка (или самообладание)** выражается в умении сдерживать свои чувства, когда это требуется, в недопущении импульсивных и необдуманных действий, в умении владеть собой и заставлять себя выполнять задуманное дей­ствие, а также воздерживаться от того, что хочется делать, но что представляется неразумным или неправильным.

Под **целеустрем­ленностью** принято понимать сознательную и активную направленность лично­сти на достижение определенного результата деятельности. Часто различают целеустремленность стратегическую, т. е. уме­ние руководствоваться во всей своей жизнедеятельности определенными прин­ципами и идеалами, и целеустремленность оперативную, заключающуюся в умении ставить ясные цели для отдельных действий и не отклоняться от них в процессе их достижения.

Частным случаем целеустремленности, является **настойчивость,** которая характе­ризует стремление человека достигать поставленной цели даже в самых слож­ных условиях. От настойчивости принято отличать **упрямство**, когда человек всегда старается на­стоять на своем, несмотря на возможную нецелесообразность данного действия. Можно считать, что упрямый человек не умеет управлять своей волей, поскольку он не соизмеряет свои личные желания с требованиями ситуации.

**Инициативность** заключается в способности предпринимать попытки к реализации возникших у человека идей. Для многих людей преодоление собственной инертности являет­ся наиболее трудным моментом волевого акта.

**Самостоятельность** проявляется в способности осознанно принимать решения и в умении не поддаваться влиянию различных факторов, препятствую­щих достижению поставленной цели. Самостоятельный человек способен, крити­чески оценивая советы и предложения других людей, действовать на основе своих взглядов и убеждений и при этом вносить в свои действия коррективы, сформиро­ванные на основе полученных советов.

От самостоятельности следует отличать **негативизм**, который проявляется в немотивированной, необоснованной склонности действовать наперекор другим людям, противоречить им, хотя разумные соображения не дают оснований для таких поступков. Большинством психологов он расценивается как сла­бость воли, выражающаяся в неумении подчинить свои действия доводам разума и сознательным мотивам поведения.

**Реши­тельность** заключается в отсутствии излишних колебаний и сомнений при борьбе мотивов, а также в своевременном и быстром принятии решений и их осуществлении.

От решительности, как позитивного волевого качества, необходимо отличать **импульсивность**, которая характеризуется торопливостью в принятии решений, необдуманностью поступков. Импульсивный человек не задумывается перед тем, как начать действовать, не учитывает последствий того, что он делает, поэтому часто раскаивается в том, что совершил.

Принятые решения будут только тогда выполнены, когда человек контроли­рует свою деятельность, т.е. у него достаточно развит **волевой самоконтроль**, в противном случае выполняемые действия и цель, к ко­торой стремится человек, будут расходиться. В процессе достижения цели самоконтроль обеспечивает господство ведущих мотивов над побочными.

Один и тот же человек может иметь различную выраженность разных волевых качеств, например, быть инициативным, но нетерпеливым, c хорошим самообладанием, но нерешительным, что будет находить свое отражение в индивидуальных показателях деятельности.

Профессионально важные качества (ПВК) могут включать в себя разные требования к наличию и развитости волевых качеств.

Для целей профотбора нам важнее всего наличие таких волевых качеств, как обязательность, ответственность, дисциплинированность, исполнительность, настойчивость, целеустремленность, способствующих высокому качеству работы и общей эффективности деятельности.

Итак, мы рассмотрели основные понятия и определения, используемые при изучении мотивационно-волевой сферы. Характеристики мотивационно-волевой сферы отвечают за то, как имеющиеся способности и личностные качества используются, применяются человеком, каким путем идет его развитие как личности – стремится ли он реализовать себя, достигать успеха и готов для этого идти на риск, узнавать новое, ставить перед собой сложные задачи, принимать решения и нести за них ответственность. Или человеку важнее оставаться на том уровне, какой есть, не меняться, действовать не так, как он планировал заранее, а как сложатся обстоятельства, главное - избегать неудач и провалов, особо ничем не рискуя. Первый вариант ведет к раскрытию потенциала личности, профессиональному росту и развитию, второй – к остановке и стагнации, что является негативным фактором, особенно в специальностях, где постоянно требуется освежать свои знания, повышать свой уровень профессионализма, следить за появляющимися инновациями в своей области.

**1.4. Основные понятия и определения, используемые при изучении психофизиологической сферы.**

**Психофизиология** изучает физиологическую базу психических процессов, а также такие функциональные системы деятельности, где трудно отделить друг от друга психологическую и физиологическую составляющую (например, восприятие, управление движениями, эмоции, сон).

**1.4.1. Основные нервные процессы в ЦНС. Сила, выносливость, подвижность, лабильность и уравновешенность нервных процессов.**

Нервная система (НС) человека поддерживает **гомеостаз** – стабильность и постоянство внутренней среды организма в изменяющихся внешних условиях, а также обеспечивает функциональное взаимодействие и интеграцию всех структур организма [41, 52].

Благодаря нервной системе происходит адекватная адаптация организма к окружающей среде. Это достигается на основе восприятия действующих раздражителей, последующего анализа и синтеза данной информации, а также действия на ее основе [52].

Процесс переработки поступающих стимулов и реакция на них зависят от свойств нервной системы. Павлов И.П. выделял 3 основных свойства нервных процессов: силу, подвижность и уравновешенность, сочетание которых образует 4 разных типа темперамента [23, 37, 41, 53].

**Таблица 1.** Схема сочетания свойств нервной системы и соответствующего вида темперамента по Павлову.

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика нервных процессов возбуждения и торможения | Вид темперамента |
| По силе | По уравновешенности | По подвижности |
| Сильный | Уравновешенный | Подвижный | Сангвинический |
| Сильный | Неуравновешенный | Подвижный | Холерический |
| Сильный | Уравновешенный | Малоподвижный | Флегматический |
| Слабый | Неуравновешенный | Малоподвижный | Меланхолический |

**Сила НС (или сила основных нервных процессов в ЦНС)** – это способность индивида выдерживать интенсивную или длительную стимуляцию, не выходя в состояние охранительного торможения, т.е. утомления.

 Люди с **сильной нервной системой** в отличие от людей со слабой нервной системой более работоспособны и помехоустойчивы, могут лучше концентрировать и распределять внимание, способны дольше и интенсивнее работать без признаков утомления [23, 37, 41].

В свою очередь люди со **слабой нервной системой** быстрее утомляются и не способны так долго сохранять возбуждение. При этом они отличаются большей чувствительностью к действию раздражителей различных модальностей (зрительной, слуховой и т.д.), способны реагировать даже на слабые сигналы окружения [23, 37, 41].

В условиях однообразной, протекающей в медленном темпе деятельности в ЦНС развиваются тормозные процессы и связанные с ними изменения психического состояния, определяемые как монотония. Состояние монотонии быстрее развивается у людей с сильной нервной системой, поэтому они в меньшей степени пригодны для однообразной монотонной работы, в отличие от людей со слабой нервной системой.

 При этом в деятельности, где специалист вынужден работать в режиме длительного ожидания сигнала к действию, у лиц с сильной НС состояние монотонии отмечается значительно позже, чем у лиц со слабой НС [41].

Сила нервной системы тесно связана с таким дополнительным свойством нервных процессов, как выносливость.

**Выносливость НС** - это способность к длительному выполнению какой-либо деятельности без снижения ее эффективности.

**Подвижность нервной системы** в понимании Павлова – достаточно многозначное свойство, которое Б.М. Теплов разделил на два более узких по смыслу: подвижность и лабильность НС.

**Подвижность** в узком смысле по Теплову – это легкость переделки сигнального значения раздражителей (положительного на отрицательный и наоборот). В ситуациях, когда надо по-разному реагировать на различные стимулы, например на положительные – реагировать, на отрицательные – оттормаживать возникающую реакцию, скорость реагирования зависит именно от подвижности нервных процессов, то есть от того, насколько долго следы от предыдущих реакций сохраняются и оказывают влияние на последующие. Подвижность нервной системы определяет врабатываемость – то, насколько человеку легко включиться в новую деятельность, и легкость переделки стереотипов – то, насколько человек легко может переходить от одних способов выполнения деятельности к другим.

 Люди с подвижной нервной системой легко включаются в работу, хорошо переключаются на новые приемы и способы деятельности, как в двигательной, так и в интеллектуальной сфере, без труда устанавливают контакты с разными людьми. Людям с **инертной нервной системой** нужно больше время для оптимального включения в работу, им трудно быстро оставить одно задание и перейти к выполнению нового, при этом они более терпеливы, устанавливают более прочные условно-рефлекторные связи и обладают лучшей произвольной памятью [23, 37, 41].

**Лабильность НС** – это скоростные характеристики возникновения и прекращения нервных процессов. Лабильность определяет темп деятельности (высокий или низкий), а также скорость переработки информации и принятия решений. Это свойство также является основой обучаемости, положительно влияя на успешность в различных сферах деятельности. В узком смысле часто говорят об интеллектуальной и эмоциональной лабильности [23, 53].

**Уравновешенность НС** – это баланс силы возбуждения и силы торможения. Данный баланс связан с уровнем активации в состоянии покоя. Он выше у людей уравновешенных и ниже у людей с выраженным преобладанием возбуждения над торможением или торможения над возбуждением [53].

В рамках профотбора для нас наиболее важны такие свойства нервной системы, как лабильность и выносливость, отражающие соответственно то, насколько человек может быстро включиться в выполнение нового задания, с какой скоростью его выполнять, а также насколько долго сможет поддерживать данную скорость без того, чтобы утомиться. Также нас может интересовать сила или слабость основных нервных процессов в ЦНС, если условия деятельности предъявляют к этому специфические требования (например, у начальника караула пожарной части).

## **1.4.2. «Цена» адаптации. Функциональное состояние.**

Как уже было ранее сказано, наиболее важной функцией нервной системы является адаптация к условиям внешней среды.

Адаптация бывает **аутопластической** **(интрапсихической)**, проявляющейся в приспособлении к окружающей среде, а также **гетеропластической (аллопсихической)**, проявляющейся в активном воздействии на среду в ходе специальной человеческой деятельности [6].

Также выделяют **генотипическую и фенотипическую адаптацию**. Первая направлена на такое поддержание гомеостаза, которое позволяет осуществлять индивидуальную адаптацию к существованию в сложных условиях среды, а вторая обеспечивает приспособление к действию факторов, которые периодически нарушают гомеостаз.

Нарушение адаптационных процессов называется **дезадаптацией**.

Считается, что дезадаптация может возникнуть в результате непродолжительных, но сильных воздействий среды на человека, или под влиянием менее интенсивных, но длительных воздействий.

Чрезмерная по напряженности адаптация к определенному фактору, даже если она продолжительное время протекает успешно, имеет высокую структурную **«цену»**, под которой понимают такое расходование внутренних ресурсов, за счет которых человек совершает определенную деятельность. Условно выделяют три основных компонента «цены» адаптации:

1. Индивидуальную «цену», которая обусловлена изменением стойких особенностей, возникающих в процессе приспособления.

2. Субъективную цену, которая отражает степень психического комфорта-дискомфорта;

3. Соматическую «цену», являющуюся показателем функционирования физиологических систем в процессе адаптации, проявляющуюся разными соматическими симптомами и синдромами.

«Цена» адаптации считается адекватной при оптимальном соотношении между результатами деятельности и затратами психофизиологических ресурсов организма человека. Об увеличении такой «цены» свидетельствует сохранение результативности деятельности за счет исчерпания психических и физиологических ресурсов организма, увеличения периода восстановления работоспособности до нормального уровня, что может привести к ухудшению состояния здоровья человека и к возникновению разнообразных заболеваний.

В свою очередь, состояние здоровья при этом будет определяться количеством и мощностью имеющихся адаптационных резервов организма человека – чем больше функциональный «резерв», тем меньше «цена» адаптации. Из этого следует, что психофизиологическая «цена» адаптации тесно связана с успешностью психофизиологической адаптации человека к определенной деятельности. То есть чем успешнее человек адаптируется к определенной деятельности, тем соответственно ниже психофизиологическая «цена» адаптации к ней [53].

**Адаптационные резервы** в общем виде представляют собой возможности клеток, тканей, органов, систем органов и организма в целом противостоять воздействию различных возмущающих факторов. В адаптационных резервах выделяют морфологический и функциональный компоненты. Известно, что адаптационные возможности зависят от количественного и качественного характера функциональных резервов каждого индивида. Причем накопление резервов у каждого человека имеет свой, генетически обусловленный, порог.

**Функциональные резервы** практически никогда не достигают генетически запрограммированных величин из-за постоянно действующих на организм факторов внешней среды, многие из которых для него являются негативными. Поэтому в механизмах формирования функциональных резервов организма человека, кроме наследственных факторов, существенная роль принадлежит факторам воздействия окружающей среды.

Приспособление к меняющимся условиям среды осуществляется за счет изменения функционального состояния.

**Функциональным состоянием** называют фоновую активность нервных центров, при которой реализуется та или иная конкретная деятельность человека[23, 46, 53].

Функциональное состояние зависит от особенностей выполняемой деятельности: значимости мотивов, побуждающих к выполнению конкретной деятельности, величины нагрузки на органы чувств, исходного уровня активности и индивидуальных особенностей нервной системы. Любое состояние является функциональным, то есть отражает уровень функционирования организма в целом или отдельных его систем в определённый период времени, а также выполняет функции адаптации к данным условиям существования.

Функциональное состояние имеет тоническую составляющую - базовый уровень активности основных физиологических систем (общий обмен веществ, гормональный статус, соотношение активности симпатического и парасимпатического отделов вегетативной нервной системы) и физические компоненты, формирующиеся при необходимости реализации определённых видов деятельности.

**Изменение функционального состояния** – это замена одного комплекса реакций другими. Все эти реакции взаимосвязаны и обеспечивают определённое адекватное поведение организма в каждой конкретной ситуации. При этом каждое функциональное состояние характеризуется своим собственным сочетанием физиологических изменений в организме.

Обычно на человека одновременно влияют разнонаправленные физиологические стимулы. Они активизируют многие функциональные системы. В процессе любой деятельности на организм всегда действуют раздражители трёх видов рефлекторных актов.

Первый вид – это те рефлекторные акты, из которых складывается определённая деятельность (основная функциональная система).

Второй вид – это те действия и реакции, которые являются посторонними относительно основной функциональной системы (второстепенная функциональная система). Сюда входят лишние движения, волнения и раздумья, связанные, например, с личным риском; дополнительные шумовые эффекты, вибрация и т.п.

Третий вид – это физиологические реакции, связанные с утомлением (восстановительная функциональная система).

Эти три системы всегда находятся в конфликтных отношениях, так как относительно друг друга они являются физиологическим препятствием, которое мешает их реализации. Когда в противодействие вступают основная и восстановительная системы, состояние главных функций нервной системы и уровень работоспособности претерпевает возрастающие неблагоприятные изменения. В зависимости от степени нейрофизиологического конфликта формируется определённое функциональное состояние [53].

Таких состояний условно может быть 3: нормальное, предельное и патологическое.

**Нормальное функциональное состояние** характеризуется тем, что конфликт между основной и второстепенной функциями сглажен или полностью преодолен. При этом раздражители второстепенной функциональной системы присутствуют и влияют на организм. Но в данном случае основная функциональная система становится стойкой доминантной и осуществляет значительное тормозное влияние на те рефлекторные акты, которые являются конкурентными. Особенность нормального состояния заключается в том, что расходование функциональных ресурсов организма не выходит за пределы его возможностей. Поскольку эти ресурсы постоянно используются, то и восстановительная функциональная система находится под беспрерывной стимуляцией.

В случае нормального состояния процесс возбуждения является движущей силой только для основной функциональной системы. В это время другие функциональные системы еще не сформированы или заблокированы торможением и не влияют отрицательно на основную систему [53].

**Предельное и патологическое функциональное состояния** организма также имеют специфические признаки. Существенная их особенность заключается в обострении противоборствования привлеченных в нейрофизиологический конфликт функциональных систем. Это обострение выражается в соперничестве противоборствующих рефлекторных актов за превосходство в организме. В этом состоянии процесс возбуждения находится не только в основной, но и во второстепенной функциональной системах. Поэтому каждая новая деятельность характеризуется некоторыми особенностями: неопределенностью действий, множеством двигательных актов, неустойчивостью внимания, увеличением времени рефлексов, неуверенностью и т.д. Все эти особенности ухудшают функциональные возможности организма, его дееспособность, снижают работоспособность, количественный и качественный уровни выполнения деятельности [53].

**Предельное функциональное состояние** организма характеризуется истощением функциональных резервов. Начинает преобладать восстановительная система, она уменьшает приток тонизирующей нервной импульсации к нервным центрам, что тормозит возбуждающие процессы. Нарушается нормальное протекание рефлекторной деятельности, выявляется дискоординация функций, что снижает работоспособность.

Находясь в пограничном функциональном состоянии, исполнитель деятельности должен волевым усилием подавлять потребность в отдыхе. Поэтому у него возрастает нервно-эмоциональное напряжение, которое проявляется в ощущении утомления, раздражительности, отрицательных эмоциях. Продолжительное пребывание в таком состоянии провоцирует обострение хронических заболеваний или вызывает новые, т.е. происходит переход уже к патологическому функциональному состоянию [53].

**Патологическое функциональное состояние** проявляется в виде различных функциональных нарушений. Из-за значительной потребности в отдыхе восстановительная функциональная система достигает большой мощности. Эта система старается отключить с помощью торможения активное состояние мозга и перевести организм в сон. В данном случае от исполнителя требуется очень напряженное волевое усилие, чтобы заставить себя продолжать определенную деятельности.

Признаки патологического функционального состояния – это явления дискоординации предельных степеней. При этом происходят значительные сдвиги деятельности сердечно-сосудистой, газообменной и других физиологических систем. Организм, который находится в патологическом функциональном состоянии, имеет очень низкий коэффициент полезного действия. Примерами патологических состояний являются невроз, депрессия, психосоматические заболевания и др. [53].

В рамках профотбора для нас важно психфизиологическое состояние кандидата на службу или работу, способствующее или препятствующее выполнению им своих рабочих обязанностей. Мы можем оценивать это визуально, по внешнему виду кандидата, а также расспрашивая его в рамках индивидуальной беседы о самочувствии и наличии симптомов нарушения адаптации. В профессиях, предъявляющих особые требования к физической выносливости и работоспособности, представляется целесообразным оценивать психофизиологическое состояние аппаратными методами.

**1.4.3. Регуляция движений и действий.**

Формирование двигательного навыка, автоматизация движения, перевод управления движением из сознательной сферы в подсознательную характеризуют такой психофизиологический процесс, как **идеомоторику** [53].

Любому сознательному движению предшествует создание определенной мысленной программы его реализации, в результате чего сигналы направляются к конкретным мышцам тела. При частых повторениях движений нервная система минимизирует управляющие процессы, «сворачивает» представления движений в целостный образ, освобождая ресурсы внимания и памяти для других целей. Таким образом возникает идеомоторный акт – непроизвольные движения, которые возникают при мысленном выполнении двигательного действия. Например, многие люди часто забывают, выключили ли они утюг, свет, плиту, потому что эти действия стали идеомоторными, не требующими осознанного внимания.

Состояние готовности к определенным двигательным актам тесно связано с идеомоторикой, так как ожидание конкретной ситуации включает подготовку типичных двигательных образов. При этом первые признаки ожидаемой ситуации запускают сложное ответное действие. Это является очень важным адаптационным механизмом, поскольку время простой реакции человека больше, чем продолжительность многих событий, и если бы мы не предвидели изменение ситуации, то просто бы не успевали реагировать (например, снижение скорости машины перед поворотом, поведение вратаря при игре в футбол). В психофизиологии одним из самых информативных показателей готовности к оперативным действиям является реакция на движущийся объект, где необходимо предвосхищать движения стрелки или метки [53].

Идеомоторные образы достаточно устойчивы и плохо контролируются в экстремальных ситуациях. Так, в условиях напряженной деятельности, например, при дефиците времени, движение чаще всего выполняется не так как требует того ситуация, а так, как оно было выучено. Чем лучше освоено движение, тем стабильнее ритм его идеомоторного образа при многократном повторении.

Составными элементами **идеомоторики** являются **сенсомоторика** (движение в ответ на сенсорные сигналы), **координация** (дифференцирование и регулирование мышечных усилий), **ловкость** (по Н.А. Бернштейну – «двигательная находчивость»), **психомоторные способности** (потенциальные возможности человека в двигательной сфере) и др.

Остановимся подробнее на сенсомоторике. В зависимости от сложности реакция на стимул может быть простая и сложная.

**Простая сенсомоторная реакция** – это быстрый ответ заранее известным простым одиночным движением на внезапно появившийся и, как правило, заранее известный сигнал. Она имеет только один параметр – время. Причем различают латентный период (т.е. время до организации ответного движения) и период реализации двигательного действия.

В **сложных сенсомоторных реакциях** формирование ответного действия всегда связано с выбором нужного ответа из ряда возможных. Так, если необходимо из кнопок на пульте выбрать только одну, которую следует нажать в ответ на определенный стимул, то центральный момент реакции усложняется за счет выбора кнопки и узнавания сигнала. Поэтому такую сложную реакцию принято называть реакцией выбора.

Здесь уже меряется не только скорость реакции (степень быстродействия), но и ее качество, определяемое уровнем безошибочности.

Разная деятельность может требовать разных реакций – например, одна требовать быстрых точных реакций, другая – высокой точности и скурпулезности при отсутствии временных ограничений, третья – допускать определенный процент ошибок.

Также иногда рассматривается такой показатель, как **стабильность реакций** – когда достигается такой уровень исполнения движений, при котором они приобретает высокую прочность и помехоустойчивость. Это означает, что навык производить данное движение закрепился у данного человека, и теперь его выполнение будет эффективным, легким и непринужденным, и не затрачивать много сил и внимания.

Наиболее сложным вариантом сенсомоторной реакции является **сенсомоторная координация**, при которой меняется не только стимул, но и реализация двигательного акта, включающая в себя совершение большого количества сложных и разнонаправленных движений (например, при вождении автомобиля) [53].

Сенсомоторные и идеомоторные способности для нас важны в тех профессиях и должностях, которые предъявляют особые требования к моторным навыкам и действиям в реальном мире (например, водитель, спасатель, пожарный), а также к скорости реакции и быстроте принятия решений, способности длительно выполнять какую-либо деятельность на оптимальном уровне.

**1.4.4. Тип реагирования. Стенический и гипостенический типы реагирования. Астенический и гиперстенический типы реагирования.**

Более интегративным свойством, объединяющим телесные, эмоциональные, когнитивные и поведенческие проявления человека в ответ на требования внешней среды является **тип реагирования**.

Когда у человека преобладают процессы торможения над возбуждением, в ситуациях нагрузки возникает отказ от борьбы с трудностями и возникают окрашенные эмоциональным тоном чувства подавленности, уныния, печали, пассивного страха и тревоги, при этом адаптация к текущей ситуации достаточна, говорят о **гипостеническом типе реагирования**. Люди с данным типом реагирования, как правило, не уверены в себе и социально податливы [35, 49].

Когда у человека преобладают процессы возбуждения над торможением, в ситуациях нагрузки возникает повышение активности и стремление преодолеть возникающие трудности, эмоции в основном окрашены положительным эмоциональным тоном (радость, энтузиазм) или связаны с функцией мобилизации и защиты (гнев), то говорят о преобладании **стенического типа реагирования**. Люди с данном типом реагирования обладают высокой самооценкой и стремятся к самореализации [35, 49].

Также тип реагирования может быть **смешанным**, сочетая в себе черты стенического и гипостенического.

В стрессогенных ситуациях степень индивидуальной реакции может быть неадекватна и дезадаптивна (особенно у акцентуированных и психопатичных личностей), с усилением изначально присущих индивиду характеристик. Дезадаптивное усиление стенического и гипостенического типа, часто выявляемое у лиц с акцентуациями и психопатиями, соответственно называют **гиперстеническим и астеническим типом реагирования.**

Поскольку психофизиологические особенности являются базисом для формирования и закрепления черт личности, то тип реагирования часто бывает связан с определенными личностными качествами. Так в профилях тестов ММИЛ и СМИЛ повышенные значения шкал 4, 6 и 9 связаны со стеническим типом реагирования, а высокие значения (выше 70 Т-баллов) этих же шкал с гиперстеническим типом реагирования. Шкалы 2, 7 и 0 аналогичным образом связаны с гипостеническим и астеническим типами реагирования. О смешанном типе реагирования можно говорить при повышении 1 или 3 шкал, а при высоких значениях этих шкал (выше 70 Т-баллов) – о психосоматических реакциях и заболеваниях. Также смешанный тип реагирования выявляется, когда ведущими шкалами одновременно являются шкалы стенического и гиперстенического типа.

В рамках профотбора выявление типа реагирования для нас важно, поскольку это помогает спрогнозировать стрессоустойчивость кандидата, его поведение в сложных обстоятельствах, в том числе вероятность дезадаптации, а также путь, по которому пойдет данная дезадаптация.

Итак, мы рассмотрели основные понятия и определения, используемые при изучении психофизиологической сферы. Поскольку деятельность в структуре МЧС предъявляет повышенные требования к психофизиологическому состоянию сотрудников или работников в связи с особой напряженностью условий службы или работы, то при профотборе мы обращаем внимание на те свойства и качества психофизиологической сферы, которые способны обеспечить эффективное и продуктивное выполнение должностных обязанностей на высоком уровне в течение нужного времени.

**2. Технология проведения профессионального психологического отбора.**

**2.1. Общие требования к проведению профессионального психологического отбора.**

Как было рассмотрено ранее, профессиональный психологический отбор - весьма сложный процесс, основными этапами которого являются:

1. Подбор методов психодиагностического обследования.

2. Проведение психодиагностического обследования кандидатов с помощью тестирования и аппаратных (психофизиологических) методов.

3. Обработка результатов психодиагностического обследования.

4. Проведение индивидуальной беседы (выявление маркеров факторов «группы риска»).

5. Проведение дополнительного (углубленного) обследования (в случае необходимости).

6. Вынесение категории профессиональной психологической пригодности (далее ППП).

7. Написание заключения по результатам проведенного психодиагностического обследования.

Эффективность профессионального психологического отбора в большой степени зависит от качества его проведения и снижения вероятности ошибок и случайных влияний.

Вероятность ошибки при вынесении итоговой категории и написании итогового заключения повышают:

* Низкий уровень подготовки психолога, проводящего профессиональный психологический отбор.
* Личные симпатии или антипатии специалиста, проводящего профотбор.
* Механические ошибки при обработке данных.
* Утечка информации о содержании психодиагностических методик, используемых при ППО, что делает возможным заблаговременную подготовку кандидатов.

Для того чтобы повысить качество и эффективность профессионального психологического отбора, необходимо стандартизировать процедуру обследования и обеспечить формализацию результатов обследования. Стандартизация процедуры обследования предполагает равные условия для всех кандидатов, что обеспечивается единообразием процедуры отбора вне зависимости от того, какой психолог его проводит:

* Все кандидаты на замещение вакантной должности проходят психологическое обследование в одно и то же время (обычно в утренние часы, чтобы избежать утомления кандидата, но не слишком рано).
* Обследование проводится при хорошем самочувствии кандидата.
* Порядок выполнения и набор методик одинаков для всех кандидатов на замещение одних и тех же должностей.
* Не допускаются несанкционированные перерывы в обследовании. Для этого предпринимаются специальные меры, например, на дверь вешается специальный предупреждающий знак или надпись.
* Используются унифицированные инструкции, стимульные материалы и бланки для ответов для каждого применяемого теста.
* Психолог знает наизусть словесные инструкции к тестам, его действия отработаны до автоматизма.
* Поведение психолога нейтрально, он не придает положительной или отрицательной эмоциональной окраски своим словам, не показывает своего отношения к содержанию вопросов.

Также необходима формализация процедуры вынесения итогового заключения, цель которой – обеспечить однозначность и объективность интерпретации результатов психологического обследования, снижая субъективизм в выводах исследователя. Для этого устанавливаются **требования к методикам, используемым при ППО:**

* Требование объективности методики. Результаты обследования должны слабо зависеть от личной интерпретации специалиста, от его субъективного мнения, симпатий или антипатий. Кто бы ни проводил исследование, результат должен оставаться одним и тем же.
* Соответствие методики задачам ППО. Результат выполнения методики должен иметь толкование, отражающее степень пригодности кандидата к выполнению предстоящей деятельности.
* Существование нескольких параллельных вариантов одного и того же теста или возможности их разработать (чтобы минимизировать ущерб от возможной утечки информации).
* Требование стандартизации методики, что включает в себя следующие пункты:
* Надежность методики. Результаты методики при повторном тестировании испытуемых должны быть стабильными и воспроизводимыми.
* Валидность методики. Методика должна измерять именно то, для измерения чего она разрабатывалась, например, тест на выявление уровня тревоги должен выявлять именно уровень тревоги, а не депрессии или социальной желательности.
* Прогностическая валидность. Результаты выполнения методики должны прогнозировать успешность будущей деятельности кандидата.
* У каждого теста есть нормативные показатели (например, стеновая шкала), для каждого из которых есть четкая словесная интерпретация. В случае получения одинаковых баллов по данной шкале результаты должны быть проинтерпретированы одинаково.
* Для каждого теста есть разработанные нормативы, учитывающие пол, возраст, образование и другие особенности кандидата.
* Методика апробирована на той же категории людей, на которой планируется ее применение.

**2.2. Этические принципы психолога при проведении психодиагностического обследования.**

Поскольку профессиональный психологический отбор – мероприятие, в котором должны быть соблюдены интересы обеих сторон – организации, которая заинтересована в результатах профотбора, и кандидатов, проходящих профотбор, психологу необходимо соблюдать следующие этические принципы [35]:

1. **Принцип специальной подготовки и аттестации лиц, использующих психодиагностические методики.** Согласно данному принципу, психодиагностические методики должны использоваться только квалифицированными специалистами. Психолог должен знать не только научную литературу, касающуюся соответствующей методики, но и границы своей компетенции, а также ограниченность использования методов; не предлагать свои услуги и не использовать методики, которые не удовлетворяют профессиональным стандартам.
2. **Принцип личной ответственности.** Суть данного принципа заключается в том, что психолог несет личную ответственность за корректность использования психодиагностических методик и проведения обследования, а также интерпретацию полученных результатов и обоснованность выводов, которые должны строиться на базе комплексной оценки. Формально этот принцип находит свое отражение в подписи, которую психолог ставит под заключением.
3. **Принцип профессиональной тайны.** Этот принцип преследует двоякую цель: неразглашение содержания психологических методик и предупреждение их неправильного применения. Поэтому психодиагностические методики могут распространяться только среди специалистов-психологов.
4. **Принцип обеспечения суверенных прав.** Согласно данному принципу, человек не должен подвергаться обследованию обманным путем, поэтому он вправе отказаться от участия в обследовании. Таким образом, данный принцип провозглашает право обследуемых на сохранение тайны личности. В связи с этим психолог разъясняет обследуемому, как будет проходить обследование, где будут храниться полученные данные и как использоваться в дальнейшем, у кого будет доступ к персональным данным субъекта.
5. **Принцип объективности.** В ходе обследование психолог должен быть абсолютно беспристрастным. На результаты обследования и выводы не должны влиять его личные симпатии и антипатии, а также никакие другие субъективные факторы.
6. **Принцип конфиденциальности.** Данный принцип гласит, что вся информация, получаемая в процессе обследования, должна быть строго конфиденциальной, т.е. доступной только для тех, кому она предназначена. Ни в коем случае информация о результатах психологического обследования не должна попасть к неуполномоченным на то лицам.
7. **Принцип психопрофилактического изложения результатов**. Согласно этому принципу, испытуемый должен иметь возможность комментировать содержание своих данных и в случае необходимости должен иметь право изменить или исправить фактическую информацию.

**2.3. Беседа как метод ППО. Основные принципы беседы.**

На заключительном этапе мероприятий ППО, после обработки всех остальных результатов психодиагностического обследования, как правило, проводится индивидуальное собеседование, являющееся дополнительным методом изучения личности кандидата. Цель индивидуального собеседования – уточнить объективность результатов психологического обследования и составить целостную картину личности кандидата на замещение вакантной должности.

Беседа позволяет установить прямой контакт с человеком и оценить те стороны его личности, которые не могут быть определены в ходе анкетирования или психологического обследования.

Основные принципы беседы:

* **Соблюдение внешних условий беседы**. Наличие относительной шумоизоляции, комфортное расположение стульев психолога и кандидата (в идеальном варианте – под углом на одном уровне), невмешательство в процесс других людей, наличие строго выделенного времени на беседу.
* **Структурированность беседы.** Тщательная подготовка к беседе, знание ее целей, задач, примерного списка вопросов.
* **Непринужденность беседы.** Необходимо позаботиться о том, чтобы установить хороший контакт с собеседником, вызвать его доверие, стимулировать открытость и искренность. Для этого необходимо создание спокойной, безопасной обстановки, демонстрация принятия и уважения собеседника.
* **Соблюдение внутренней логики беседы**. Все задаваемые вопросы должны быть понятными, задавать их следует так, чтобы они способствовали развертыванию единого, целостного рассказа кандидата о себе. Предварительно намеченные вопросы должны не ограничивать содержание разговора, а служить ориентирами в его общей направленности.
* **Гуманистическая направленность беседы.** То, с чем кандидат уйдет после завершения беседы не должно стать для него травмирующим опытом при любом течении и исходе данной беседы. Для этого, если в беседе были затронуты болезненные для кандидата темы, в последующем задаются вопросы, касающиеся более позитивных моментов его жизни.

 Особое внимание уделяется завершению беседы. Необходимо в той или иной форме снять напряжение (в случае если оно возникло в ходе беседы) и выразить признательность за сотрудничество.

**3. Общие и частные способности в структуре ППО. Группы риска.**

Согласно Маклакову А.Г. [31] в систему ППО логично включать следующие структурные блоки – **блок общих способностей** и **блок частных способностей.**

**Блок общих способностей** может быть использован практически без изменений для большого количества профессий. В него входят методики, оценивающие некие интегральные свойства психики, которые определяют принципиальную возможность овладения профессией и успешной профессиональной адаптации. К числу данных свойств относятся те интеллектуальные и личностные свойства, которые обеспечивают обучение новым навыкам и успешную адаптацию в профессиональной среде, что требуется при любой деятельности и практически на любом этапе профессионального становления, поскольку является основой для дальнейшего развития специалиста.

В практике ППО в различных подразделениях МЧС России, в связи со специфическими условиями профессиональной деятельности и особой напряженностью службы и работы, предъявление **общих требований** ко всем контингентам выливается в необходимость выделения лиц с повышенной вероятностью возникновения болезненных состояний, неадекватных реакций на экзогенные воздействия, а также острых стрессовых реакций в напряженных и экстремальных ситуациях или после них. Такие люди составляют “**группу риска**” - категорию лиц, у которых наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности служебной деятельности и профессиональной подготовки. Для них характерны: неадекватная личностная мотивационная направленность, негативные личностные характеристики, асоциальные формы поведения, выраженные признаки социальной и психической дезадаптации, низкий уровень интеллектуального развития, высокая вероятность возникновения заболеваний и т.д.

Выставление группы риска происходит согласно классификации факторов «группы риска» с выставлением соответствующих маркеров (см. Приложение 11).

В свою очередь, в **блок частных способностей** входят методики, оценивающие уровень развития способностей, которые непосредственно определяют успешность в конкретной практической деятельности. Это особенно важно, если оцениваемая деятельность является специфичной и предъявляет особые требования к специалисту. Соответствие кандидата требованиям определенной профессиональной деятельности принято оценивать по наличию у него профессионально важных качеств, которые, взаимодействуя и меняясь, определяют возможность индивидуального приспособления к конкретной трудовой деятельности, в ходе которого вырабатывается ее индивидуальный стиль [10, 31]. Оценка профессиональной пригодности к конкретной деятельности осуществляется при помощи разработки психограмм и выработки критериев оценки по ним.

Таким образом, свойство профессиональной пригодности следует рассматривать в двух аспектах: во-первых, как совокупность исходных индивидуально-психологических качеств человека, предопределяющих успешность формирования пригодности к конкретной деятельности (или классу деятельности), и, во-вторых, как систему наличных, сформированных и взаимосвязанных качеств субъекта деятельности (профессиональных, психологических и др.), обеспечивающих эффективное выполнение конкретных профессиональных задач [9].

**4. Профессиограмма и психограмма. Структура психограммы.**

Остановимся подробнее на основных понятиях, используемых при исследовании профессий и профессионализма. В настоящее время существует несколько подходов к исследованию профессионализма, среди которых наиболее значимыми являются профессиографический и акмеологический.

**Профессиограмма** – это способ обобщения и представления информации о профессии в виде описания ее основных (ключевых) элементов. В профессиограмме отражаются общие особенности профессии, основные действия, операции, их последовательность и взаимообусловленность, необходимая специальная подготовка, требующиеся знания и навыки, режим труда и отдыха, санитарно-гигиенические условия, характерные психофизиологические состояния (монотонность, утомление, эмоциональная напряженность и др.), объем и характер перерабатываемой информации, физическая тяжесть труда, технологические аспекты профессиональной деятельности, используемое оборудование и другие особенности [47].

Профессиограмма, представляющая собой продукт профессиографического подхода, указывает на то, что должен выполнять человек в ходе труда в своей профессиональной деятельности (с точки зрения социальных норм и требований профессии). Профессиограмма – это всегда социальная норма, хотя человек может ее преобразовывать, творчески обогащая свой труд в своей профессии.

**Акмеограмма**, как индивидуально-ориентированный метод исследования, раскрывает то, что может сделать человек в плане своего профессионального роста и приближения к наиболее полному следованию профессиограмме. Вместе с тем приближение к профессиограмме (к социальной норме) не обязательно есть предел профессионального роста для конкретного человека, поскольку он может двигаться в своем индивидуальном профессиональном развитии и дальше, выходя за пределы профессиограммы и обогащая ее.

Мы используем сочетание акмеологического и профессиографического подходов, поскольку выявление профессиональных требований, характерных для профессии, разработка ПВК, необходимых для ее успешного выполнения, и анализ взаимосвязи успешности профессиональной деятельности и степени выраженности ПВК в сочетании с повышением роли самого человека как активного субъекта труда в процессе своего профессионального развития позволит облегчить специалисту эффективное функционирование и гармоничное развитие своей личности средствами профессии в ходе труда.

Логическим продуктом этого интегративного подхода стала разработка психограмм основных категорий специалистов МЧС России.

**Психограмма** отражает информацию о тех требованиях, которые предъявляет профессия к психологическим качествам и свойствам кандидата. Будучи изначально важной составляющей частью профессиограммы, психограмма является психологическим портретом профессии. В ней отражены характеристики мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста, ряд требований профессии (специальности, должности) к психологическим и психофизиологическим качествам человека и меры их выраженности, которыми должен обладать кандидат на замещение вакантной должности для того, чтобы успешно выполнять профессиональные обязанности. Вместе с тем, учитывая акмеологический подход при составлении психограммы, был сделан особый акцент на целостности и системности рассматриваемой совокупности качеств, их взаимном влиянии друг на друга и значимости по отношении друг к другу. Также важным аспектом при составлении психограмм являлась практичность, то есть подача информации в терминах, применяемых в прикладных исследованиях, а также научность и современность подбираемых методов исследования.

Рассмотрим структурные компоненты, входящие в каждую психограмму: ПВК, анти-ПВК и Резервные ПВК.

**Профессионально-важные качества (далее ПВК)** – это качества человека, влияющие на эффективность его труда по основным характеристикам (производительность, надежность и др.). ПВК, с одной стороны, являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой – они сами совершенствуются в ходе деятельности. К ПВК относят широкий спектр разных качеств: особенности личности (определенные черты личности и характера), мотивационно-волевые особенности (мотивация достижения успеха или избегания неудач, направленность личности), психофизиологические особенности (темперамент, особенности высшей нервной деятельности), особенности психических процессов (познавательных, эмоционально-волевых) и т.д.

Также каждая психограмма содержит перечень противопоказаний, препятствующих эффективному выполнению труда – **анти-ПВК**.

Дополнительно в структуру разработанных психограмм были включены **резервные ПВК** – личностные и психофизиологические характеристики, которые не являются строго выделенными ПВК специальностей, но их наличие, с одной стороны, позволит компенсировать ряд недостаточно высоко развитых или недостающих у кандидата ПВК, а с другой – создать некий резерв функциональных возможностей, которые последовательно и произвольно включаются субъектом при осложнении условий деятельности. Таким образом, характеристики в психограмме расположены так, чтобы было понятно отсутствия какого именно ПВК компенсирует резервное ПВК. Например (см. Приложение 1), у кандидата на замещение вакантной должности спасателя уровень базового интеллекта средний. Таким образом, у него отсутствует одно ПВК (уровень базового интеллекта выше среднего) и соответственно выражено одно анти-ПВК. Характеристики, расположенные в таблице напротив данных показателей в столбце «Резервные ПВК» (развитое абстрактное мышление, развитое пространственное мышление, высокий уровень логического мышления, высокая концентрация внимания), соответственно являются компенсацией для отсутствия этого ПВК.

Следует обратить внимание, что нормы значений по выявленным профессионально-важным характеристикам рассчитывались для каждой категории работников индивидуально, образовав определенный интервал значений.

Так, например (см. Приложение 1) такое ПВК у спасателей, как игнорирование прагматического стиля мышления, задано в диапазоне с 51 балла и ниже. При этом, в авторском варианте интерпретации методики «Индивидуальные стили мышления», игнорирование любого стиля мышления считается с 49 баллов и ниже. Это расхождение не означает, что появилась новая тестовая норма. Причина этого расхождения – то, что полученному в ходе исследования диапазону значений данного ПВК была присвоена вербальное описание (наиболее соответствующее исходным числовым данным), применимое исключительно к психограмме, но не к интерпретации теста при составлении заключения.

**5. Вынесение категории профессиональной психологической пригодности.**

Путем математической обработки для каждой категории специалистов нами были выделены критерии выставления категории профессиональной психологической пригодности. Также был составлен алгоритм вынесения категории ППП.

Для начала определим, что означает каждая из категорий профпригодности.

**I категория профпригодности** означает, что кандидат рекомендован на должность в первую очередь, поскольку его индивидуально-психологические качества полностью соответствуют предъявляемым требованиям.

**II категория профпригодности** означает, что кандидат рекомендован на должность, поскольку его индивидуально-психологические качества в основном соответствуют предъявляемым требованиям.

**III категория профпригодности** означает, что кандидат рекомендован условно, поскольку его индивидуально-психологические качества лишь частично соответствуют предъявляемым требованиям.

Кандидаты, отнесенные к этой категории, рекомендуются к приему на работу при недостатке кандидатов первой и второй категорий.

 **IV категория профпригодности** означает, что кандидат не рекомендован на данную должность, поскольку его индивидуально-психологические качества не соответствуют предъявляемым требованиям.

Алгоритм вынесения категории профпригодности таков:

1. Посчитать количество ПВК, анти-ПВК и Резервных ПВК, набранных кандидатом. При этом качество учитывается, только если его выраженность совпадает с требуемым диапазоном значения, приведенным в описании психограммы специалиста соответствующей специальности (Приложения 1-10).
2. Вынести категорию профессиональной психологической пригодности по таблице «Выставление категории профессиональной психологической пригодности» в конце соответствующего приложения.

Для этого:

* Найти уровень выраженности ПВК и категорию, соответствующую данному уровню.
* Соотнести уровень выраженности анти-ПВК и категории, соответствующей данному уровню. Если категории, соответствующие уровням выраженности ПВК и анти-ПВК не совпадают, то выставляется более низкая категория ППП.
* Соотнести уровень выраженности Резервных ПВК и категории, соответствующей данному уровню. Если категории, соответствующие уровням выраженности анти-ПВК и Резервных ПВК не совпадают, то общая категория профпригодности выставляется по более низкой.
1. Следующим этапом происходит вынесение категории по маркерам факторов риска. Если категория, выносимая по маркерам факторов риска не совпадает с категорией, выносимой по таблице «Выставление категории профессиональной психологической пригодности», то общая категория профпригодности выставляется по более низкой.
2. Для категорий специалистов, чьи психограммы отсутствуют в данном руководстве, например, бухгалтеров, делопроизводителей и т.д., выставление категории ППП происходит только по маркерам факторов риска.

**Пример выставления категории:**

Допустим, данные кандидата на должность спасателя таковы:

Таблица 2. Данные психологического тестирования кандидата на должность спасателя.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Название методики | Показатели, результаты |
|  | Тест возрастающей трудности Дж. Равена | 115 с.б. / 7 стен |
|  | Методика «Установление закономерностей» | 15 правильных ответов |
|  | Методика «Пространственное мышление» | 8 правильных ответов |
|  | Методика «Счет по Крепелину» | Vвнимания = 87, Квнимания = 93%, Увнимания = 0,8 |
|  | Методика «Интеллектуальная лабильность» |  7 ошибок |
|  | Методика «10 слов» | 8, 9, 9, 10, 9 |
|  | Методика «Индивидуальные стили мышления» | С = 55, И = 55, П = 52, А = 61, Р = 47 |
|  | Методика «Ориентировочная анкета» | НС = 29, ВД = 23, НЗ = 38 |
|  | Анкета «Прогноз» | Д = 5, НПУ- 16 с.б. / 7 стен |
|  | Методика «Оценка коммуникативных и организаторский склонностей» | КС: 17 / K=0,85 / Q=5ОС: 14 / K=0,7 / Q=3 |
|  | Методика «16-pf опросник Кеттелла» | A - 12/5, B - 8/6, C - 22/10, E - 11/5, F - 17/8, G - 16/7, H - 20/9, I - 16/7, L - 4/1, M - 12/6, N - 8/3, O - 9/4, Q1 - 3/2, Q2 - 9/4, Q3 - 18/10, Q4 - 4/1 |
|  | Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) по Ф.Б. Березину | L - 4/48, F - 6/48, K - 21/65, 1 - 3/49, 2 - 22/45, 3 - 25/59, 4 –17/57, 5 - 32/50, 6 - 7/40, 7 - 10/48, 8 - 5/43, 9 - 16/53, 0 - 23/40 |

Для наглядности и удобства оценка наличия и количества ПВК, анти-ПВК и Резервных ПВК производилась при помощи построения таблицы (см. Таблицу 3 ниже). Однако составление подобной таблицы не является обязательной процедурой обработки данных.

В таблицу 3 в графы «Оценка ПВК у кандидата», «Оценка анти-ПВК у кандидата» и «Оценка резервных ПВК у кандидата» вносилась цифра «1», если качество было в наличие у кандидата, и цифра «0», если качества не было у кандидата. В итоговой строке подсчитывалась сумма цифр в каждом из упомянутых столбцов, что отражало соответственно общее количество ПВК, анти-ПВК и резервных ПВК.

Как мы видим, у данного кандидата в наличие 5 ПВК, 1 анти-ПВК, и 5 резервных ПВК.

Из таблицы **«**Выставление категории профессиональной психологической пригодности спасателям МЧС России» в конце Приложения 1 следует, что хотя наличие 5 резервных ПВК соответствуют I категории профпригодности, 5 ПВК и 1 анти-ПВК соответствует II категории профпригодности. Значит категория, выносимая по таблице – II (вторая).

Далее смотрим, какие маркеры факторов риска в наличие у респондента (см. Приложение 11). Допустим, в беседе у кандидата выявлено неоднократное употребление легких наркотиков (марихуаны) 5-6 раз более четырех лет назад. Соответственно выставляем маркер – 2.1.21. – в 2 (два) балла. Таким образом, по маркерам факторов риска у кандидата III (третья) категория ППП.

**Общая категория** профпригодности по результатам подсчета по таблице и маркерам – **III (третья)**.

Таблица 3. Пример выставления категории профессиональной психологической пригодности кандидату на должность спасателя.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ПВК** | **Оценка ПВК у кандидата** | **Анти-ПВК** | **Оценка Анти-ПВК у кандидата** | **Резервные ПВК** | **Оценка Резервных ПВК у кандидата** |
| 1. | Тест возрастающей трудности Дж. Равена (6-9 ст.). | 1 | Тест возрастающей трудности Дж. Равена (1-5 ст.). | 0 | 16 PF опросник Кеттелла, форма A: фактор B (7-10 ст.). | 0 |
| 2. | Методика «Индивидуальные стили мышления»: прагматический стиль мышления (≤ 51 б.). | 0 | Методика «Индивидуальные стили мышления»: прагматический стиль мышления (≥ 52 б.). | 1 | Методика «Установление закономерностей» (11-16 правильных ответов). | 1 |
| 3. | 16 PF опросник Кеттелла, форма A: фактор М (4-7 ст.). | 1 | 16 PF опросник Кеттелла, форма A: фактор М (1-3 ст.). | 0 | Методика «Пространственное мышление» (7-16 ответов). | 1 |
| 4. | 16 PF опросник Кеттелла, форма A: фактор Q4 (1-3 ст.). | 1 | 16 PF опросник Кеттелла, форма A: фактор Q4 (4-10 ст.). | 0 | Методика «Счет по Крепелину»: концентрация внимания (91-100%). | 1 |
| 5. | Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) по Ф.Б. Березину: 9 шкала (45-64 Т-баллов). | 1 | Анкета «Прогноз»: НПУ (1-8 ст.). | 0 | 16 PF Кеттелл, форма A: фактор L (1-4 ст.). | 1 |
| 6. | Методика «Ориентировочная анкета»: направленность на задачу (≥ 31 балла). | 1 | Методика «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей»: КС (1-3 Q). | 0 | 16 PF Кеттелл, форма A: фактор O (1-5 ст.). | 1 |
| 7. | - | - | Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) по Ф.Б. Березину: 9 шкала (≥ 65 Т-баллов). | 0 | Анкета «Прогноз»: НПУ (9-10 ст.). | 0 |
| 8. | - | - | Методика «Ориентировочная анкета»: направленность на задачу (≤ 30 баллов). | 0 | - | - |
|  | **Итого** | 5 | **Итого** | 1 | **Итого** | 5 |

**6. Составление итогового заключения. Структура заключения.**

Информация о результатах психологического обследования должна иметь четкую структуру и отражать наиболее значимые аспекты.

**Интеллектуально-мнестический блок** включает в себя: общий (базовый) интеллект; скорость протекания и гибкость мыслительных процессов; особенности основных познавательных процессов (мышление, память и внимание); стиль мышления, его положительные и отрицательные характеристики, способность эффективно действовать в различных ситуациях.

Структура **эмоционально-личностного блока** строится следующим образом: эмоциональный фон и все, касающееся эмоций; коммуникативная сторона (общительность, коммуникативные навыки, стремление к установлению новых контактов, возможные трудности в межличностном взаимодействии); устойчивые личностные характеристики и их проявление в поведении; тревожность и способы ее устранения; нервно-психическая устойчивость и возможные риски (варианты дезадаптации). При этом допускается другой порядок изложения, если это будет точнее отражать наиболее важные характеристики кандидата.

Описание **мотивационно-волевой сферы** начинается с описания уровня развития волевых качеств и волевых процессов. Далее идет самооценка и уровень притязаний, и, соответственно, мотивация достижения успеха/избегания неудач. Локус контроля и (при необходимости) лидерские и организаторские склонности и способности.

В **психофизиологическом блоке** (если обследование включало в себя методики, направленные на изучение этой сферы) в первую очередь рассматривается тип реагирования нервной системы, затем основные свойства нервной системы – лабильность, выносливость, уравновешенность, сила/слабость. Далее описывается функциональное состояние и психофизиологические резервы организма.

В **блоке дополнительной информации** (если необходимо) описывается информация, полученная из беседы, если она может быть важна для начальника, принимающего решение о назначении на должность.

При написании заключения всегда следует учитывать для кого осуществляется интерпретация результатов обследования. Если речь идет о специалистах-психологах, то можно использовать соответствующую профессиональную терминологию, а интерпретация результатов должна быть максимально объективной. Если же результаты проведенного исследования предъявляются должностным лицам (например, директору производства, начальнику отдела кадров и т.д.), которые не имеют высшего психологического образования, то все термины должны быть понятно разъяснены в тексте, при этом следует избегать терминов, которые могут быть интерпретированы как положительные или отрицательные характеристики, или вообще превратно поняты, например, «ригидный», «инфантильный» и т.д.

Также желательно, чтобы информация, предназначенная для должностных лиц, отражала степень, в которой полученные характеристики развития профессионально важных качеств будут способствовать или, наоборот, препятствовать выполнению профессиональных обязанностей. Если данный аспект не учитывается, то у должностного лица при принятии решения о назначении кандидата на должность, не будет сформировано четкого представления о возможностях кандидата. Следует иметь в виду, что лишняя информация, не имеющая отношения к успешности выполняемой деятельности, мешает принятию правильного решения [26].

**Заключение**

На основании всего вышерассмотренного можно сделать вывод, что профессиональный психологический отбор – это весьма сложный комплекс мероприятий, затрагивающих решение не только научных и организационно-административных вопросов, но и вопросов, имеющих отношение к морально-нравственным и этическим проблемам.

Оценивая степень соответствия психологических качеств и свойств кандидата требованиям конкретной специальности, психологи помогают человеку избежать психических травм, связанных с низкой успешностью профессиональной деятельности, экономят его время, физические и психические ресурсы для той сферы деятельности, в которой он может добиться максимальных успехов. К примеру, даже будучи успешными специалистами, одни люди выполняют свои профессиональные обязанности легко, в то время как от других работа требует значительного напряжения физических и психических сил, в результате чего резервы организма достаточно быстро исчерпываются, что впоследствии приводит к возникновению различных заболеваний.

Таким образом, ППО служит интересам не только организации, но и конкретных людей, позволяя им сохранить психологическое и физическое здоровье.

**Список литературы**

1. Айсмонтас Б.Б. Общая психология. Схемы. – М.: Владос-Пресс, 2003. - 288 с.
2. Алексеев А.А., Громова Л.А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. - СПб., Экономическая школа, 1993 - 352 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2001. - 376 с.
4. Аристова И.Л. Общая психология. Мотивация, эмоции, воля. – ТИДОТ ДВГУ, 2003. – 104 с.
5. Батаршев А., Алексеева И., Майорова Е. Диагностика ПВК. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
6. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколов Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые области применения. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство «БЕРЕЗИН ФЕЛИКС БОРИСОВИЧ», 2011. – 320 с.
7. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. – Л.: Наука, 1988.
8. Бершадский М.Е. Инструменты когнитивного мониторинга: тест интеллектуальной лабильности. – [Электронный ресурс]: база данных. – Режим доступа: http://bershadskiy.ru/load/instrumenty\_kognitivnogo\_monitoringa/test\_intellektualnoj\_labilnosti/1-1-0-4
9. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Издательство «Институт Психологии РАН», 2006. – 623 с.
10. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
11. Большой психологический словарь. 4-е изд., расширенное / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Спб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. – 811 c.
12. Братусь Б.С. Аномалии личности. – М.: Мысль, 1988. – 301 с.
13. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. – М.: ЧеРо, МПСИ, Омега-Л, 2006. – 336 c.
14. Горбунов А. Н. Психофизиологические критерии профессиональной пригодности штурмана наведения. Диссертация кандидата медицинских наук. – СПб, 2003. – 164 с.
15. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология: Учебное пособие. – СПб: Питер, 2003. – 256 с.
16. Дмитриева Н.Ю. Общая психология — Эксмо-Пресс, 2008. — 128 с.
17. Дружинин В.Н. Психология общих способностей – СПб.: Питер, 2007. – 368 с.
18. Зейгарник Б.В. Патопсихология. – М.: Издательство Московского университета, 1986. – 287 с.
19. Изард К. Психология эмоций. – СПб.: Питер, 2000. – 752 с.
20. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
21. Ильин Е.П. Психология воли. – СПб.: Питер, 2009. – 368 с.
22. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006. – 508 с.
23. Карвасарский Б.Д. Клиническая психология. – М., 2004. – 553 с.
24. Карпов А.В. Общая психология. – М.: Гардарики, 2004. - 232 с.
25. Козубовский В. М. Общая психология: личность – Минск: Алмафея, 2008. - 368 с.
26. Купер К. Индивидуальные различия. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 527 с.
27. Леонтьев Д.А. Очерк психологии личности. – М.: Смысл, 1993. – 43 с.
28. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе. – Москва: Класс, 1998. – 480 с.
29. Макклеланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
30. Маклаков А. Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2000. – 583 с.
31. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. – СПб.: Речь, 2008. – 480 с.
32. Мерсиянова А.П. Оптимальная лабильность как характеристика образовательной среды вуза. – Вестник КАСУ №1, 2005.
33. Методики диагностики свойств восприятия, внимания и памяти: Практические указания к курсу "Психология и педагогика" для студентов морских и психологических специальностей / Сост.: Чернобай А.Д., Федотова Ю.Ю. – Владивосток: Морск. гос. ун-т им. адмирала Г.И. Невельского, 2005. – 53 с.
34. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России. – Москва, 2006. – 383 с.
35. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. – М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
36. Набиуллина Р.Р., Тухтарова И.В. Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом (определение, структура, функции, виды, психотерапевтическая коррекция). – Казань, 2003. – 98 с.
37. Нартова-Бочавер С.К. Дифференциальная психология. Учебное пособие. – М.: АЛВИАН, 2007. – 240 с.
38. Немов С.Р. Психология. Книга 1: Общие основы психологии. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.
39. Нисбетт Р. Что такое интеллект и как его развивать: Роль образования и традиций. – М:. Альпина нон-фикшн, 2013. – 344 с.
40. Носс И. Н. Профессиональный профессиональный отбор персонала: Учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов. – М.: Психотерапия, 2009. – 464 с.
41. Основы военного профессионального психологического отбора / Под ред. Лазуткина В.И., Жильцова В.А, Зараковского Г.М., Островского Н.П. – М: Военное издательство, 2005. – 464 с.
42. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов: В. Б. Шапарь. – Москва, Феникс, 2006. – 448 с.
43. Психологический практикум «Память»: Учебно-методическое пособие / Сост.: Л.И. Дементий, Н.В. Лейфрид; Под общ. ред. Л.И. Дементий. – Омск: ОмГУ, 2003. – 64 с.
44. Психологический словарь. 3-е изд., доп. и перераб. /Авт.- сост. Копорулина В.Н., Смирнова М.Н., Гордеева Н.О.- Ростов н/ Д: Феникс, 2004. - 640 с.
45. Психология: биографический библиографический словарь / Под ред. Н. Шихи, Э. Дж. Чепман, У.А. Конрой. – СПб.: Евразия, 1999. – 298 с.
46. Психофизиология. / Под ред. Ю.И. Александрова, 2-е издание. – СПб.: Питер, 2001. – 496 с.
47. Разработка психограмм основных категорий специалистов МЧС России. / Отчет о разделе НИР. Под общим научным руководством Гуренковой Т.Н., ответственный исполнитель Голубева О.Ю. – М., 2010. – 66 с.
48. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2012. — 713 с.
49. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. – Речь, 2005. – 624 с.
50. Столяренко Л.Д. Основы психологии: учебное пособие для вузов – Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. – 672 с.
51. Тихомиров О. К. Психология мышления: Учебное посо­бие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. — 272 с.
52. Физиология человека: учеб. пособие / А.А. Семенович (и др.); под ред. А.А. Семеновича. – 2-е изд. – Минск : Выш. Шк., 2008. – 544 с.
53. Филиппов М.М. Психофизиология функциональных состояний: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2006. – 240 с.
54. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. - 860 с.
55. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
56. Хомская Е. Д. Нейропсихология: 4-е издание. – СПб.: Питер, 2005. –

**04.04.2020 – лекция на тему 19: Психологическая напряженность в общении и взаимоотношениях военнослужащих.**

 **Время: 2** часа

**Метод:** лекция

**Место:** аудитория

**Материальное обеспечение:** проектор, слайды по теме

**Учебные вопросы:**

1. Взаимоотношения и взаимовосприятие в процессе общения военнослужащих.
2. Конфликтные ситуации и причины их возникновения.

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: разберите самостоятельно материал**

**Вопрос 1. Взаимоотношения и взаимовосприятие в процессе общения военнослужащих**

**Общение** - процесс взаимодействия людей, в котором осуществляется обмен информацией, мыслями и чувствами, необходимый для обеспечения совместной деятельности и развития каждого участника общения.

Общение между военнослужащими может быть самым широким: групповым и один на один, официальным и неофициальным, открытым и доверительным, с использованием технических средств и без таковых, в служебное и в личное время, в расположении части и за ее пределами. В процессе межличностного общения реализуются разнообразные цели и потребности военнослужащих, основными из которых являются: информационный обмен, взаимоприятие, взаимооценивание и взаимопонимание, взаимовлияние, взаимодействие. Сам процесс общения можно схематически представить так:

Что необходимо знать об **информационном обмене**? Во-первых, информация передается при помощи речевых средств (слово, цифра, знак, символ). А во-вторых, значительную часть информации, большую по объему, мы предаем посредством неречевых средств (мимика, пантомима, жесты, прикосновение, интонация голоса, избираемая дистанция и даже запахи).

Для успешного информационного обмена с командирами и подчиненными сержантам (старшинам) необходимо знать основные требования к его организации. Вот некоторые из них:

1. В общении военнослужащих происходит не просто механическая передача информации, а формируется и уточняется смысл сказанного. Поэтому необходимо поддерживать постоянную обратную связь общающихся, иначе весь смысл или его значительная часть могут быть искажены или утрачены.

2. Существует «эффект избирательности» информационного воздействия, т.е. разное восприятие и влияние одного сообщения на различных военнослужащих. К этому приводит различие индивидуально-личностных особенностей и ситуативных психологических состояний общающихся.

3. Существуют «барьеры» на пути информационного обмена: пассивность внимания; влияние возрастных, этнических, социокультурных и других установок; посторонние шумы и другие неблагоприятные условия окружающей среды и социального окружения.

4. В воинском коллективе существуют официальные и неофициальные «каналы информации». По неофициальным каналам активно циркулируют слухи, домыслы и т.п.

5. Дефицит информации усложняет трудные ситуации жизнедеятельности военнослужащих и особенно объективное оценивание их сложности и экстремальности.

6. Наиболее значимые слова следует располагать в первой части фразы.В разрешающих командах разрешение следует располагать в конце, после содержания действия подчиненного, в запрещающих - в начале.

7. Оптимальный объем фразы для обеспечения четкости речи в условиях шумовых помех 72 слова.

8. При служебном радиообмене - максимальный темп передачи информации до 180 слов/мин.

Передача информационного сообщения, распоряжения (приказания) будет эффективной, если военнослужащий:

- четко сформулирует для себя цель сообщения;

- твердо и однозначно понятно выскажет основную мысль;

- сумеет прояснить сказанное, если возникнет необходимость;

- потребует обратной реакции (связи) от слушающих, т.е. убедится в понимании своего сообщения;

- спокойно воспримет и отреагирует в случае неожиданной неадекватной реакции на сообщаемую информацию.

**Взаимопонимание** между военнослужащими -- это такой уровень их социального взаимодействия, при котором они осознают суть действия сослуживца, его возможности, взаимно содействуют достижению поставленной цели. За основу взаимопонимания в психологии берется познание людьми друг друга в процессе общения. Однако только совместной деятельности для возникновения взаимопонимания недостаточно, нужны взаимная поддержка, помощь, сотрудничество. Они исключают свою противоположность - противодействие, которое ведет сначала к недопониманию, а затем и непониманию человека человеком.

Воспитывая подчиненных, сержанты (старшины) должны учитывать, что взаимопонимание всегда полнее в коллективе единомышленников. Если же в подразделении есть хотя бы один человек с ярко выраженными эгоистическими устремлениями или представлениями, то в определенных жизненных ситуациях он неизбежно вступает в противодействие с окружающими. Это противодействие становится источником недопонимания, ссор, раздоров и конфликтов между воинами.

Понимание людьми друг друга сказывается на взаимоотношениях между ними. Фактически эти два социально-психологических явления тесно связаны. Связь заключается в том, что понимание воинами друг друга в ходе совместной деятельности позволяет или не позволяет им самим избирательно устанавливать и поддерживать взаимодействие с тем или иным партнером. Так складываются определенные взаимоотношения в воинском коллективе.

Полное взаимопонимание создает благоприятные взаимоотношения между военнослужащими: уважение, доверие, внимательность, отзывчивость, доброжелательность и др. Непонимание людьми друг друга затрудняет межличностные отношения. Недоверие, скепсис, равнодушие и т. п. снижают качество совместной деятельности. Чтобы избежать недопонимания со стороны личного состава, сержанты (старшины) должны постоянно заботиться об устойчивости социального взаимодействия, знать и устранять причины, расстраивающие его.

**Причины снижающие взаимопонимание**:

- отсутствие или искажение по какой-либо причине восприятия человека человеком;

- незнание (плохое знание) людьми, вступающими в общение, языка друг друга;

- различие в структуре сообщения и восприятия информации, с помощью которой передаются необходимые сведения, планы, намерения; недостаток времени, необходимого индивидам для умственной переработки полученных данных; случайное или умышленное искажение содержания того, о чем намерены говорить военнослужащие;

- непроизвольная или преднамеренная вследствие каких-то обстоятельств подача несущественной, ненужной информации; невозможность исправить ошибку или уточнить используемые данные в момент, когда в этом есть необходимость;

- различие в понятиях, которыми воины владеют и с помощью которых оценивают личностные качества друг друга, содержание речи взаимодействующего лица и его поведение;

- нарушение правил того взаимодействия, в которое вступают военнослужащие по воле командира;

- потеря цели совместных действий или перенос ее на другой предмет деятельности.

Указанные причины недопонимания человека человеком возникают в деятельности нередко. Подчас они обусловлены самим процессом общения, в которое вступают люди с различными психическими свойствами, но чаще социальным взаимодействием в целом. Без его организации и руководства им добиться взаимопонимания почти невозможно.

Наряду со знанием особенностей информационной стороны немаловажным является учет особенностей и закономерностей процесса **взаимовосприятия** в общении. Ведь от того, как военнослужащие воспринимают образы друг друга в общении, во многом зависит его качество в целом. Умение распознавать ситуативные психологические состояния подчиненных позволяет командирам выбирать наиболее оптимальные формы воздействия на них. В психологии общения глубоко и предметно исследованы механизмы психики человека, которые обеспечивают ему возможность правильно воспринимать окружающих, а также себя в процессе межличностного общения. Вот перечень и краткая характеристика наиболее известных из них:

- уподобление себя другому путем мысленного «переноса» на себя его личностных качеств;

- сочувствие, сопереживание душевного состояния другого, его доминирующего эмоционального состояния;

- оценка и объяснение поступка, намерение другого посредством приписывания ему собственного понимания, мотивов, установок;

- мысленное отражение мнений, установок партнера по общению по отношению к себе, т.е. взгляд на себя глазами другого;

- восприятие, возникшее на основе симпатии, привлекательности, притягательности партнера и т.п.

В зависимости от развития вышеперечисленных механизмов перцепции (восприятия) военнослужащий способен в той или иной степени адекватности реагировать на разнообразие ситуации межличностного общения, совместной деятельности и поведения, предупреждать конфликты и затруднение в отношениях с сослуживцами.

Не менее важным условием, обеспечивающим успешность межличностного общения, является учет специфики **взаимовлияния и взаимодействия** общающихся.

В данной связи необходимо помнить, что в различных ситуациях общения (деловая, неформальная, напряженная, незнакомая и т.д.) следует грамотно выбирать и выдерживать оптимальную психологическую позицию (роль) в контакте с сослуживцем, подчиненным или командиром. Психологи выделяют три таких позиции: старшего, равного, младшего. Их выбор, как правило, определяется должностным статусом, возрастом, компетентностью или мастерством, доминантностью личности или особенностью самой ситуации общения. Полезным будет также знание и формирование у себя навыков взаимодействия, основанных на разных тактиках поведения. Существует пять основных тактик: **приспособление**, **избежание** (уход), **компромисс**, **сотрудничество** и **соперничество**. Трудно однозначно определенно утверждать о наиболее эффективной из них. Ведь каждый тип поведения дает максимальный выигрыш применительно к ситуации и предмету взаимодействия.

Так, **приспособление** - наиболее приемлемая форма поведения на этапе вхождения и адаптации в новый коллектив, в круг отношений с людьми более компетентными, высокостатусными в пределах данной группы (общности) и т.д.

В некоторых случаях **избежание** является единственно возможной формой поведения. К примеру, Вы оказались в конфликтной ситуации, и вам важнее всего сохранить нормальные отношения с оппонентами, или до поры до времени вы не имеете права раскрыть конфиденциальную информацию, и т.п.

**Компромисс** хорош там, где у военнослужащих имеется примерное равенство статусов, опыта, авторитетов и существует готовность идти друг другу на взаимные уступки (согласие) по каким-либо проблемным вопросам.

К **сотрудничеству** целесообразно прибегать тогда, когда сослуживцы находятся в добрых, доверительных отношениях, их интересы не противоречат друг другу, но при этом возможны различные взгляды и возможности в оценках и способах решения проблемы.

И, наконец, **соперничество** может быть единственно правильной тактикой поведения в ситуациях взаимодействия (общения), когда военнослужащий действует в соответствии с духом закона и морали, защищает истину или достоинство от неправомерных посягательств.

**2. Структура морально-психологического климата воинского подразделения**

Служебное и неформальное общение младших командиров и других военнослужащих, осуществляемое с учетом знаний его сущности и основных закономерностей, имеет большие возможности позитивно влиять на морально-психологический климат подразделения.

Под сущностью данного явления понимается преобладающий и относительно устойчивый психический и духовный настрой (состояние) коллектива, сложившийся в результате совместной деятельности и межличностного взаимодействия (общения) военнослужащих). Факторы МПК (морально психологического климата) воинского коллектива представляют собой сложную динамическую систему условий жизнедеятельности (см. схему 1).

Схема 1. Факторы морально психологического климата

Сержанты (старшины) и общественный актив совместно с офицерами подразделений участвуют в формировании и поддержании благоприятного климата. Основными задачами, решаемыми в рамках данной проблемы, являются:

- доброжелательное, уважительное отношение к подчиненным и сослуживцам;

- обоснованное принятие решений и мер управленческого воздействия;

- знание и учет интересов, потребностей и запросов подчиненных;

- развитие и проявление высоких нравственных качеств во взаимоотношениях;

- компетентное, творческое и инициативное отношение к обязанносям по службе;

- обнаружение и предупреждение негативных явлений в подразделении;

- формирование зрелого, позитивного общественного мнения в коллективе и положительного эмоционального настроя;

- справедливое оценивание результатов службы, учебы, поступков, уместность в поощрениях и наказаниях;

- своевременное информирование подчиненных по значимым для них вопросам.

**3. Высокая культура взаимоотношений как условие формирования благоприятного морально-психологического климата**

Обращая внимание на условия оптимизации морально-психологического климата подразделения возможностями эффективного общения, необходимо напомнить о важности проблемы коммуникативной культуры младших командиров.

Из каких же основных элементов состоит культура взаимоотношений? Ее основанием принято считать знания о сущности, содержании, принципах, функциях и специфике оптимальных способов, приемов и средств построения и поддержания благоприятных взаимоотношений с окружающими (сослуживцами, командирами и др.). Источниками знаний в данной области для военнослужащих являются: устав, классическая художественная и специальная литература по проблемам этики и культуры взаимоотношений; тематические высокохудожественные телепередачи (например по каналу «Культура»); занятия в системе ОГП и культурно-развивающие специальные беседы в рамках воспитательной работы; консультации (советы) командиров (начальников) и сослуживцев.

Особо полезным является самопознание, основанное на тщательном наблюдении, фиксации, переработке, отборе и использовании всего ценного, что можно обрести в сфере разнообразного взаимодействия людей. Уметь извлекать полезное из этих отношений, делающее нас мудрыми и успешными.

На основе элементарных основообразующих знаний формируются более сложные элементы культуры взаимоотношений: умения, навыки и привычки эффективного социального взаимодействия с окружающими.

К числу наиболее важных умений здесь следует отнести следующие: быстро устанавливать контакты с окружающими; оказывать благоприятное впечатление (обаяние); чувствовать эмоциональное состояние партнеров по общению и взаимодействию и разделять их.

Культура взаимоотношений повышается при наличии следующих навыков: предотвращения конфликтов в совместной деятельности (общении) и особенно в сложных ситуациях взаимодействия; убеждающего и внушающего воздействия на окружающих; концентрации на актуальных и значимых ситуациях совместных действий (общения) и сторонах личности партнера; демонстрации искренности, заинтересованности, доброжелательности к людям и др.

Прочно сформированные и глубоко осознанные знания, умения и навыки постепенно «автоматизируются» во внутреннем плане и таким образом трансформируются в привычки - устойчивые формы нашего поведения. А привычка, как известно, вторая натура.

Реализация вышеперечисленных условий в целях повышения коммуникативной культуры военнослужащих предполагает знание и учет того факта, что ее результативность зависит от состояния мотивационно-потребностной сферы личности. Только глубоко осознанная персональная потребность и убежденность в необходимости добрых отношений с окружающими позволят достигнуть успеха. Показателями эффективности достижений в совершенствовании коммуникативной культуры военнослужащего следует считать наличие таких черт, как уравновешенность, чуткость, чувство юмора, искренность, оптимизм, доброжелательность, терпимость к другим взглядам (оценкам), открытость и др.

Наряду с признанием важности мотивационно-потребностной сферы личности нельзя обойти вниманием способности - как особое психологическое условие результативности той или иной деятельности.

Формирование и совершенствование умений, навыков и способностей является важным и сложным этапом в достижении высокой коммуникативной культуры. Его выраженной особенностью является то, что он требует более направленной и повышенной эмоционально-волевой концентрации на цель и задачи самосовершенствования. В реальной жизни приобретение необходимых знаний и развитие практического арсенала коммуникативной культуры осуществляются параллельно, т.е. одновременно и в тесной взаимозависимости.

Основными способами совершенствования практических коммуникативных элементов в условиях воинской службы могут быть признаны:

- публичные выступления на собраниях, занятиях по ОГП и других мероприятиях воспитательной работы;

- самостоятельные тренировки (тренинги) аргументации доказательства в споре, дискуссии;

- индивидуальные беседы с командирами, сослуживцами, построенные на принципах и в форме диалога;

- составление и последующий критический анализ (разбор, оценка), а также переработка собственных письменных материалов (письмо, текст беседы, обращение к какому-либо лицу и т.п.);

- самонаблюдение и самоотчет о своем поведении в различных ситуациях межличностных отношений (свободное общение, доверительная беседа, деловой разговор, критическое общение, конфликтное общение и др.);

- аутогенные тренировки с целью повышения доверия к себе и уверенности в своих силах;

- групповые социально-психологические тренинги, консультирование и коррекция затрудненного общения (взаимодействия) под руководством войсковых психологов и др.

О высокой культуре общения свидетельствует умение собеседников владеть голосом. «Я сделался настоящим мастером только тогда, - отмечал педагог А.С. Макаренко, - когда научился говорить «иди сюда» с 15-20 оттенками, когда научился давать 20 нюансов в постановке лица, фигуры, голоса. И тогда я не боялся, что кто-то ко мне не подойдет или не почувствует того, что нужно». Умение владеть голосом включает своевременные остановки в речи, логические, психологические паузы, правильные ударения. С помощью этого политработник передает слушающему его лицу не только свои мысли: но и оттенки чувств, богатство представлений и собственное видение (восприятие) предмета.

Для культурного общения характерны живой, эмоциональный обмен мнениями, четкая дикция, убедительность. Настоящий командир должен уметь выслушать собеседника, оценить ход общения и увидеть соответствие его поставленной цели. Ответная реакция и интонации говорящего позволяют сержанту (старшине) определить психическое состояние человека, установить степень заинтересованности партнера в разговоре, подготовленности к нему, личностный смысл общения. Последнего уже достаточно, чтобы понять собеседника и сформулировать нужные для данного момента суждения. Изложенные голосом определенной силы и тона, эти суждения призваны оказывать влияние на мысль воина, поднять его состояние до уровня, который дает возможность понять другую сторону.

**Заключение**

Таким образом, повышение компетентности военнослужащих в вопросах психологии общения становится насущной практической задачей. Основой ее решения является развитие общей и коммуникативной культуры каждого солдата, сержанта и офицера как важного условия формирования и поддержания гуманистических и уставных взаимоотношений, здорового морально-психологического климата в воинских коллективах.

**Конфликтные ситуации и причины их возникновения**

Конфликты в воинских коллективах и пути их разрешения.

*Конфликт как столкновение интересов, позиций , взглядов.*

*Методы разрешения конфликтов.*

 Одной из характерных тенденций развития Вооруженных Сил в современных условиях стало заметное увеличение количества и разнообразия конфликтов между военнослужащими. В конфликты чаще, чем раньше вступают не только воины срочной службы, но также прапорщики и офицеры. Эта тенденция, на первый взгляд кажущаяся следствием стихийного развития событий , на самом деле достаточна закономерна. Конфликт (от лат. слова *conflictus* - столкновение) - это атрибут взаимодействий, взаимоотношений.

 Конфликты оказывают заметное влияние на социально-психологический климат воинского коллектива, сказываются на качестве боевой подготовки и , в конечном счете, влияют на боевую готовность подразделения. Поэтому для успешного руководства подразделением командиру необходимо:

 1. Понимать суть возникающих конфликтов, причин их появления.

 2. Характер влияния на воинский коллектив.

 3. Знать способы регулирования типичных конфликтов.

 4. Знать основные положения теории конфликта для принятия правильного решения по управлению конкретными конфликтами.

Сущность и особенности конфликтов в воинских коллективах.

 В чем заключается сущность конфликта? В процессе совместной жизнедеятельности военнослужащие постоянно взаимодействуют друг с другом не только в ходе коллективного выполнения поставленных задач, но и в столовой, у телевизора, на спортивной площадке, при совместном проведении досуга. В процессе практически постоянного взаимодействия членов воинского коллектива между ними не могут не возникнуть самые различные противоречия.

 Например, вице-сержант А. хорошо учится и хочет чтобы его подразделение по учебе заняло первое место. Сув. Б. имел недостаточно хорошую подготовку в школе и в училище знаниями не блещет. Оценки, которые он получает, приводят к тому, что вместо желаемого первого места подразделение занимает последнее. Вечером, на самоподготовке, вице-сержант А. начинает распекать сув. Б. , не стесняясь в выражениях, задевая его личное достоинство. Сув. Б. вырос в интеллигентной семье и считает такое обращение недопустимым. В ответ он грубит вице-сержанту А. Между младшим командиром и его подчиненным возникает конфликт.

 Можно привести немало примеров возникновения самых различных противоречий во всех сферах жизнедеятельности воинского коллектива. Практика показывает, что противоречия неизбежны. Являются ли неизбежными конфликты? Ответ на этот вопрос отрицателен. Действительно, возвращаясь к нашему примеру, можно предположить, что противоречие между вице-сержантом и сув. вполне могло быть разрешено без конфликта, если бы младший командир не унизил личное достоинство подчиненного, а сделал бы замечание, соблюдая правила воинской вежливости. Ответная грубость сув. Б. также не является лучшей реакцией в данной ситуации. Он вполне мог сохранить чувство собственного достоинства, дав понять сержанту, что предложенная последним форма общения для него неприемлема. Этим поступком он мог только поднять свой авторитет в глазах присутствующих при начале конфликта сослуживцев.

 Таким образом, конфликт является одним из крайних способов разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия как отдельных военнослужащих, так и их групп. Помимо конфликта возникшее противоречие может быть разрешено путем взаимного компромисса с обеих сторон, посредством односторонних уступок одного из оппонентов, достигаемых в процессе обсуждения создавшейся проблемы.

 Если противоречие возникло, но военнослужащие просто не высказывают взаимных претензий друг другу, то оно, будучи не особенно значимым, может разрешиться само собой.

 Конфликтное взаимодействие может иметь две основные особенности:

 1. *Конфликт характеризуется противодействием сторон,* т.е. общением, поведением, деятельностью, одной из целей которых является нанесение морального или материального ущерба оппоненту. При неконфликтном взаимодействии такая цель отсутствует.

 2. *Конфликт - это такое противодействие, которое сопровождается выраженными или скрытыми негативными эмоциями по отношению к оппоненту.*

Этот признак особенно характерен для межличностных конфликтов. Если во взаимодействии воинов есть противодействие, но оно не сопровождается явными негативными эмоциями, то такое взаимодействие можно назвать предконфликтным.

 В зависимости от носителей противоречия, являющегося основой конфликта, обычно выделяют *внутриличностные, межличностные и межгрупповые конфликты.*

 1. Внутриличностный конфликт представляет собой столкновение примерно равных по силе, но противоположно направленных мотивов, интересов, потребностей т.п. Каждый из нас не один раз попадал в состояние внутриличностного конфликта, для преодоления которого подчас требуется немало усилий.

 К примеру, сув, знает о случаях неуставных взаимоотношений в подразделении и понимает, что для успешной борьбы с ним необходимо доложить о нарушениях командиру. Однако, одновременно он опасается неправильной оценки такого доклада со стороны сослуживцев. Если суворовец в такой ситуации колеблется, не знает как ему поступить, то его состояние является внутриличностным конфликтом.

 2. Конфликт, возникающий между отдельными суворовцами, называют межличностным .

Если он происходит между подчиненным и начальником, то его называют конфликтом “по вертикали”.

 3. В межгрупповых конфликтах в качестве противоборствующих сторон выступают не отдельные суворовцы, а их группы. Типичным межгрупповым конфликтом в подразделении является конфликт между двумя группами воинов различных призывов, или возникший на межнациональной почве.

 Обычно конфликт считается негативным социально-психологическим явлением, отрицательно влияющим на психологическое состояние и деятельность как конфликтующих так и коллектива в целом. На самом деле влияние конфликта на оппонентов и коллектив не столь однозначное.  *Установлено, что практически каждый конфликт несет в себе и конструктивную и деструктивную функции*.

 Если конфликт оказывает в большей степени отрицательное влияние на жизнь и деятельность оппонентов и коллектива, то он является деструктивным. Если влияние в итоге положительное, то конфликт конструктивен.

*Классификация конфликтов:*

 1. В зависимости от длительности течения- короткие, средней длительности и продолжительные.

 2. По содержанию: деловые, возникающие в общении, нравственные, бытовые.

 3. По объему: широкие (затрагивающие интересы значительной части коллектива) и локальные( касаюшиеся интересов двух или нескольких оппонентов).

 4. По силе воздействия на участников: сильные- затрагивающие коренные интересы воинов, слабые - не затрагивающие их существенных интересов.

 5. По основным причинам возникновения: объективные и субъективные, истинные “реальные” и ложные “иллюзорные”

 Понимание конфликтов в воинском коллективе и причин их возникновения поможет молодому командиру более эффективно вести работу по их профилактике и своевременному разрешению.

Пути предупреждения и разрешения конфликтов.

 Анализ реальных конфликтов, имевших место в воинских коллективах показывает, что типичными среди них являются следующие типы конфликтов :

 1. Противодействие между порядочными военнослужащими и воинами, проявившими в каком-то конкретном случае элементы непорядочности; ( на их долю приходится примерно 40% конфликтов)

 Противоречие между честностью и нечестностью является весьма острым и даже дружеские отношения не могут предотвратить конфликт, в основе которого лежит обострение данного противоречия. Руководителю коллектива необходимо помнить, что нечестные поступки, допускаемые военнослужащими любой категории, несут в себе зародыш конфликта между теми, кто допускает подобные поступки и порядочными воинами которых в воинских коллективах большинство.

 Из этого следует: *что одним из важных путей предупреждения конфликтов такого типа является создание в воинском коллективе атмосферы высокой порядочности военнослужащих всех категорий, воспитание их в духе честности и принципиальности.*

 2. Борьба за социальный статус в коллективе; (составляют более 30% от общего числа конфликтов)

 Конфликты, связанные с борьбой между военнослужащими за сохранение или завоевание определенного социального статуса в коллективе приобретают особо острые формы и даже могут приводить к преступлениям. Для молодых командиров типичным конфликтом является конфликт во время адаптации к новой должности. При назначении на должность командира этот процесс может осложниться скрытым или открытым конфликтом с другими военнослужащими, также претендующими на эту должность.

Таких конфликтов можно избежать если соблюдается процедура конкурсного или хотя бы гласного назначения на командирскую должность. И если одному из претендентов разъяснить, почему его не назначили именно на эту должность, рассказать о его личных перспективах, то скорее всего между претендентами не возникло конфликта. Кроме того, течение возникшего конфликта можно смягчить

если оппоненты выберут более приемлемую стратегию своего поведения, соблюдая правила воинской вежливости и личного достоинства.

 3. Разрешение путем конфликта противоречий между “новаторами” и “консерваторами”. (составляют около 20%)

**11.04.2020 – лекция на тему 20: *Основы военного***

***профессионального***

***психологического отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации***

**Цель занятия:** *- изучить основы военного профессионального отбора.*

**Время: 2** часа

**Метод:** лекция

**Место:** аудитория

**Материальное обеспечение:** проектор, слайды по теме

**Учебные вопросы:**

1. Сущность и содержание процесса адаптации к условиям военной службы.

2. Организация работы по психологическому обеспечению адаптации военнослужащих к воинской среде и условиям службы по призыву.

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: рассмотрите материалы**

**Вопрос 1. Сущность и содержание процесса адаптации к условиям военной службы**

Одним из важнейших направлений в деятельности должностных лиц подразделений и воинских частей является обеспечение успешной адаптации военнослужащих к воинской среде и условиям службы. Решение задач, связанных с этой проблемой, обуславливает успешность и эффективность включения человека в воинскую деятельность. Иными словами, гарантия успешности прохождения военной службы заключается в устойчивой адаптированности личности к ее условиям. Исходя из этого, процесс адаптации должен быть в центре внимания командиров, офицеров воспитательных структур и психологов, так как его зависимость от множества объективных и субъективных факторов и причин делает этот процесс весьма уязвимым, неустойчивым и неоднозначно сориентированным на конечный результат.

В психологической науке термин "адаптация" трактуется в двух значениях:

1) как определение постоянного процесса активного приспособления индивида к условиям среды;

2) как определение конечного результата этого процесса.

То есть, адаптация понимается и как процесс и как состояние, являющееся результатом этого процесса.

**Устойчивая психологическая адаптация** - ***есть уровень эффективного взаимодействия личности с окружающей средой и успешная деятельность без значительного нервно-психического напряжения***

Исходя из данного определения, можно говорить о подобном состоянии военнослужащего в среде его привычной жизнедеятельности до призыва на военную службу и можно считать синонимом "нормы", "здоровья".

При изменении привычных условий жизни появляются факторы, которые определенным образом вносят дезорганизацию в психическую деятельность, регулирующую поведение человека в привычных условиях. Человеку необходимы новые психические реакции на новые раздражители, предъявленные изменившимися условиями для наиболее оптимального взаимодействия со средой. Относительная дезорганизация психических функций в данном случае есть сигнал для включения механизма регуляции и компенсации, конечным результатом действия которого является организация нового уровня психической деятельности. То есть, включается механизм психической переадаптации.

**Переадаптация** - ***процесс перехода из состояния устойчивой адаптации в привычных условиях среды в состояние относительно устойчивой адаптации в новых экстремальных (измененных) условиях существования***.

Экстремальность в данном случае есть не отдельные эпизоды в деятельности войск, связанной с риском для жизни или здоровья военнослужащих (боевые действия, ликвидация последствий стихийных бедствий и др.), а как измененные, непривычные условия существования. Проанализируем схему этапов психической адаптации и дезадаптации***.***

Схема 1.

**Этапы адаптации (дезадаптации) личности**

**в измененных условиях существования**

**Реадаптации**

**Подготовительный**

**Переадаптации**

**Острых**

**психических**

**реакций выхода**

Стартового психического напряжения

Неустойчивой

нервно-психической

деятельности

Острых психических реакций входа

**Завершающего психического напряжения**

Глубоких психических изменений

**1. Подготовительный этап** имеет место в том случае, когда ***человек предполагает или знает с определенной степенью вероятности о предстоящих изменениях и определенным образом внутренне готовит себя к этому.***

Содержание этого этапа с точки зрения адаптации носит в основном познавательный характер, накапливается определенный информационный запас о среде предстоящего обитания и условиях предстоящей деятельности, формируется информационное поле, которое будет одним из источников адаптационного механизма личности. По мнению некоторых ученых, человек находится в адаптированном состоянии тогда, когда его внутренний информационный запас соответствует информационному содержанию ситуации.

В зависимости от уровня мотивации к военной службе, познавательное поведение может носить активно-целенаправленный характер (положительный или отрицательный) может быть пассивным. Вторым условием того или иного типа познавательной стратегии являются индивидуально-личностные качества человека: развитость познавательных процессов, состояние эмоционально-волевой сферы.

***Типы познавательного поведения*** на подготовительном этапе адаптации ***характеризуются*** следующим:

- ***первый*** - стремлением собрать как можно больше информации, проявляя интерес и попытки использовать любые возможности для ее получения. Кроме активного потребления необходимой информации имеет место и своеобразная внутренняя интеллектуальная и волевая деятельность по подготовке к смененным условиям существования.

- ***второй*** - пассивное восприятие получаемой информации, которая носит случайный и обрывочный характер. В основном потребляется лишь та информация, которая соответствует внутренним ожиданиям личности, или же воспринимается вся возможная, но без критического оценивания ее достоверности и необходимости.

**2. Этап стартового психического напряжения**можно считать ***пусковым моментом приведения в действие механизма переадаптации.*** Наверняка многим знакомы характерные психические реакции и переживания, связанные со стартовым напряжением: перед спортивными соревнованиями, перед прыжками с парашютом, перед экзаменом. Трудно определить границы этого этапа, особенно его начало, так как динамика адаптационного процесса не имеет достаточно выраженных временных показателей. Это зависит от индивидуальных различий людей, различий в условиях их жизни, деятельности и условий призыва на военную службу. Но само по себе определение четких границ не так уж важно. Гораздо важнее иметь ввиду этот этап как обязательный компонент процесса адаптации и знать его содержательную и функционально-смысловую стороны, а именно: нарастание эмоциональных переживаний, формирующих состояние напряжения. Другими словами, на этом этапе происходит внутренняя мобилизация психических ресурсов человека для их предстоящего использования в организации нового уровня деятельности в непривычных условиях существования. Однако, психическая напряженность выполняет конструктивную мобилизующую функцию только в том случае, когда у юноши, призванного на военную службу, имеется чувство относительной уверенности в себе, в своих силах и способностях, сформированные в значительной степени на основе полученной ранее и соответствующим образом переработанной информации о предстоящей службе, соотнесенной с индивидуальными качествами личности. В противном случае напряженность нарастает на фоне повышенной тревожности, окрашенной негативными переживаниями, что в последствии также негативным образом проявится на последующих стадиях адаптации.

**3. Этап острых психических реакций входа** является стадией адаптационного процесс, на котором ***личность непосредственно начинает испытывать на себе влияние психогенных факторов изменившихся условий существования.*** Границами этого этапа в военной службе можно считать пребывание военнослужащего в части первые 3-4 месяца службы. Уяснение сущности и содержания этого этапа невозможно без рассмотрения специфических психогенных ***факторов условий военной служб***ы***, определяющих их экстремальность.***

Основными из них являются ***(схема № 2):***

1. ***Измененная афферентация***, то есть резкое изменение набора раздражителей, действовавших на психику человека, отсутствие каких-либо привычных для данной личности раздражителей или же достаточно длительное однообразие набора раздражителей (монотония). Вероятнее всего, одновременное слияние всех этих компонентов в единый фактор измененной афферентации. Это касается таких примеров, как призыв молодого человека из одной географической (климатической) зоны в другую, из сельской местности в город и т.д.
2. ***Ограничение личностно-значимой информации*** – это неудовлетворенная потребность личности военнослужащего в общении с близкими, родственниками: дефицит или отсутствие информации о значимой для данной личности сфере ее интересов, о положении и состоянии дел в личностно значимой сфере ее жизни (семья, родственники, близкие и т.д.), а также - неудовлетворенность духовных потребностей.
3. ***Относительная групповая изоляция*** представляет собой вынужденное выключение у личности из большого количества привычных и необходимых коммуникативных групп и ограничение круга ее общения группой в рамках воинского подразделения.

Этот фактор является основой для существования еще двух, непосредственно из него вытекающих. Групповая изоляция в условиях военной службы порождает постоянную **публичность** человека, то есть, почти непрерывное пребывание на глазах сослуживцев. В.И.Лебедев по этому поводу пишет: "Когда человек знает, что за ним наблюдают, он все время старается удержаться в какой-то ролевой функции, что вызывает эмоциональную напряженность". Русский психиатр С.С.Корсаков отмечал: "Одно из величайших мучений - это не иметь возможности побыть одному, вечно быть под взглядом". Личность вполне естественно испытывает потребность время от времени быть наедине с собой, своими мыслями, позволить себе те естественные реакции и поведение, которые в какой-то степени социально ограничены и даже неприемлемы. Однако, в условиях постоянной публичности на занятиях, в казарме, в столовой, в клубе и т.д. реализация этой потребности если не полностью исключена, то весьма ограничена.

* 1. Кроме того, групповая изоляция предполагает ***информационную истощаемость*** членов данной группы по отношению друг к другу. Особенно остро этот фактор действует в группах, находящихся в так называемом отрыве и ограниченные в численных размерах (заставы, небольшие отдаленные гарнизоны, караулы т.п.). Фактор также вызывает эмоциональную напряженность.
	2. ***Возможная угроза для жизни, здоровья (личного достоинства)* -** фактор, субъективно переживаемый личностью в повседневной жизнедеятельности войск, или же реально присутствующий при определенном характере воинской деятельности.

Определив факторы, обуславливающие экстремальность воинской среды, следует отметить и существование других, имеющих более частный характер и вызванных ***субъективными условиями******военной службы****:*

1. неформальная структура воинского коллектива;
2. уровень и характер взаимоотношений между начальниками и подчиненными, между военнослужащими одной категории;
3. состояние правопорядка и воинской дисциплины в подразделении;
4. наличие и направленность обычаев, традиций и ритуалов.

**Таким образом, можно сделать вывод о том**, что ***основным психогенным воздействием условий военной службы является блокирование многих привычных потребностей личности в силу специфики воинской службы.*** Спектр этих потребностей довольно широк: от чисто биологических до социальных. Особая общественная значимость и жесткая регламентация служебной деятельности вынуждает человека отказывать себе во многом. Приходится ломать привычки вкусно поесть, долго поспать, заняться любимым делом, которое в казарме или неуместно или невозможно. Весьма ограничиваются или исключаются сексуальные потребности, употребление алкоголя, наркотических веществ, что, к сожалению, не такая уж редкость среди призывного контингента. Подобное влияние среды является фрустрационным и, как следствие, ведет к состоянию фрустрации. Тем не менее, даже при осознании личностью причин существования этих факторов, их психотравмирующее воздействие полностью не устраняется.

Итак, на этапе ***острых психических реакций входа***, личность военнослужащего начинает испытывать влияние фрустрирующего окружения и происходит активизация адаптационного механизма. Далее ***(схема 1)*** видно, что этот этап обуславливает два возможных **пути дальнейшего развития адаптационного процесса*:***

1) этап ***переадаптации*** или перехода в состояние устойчивой адаптации к условиям службы;

2) этап ***неустойчивой психической деятельности***, который в свою очередь может привести к глубоким психическим изменениям.

Если состояние устойчивой адаптации (адаптированности) было уже описано выше, то неустойчивая психическая деятельность и глубокие психические изменения представляют отдельный особый интерес. Противоположным устойчивой адаптации является ***дезадаптивное состояние***, которое выражается в неадекватном реагировании и поведении военнослужащего, обусловлено функционированием психики на пределе ее возможностей или же в запредельном режиме.

Иными словами, **дезадаптация** человека есть ***дезорганизация его психической деятельности и, как следствие, дезорганизация поведения.*** Это состояние нервно-психической неустойчивости человека является основной причиной различных негативных явлений его поведения и деятельности в войсковых и других условиях.

**Причины, которые разделяют адаптационный процесс на два возможных пути его развития:**

***- первый*** – **переадаптация**. Фрустрация является почти неизбежным следствием ***противоречия между потребностями человека и ограничениями, налагаемыми обществом.*** В данном случае ограничения, и довольно значительные, вытекают из особой специфики воинской деятельности. Последствия фрустрации различны по их влиянию на личность воина и его поведение. Они могут быть конструктивными и разрушительными. Конструктивный момент фрустрации состоит в том, что эмоциональная напряженность, вызвавшая его, активизирует психическую деятельность человека по поиску выхода из конфликтной ситуации. Эти усилия могут привести к замене способов достижения цели, удовлетворяющей ту или иную потребность. Как например, потребность в общении с близкими во многом успешно замещается перепиской, телефонными переговорами, хотя и не реализуются в полной мере. Может произойти замена цели на более или менее адекватную ей и приемлемую к условиям службы. Кроме того, может произойти переоценка всей ситуации и, как следствие, формирование нового комплекса потребностей. В этом смысле речь идет о переадаптации личности и переходу в адаптированное к данным условиям состояние. В воинской жизни эти явления могут выражаться в отыскании возможностей удовлетворять свои потребности в рамках тех ограничений, которые обусловлены спецификой службы. Переоценка ситуации позволяет по новому увидеть элементы окружающей среды, которые ранее казались противоречивыми. Так, например, потребность военнослужащего к самоутверждению и, вместе с тем, к сохранению уважения со стороны сослуживцев, ранее казавшиеся несовместимыми и прямо противоположными в условиях службы, вдруг оказываются легко удовлетворимыми в попытке стать лидером группы. Таким образом, конструктивная сторона фрустрации как раз и носит характер успешной переадаптации.

***- второй*** – **дезадаптация.** Рассмотрим причины, уводящие этот процесс по разрушительному пути.

Существует понятие фрустрационной толерантности или пороговой величины уровня напряжения, превышение которого оказывает отрицательное влияние на психику воина и его поведение. Поскольку каждая личность имеет свои индивидуальные качества, то и толерантность каждого человека к фрустрации сугубо индивидуальна. Кроме того, начальные этапы адаптации тоже носили различные по своей значимости для переадаптации характер. Так, можно сделать вывод о различных возможностях военнослужащих к успешной переадаптации в новых, непривычных для них условиях службы.

Нарастание напряженности, вызванной эмоциями, которые человек переживает в измененных условиях, может превысить его индивидуальный уровень толерантности. В этом случае напряжение продолжает нарастать на фоне преобладания тревожных эмоций, что, в свою очередь продолжает дезорганизацию психической деятельности, истощает психические возможности человека. Сознание человека застревает на невозможности удовлетворить большое количество потребностей, на угрозе со стороны окружающей действительности личным интересам, благополучию, достоинству личности. Нервно-психическая деятельность приобретает неустойчивый характер, когда старые, привычные комплексы реакций уже более не в состоянии обеспечить эффективное взаимодействие личности со средой, а новые, необходимые человеку в данных условиях, не имеют достаточных ресурсов. Рост напряжения, как правило, сопровождается эмоциональным возбуждением (торможением), препятствующим рациональным процессам. Человек волнуется, теряется, впадает в панику, теряет контроль над ситуацией и своим поведением. Развивается нервно-психическая неустойчивость, склонность к срывам функций нервной системы, как следствие высокой психической нагрузки. Естественно, что высоко стимулированная психическая деятельность должна найти разряжение весьма значительного уровня ее активизации. Появляются дезадаптивные состояния, определяющие ***два основных типа поведения личности, неспособной адаптироваться к среде*:**

**- первый** - ***агрессивный***, когда в простейшей форме его можно представить как атаку на препятствие или барьер. Однако в условиях военной службы существуют жесткие нормативные требования и правовые нормы, атака на которые никоим образом не обеспечивает устойчивой адаптации к ним и, мало того, может серьезным образом усугубить положение военнослужащего. При осознании опасности подобных действий, агрессия направляется на любой случайный объект, на посторонних людей, сослуживцев, непричастных к самой причине агрессии. Кроме того, источник фрустрации может и не осознаваться вовсе в силу каких-либо индивидуальных особенностей человека. И в этом случае агрессия вымещается не на истинных объектах или препятствиях, а на их случайных заместителях (образах).

- **второй** - так называемое, ***бегство от ситуации*** Этот тип характеризуется "уходом" человека в свои переживания, обращение всей высоко стимулированной психической энергии на генерацию собственных негативных состояний, самокопания, самообвинения и т.п.. Развиваются тревожно-депрессивные симптомы Человек начинает видеть самого себя источником всех своих бед, а отсюда - чувство полной безысходности, так как влиять на среду и ситуацию он считает себя неспособным. Этот тип дезадаптивных военнослужащих характеризуется замкнутостью, отрешенностью, погруженностью в мир своих тягостных раздумий Чаще всего, им видится единственным выходом из ситуации и разрешением всех проблем уход из жизни (суицид), как наиболее доступный и желаемый исход.

В случае развития процесса адаптации по пути неустойчивой психической деятельности, кроме суицидальных эксцессов, имеет место угроза глубоких психических изменений личности. То есть возникает проблема психического здоровья военнослужащего. Этими изменениями могут быть серьезные нервно-психические расстройства и психосоматические заболевания, даже необратимого характера, тогда уже нужна будет помощь невропатологов и психиатров, а процесс адаптации можно будет считать «законченным».

***Таким образом***, адаптационный процесс, разделяясь на два противоположных по своему результату для личности и ее деятельности пути, соответственно и прямо противоположно определяет благополучие исхода военной службы человека.

**4. Этап завершающего психического напряжения.** Характерным содержанием этого этапа является ***своеобразная подготовка психики воина к возвращению старых форм функционирования и реакций или же перестройки к заново моделируемым условиям.*** В жизни военнослужащего - это этап подготовки к увольнению в запас, предвосхищения возвращения в домашние условия, к родным и близким, привычным и любимым занятиям. В этот период службы вновь появляются симптомы напряженности, тревожности, более понятные как симптомы томительного ожидания. Особое внимание обращает на себя вовлеченность личности в большой степени в свои переживания в связи с предстоящим и долгожданным возвращением к привычной жизни. Появляется большой интерес к занятиям, связанным с этими переживаниями: подготовка к так называемому "дембелю". Причем она может носить чересчур скрупулезный характер, занимая все мысли и все свободное время военнослужащего. Это объясняется тем, что психика активизирует свои ресурсы за счет вновь возросшего напряжения. Избыток этого напряжения, которое может достаточно длительное время не находить разрядки, определенным образом компенсируется личностью в занятиях, связанных с приготовлением альбомов, с комплектацией чемоданов, подготовкой личных вещей, оборудованием формы одежды и т.д.

**5. Этап острых психических реакций выхода** по своему функциональному значению в какой-то степени аналогичен этапу реакций входа, так как любые изменения условий жизни, деятельности, окружающей среды предполагают перестройку психических реакций и всей психической деятельности. Под выходом имеется в виду ***выход из условий, в которых военнослужащий, находился значительное время.*** Но вот те условия, которые его ждут, не всегда идентичны тем, в которых он существовал до призыва на военную службу. Во многом это связано и с теми изменениями в структуре личности, произошедшие за время службы. Этот этап характеризуется поведенческими реакциями, в которых находится реакция эйфории, чувство ломки многих социальных ограничений, почти "полной" свободы и "неограниченных" возможностей в удовлетворении потребностей. Все это ярко проявляется в психике и поведении военнослужащих, выполнявших задачи в ходе контртеррористической операции на Северном Кавказе и выведенных а пункты постоянной дислокации.

**6. Этап реадаптации**к привычным условиям жизни, хотя это понятие весьма относительно. В данном случае имеется в виду то, что среда, в которой оказывается юноша после увольнения со службы, для него привычна по его допризывному жизненному опыту.

 Содержание и характеристики трех последних этапов необходимы для уяснения всей картины адаптационного процесса и его закономерностей. То есть, поведение военнослужащих с теми или иными вариациями на этих этапах есть определенная норма (если оно не выходит за социальные и служебные рамки) и не является случайным и непредсказуемым.

***Таким образом***, рассмотренная общая схема адаптации и дезадаптации личности в измененных условиях существования применительно к военной службе по призыву позволяет представить механизм этого процесса и содержание его этапов. На этой основе организуется работа по психологическому сопровождению военнослужащих в процессе военной службы.

**Вопрос \_2\_. *Организация работы по психологическому обеспечению адаптации военнослужащих к воинской среде и условиям службы по призыву*.**

Личность каждого военнослужащего наделена только ей присущим сочетанием черт и особенностей, образующих ее индивидуальность. Этапы психической адаптации, общие для всех военнослужащих, будут зависеть в смысле успешности их протекания от личностных качеств каждого из них. И на этапе переадаптации успех также будет обусловлен набором определенных качеств и свойств личности, которые являются главным условием, определяющим развитие процесса адаптации по одному из двух возможных путей. То есть, индивидуальные возможности каждого человека к успешной переадаптации различны, от весьма высокой способности к быстрой и успешной реализации своего адаптационного потенциала до полной невозможности адаптироваться к данной среде (потенциальная склонность к дезадаптивным состояниям). Исходя из этого, ***основным звеном и начальным этапом работы по психологическому обеспечению адаптации военнослужащих по призыву является*** **диагностика или оценка адаптивной способности личного состава.** Она основана на изучении индивидуальных особенностей каждого военнослужащего, уровня его мотивации к военной службе, биографических данных, социального окружения до службы и т.д.

Диагностика должна проводиться как на этапе острых психических реакций входа, то есть практически с прибытием пополнения в воинскую часть, так и в процессе службы воинов периодически. Если в первом случае это будет оценка адаптационных способностей (потенциала) военнослужащего, то в последующем - это оценка уровня адаптированности (в упрощенном понимании, по принципу: "адаптация - дезадаптация"). Другими словами констатация факта того или другого состояния.

**Этот вид диагностики рекомендуется *использовать:***

- ***по истечении первых 4-6 месяцев*** пребывания военнослужащих в части, (так как примерно в это время завершается этап переадаптации) и затем не реже одного раза в полгода службы;

- ***при резком изменении условий службы*** или характера воинской деятельности (при переводе военнослужащего из одного подразделения в другое, назначением на другую должность или специальность, при усложнении задач воинской деятельности и повышении их значимости и т.п.);

- ***при неблагоприятных стечениях обстоятельств*** в личной жизни отдельных военнослужащих и других условиях.

Однако самым важным этапом диагностики является оценка адаптационных способностей личности ***в первые дни службы*** и пребывания в новых, непривычных условиях существования. ***(Тестовая методика оценки адаптационных способностей военнослужащих по призыву (МОАС)).***

Использование на этапе диагностики МОАС позволяет распределить всех испытуемых на три основные ***группы***:

1) группа лиц, склонных к дезадаптивным состояниям;

2) военнослужащие с удовлетворительными адаптационными способностями;

3) военнослужащие с высокими адаптационными способностями.

В описании МОАС и порядка ее применения приводятся характеристики каждой из этих групп. Наибольший интерес военного психолога вызывают группа военнослужащих, склонных к дезадаптивным состояниям, как объект непосредственной активной психологической поддержки.

***В работе с этой группой последовательно выделяются следующие этапы:***

**1)** определение типа дезадаптивного поведения;

**2)** оценка степени обусловленности дезадаптации субъективным переживанием условий службы или же психопатологическими склонениями в развитии личности;

**3)** на основе этих двух этапов работы - определение конкретных методов и средств профилактики дезадаптивных состояний или же коррекция дезадаптации (в случае ее фактического присутствия);

**4)** выработка рекомендаций командирам подразделений по оказанию психолого-педагогической помощи данной категории их подчиненных.

Рассматривая задачи психологического обеспечения и работы с двумя другими группами военнослужащих по призыву, необходимо отдельно выделить такое ***направление*** как **система контроля за уровнем адаптированности к условиям службы группы лиц, имеющих удовлетворительные адаптационные возможности.** Из схемы этапов адаптации видно, что ***этап переадаптации*** тоже может привести к неблагоприятному пути в направлении неустойчивой психической деятельности. Можно сказать что тот адаптационный потенциал, который позволил отнести данных людей ко второй группе, может значительно снизится под влиянием психогенных факторов войсковой среды и этап переадаптации успешно завершен не будет. Поэтому рекомендуется оценивать степень успешности протекания адаптационного процесса этих военнослужащих систематически на протяжении первых двух-трех месяцев их пребывания в части. Однако, частое использование МОАС может привести к тому, что произойдет своего рода адаптация испытуемых к ее вопросам и она потеряет свою эффективность и надежность. Ее повторное использование для изучения военнослужащих, уже знакомых с данной методикой, допустимо не ранее чем через 4-6 месяцев.

***В качестве методов объективного контроля за протеканием адаптационного процесса используются***:

* наблюдения, беседы, оценочные характеристики командиров и другие психодиагностические методики, например, анкета "Прогноз" для оценки уровня нервно-психической устойчивости;
* опросные методики в виде анкет, разработанные непосредственно в воинской части, исходя из конкретных условий службы в ней.

Основной целью этого направления в работе является своевременное выявление военнослужащих, чья переадаптация угрожает вылиться в неустойчивую нервно-психическую деятельность и оказание им своевременной психологической поддержки и помощи путем психокоррекции, индивидуальных занятий по психоэмоциональной регуляции, помощи в рациональном переосмыслении сложившей ситуации и личных проблем.

Особое и наиболее перспективное направление в работе по психологическому обеспечению адаптации военнослужащих по призыву занимает снижение уровня влияния психогенных факторов войсковой среды и профилактика дезадаптивных состояний.

**Это направление может быть в значительной степени реализовано следующими путями**:

***1. Переориентация системы правовой работы с личным составом на разъяснение военнослужащим их прав, льгот, социальных гарантий, предусмотренных законами государства в связи с особым характером их деятельности.*** До настоящего времени в войсках практиковалось, в большинстве своем, с первых дней обучения молодых солдат настойчивое стремление в самый короткий срок добиться полнейшего усвоения ими всех их обязанностей по службе, причем права и социальные гарантии, в лучшем случае, оставались на втором плане. Чувство личной безопасности, защиты личного достоинства, возможности защитить свои права есть необходимые условия успешной адаптации к войсковой среде. Как известно, прав без обязанностей не бывает, но не бывает и обратного, то есть обязанностей без прав. На основе уяснения и усвоения гарантий социальных прав и льгот военнослужащего, могут быть успешнее без излишнего напряжения и определенного неприятия усвоены все обязанности, определяемые законом и требованиями военной службы. Занятия по правовой подготовке должны быть нацелены на формирование у воинов умения пользоваться правами, защищать их и особенно свое личное достоинство на практике в рамках правовых норм. Как вариант занятия может быть решение практических задач с конкретной ситуацией и выбором одного из предложенных вариантов решения, который является правильным с точки зрения права и законности.

**2. Изучение комплекса потребностей, связанных с духовной сферой личности.** Ими могут быть музыкальные интересы, кино, литература и др. Организацию культурно-досуговой работы в части необходимо строить на основе реальных интересов и запросов военнослужащих с целью их максимального удовлетворения. Инициатива по созданию фонотек, составлению музыкальных программ от самих военнослужащих должна всячески поощряться и поддерживаться. Музыка является одним из эффективных средств регуляции эмоциональных переживаний, снятия нервно-психического напряжения. Однако, эффект достигается лишь при совпадении эстетических вкусов с предлагаемым в данных условия, репертуаром музыкальных программ.

***3. Умелое использование методов и техник психорегуляции***. Данная работа требует Достаточной профессиональной подготовки психолога и практического владения одной или несколькими методами психорегуляции, что позволяет снимать излишнее нервно-психическое напряжение, корректировать негативные психические состояния, осуществлять поддержку психической деятельности по переадаптации, мобилизацию необходимых психических ресурсов. Овладение этими методами - профессиональная обязанность военного психолога, которая обеспечивает успешное решение большого круга задач психологической работы с личным составом.

***4. Особо необходимо выделить деятельность, направленную на работу с субъективными факторами условий службы, усугубляющих психогенное влияние войсковой среды.*** Ими могут быть негативные явления, (к сожалению, встречающиеся чаще, чем должны быть) связанные со взаимоотношениями начальников и подчиненных. Зачастую неподготовленность юношей к военной службе рассматривается как их личная вина. Хотя причин тому гораздо больше, чем непосредственно сама личность молодого солдата, начиная от социально-экономических условий, издержек воспитания, атмосферы в семье, заканчивая физической слабостью и недостатком волевых качеств. Это беда юноши и его трагедия, которую если он даже и не осознает, то в полной мере прочувствует, столкнувшись с трудностями военной службы. Поэтому метод "шоковой терапии", который достаточно прочно укоренился в некоторых подразделениях молодого пополнения, где с первых дней принципы "чем жестче, тем лучше" и "чтобы служба медом не казалась" никоим образом не способствует успешности адаптации, а в большинстве случаев при неблагоприятном сочетании личностных качеств, это верный путь к дезадаптации и нервно-психическим срывам. Точно так же характерные насмешки, грубые окрики, умышленное принижение социального статуса абсолютно не способствует успешному вхождению молодых солдат в режим эффективной и устойчивой служебной деятельности. С точки зрения теории естественного отбора эти методы может быть себя и оправдывают, то есть: выживает сильнейший. Но вот как быть с теми, кто отбора не прошел, не выдержал? Оставить их с психическими нарушениями как-нибудь дослуживать? А не в этом ли одна из причин страшных происшествий с гибелью людей от рук их же сослуживцев? Необходимо направить работу по психолого-педагогической подготовке командиров, в том числе и сержантов по призыву на правильное осмысление своих обязанностей в вопросах оказания помощи и психологической поддержки военнослужащим на начальных этапах их службы.

***5.*** Процесс адаптации, разумеется, проходит в условиях реальной, конкретной части, где влияние описанных выше психогенных факторов имеет свой оттенок, свои особенности. ***Глубокий и всесторонний анализ реального характера психогенного воздействия конкретной среды позволяет разработать систему мер и методов работы по снижению уровня этого воздействия на психику военнослужащих*** в сочетании с анализом и изучением их наиболее остро переживаемых неудовлетворенных потребностей и изысканию возможностей для их, в той или иной мере, адекватного удовлетворения или же оказанию помощи в конструктивной переоценке ситуации.

11.04.2020 – семинар на тему 22: **«Девиантное поведение военнослужащих»**

**Время:** 2 часа

**Метод:** семинарское занятие

**Место:** аудитория

**Материальное обеспечение:** проектор, слайды по теме

**Учебные вопросы:**

1. Сущность девиантного поведения.
2. Процесс развития суицидального поведения.
3. Конфликт как основа суицидально о поведения.
4. Личностные особенности суицидального поведения.
5. Поведенческие признаки вероятности суицидальных действий.
6. Система работы психолога по предупреждению самоубийств военнослужащих

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: ответьте на поставленные вопросы и научитесь определять степень суицидального риска**

Девиантным называют поведение, которое не соответствует нормам и ролям. При этом одни ученые предпочитают в качестве точки отсчета («нормы») использовать экспектации (ожидания) соответствующего поведения, а другие — аттитюды (эталоны, образцы) поведения. Некоторые полагают, что девиантными могут быть не только действия, но и идеи. Девиантное поведение нередко связывают с реакцией общества на него и тогда определяют как «отклонение от групповой нормы, которое влечет за собой изоляцию, тюремное заключение или другие наказания нарушителя.

Ученые давно обратили внимание на то, что словами ***«девиантное поведение»*** называют и конкретные действия конкретного человека, и относительно массовое и устойчивое социальное явление.

Поскольку девиантным признается поведение, не соответствующее социальным нормам и ожиданиям, а нормы и ожидания различны не только в разных обществах и в разное время, но и у различных групп в одном и том же обществе в одно и то же время (правовые нормы и «воровской закон», нормы взрослых и молодежные нормы, правила поведения «истеблишмента» и «богемы» и т.п.), постольку понятие «общепринятая норма» весьма относительно, а следовательно, относительно (релятивно) и девиантное поведение. Исходя из этих первых, самых общих представлений девиантного поведения, определим его как: 1) ***поступок, действия человека*** и 2) ***социальное явление***.

Исследованием различных аспектов девиантного поведения занимаются различные науки: правоведение и медицина (прежде всего психиатрия и наркология), психология и демография, история и статистика, этнография и антропология, однако психологические механизмы, причины, диагностика предрасположенности к девиантному поведению и др., девиантное поведение как процесс изучается, прежде всего, психологией.

Можно было бы ограничиться ссылкой на то, что девиантное поведение имеет причины, общие для всех ***поведенческих форм***, включая конформное, нормопослушное поведение (и это действительно так). Можно было бы также сослаться на то, что девиантное поведение обусловлено общими закономерностями развития общества, как и все прочие социальные и психологические явления и процессы (и это тоже верно).

Однако есть и более конкретные факторы, обусловливающие высокую степень вероятности отклонений от социальных норм. По нашему мнению, неоднозначность в трактовке содержания понятий «социальные отклонения», «девиантное поведение» не учитывает того факта, что «социальные отклонения» — более широкое, общее понятие, нежели девиантное поведение, являющееся более узким, частным проявлением социальных отклонений. Однако различные представления и воззрения, конкурирующие друг с другом, до сих пор не вывели нас на теорию, которая давала бы достаточно полное объяснение понятию «девиантное поведение».

У истоков исследования девиантного поведения находился Э. Дюркгейм, который ввел понятие аномии, а более полное определение аномии дал в классическом труде «Самоубийство». Под аномией он понимал состояние разрушенности или ослабленности нормативной системы общества, которое вызывается резкими изменениями, скачками т. е. аномия в данной трактовке — социальная дезорганизация.

Существенно развил и модифицировал этот термин Р. К. Мертон. С его точки зрения, аномия представляет собой результат конфликта или рассогласованности между «культурой» и «социальной структурой».

Относительность девиантного поведения явилась исходным пунктом теории клеймления, согласно которой мы только можем знать, определять ли данное действие как девиантное, когда увидим реакцию на него другого человека. Девиантное поведение не является качеством, выражающимся собственно в поведении, но в интеракции между людьми, которых это действие затрагивает, которые на него реагируют; общественные группы утверждают девиантное поведение посредством того, что устанавливают правила, нарушение которых конституирует девиантное поведение; действие этих правил они распространяют на определенных людей, которых клеймят как аутсайдеров» (Г. Беккер, 1981).

И. Гоффман выделяет три типа стигмы (клеймо). Первая группа — ***физическая стигма***(хромота, слепота и другие телесные увечья). Во вторую группу он включает людей с ***недостатками, связанными с волей****,* — это алкоголики, наркоманы, душевно больные. Третий тип — ***расовая стигма*** (например, черные).

Поскольку теория Гоффмана рассматривает стигмацию (заклеймление) в контексте криминологии, то к его классификации можно добавить еще один ее (социальный) вид - ***морально-правовую***стигму (преступники, проститутки и т.д.). Личность с морально-правовой стигмой можно охарактеризовать как однажды дискредитировавшую себя с нравственной и правовой стороны в глазах общественности. И. Гоффман, таким образом, дихотомически разделил людей на «нормальных»; чье поведение совпадает с общественно ожидаемым, и «стигматизированных», чей внешний вид и образ жизни отклоняются от общепринятых норм той или иной социальной общности.

**Причины девиантного поведения**

Ученые пытаются объяснить истоки и причины отклоняющегося поведения. Таких объяснений несколько:

- Одни считают, что люди предрасположены к определенным типам поведения по своему биологическому складу и что «криминальный тип», в частности, есть результат деградации на более ранних стадиях эволюции.

- Другие связывают поведение с особенностью строения тела, аномалиями половых хромосом.

- Третьи находят психологическое объяснение девиации, обосновывая ее «умственными дефектами», «дегенеративостю», «слабоумием» и «психопатией», как бы запрограммированностью отклонений (3. Фрейд).

- Есть еще и культурологические объяснения девиаций, строящиеся на позиции «конфликта между нормами культуры»; этногеническое, при котором поведение человека рассматривается как детерминированное системой функционирующих в данной культуре и отдельных субкультур правил; теория «фокального» («фокусного») взросления Дж. Коулмена, согласно которой взросление имеет квантовую природу — трудности возникают в определённых точках развития подростка.

***Девиантное поведение*** — это специфический способ изменения социальных норм и ожиданий посредством демонстрации ценностного отношения к ним. Для этого используются собственные приемы самовыражения: сленг, стиль, символика, мода, манера, поступок и т.п. ***При этом девиантные действия выступают:***

-в качестве средства достижения значимой цели;

- как способ психологической разрядки, замещения блокированной потребности и переключения деятельности;

-как самоцель, удовлетворяющая потребность в самореализации и самоутверждении.

Трактовка ***причин*** девиантного поведения тесно связана с пониманием самой природы этого социально-психологического явления. Известно, что в человеческом поведении сочетаются компоненты различного уровня — биологические, психологические и социальные. В зависимости от того, какому из них в рамках той или иной теории придается главное значение, определяются и основные причины этого поведения.

**1. Биологическая трактовка** природы и причин девиантного поведения имеет давнюю историю, однако, классические научные труды этого направления поживись лишь в прошлом веке. Прежде всего, это работы итальянского врача-психиатра Ч. Ломброзо, в которых он обосновывал связь между анатомическим строением человека и преступным поведением. Он ввел понятие «врожденный преступник», которого можно определить по ряду физических, анатомо-антропологических признаков, включающих, в частности, массивную, выдвинутую вперед нижнюю челюсть, сплющенный нос, редкую бороду, приросшие мочки уха, низкий лоб и т.п.

Однако, в целом биологические концепции девиантного поведения мало популярны в современном научном мире. Можно отметить, что это относится и к психологическим теориям девиантного поведения. Большинство специалистов разделяют социологический подход к объяснению природы и детерминации девиантного поведения.

**2. Социологический подход.** Исследования социологов конца XIX — начала XX в. Ж. Кетле, Э. Дюркгшма, Д. Дьюи, П. Дюпати, М. Вебера, Л. Леви-Брюля и др. выявили связь отклоняющегося поведения с социальными условиями существования людей. Солидный статистический анализ различных аномальных проявлений (преступности, самоубийств, проституции) проведенный, в частности, Жаном Кетле, Эмилем Дюркгеймом за определенный исторический отрезок времени, показал, что число аномалий в поведении людей всякий раз неизбежно возрастало в периоды войн, экономических кризисов, социальных потрясений, что опровергало теорию «врожденного» преступника, указывая на социальные корни этого явления.

**3. Психологический подход.** Если попытаться разобраться в критериях нормы психического развития, употребляемых американскими и западноевропейскими исследователями, то в качестве наиболее популярного, основного и в то же время общего критерия выступает ***способность субъекта к адаптации.*** Для западной психологии и психотерапии критерий адаптивности является наиболее универсальным и в то же время высшим. Отечественная психология рассматривает адаптацию как один из аспектов психического развития, порой теряющего для человека свое ведущее значение.

По-видимому, это понимание предполагает включение в круг критериев нормы не только успешное приспособление к социальной среде, но и прогрессивное, хотя и неравномерное развитие творческих способностей, прежде всего, связанных с процессом формирования личности. Естественно, что при таком подходе в этом процессе должны выделяться качественные новообразования.

**4.** Большой популярностью в психологии пользуется **поведенческий подход** к пониманию девиантного поведения. Акцент в происхождении девиантного поведения здесь переносится на неадекватное социальное научение.

ПРОФИЛАКТИКА САМОУБИЙСТВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ.

Введение

**Самоубийство** – сложное понятие, включающее в себя поступок, результат личного выбора отдельного человека. ***Это социальное явление, оно касается всего воинского коллектива. В этом его главная опасность.***

**Основная причина самоубийств** – социально-психологическая дезадаптация личности, наложение обстоятельств, подрывающих жизненные стимулы человека (цели, идеалы, интересы), делающее его дальнейшее существование бессмысленным.

Уровень самоубийств (кол-во суицидов в год на 1000 чел.) не зависит на прямую от экономического состояния страны (по данным всемирной организации здравоохранения за последние годы в одной группе находятся такие мало похожие по уровню жизни страны, как США, Польша, Финляндия, Дания, Австрия, Россия, Венгрия).

По данным Бюро судебно-медицинских экспертиз – не менее 40 % смертей от самоубийств- смерти в состоянии алкогольного опьянения.

Самоубийство зависит от массы различных факторов: времени года, суток, половозрастной и этнической характеристики суицидента; немаловажную роль играют «культурные» подсказки и провокации.

 **Необходимо помнить, что «заразность» каждого суицида весьма высока.**

 Покушение на самоубийство и самоубийство совершают, в подавляющем большинстве случаев, психически здоровые люди.

***На флоте основными причинами и мотивами самоубийств являются:***

Конфликты, связанные со служебной деятельностью (трудная адаптация к военной службе, неуставные взаимоотношения и издевательства, применение антипедагогических методов воспитания);

Материально-бытовые конфликты (невозможность обеспечить достойное материальное состояние);

Личностно-семейные конфликты (неразделённая любовь, измена, развод, болезнь и смерть близких);

Конфликты, связанные с антисоциальным поведением (опасения уголовной ответственности, переживания позора за свои поступки);

Состояние здоровья (физические недостатки, заболевания, половая несостоятельность).

Всё вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что профилактика самоубийств возможна при решении **3-х взаимосвязанных проблем:**

1. Выявление и снижение влияния на военнослужащих основных стрессовых факторов;
2. Выявление военнослужащих, имеющих признаки предрасположенности к совершению самоубийства;
3. Оказание им адресной и постоянной помощи с привлечением психологов, организации активной психопрофилактической работы в самом широком понимании этого слова (организация досуга, работа с семьями, психологическое просвещение и т.д.).

**ПОНЯТИЕ О САМОУБИЙСТВЕ**

*Самоубийство есть психологическое явление,*

*и, чтобы понять его, нужно понять*

 *душевное состоящие человека,*

 *который решил покончить с собой".*

Н. БЕРДЯЕВ

Феномен суицида (самоубийство или попытка самоубийства) чаще всего связывается с представлением о психологическом кризисе личности, под которым понимается острое эмоциональное состояние, вызванное какими-то особыми, личностно значимыми психотравмирующими событиями. Причем это кризис такого масштаба, такой интенсивности, что весь пре­дыдущий жизненный опыт человека, решившегося на суицид, не может подсказать ему иного выхода из ситуации, которую он считает невыносимой.

Такой психологический кризис может возникнуть внезапно (под влиянием сильного аффекта). Но чаще внутренняя душевная напряженность накапливается постепенно, сочетая в себе разнородные негативные эмоции.

*КАК ВОЗНИКАЕТ*

*СУИЦИДООПАСНАЯ СИТУАЦИЯ*

Конфликтная ситуация приобретает характер суицидоопасной, когда военнослужащий осознает ее как высокозначимую, предельно сложную, а свои возможности — как недостаточные для ее преодоления, переживая при этом чувство безнадежности и выбирая суицидальные действия как единственно возможный для себя выход.

Все множество конфликтов, лежащих в основе суицидального поведения военнослужащих, может быть классифицировано следующим образом:

***КОНФЛИКТЫ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ СПЕЦИФИКОЙ ВОИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

***И ВОЕННО-СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ:***

* индивидуальные адаптационные трудности воинской службы;
* трудности или негативные результаты выполнения конкретной служебной задачи;
* межличностные конфликты с военнослужащими других периодов службы;
* служебные и межличностные конфликты со своими начальниками (подчиненными).

***КОНФЛИКТЫ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ СПЕЦИФИКОЙ ЛИЧНО-СЕМЕЙНЫХ***

***ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО:***

* неразделенная любовь, измена любимой девушки, жены, развод;
* тяжелая болезнь, смерть близких;
* интимно-сексуальные конфликты.

***КОНФЛИКТЫ, СВЯЗАННЫЕ С АНТИСОЦИАЛЬНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ***

***ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО:***

* опасение уголовной ответственности;
* боязнь позора в связи с асоциальным проступком.

***КОНФЛИКТЫ, СВЯЗАННЫЕ С СОСТОЯНИЕМ ЗДОРОВЬЯ ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО:***

* хронические, соматические (телесные) заболевания;
* физические недостатки (дефекты речи, особенности внешности, воспринимаемые **как** недостатки).

ПОД ВЛИЯНИЕМ КОНФЛИКТОВ ВОЗНИКАЮТ СУИЦИДАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ

***НЕДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЕ МЫСЛИ*** - размышления об отсутствии ценности жизни, которые выражаются в формулировках типа: «Жить не стоит», «Устал от такой жизни» и т.п., где нет четких представлений о собственной смерти, а имеется отрицание смысла жизни.

***ПАССИВНЫЕ СУИЦИДАЛЬНЫЕ МЫСЛИ*** - характеризуются представлениями, фантазиями на тему своей смерти, но не на тему лишения себя жизни: «Хорошо бы умереть», «Заснуть и не проснуться» и т.п. Они отражают внутреннюю готовность к суициду.

***СУИЦИДАЛЬНЫЕ ЗАМЫСЛЫ*** - это активная форма проявления суицидальности - разработка плана самоубийства (продумывается способ, выбирается время и место действия).

***СУИЦИДАЛЬНЫЕ НАМЕРЕНИЯ*** - принятие решения о самоубийстве и непосредственное побуждение к суицидальным действиям.

***СУИЦИДАЛЬНЫЕ ДЕЙСТВИЯ*** - как итог представлений о невозможности существования в данной ситуации.

КАК ОЦЕНИТЬ РИСК СУИЦИДА

Определение риска возможного суицида — задача чрезвычайно трудная. Вопросы о том, кого следует считать потенциальным суицидентом, с какого момента и при каких условиях военнослужащий может быть включен в «группу риска», не имеет однозначного решения, поскольку само понятие «суицидальный риск» подразумевает несколько значений.

**ЧТО МОЖЕТ ПОВЛИЯТЬ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О САМОУБИЙСТВЕ?**

* Затрудненная адаптация к условиям воинской службы.
* Глумления и издевательства со стороны сослуживцев.
* Потеря социального статуса в воинском коллективе, изоляция от социального окружения.
* Разрыв высокозначимых любовных отношений.
* Смерть близкого человека.
* Слабое физическое развитие.
* Боязнь ответственности за совершенное преступление.
* Длительное соматическое заболевание.
* Психическое заболевание.

 «ЗНАКИ БЕДЫ»

На основе различных поведенческих проявлений можно своевременно выявить военнослужащих с высоким риском суицидальных действий.

***К ЧИСЛУ ТАКИХ ПРИЗНАКОВ ОТНОСЯТСЯ:***

* Открытые высказывания о желании покончить с собой (товарищам по службе, командирам, в письмах родственникам, близким людям, знакомым).
* Косвенные «намеки» на возможность суицидальных действий — «репетиция самоубийства» (публичная демонстрация петли из брючного ремня, веревки и т. п.; «игра» с оружием с имитацией самоубийства).
* Активная предварительная подготовка, целенаправленный поиск средств покончить с собой и создание соответствующих условий (накапливание лекарственных средств, оставление и утайка патронов после учебных стрельб, поиск и хранение отравляющих жидкостей, укрепление веревки и т. д.).
* Фиксация на примерах самоубийства (повышенный интерес, частые разговоры о самоубийствах вообще).
* Нарушение межличностных отношений, сужение круга контактов в воинском коллективе, стремление к уединению.
* Чрезвычайно настойчивые просьбы о переводе в другое подразделение, о госпитализации, предоставлении отпуска по семейным обстоятельствам (зачастую военнослужащие обращаются к родственникам и знакомым с просьбой направить в воинскую часть «фиктивную» телеграмму о тяжелом семейном положении).
* Изменившийся стереотип поведения: несвойственная замкнутость и снижение двигательной активности у подвижных, общительных («зловещее спокойствие» и собранность), возбужденное поведение и повышенная активность, общительность у малоподвижных и молчаливых.
* Внезапное проявление несвойственных ранее военнослужащему черт аккуратности, откровенности, щедрости (раздача личных вещей: фотоальбомов, часов, радиоприемников, обмундирования и т. п., которая зачастую сопровождается символическим прощанием).
* Утрата интереса к окружающему (вплоть до полной отрешенности).
* Размышления на тему самоубийства могут приобретать «художественное» оформление: в записной книжке, тетради для занятий изображаются рисунки, иллюстрирующие депрессивное состояние (например, гробы, кресты, виселицы т. п.).

18.04.2020 – семинар на тему 23: **Социально- психологическая**

 **характеристика неуставных**

 **взаимоотношений**

**Цель занятия:** *- изучить основы взаимоотношений военнослужащих*

**Время: 2** часа

**Метод:** семинар

**Место:** аудитория

**Материальное обеспечение:** проектор, слайды по теме

**Учебные вопросы:**

1. Неуставные взаимоотношения между военнослужащими.
2. Диагностика неуставных взаимоотношений.
3. Методика профилактик неуставных взаимоотношений.

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: рассмотрите и изучите материалы**

**Вопрос 1. Неуставные взаимоотношения между военнослужащими.**

Нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими как целостное негативное социально-психологическое явление можно рассматривать в широком и узком смысле слова.

В первом случае к нарушениям уставных правил взаимоотношений относятся всякие посягательства (проявления неприязни, недоброжелательности, грубости, неуважения, унижения личного достоинства, нравственные и физические оскорбления) военнослужащих любых категорий или их групп на личность и права сослуживцев.

Во втором случае к ним относятся посягательства сержантов и солдат, проходящих военную службу по призыву, их противоправные стремления присвоить себе функции насильственного побуждения сослуживцев к удовлетворению корыстных интересов и целей, перераспределения в свою пользу материальных благ и служебных обязанностей.

В данном пособии предметом рассмотрения является *система отношений между сержантами и солдатами, проходящими военную службу по призыву. Ее сущностью выступает совокупность межличностных связей в воинском коллективе, характеризующаяся негативной нравственно-психологической зависимостью между вышеуказанными военнослужащими.*

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ НАРУШЕНИЙ УСТАВНЫХ ПРАВИЛ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ**

Межличностные связи в воинских коллективах формируются в условиях стихийного расслоения коллектива на различные микрогруппы, образующиеся с учетом периодов службы, по национальному, "земляческому" и другим признакам.

Структура неформальных групп обусловлена своеобразной иерархией престижа и статуса их членов. Вершину этой лестницы занимает один или несколько лидеров. Они осуществляют роль организаторов и исполнителей противоправных действий над сослуживцами, стремятся во всем подчинить определенную часть из них. Для достижения этих целей нередко используется физическое насилие или угроза его применения.

Во многих воинских коллективах имеются военнослужащие, на которых возложена роль непосредственных исполнителей негативных традиций, проводников идей «неуставщины». Они дают советы, как поступать молодым воинам в различных ситуациях, приводят примеры жестоких расправ за непослушание. Качество исполнения этой роли постоянно оценивается неформальными лидерами.

В результате, формируется, насаждается и поддерживается система негативных (неуставных) норм в воинском коллективе, основой регуляции которых является СТРАХ. Именно с выработкой такой системы, необходимой, прежде всего, для поддержания групповой сплоченности, сопряжено возникновение и формирование противоправных действий военнослужащих, выраженных в нарушениях уставных правил взаимоотношений.

По структуре негативные (неуставные) нормы состоят из трех элементов:

1) **регулятивные:** «законы», «кодексы» и «правила», регулирующие взаимоотношения между военнослужащими в связи с их противоправным поведением, специфические ритуалы и обычаи (см. приложение 1);

2) **атрибутивные:** татуировки, жаргонная иерархия, клички, мимика, жестикуляция, отражающие принадлежность той или иной личности к определенной группе военнослужащих (приложение 2);

3) **эмоциональные:** песни, стихи, поговорки с «неуставной» тематикой, отражающие эмоциональную сторону противоправного поведения.

Негативные (неуставные) нормы выполняют ряд функций.

**Во-первых,** они стимулируют противоправное поведение военнослужащих, сохраняют определенный порядок в воинском коллективе и воспроизводят его для новых поколений.

При этом негативные традиции и обычаи выполняют названные функции своими путями. Традиции предписывают, что именно необходимо закрепить и сохранить в целях воспроизводства, обычаи - как закрепить и сохранить. Содержанием традиций всегда является нормы или принципы поведения. Содержанием обычаев выступают правила поведения - детальное предписание поступка в конкретной ситуации.

**Во-вторых,** негативные нормы выполняют «воспитательную» роль. Причем с наибольшим эффектом эту роль выполняют специфические обряды и ритуалы, которые призваны воздействовать на эмоциональную сферу личности военнослужащего, вызывать определенные переживания и настроения, тем самым стимулировать формирования противоправного поведения.

**В-третьих,** негативные нормы выполняют функцию социального (противоправного) контроля за поведением военнослужащих. В результате ее выполнения формируется круговая порука в воинском коллективе.

**В-четвертых,** негативные нормы выполняют функцию психологического воздействия в процессе целенаправленного вовлечения других военнослужащих в противоправную деятельность. Они содержат набор средств ежедневных оскорблений «просто так» и средств для «виноватых» (не принес, не достал, и т.д.).

**В-пятых,** негативные нормы формируют язык общения военнослужащих – казарменный сленг, усвоение которого, вынужденное общение на нем, приводит к торможению позитивного мышления, принятию норм «неуставщины».

**Таким образом,** создается ситуация, когда официальные, т.е. призванные быть наиболее оптимальными, нормы и правила взаимодействия игнорируются или не обеспечиваются. Впоследствии складывается практика обеспечения взаимодействия другими средствами регулирования, часто приводящая к ущемлению личного достоинства и прав более слабых и беззащитных.

**ВЫВОД № 1: *механизм нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими – это система подавления позитивной активности военнослужащих в виде насаждения негативных норм в воинском коллективе.***

**ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА НАРУШЕНИЙ УСТАВНЫХ ПРАВИЛ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ В ПЕРИОД ПРИБЫТИЯ В ВОИНСКИЙ КОЛЛЕКТИВ ПОПОЛНЕНИЯ**

Рассмотрим функционирование механизма нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими в период прибытия пополнения в подразделение, в котором существуют негативные нормы поведения, и личный состав различных периодов военной службы уже выполняют определенные ролевые функции "граждан", "дедов", "черпаков", "гусей", "салаг". Терминология может быть разной, но суть остается одна – жаргонная иерархия в соответствии с периодом военной службы.

Каждый из четырех периодов службы имеет в условиях «неуставщины» специфические, **четко выраженные социально-психологические роли**, исполнение которых обеспечивает военнослужащим второго года службы «казарменный комфорт» за счет военнослужащих первого года службы (приложение 3).

**Прибывшие в подразделение военнослужащие** («салаги») находятся в психологической изоляции и являются ОБЪЕКТОМ ПОСТОЯННЫХ НЕГАТИВНЫХ ВОЗДЕЙСТВИЙ со стороны военнослужащих более поздних периодов службы. При этом наиболее злостным нападкам подвергаются военнослужащие («строптивые»), сопротивляющиеся неправомерным требованиям, а также слаборазвитые в различных отношениях военнослужащие, которым вменяется роль «козлов отпущения».

**Прослужившие полгода военнослужащие** («гуси»), находясь в меньшинстве, несут большую психологическую и физическую нагрузку. Они выступают в качестве ПРОВОДНИКОВ ИДЕИ БЕЗРОПОТНОГО ПОДЧИНЕНИЯ. Среди них уже определены или назначены «тормоза», «стукачи», «секущие в службе», как правило, все «затянуты». Для этой группы военнослужащих ожидание пополнения связано, прежде всего, со своей разгрузкой.

**При доброжелательном отношении** к прибывшим военнослужащим они могут участвовать в насаждении и укреплении негативных (неуставных) норм поведения **во-первых**, передачей приспособленческой информации и тем самым создают (иногда бессознательно) мнение у молодых солдат о неизбежности давления старшим призывом. Например: вводят в курс дела - какое место в туалете для молодежи, заранее предлагают свою помощь, если возникнут трудности в доставании иголки, нитки, сигарет..., т.е. в выполнении той или иной просьбы, помогают изучить "сказку" и т.д.

**Во-вторых**, личным примером запуганного, готового к полному повиновению человека. То есть отказом от борьбы против неуставных взаимоотношений, за свое и своих товарищей достоинство, боязнью или нежеланием создавать конфликт с теми, кто оказывает давление, насаждая и утверждая негативные явления.

Другая категория указанных военнослужащих держит дистанцию, проявляя **недоброжелательность**. Порой они не могут вспомнить даже имен вновь прибывших солдат, так как называют их "духами". Страх перед военнослужащими, прослужившими более года, переходит у них в рабскую готовность следовать по проторенному пути неуставных взаимоотношений, готовность стать им подобными.

**Военнослужащие, прослужившие год** ("черпаки"), являются непосредственными ИСПОЛНИТЕЛЯМИ САНКЦИЙ. Они переходят к делу ("знакомству") без раскачки, и первые унижения молодой солдат терпит от них. Публичная, в том числе в присутствии начальника, демонстрация наглости, развязность речи, нарушения формы одежды, разговорчивость и даже пререкания с начальником действуют на вновь прибывшего солдата убедительно. А получаемые тычки и пинки, в якобы дружеском тоне, с резкой сменой мимики действуют угнетающе. "Нераспущенные" начинают усердствовать, добиваться признания у негативных лидеров.

**Военнослужащие, прослужившие полтора года** (»деды"), выступают в качестве ОСНОВНЫХ ОРГАНИЗАТОРОВ И КОНТРОЛЕРОВ за соблюдением негативных ролевых предписаний каждым военнослужащим в подразделении. Они "очищаются", "набирают очки" игрой в демократию. Им невыгодно "залетать". Само прощающее "мы завязали" кажущийся выход из негативной роли. Поддерживая в целом негативные (неуставные) нормы, они не допускают в своем присутствии прямого насилия, издевательства. Ими обеспечивается руководство деятельности военнослужащих, прослуживших год. Они регулируют давление на военнослужащих, прослуживших менее года, которые организуют подготовку к увольнению, закупки, доставку (воровство) различного имущества, сбор денег и т.д. Некоторые из них берут личную опеку над земляками или своей заменой. Хотя на остальных такая опека не распространяется.

***Каковы место и роль младших командиров в рассматриваемый период?***

По прибытию из ВШМС им уже уготована роль "гусей", и уровень давления как для солдата, прослужившего 6 месяцев. Со стороны рьяных хулиганов к ним предъявляется масса требований: «Плохо командуешь... Плохой порядок... Плохо службу в наряде несешь... Порции не хватает, ложки на столе грязные... стучишь... и т.д.»

Схема давления такая же, только цель другая - включить на вновь прибывших солдат силу приказа, насадить младшим командирам негативные (неуставные) нормы поведения, характерные для данного воинского коллектива, лишить подразделения младших командиров.

Не позже, чем через 6-10 дней после прибытия специалистов и младших командиров из ВШМС, система взаимоотношений приходит в равновесие.

Представляет интерес **эмоциональная сторона взаимоотношений** в воинском коллективе, устанавливаемая в этот период.

В подразделениях, где имеются «неуставные проявления», существует какая-то монополия на хорошее настроение или право на улыбку. То есть соблюдается принцип: "Мне плохо, когда другому хорошо".

Появление у военнослужащих более позднего периода военной службы либо хорошего настроения, либо удовлетворения чем-то (например, поощрением) вызывает у «негативных лидеров» мгновенную реакцию. Усиливая давление, они быстро добиваются угнетенного настроения у тех, кому еще не положено улыбаться, или иметь "много" свободного времени. Сами же проявляют активность в налаживании взаимоотношений с офицерами, прапорщиками. Откровенничают о своих домашних проблемах, заваливают просьбами привезти хорошую книгу, пластинку, открытку, достать какую-то дефицитную вещь и т.д. с переходом на просьбы по отправке альбомов, посылок (с ворованными вещами) и т.д.

В целом, в разных подразделениях и на разных уровнях их развития можно различать следующие **степени давления** в структуре взаимоотношений между военнослужащими:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Степень давления | Общая характеристика | Характеристикаобстановки в воинском коллективе |
| **чрезмерная** | * для насаждения и поддержания негативных (неуставных) норм давление уже не требуется;
* хулиганство поощряется со стороны пополнения полным повиновением;
* со стороны начальников полным неведением или нежеланием замечать происходящее (непринятие мер и т.д.).
 | * полное повиновение личного состава до года службы и безусловное выполнение всеми ролевых функций;
* жестокость и издевательства носят массовый характер;
* у личного состава растет озлобленность против командиров и начальников и наоборот. В индивидуальных беседах отсутствует откровенность;
* рукоприкладство со стороны начальника возносится в ранг главного воспитательного фактора;
* сержантский состав, актив и военнослужащие с положительной направленностью деморализованы и силой не обладают.
 |
| **Средняя** | * давление требуется только для поддержания повиновения; уменьшается число активных нарушителей;
* командиры и начальники научились глубоко вникать в происходящие процессы;
* чаще принимаются меры к нарушителям.
 | * в целом полное повиновение прослуживших менее года, появление случаев отказа от соблюдения ряда негативных (неуставных) норм после года службы (нежелание издеваться над сослуживцами и др.);
* исчезают массовые издевательства, при групповом оскорблении снижена жестокость;
* уменьшается количество озлобленных за непринятие мер, растет доверие к командирам и начальникам, появляется откровенность;
* факты рукоприкладства становятся единичными, появляются жалобы на них;
* сержантский состав, актив и военнослужащие с положительной направленностью пытаются препятствовать избиениям, но на серьезные конфликты с неформальными лидерами-инициаторами нарушений не идут.
 |
| **остаточная** | Степень давления проявляется по инерции, а состояние взаимоотношений в таком воинском коллективе подготовлено для перехода на уставные правила взаимоотношений. |  |

В настоящее время нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими характеризуются следующими **чертами**:

1. устойчивой системой воззрений, своего рода «идеологией неуставщины», разделяемой практически всеми военнослужащими, что способствует живучести казарменной, негативной традиции, более или менее выраженной в различных подразделениях;
2. детальной регламентацией «прав и обязанностей;
3. сокрытием фактов нарушений уставных правил взаимоотношений практически на всех уровнях, круговой порукой в подразделениях;
4. неумением части офицеров, прапорщиков бороться с нарушениями уставных правил взаимоотношений, при попустительстве с их стороны изощренность нарушений усиливается, единичные случаи быстро перерастают в групповые привычки, негативные традиции;
5. быстротой восстановления, легкостью видоизменения их там, где они строго преследовались, и, казалось бы, были искоренены.

**ВЫВОД № 2: *Время, достаточное для устойчивого перехода подразделения на более низкий уровень нарушений уставных правил взаимоотношений, равняется периоду ввода в строй пополнения, т.е. ШЕСТИ месяцам.***

**ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ ЖИВУЧЕСТИ НАРУШЕНИЙ УСТАВНЫХ ПРАВИЛ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ**

 1. Противоречия между официальной воинской дисциплиной и системой теневой дисциплины - «неуставщиной, дедовщиной».

 Если в этом конфликте берет верх «неуставщина», то это значит фактический переход военнослужащего, всего воинского коллектива от одной нормативной системы к другой, основные ориентиры которой противоположны общевоинским уставам и нормам человеческой морали.

 2. Неправильный подход к пониманию роли военнослужащих второго года службы.

 Обращение с ними такое же, как с неопытными солдатами: та же опека, недоверие к их самостоятельности, настороженность, ожидание с их стороны какого-то проступка. Эта причина может быть названа *«невостребованной» дисциплиной*. Такой военнослужащий видит, что его служебная деятельность не воспринимается всерьез. Она не получает должной нагрузки, вследствие чего начинается процесс разрушения навыков. Кроме того, он по мере приобретения опыта сильнее реагирует на несправедливость, на требование выполнить работу, которую он считает ненужной. Он острее чувствует нарушения дисциплины власти. Его поведение приобретает оттенок дерзости и своеволия, укореняется привычка противоречить, пререкаться, выражать недовольство поручениями, которые не соответствуют его статусу, перекладывать их выполнение на других воинов. Военнослужащий становится лидером, создает свою «систему дисциплинарной власти», пользуясь которой получает «льготы и привилегии» неустановленные по службе.

 3. Формализм и низкая эффективность работы должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины.

 Если военнослужащие имели основания убедиться в том, что забота некоторых должностных лиц подразделений и части о дисциплине носит формально-лицемерный характер, что подлинный порядок того или иного начальника не интересует, что его жесткие и даже жестокие требования к подчиненным не подкрепляются высокими мотивами, примером личной порядочности, то отношения военнослужащих к дисциплине тоже принимает формально-показной вид. Система дисциплинарных ценностей деформируется, на смену ей приходят ценности «неуставщины», основным принципом которой выступает утверждение «можно делать все что хочешь, но не следует попадаться».

*Особенность неуставных проявлений заключается в том, что при попустительстве со стороны должностных лиц подразделений и частей их изощренность усиливается, единичные случаи быстро перерастают в групповые привычки, негативные традиции.*

 4. Влияние повседневного организационного (служебного) стресса, в котором пребывают военнослужащие, а то и весь коллектив в течение продолжительного времени.

 Неудовлетворение материально-бытовых потребностей, невозможность раскрыть и реализовать в существующих рамках свои способности и творческую энергию, отсутствие надлежащего отношения сослуживцев и начальников (уважения, защиты и поддержки, товарищества и дружбы, одиночество), - все это создает настроение, не способствующее соблюдению установленного порядка, формирует неуставное поведение военнослужащих.

 5. Феномен *«дисциплинарной усталости».*

Чрезмерная дисциплинарная нагрузка (неоправданные ограничения и запреты, грубость в требованиях и замечаниях) порождает у военнослужащих чувство усталости от дисциплины. Отсутствие целесообразной и социально значимой деятельности, отвечающей воинской специальности и предназначению подразделения, надлежащей поддержки командира и коллектива существенно увеличивает вероятность отказа военнослужащих от выполнения уставных правил взаимоотношений. Военнослужащий, оказавшись в положении «белой вороны», принимает решение: «быть как все».

**ВЫВОД № 3:** ***Эффективность профилактики нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими во многом зависит от умелой организаторской деятельности командиров (начальников), штабов, органов воспитательной работы.***

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО ПРИЗЫВУ**

Наиболее важным в социально-психологической характеристике военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, является учет специфических проявлений и противоречий, свойственных **юношескому возрасту** на стадии перехода к зрелости.

Период призыва в армию по возрастным особенностям совпадает с процессом продолжающегося становления взрослого человека. В этот период типологические особенности характера еще несглажены жизненным опытом и могут выделяться в виде акцентуаций, напоминающих аномальные отклонения или сходные с ними.

**В 18-20-летнем** возрасте все еще сильно влияние **«подросткового комплекса»** на поведение военнослужащих. Для многих из них характерны изменчивость настроения, особая чувствительность к оценке другими своей внешности, своего статуса в коллективе и микрогруппе.

**К 18-20 годам** у человека идет бурное формирование характера, убеждений, направленности личности, мировоззренческих позиций, стереотипов взаимоотношений с людьми.

**К 18 годам** нервная система, органы чувств достигают уровня развития взрослого человека, что обеспечивает четкость и быстроту взаимодействия всех органов тела. Вместе с тем, в связи с интенсивностью физического развития, а также недостаточностью опыта управления собой, у молодого человека процессы возбуждения обычно превалируют над процессами торможения.

**К 18 годам** у молодого человека уже сформированы некоторые черты характера, выработаны определенные стереотипы поведения и взаимоотношения с окружающими. Условия военной службы требуют пересмотра многих сформированных черт, а это достаточно сложный процесс психологической перестройки и ломки характера.

**18-20 лет** – это период бурного формирования потребностей человека, в частности, он совпадает с кульминационным периодом половой активности у мужчин. Невозможность в армейских условиях удовлетворить многие возникающие потребности ведет к фрустрации, порождает психологическую напряженность и может толкнуть военнослужащих для удовлетворения потребностей на поиск аморальных, а в некоторых случаях и незаконных средств.

**В целом этому возрасту присущи такие противоречия:**

* с одной стороны, широкий кругозор, любознательность, энергия, чувство нового, стремление проявить себя, а с другой – пессимизм, апатия, политический и правовой нигилизм, бравада, непоследовательность, распыленность интересов;
* стремление к самостоятельности, независимости суждений и действий, в то же время сильная приверженность групповому влиянию, поддержке авторитетными лицами своих взглядов;
* потребность в самоутверждении, вместе с тем скудность арсенала форм, методов и средств самовыражения, недостаточность жизненного опыта, который заставляет прибегать к ущербным и противоправным приемам;
* в оценках, высказываниях и отношениях проявляется стремление к определенности, четкости, однозначности, любыми способами отстоять свое мнение. Однако это соседствует с непостоянством, непрочностью убеждений, недостаточной настойчивостью и последовательностью в достижении цели;
* острая восприимчивость, сильная впечатлительность, повышенная эмоциональность, которые влекут за собой повышенную конфликтность, возбудимость, торопливость в решениях и действиях;
* романтизм в восприятии действительности. При столкновении с прозой и обыденностью армейских будней у молодого человека может возникнуть реакция протеста, формы проявления которой многообразны: от ухода «в себя» до демонстративного агрессивного поведения или бурного выражения других негативных эмоций.

Кроме того, в настоящее время в молодежной среде получили распространение наркомания, пьянство, сексуальная распущенность, цинизм, снижение ценностей человеческой жизни, неверие в идеалы, а также другие социальные болезни и беды, которые молодежь несет в армию.

**ВЫВОД № 4:** ***Чтобы качественно и результативно организовать профилактическую работу, необходимо знать возрастные, психологические особенности военнослужащих, характеристику взаимоотношений и социальных процессов в современной молодежной среде.***

**Вопрос 2. Диагностика неуставных взаимоотношений.**

**Диагностика** негативных явлений в воинских коллективах рассматривается как целенаправленная деятельность офицеров по распознаванию предпосылок к нарушениям уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, выявлению причин их возникновения и живучести, прогнозированию тенденций в поведении военнослужащих, планированию мероприятий по их предупреждению.

|  |  |
| --- | --- |
| Метод (методика) | Характеристика |
| Наблюдение | Наблюдение - это целенаправленное восприятие поведенческих характеристик военнослужащего с целью выявления его предрасположенности к межличностным конфликтам.В ходе наблюдения фиксируются особенности поведения отдельного военнослужащего, межличностные контакты членов воинского коллектива. Наблюдение помогает решить ряд вопросов изучения индивидуальных характеристик личного состава, выявить внешние признаки нервно-психической неустойчивости, отклоняющегося поведения военнослужащих, их разделения на «агрессоров» и «потерпевших».В ходе наблюдения анализируются внешние проявления неуставных взаимоотношений (приложение 4): своеобразный жаргон, типичные нарушения формы одежды, травмы, характерные особенности общения военнослужащих между собой, суицидальные действия, побеги из части, острые аффективные реакции, неравномерное и несправедливое распределение пищи, одежды, спальных мест, объемов и тяжести работ, нарядов и их смен, клички, прозвища и другие. |
| Анализ документов | Анализ документов позволяет на основе зафиксированной информации сделать предположение о склонности некоторых военнослужащих к изменению поведения в общении с товарищами. В совокупности с методом наблюдения и другими методами выявления предрасположенности к неуставным действиям он дает положительный результат. К документам, содержащим наибольшую информацию, относятся: автобиографии, характеристики на призывников, заключение медицинских учреждений, психолого-педагогические дневники (если они ведутся в подразделениях), карты профессионального психологического отбора, переписка с родителями и другие.При анализе биографических данных необходимо обращать внимание прежде всего на условия, в которых воспитывался военнослужащий в семье, на особенности непосредственного социального окружения до призыва, на характеристику его интересов и увлечений, на наличие раннего опыта агрессивного поведения, употребления алкогольных напитков и наркотических средств и другие факторы. |
| Беседа | Беседа является одним из методов получения информации об индивидуально-психологических качествах военнослужащих, социально-психологическом климате воинского коллектив.Основной задачей беседы является установление первичного коммуникативного контакта между ее участниками, сбор и уточнение социально-психологических характеристик воинского коллектива, индивидуальных особенностей его членов. |
| Опрос | Метод сбора первичной информации о военнослужащих, межличностных отношениях в воинских коллективах посредством обращения с вопросами к опрашиваемым.Цель опроса состоит в том, чтобы выявить в коллективе суть отношений между военнослужащими, узнать их настрой, готовность, способность к службе, оценить морально-психологический климат воинского коллектива, увидеть тенденции в его развитии.Наиболее часто в войсковой практике применяются следующие виды опроса:- устный опрос (интервью) - позволяет в личном общении получить ответы на интересующие вопросы, заранее подготовленные в форме вопросника (бланка интервью);- анкетный опрос - основан на сборе информации с помощью подготовленных анкет - структурно организованного набора вопросов по теме обследования.  |
| **Психологическое тестирование:** |
| Социометрия | Применяется для изучения межличностных и межгрупповых отношений, выявления лидеров, неформальной структуры воинского коллектива, сопоставление ее с формальной и приведение их в соответствие друг другу. На основе результатов методики вырабатываются рекомендации по рациональному распределению личного состава в подразделениях с учетом их психологической совместимости. |
| Патохарактерологический диагностический опросник подростков (ПДО А.Е. Личко) | Опросник предназначен для определения типов акцентуаций характера и психопатий, являющихся крайними вариантами нормы.Методика применяется для изучения и выявления личностных особенностей, признаков отклоняющегося поведения и условий их формирования, ведущих к нарушениям уставным правил взаимоотношений между военнослужащих. |
| Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири | Методика предназначена для изучения стиля, структуры, особенностей межличностных отношений, а также для исследования представлений военнослужащего о себе, направленности его поведения в микрогруппах. С помощью данной методики выявляются преобладающие типы взаимоотношений в воинском коллективе, военнослужащие с авторитарным, эгоистическим, агрессивным типом отношения к окружающим, планируются мероприятия индивидуальной коррекции. |
| Методика определения типа поведения личности в конфликтной ситуации(К. Томаса) | Предлагаемая методика поможет выявить преобладающий тип взаимодействия военнослужащих при возникновении конфликтов и их разрешении, а также позволит определить лиц, склонных к инициированию конфликта, спрогнозировать успешность процесса адаптации конкретной личности в новом коллективе. |
| Социально-психологический опросник по изучению морально-психологического климата воинского коллектива (К.Полякова, Ю.Чиши) | Опросник предназначен для оценки морально-психологического климата во взводах и им равных подразделениях.Методика позволяет выявить уровень психологической совместимости в группе, степень психологической сплоченности воинского коллектива, а также стиль руководства подразделением.Результаты обследования помогут определить прогноз поведения коллектива, наметить мероприятия профилактики и групповой коррекции негативных явлений, форм проявлений нарушений уставных правил взаимоотношений. |

**Вопрос 3. Методика профилактик неуставных взаимоотношений**

Профилактическая работа выступает органической частью служебных обязанностей офицеров, показателем успешности их выполнения.

Главными задачами предупреждения нарушений уставных правил взаимоотношений являются:

**Первая.** Организация нравственно зрелой жизнедеятельности военнослужащих, базирующаяся на понимании закономерностей развития межличностных отношений, сплочения воинского коллектива;

**Вторая.** Открытая, конкретная борьба по пресечению негативных тенденций во взаимоотношениях, способных привести к нарушениям уставных правил взаимоотношений, обеспечивающая психологическую защиту каждого члена воинского коллектива и побуждающая его к критической оценке фактов, привычек, негативных традиций.

**ОБЩИЙ ЗАМЫСЕЛ** профилактической работы - **не допустить насаждение и передачу негативных форм отношений прибывшему пополнению в течение первых шести месяцев службы.**

**НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:**

*1. Выявление негативных (неуставных) норм, военнослужащих-инициаторов нарушений уставных правил взаимоотношений и изобличение их корыстных интересов.*

На основе наблюдений и индивидуальных бесед, других методов диагностики устанавливается реальная картина взаимоотношений в коллективе, определяется конкретное содержание видов и форм нарушений уставных правил взаимоотношений.

Выявленные факты «неуставных взаимоотношений», должны быть тщательно расследованы и публично доведены до всего личного состава подразделения, На этом этапе должны быть вскрыты все пути и формы покушения на честь и достоинство военнослужащих от первой бани до последнего получения денежного довольствия. Учитывая, что многие формы неуставных проявлений приобретают характер традиций, то и профилактику их следует строить нетрадиционно - легализация отдельных элементов традиций, обычаев, оказание помощи в их проведении (100 дней до приказа Министра обороны РФ, чествование увольняемых, оформление альбомов на память о службе и др.).

Особое внимание командир (начальник) уделяет изучению структуры неформальных групп воинского коллектива, выявлению негативной микрогруппы и приданию ей положительной направленности. Это достигается выполнением ряда мероприятий.

Поскольку целью образования микрогруппы негативной направленности является получение «казарменного комфорта», привилегий по службе, то главная задача командиров (начальников) - обеспечить подрыв этой цели. Необходимо всему воинскому коллективу показать антиобщественный характер существования данной микрогруппы. Важно убедить личный состав в том, что деятельность микрогруппы противоречит не только требованиям воинских уставов, но и интересам всего воинского коллектива, каждого военнослужащего.

В дальнейшем командиры (начальники) проводят ряд мероприятий по **выявлению лидера микрогруппы, раскрытию его негативной роли.**

Как правило, такой военнослужащий имеет выраженные внешние признаки. В его поведении обычно проявляются развязанность, заносчивость, высокомерие, самоуверенность. Для достижения своих корыстных целей лидер нередко использует физическое насилие или угрожает его применить. Свое истинное лицо может скрывать под маской «защитника обычаев», «бывалого парня», «спортсмена» и т.п. Но у лидера, как и любого другого человека, есть и положительные черты, например, - оптимизм, уверенность в себе, творческие способности. Потому иногда лидера искренне уважают многие военнослужащие, но всегда боятся.

Такая противоречивость психологического состояния и взаимоотношений служит благоприятной почвой для **«развенчания» (дискредитации») ложного авторитета лидера и «размыкания» в целом негативной микрогруппы.**

В целях «размывания» («дискредитации») ложного авторитета лидера негативной микрогруппы необходимо выявить какие из его личностных качеств (способностей) не имеют должного развития, например, слабая физическая, строевая, огневая подготовка, низкий интеллект и т.п. Затем требуется создавать такие условия, при которых лидер не может выполнить поставленные задачи, а военнослужащие подразделения видят его подлинные «заслуги» и убеждаются, что бояться его нечего.

Для предупреждения последствий существования негативной микрогруппы необходимо организовать кропотливую работу по ее «размыканию» и приданию ей положительной направленности. Одна из задач состоит в том, чтобы найти слабое звено в микрогруппе - военнослужащего, который в душе тяготится принадлежностью к ней. Такой военнослужащий хотел бы изменить свое положение, но боится оказаться «белой вороной» и самостоятельно не может выйти из микрогруппы. Таким военнослужащим для завоевания ими подлинного авторитета положительной направленности нужна реальная поддержка командиров (начальников). Естественно, что чем больше военнослужащих негативной микрогруппы удается вывести из-под ее влияния, тем эффективнее будут последующие действия.

Одновременно с проведением вышеуказанных мероприятий необходимо исключить все случаи послаблений в службе, усилить контроль за поддержанием внутреннего порядка в подразделении.

*2. Выделение и сплочение положительных сил, включение их нравственного потенциала в механизм саморегуляции взаимоотношений в воинском коллективе.*

Вся предыдущая работа командиров (начальников) по выявлению негативных норм взаимоотношений, лидеров негативных микрогрупп является условием для проявления положительных сил воинского коллектива. Военнослужащие перестают бояться добросовестно исполнять служебные обязанности, проявляют интерес и участвуют в общественной жизни подразделения. Организация спортивных и культурно-досуговых мероприятий способствует раскрытию личности военнослужащих. Появляются истинные лидеры положительной направленности, вокруг которых сплачиваются военнослужащие.

Качество проведения мероприятий по сплочению положительных сил воинского коллектива надолго обеспечивает безопасность военнослужащих, прибывших в подразделение, понижает их тревожность и снимает чувство страха.

На этом этапе важно добиться утверждения уставного порядка в подразделениях, полного обеспечения личного состава всеми видами довольствия, решения вопросов социальной защищенности военнослужащих.

25.04.2020 – лекция на тему 24: **Психология воинской дисциплины и работа военного психолога по её обеспечению**

**Цель занятия: *изучить систему психологической работы по обеспечению воинской дисциплины***

**Время: 2 часа**

**Метод: лекция**

**Место: аудитория**

**Материальное обеспечение: проектор, слайды по теме**

**Учебные вопросы:**

1. **Психологическая характеристика воинской дисциплины.**
2. **Система психологической работы по обеспечения воинской дисциплины.**

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: рассмотрите материалы**

***Вопрос 1 .*** Психологическая характеристика воинской дисциплины

Проблема дисциплины в военной психологии заключается в том, какие личностные и групповые (социально-психологические) качества и процессы обеспечивают нормативность воинской деятельности и других форм активности военнослужащих. Теоретическая задача психологии заключается в том, чтобы научно описать психологические механизмы нормативности, выявить условия, при которых они эффективно функционируют, развиваются и укрепляются.

Роль военной психологии как прикладной, практической психологии состоит в том, чтобы выступить в качестве действующей силы, решающей задачи повседневного научного обеспечения дисциплинарной системы Армии и Флота.

**Вопрос 1. Проблема дисциплины в военной психологии.**

Отечественная военная психология занимается изучением дисциплины вот уже более 150 лет. Вторая половина прошлого века и первая четверть века нынешнего отмечены интереснейшими публикациями, посвященными различным сторонам этой важнейшей проблемы. Это работы А.Кислова (Военная нравственность - 1838 г.); А.Н.Навроцкого (О воинской дисциплине и средствах к ее охранению и надлежащему развитию - 1874 г.); неизвестного автора, скрывшегося под инициалами П.М.М. (Дисциплина и быт войск - 1881 г.); В.Н.Халтурина (Психологическое обоснование воинской дисциплины - 1896 г.). Глубокие, подчас до нынешних дней не вполне понятые мысли о дисциплине содержатся в трудах М.И.Драгомирова, Н.Д.Бутовского, Д.П.Парского, А.Верховского, А.А.Свечина, Б.Б.Жерве, А.М.Дмитревского, М.В.Фрунзе, Л.Бызова, Ф.Огородникова и других.

Первоначально подход к теоретическому толкованию дисциплины носил умозрительно-эмпирический характер. Долгое время публикации были научно недифференцированными, соединяя в себе военно-тактические, юридические, исторические, педагогические, социологические и многие другие аспекты дисциплины. Несмотря на это, большинству из них была свойственна выраженная психологическая ориентированность. Очевидно, из-за этого сложилась традиция относить проблему дисциплины почти исключительно к области военной психологии. Об этом определенно заявлял в 1931 году один из военачальников периода гражданской войны Г.Эйхе: "Вопрос о дисциплине обычно связывается с исследованиями теоретического, в частности психологического порядка".[[1]](#footnote-1)

Со временем психологические аспекты проблемы определились более четко, что нашло отражение в понятии "психологических основ" дисциплины.[[2]](#footnote-2) Тем не менее и по сей день психологические подходы страдают от некорректного переплетения с другими подходами, - от того, что можно назвать "грубым эклектизмом". Основные причины этого: завышенные административные требования к практической значимости психологических исследований, их "тесной связи" с жизнью; сознательный, а также бессознательный антипсихологизм; психологическая некомпетентность.

В дальнейшем, после М.И.Драгомирова, очень неудачно определившего дисциплину как "... совокупность всех нравственных, умственных и физических навыков, нужных для того, чтобы офицеры и солдаты всех степеней отвечали своему назначению"[[3]](#footnote-3), подход к дисциплине прибрел психолого-педагогический акцент. Практика со временем показала, что подобный подход является односторонним:

*во-первых*, понятие дисциплины непомерно расширялось, захватывая области, явно выходящие за рамки дисциплины;

*во-вторых*, создавалось ложное впечатление, что психология и педагогика исчерпывают проблематику воинской дисциплины как с теоретической, так и практической сторон.

Философско-этическая трактовка дисциплины еще больше подкрепляла этот расширительный психолого-педагогический подход.

Фактически же тема воинской дисциплины почти полностью сместилась в область педагогики. Считалось, что дисциплинарная деятельность носит учебно-воспитательный характер. Психологические исследования тоже ориентировались преимущественно на учебно-воспитательные задачи. Тенденция несколько изменилась в результате осмысления практики А.С.Макаренко. Стало ясно, что решать вопросы дисциплины - и теоретически и практически - без учета командно-организаторского аспекта невозможно. Изменение взгляда позволило уточнить педагогическую трактовку вопроса, существенно сузив ее, потому что родилось убеждение: вопросами дисциплины должна в большем объеме заниматься тактика и другие отрасли военной науки. Поэтому и психологии следует рассматривать дисциплинарную проблематику более широко, имея в виду интересы новых потребителей психологической информации. Это явилось дополнительным стимулом отказа от ограниченности индивидуально-личностной ориентацией и направления психологической мысли на социально-психологическую область. Некоторый сдвиг был обозначен публикациями А.И.Китова. Однако основная проблема - действительная роль личности и войсковой общественности в дисциплинарных процессах - не только не была решена, но даже не поставлена.

Шестидесятые годы явились началом качественно нового этапа в психологическом познании дисциплины. Умозрительный подход начал уступать место исследовательскому. В это время ряд работ по вопросам дисциплины был выполнен М.И.Дьяченко и группой под его руководством. Были защищены кандидатские диссертации А.И.Китовым, В.Соколовым, Н.И.Киряшовым, а затем, после десятилетнего перерыва, Н.Н.Фу, Е.Ю.Стрижовым, Л.В.Згуро. Эти и другие работы подвели к необходимости выдвижения новых идей, которые в большей степени соответствовали бы как возросшим возможностям психологии, так и новой социально-психологической ситуации в вооруженных силах страны.

К настоящему времени сложилось представление о психологических основах дисциплины как о специфическом комплексе личностных и межличностных структур и процессов психической регуляции, которые обеспечивают нормативное поведение военнослужащих в полном объеме. В этот комплекс входят:

а) индивидуально-личностная дисциплинированность (структура, развитие, условия функционирования, причины и формы дисциплинарной девиантности);

б) социальная психология групповых (межличностных) дисциплинарных процессов и структур;

в) управленческо-психологические механизмы дисциплины;

г) инженерно-психологические, эргономические и экологические условия дисциплины.

Понятием основ дисциплины охватывается, естественно, и область теории, предметом которой является комплекс психологических механизмов, факторов, условий и закономерностей нормативного поведения военнослужащих. Теория психологических основ дисциплины включает также анализ методологических проблем, к числу которых относится, в частности, вопрос соотношения психологических аспектов дисциплины, с одной стороны, и этических, правоведческих, педагогических, военно-тактических, с другой.

Психология дисциплины имеет свой прикладной, практический аспект. Он обусловливается традиционными обязанностями психологии по отношению к наукам, которые профессионально обеспечивают функционирование и развитие войсковых дисциплинарных систем: тактикой, военной педагогикой, теорией управления войсками, логистикой, юриспруденцией и др. По мере того, как военная психология обогащается собственной практикой (психокоррекция, психопрофилактика и психогигиена), то есть, своеобразной психологической "инженерией", складывается система практически-психологического обеспечения дисциплинарной деятельности войск. Рассмотрим некоторые стороны этой системы.

Вопрос 2. **Система психологической работы по обеспечения воинской дисциплины.**

***В зависимости от своего содержания правила воинского поведения разделяются на ряд категорий :***

1. Правила поведения, исходящие преимущественно из индивидуально-личностных интересов воина, соблюдение которых гарантирует ему здоровье, безопасность, условия, благоприятствующие развитию личности (санитарно-гигиенические правила, меры безопасности, регулирующие режим труда и отдыха, запреты, касающиеся действий и привычек, причиняющих ущерб физическому и нравственному состоянию воина и т.д.)

2. Правила, обусловленные совместным, коллективно-групповым характером жизни и деятельности военнослужащих, необходимостью оберегать интересы других людей, коллективов и общества в целом, согласовывать свои действия с действиями товарищей. Это – обязанность беспрекословно подчиняться командирам и начальникам, нормы воинской этики, боевого товарищества и многое другое.

3. Правила поведения, вытекающие из того, что воины в современных условиях вооружены сложнейшей военной техникой и оружием, распоряжаются и пользуются значительными материальными ценностями и несут ответственные обязанности по отношению к материально-техническим средствам, предоставленным в их распоряжение.

4. Правила, обусловленные специфическими свойствами воинской деятельности как в мирное, так и в военное время. Это правила, соблюдение которых обеспечивает высокую боеготовность, решимость стойко переносить тяготы и вести активные боевые действия.

Нормы и правила всегда связаны с различными видами воинской деятельности. Каждый из них регулируется преимущественно своей совокупностью норм.

***Устанавливаемые законами и уставами правила обращены к людям и предполагают с их стороны определенное отношение:***

* изучение;
* принятие;
* практическое овладение;
* осознанное выполнение.

 А это значит, что воинская дисциплина опирается на соответствующие психологические основы. Такими основами являются качества и состояния воинов (личностей и коллективов), благодаря которым достигается строгое и точное соблюдение законов и воинских уставов. Нельзя засчитывать на прочную и надежную дисциплину, если эти основы не будут созданы общими усилиями всего личного состава, при ведущей роли командира.

***Качества и состояния воинов, а также тесно связанные с ними психологические процессы, оцениваемые как основы дисциплины, в зависимости от своих дисциплинирующих функций делятся на три группы.***

***К первой группе*** относятся психологические факторы, которые придают поведению воинов четкую социально-нравственную ориентацию, направленность на достижение общественно полезных целей. Это обеспечивается нравственно обоснованным выбором общественно признанных норм и принципов, а так же активным неприятием всего чуждого законам и морали общества.

***Ко второй*** группе относятся психологические факторы, которые проявляют себя в поддержании внутренней (внутриличностной и внутриколлективной) упорядоченности активности воинов, вследствие чего их поведение становится рациональным, уравновешенным и эффективным.

***Третью группу*** составляют психологические условия и предпосылки дисциплинированного поведения. Это такие психические явления, которые в одних случаях благоприятствуют проявлению дисциплинированности, а в других затрудняют его. В этой роли выступают обычно настроение воинского коллектива и психическое состояние воина. Многие личностные качества и особенности коллективной психологии, которые непосредственно не реализуют дисциплинированное поведение, но способствуют ему, также являются условиями или предпосылками воинской дисциплины.

По своему содержанию психологические основы воинской дисциплины делятся на две группы соответственно ***двум разновидностям*** нормативно-психологически регулируемого поведения:

* коллективному;
* индивидуальному.

***Психологическими основами индивидуальной воинской дисциплины являются:***

* индивидуально-личностная дисциплинированность воина в сочетании с его устойчивым психическим состоянием;
* командно-организаторское обеспечение дисциплинированного поведения подчиненного;
* коллективно-групповая социально-психологическая поддержка этого поведения.

Индивидуально-личностная дисциплинированность всех военнослужащих является психологическим ядром воинской дисциплины. Однако в условиях управляемой воинской деятельности это качество воина далеко не всегда проявляется изолированно и автономно. Воин, как известно, часто действует, выполняя приказ начальника. В этом случае действия подчиненного являются, в сущности, только звеном целостного совместного действия. Другим, причем исходным звеном этого действия является распоряжение начальника. Проще говоря, поведение подчиненного зависит не только от его личной дисциплинированности, но и от дисциплины его начальника, проявляющейся в управленческо-организаторской деятельности (дисциплина управления или власти).

Поскольку воин живет и действует как член коллектива, его дисциплинированность сильно зависит от различных ***социально-психологических факторов:***

* от дисциплины других воинов;
* сложившихся традиций коллектива и общественного мнения по отношению к дисциплинированности и дисциплинированного воина.

В частности, поведение воина подвержено воздействию такого фактора, как содержание коллективного представления об образцовом солдате, о роли дисциплины в числе достоинств, определяющих авторитет личности в коллективе.

Все эти обстоятельства не позволяют ограничить психологические основы личной дисциплины воина только его индивидуальной дисциплинированностью.

Коллективная дисциплина (нормативная и управленческая урегулированность группового поведения) в отличие от индивидуальной опирается на следующие психологические ***основы:***

* индивидуально-личностную дисциплинированность каждого члена коллектива;
* личностные качества, авторитет, профессиональную подготовленность командира, определяющую уровень руководства коллективом;
* совокупность специальных коллективных мнений, предметом и содержанием которых являются отдельные стороны воинской дисциплины, в том числе нормы воинского поведения;
* ряд внутриколлективных традиций и норм;
* социально-психологическую структуру коллектива, обеспечивающую выполнение "дисциплинарных" функций.

Все названные звенья психологических основ коллективной дисциплины образуют социально-психологический механизм саморегуляции поведения, спесобный устойчиво поддерживать воинский порядок. Задача руководителя состоит в том, чтобы совершенствовать этот механизм, опираться на него, но не подменять и не игнорировать его действия.

***Психологическая профилактика нарушений воинской дисциплины и правопорядка включает в себя:***

всестороннее изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих с целью выявления лиц, склонных к нарушениям воинской дисциплины и асоциальному поведению;

изучение состояния морально-психологического климата в подразделениях, а так же психологическое обеспечение управленческой деятельности командования подразделений.

психологическое обеспечение дисциплинированности личного состава в ходе дежурства, несения караульной и внутренней служб.

выработка психологически обоснованных предложений и рекомендаций по воспитанию и обучению военнослужащих, допускающих нарушения воинской дисциплины;

оказание психологической помощи в обучении и воспитании военнослужащих с признаками затрудненной адаптации к воинской службе, эмоционально-волевой и нервно-психической неустойчивости;

анализ социально-психологических причин и условий, способствующих нарушению дисциплинарных норм, их анализ, выработка предложений по их устранению;

обеспечение психологической совместимости личного состава, снижение конфликтности, формирование оптимального соотношения формальных и неформальных структур в воинских коллективах;

подбор военнослужащих, обладающих лидерскими, организаторскими и коммуникативными качествами на должности младших командиров;

выработка предложений по рациональному сочетанию учебно-боевой деятельности с проведением хозяйственно-бытовых и культурно-массовых мероприятий, соблюдением режима труда и отдыха;

обучение офицеров, прапорщиков и сержантов формам и методам сплочения воинских коллективов, повышения авторитета и укрепления единоначалия;

психолого-педагогическая подговка должностных лиц с целью вооружения их знаниями психологических закономерностей, лежащих в основе воспитательного процесса, возрастных и индивидуально-психологических особенностей военнослужащих, психологических механизмов воздействия воинской среды и коллектива на личность воина.

работа с семьями военнослужащих.

***Изучение индивидуально-психологических особенностей личного состава проводится всеми должностными лицами. При этом решаются следующие задачи:***

определение наличного уровня психологической готовности военнослужащих к учебно-боевой деятельности;

выявление лиц с низким уровнем развития адаптивных способностей и низким уровнем нервно-психической устойчивости, отклоняющимся поведением, склонных к суицидальным поступкам. Выделение таких военнослужащих в "группу риска" для проведения углубленного изучения состояния их психического здоровья.

индивидуализация воспитательного процесса и повышение эффективности служебно-боевой деятельности .

комплектование воинских подразделений, подбор военнослужащих на должности младших командиров.

психологическая коррекция поведения военнослужащих, прогнозирование и предупреждение конфликтов в межличностном общении в основных сферах воинской деятельности.

Изучение военнослужащих проводится в составе групп (подразделений) и индивидуально

***При изучении личного состава используются разнообразные методы психологических исследований:***

биографического исследования;

метод анализа документов;

наблюдение;

анкетирование;

обобщение независимых характеристик;

анализ практических результатов деятельности;

экспертный опрос;

психологическое тестирование;

психодиагностическая беседа.

Психолог полка перед прибытием в часть молодого пополнения проводит инструктивно-методическое занятие с должностными лицами по методике изучения личного состава.

Изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих включает ***первичное, углубленное и последующее изучение.***

***Первичное изучение*** личного состава проводится на пункте приема молодого пополнения всеми должностными лицами, психологом части и направлено на общее знакомство с военнослужащим, оценку его психического здоровья, выявление свойств и качеств личности, определяющих процесс адаптации к условиям военной службы, нервно-психическую устойчивость.

По итогам первичного изучения военнослужащих составляются списки лиц, подлежащих углубленному психологическому обследованию, а также лиц, нуждающихся в консультации медицинских специалистов.

***Углубленное изучение*** проводится психологом части. Изучению подлежат: военнослужащие с признаками нервно-психической неустойчивости, выявленные на этапе первичного изучения; лица, направленные командирами (начальниками), офицерами органов воспитательной работы; военнослужащие, самостоятельно обратившиеся за психологической помощью.

Углубленное изучение направлено на целостное изучение личности военнослужащего и выявление конкретных индивидуально-психологических особенностей, являющихся причиной кризисных состояний на личностном и групповом уровнях.

Военнослужащих с нервно-психической неустойчивостью психолог части заносит в "Журнал динамического наблюдения за лицами с признаками нервно-психической неустойчивости" .

***Последующее изучение*** личного состава осуществляется в процессе повседневной жизнедеятельности командирами подразделений, их заместителями по воспитательной работе, психологом и направлено на изучение отдельных качеств личности военнослужащих в интересах решения стоящих задач. В некоторых случаях последующее изучение личного состава может носить характер углубленного изучения.

Психолог части по итогам изучения индивидуально-психологических особенностей личного состава разрабатывает рекомендации и предложения должностным лицам для принятия управленческих решений по формированию здорового морально-психологического климата, укреплению воинской дисциплины и правопорядка, рациональному распределению военнослужащих и индивидуализации воспитательного процесса.

Изучение социально-психологических процессов в воинских коллективах организуется и проводится психологом части совместно с командирами подразделений и их заместителями по воспитательной работе.

**Изучение коллектива** как субъекта психологических исследований позволяет отслеживать динамику социально-психологических процессов и явлений, протекающих в них, выходить на причинно-следственные связи событий и поступков.

***При этом решаются следующие задачи:***

прогнозирование социально-психологических процессов и выработка предложений по управлению ими;

поддержание здорового морально-психологического климата в воинских коллективах;

оценка управленческой деятельности органов военного управления и выработка рекомендаций по повышению ее эффективности.

В данном направлении работы в основном используются групповые методы и методики обследования. Наиболее эффективными являются ***методы***:

* социометрический;
* анализ взаимоотношений и внутриколлективных связей на основе социометрического взаимо выбора и взаимооценки;
* обобщение независимых характеристик;
* метод парных сравнений;
* экспертный опрос.

Один раз в период обучения психолог проводит инструктивно-методическое занятие с должностными лицами по формам и методам ***изучения социально-психологических процессов в воинских коллективах.***

Изучение социально-психологических процессов в воинских коллективах проводится в плановом порядке, а также по указанию командира части, его заместителя по воспитательной работе, а также, по мере необходимости, по запросам командиров подразделений, где имеют место внутригрупповая напряженность, межличностные конфликты и т.п..

Во вновь сформированных подразделениях изучение социально-психологических процессов проводится не ранее чем через 4-6 недель после их комплектования. Динамика социально-психологических процессов оценивается по результатам двух-трехкратного обследования в период обучения. Изучение целесообразно осуществлять в подразделениях численностью не более 25-30 военнослужащих в соответствии с предъявляемыми требованиями

Изучение социально-психологических процессов включает в себя оценку уровня развития коллектива и его структуры, характера межличностных отношений, психологической совместимости и сплоченности военнослужащих, уровня их удовлетворенности от пребывания в данном коллективе, стиля управленческой деятельности командиров.

Результаты изучения представляются командиру части и его заместителю по воспитательной работе в виде справки-доклада, в которой указываются наименование подразделения, основные вопросы изучения, описание выявленных проблем, выводы и предложения. Командирам подразделений, в которых проводилось социально-психологическое обследование, результаты доводятся в устной форме. Содержание индивидуальных ответов обследуемых на конкретные вопросы не разглашается.

Командиры подразделений, заместители по воспитательной работе используют результаты изучения социально-психологических процессов в воинских коллективах в своей работе по улучшению морально-психологического климата, формированию благоприятных межличностных отношений, совершенствованию управленческой деятельности, укреплению воинской дисциплины, организованности и правопорядка, комплектованию экипажей и расчетов, подбору младших командиров.

Рекомендации по итогам изучения индивидуально-психологических особенностей личного состава, социально-психологических процессов в воинских коллективах должны быть документированы и направляться по официальным служебным каналам.

Материалы изучения личного состава, воинских коллективов сформированные в дела (в папках, журналах), хранятся в соответствии с требованиями, предъявляемыми к хранению служебной документации. Срок хранения – не менее 2 лет.

Информация, полученная в процессе изучения военнослужащих и воинских коллективов, носит конфиденциальный характер и не должна распространяться среди личного состава.

Психолог полка отвечает за достоверность полученных результатов социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования.

Организация и содержание мероприятий профессионального психологического отбора военнослужащих для замещения должностей командиров отделений должны соответствовать требованиям Руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации (приказ Министра обороны Российской Федерации 1994 года N 202).

***Психологическое просвещение*** является важным профилактическим средством в деятельности психолога и позволяет приобщить офицерский состав, других военнослужащих, членов их семей и гражданский персонал к психологическим знаниям.

***Психологическое просвещение достигается:***

проведением занятий в системе командирской и общественно-государственной подготовки по психолого-педагогическим вопросам;

оказанием консультативной помощи руководителям групп общественно-государственной подготовки по психолого-педагогической проблематике;

организацией циклов лекций, вечеров вопросов и ответов по актуальной психологической проблематике для различных категорий военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала;

проведением консультаций для командиров (начальников), других категорий военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала по интересующим их вопросам психологии;

созданием психологического "актива" из числа наиболее подготовленных офицеров, прапорщиков, сержантов и организацией его работы по пропаганде психолого-педагогических знаний.

***Психологическая помощь оказывается в целях сохранения психического здоровья военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала. При этом решаются задачи:***

разрешение кризисных психологических состояний военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала, профилактика конфликтных ситуаций в воинских и трудовых коллективах;

поддержание и восстановление у военнослужащих необходимого уровня психологической готовности к выполнению задач в любых условиях обстановки;

психологическая поддержка военнослужащих в период адаптации их к условиям военной службы;

психологическая реабилитация военнослужащих, перенесших психические травмы в процессе служебной и боевой деятельности.

Психологическая помощь оказывается психологом в процессе приема военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала.

Порядок приема в части (на корабле) определяется приказом командира (начальника), в котором устанавливаются дни, часы (еженедельно не менее 6 часов) и место приема.

Психолог обязан вести журнал учета лиц, обратившихся за психологической помощью .

Деятельность психолога по оказанию психологической помощи военнослужащим, членам их семей и гражданскому персоналу включает три основных ***этапа:***

1. диагностика объективного состояния;
2. психологическое (психотерапевтическое) воздействие;
3. психологическое сопровождение (выполнение рекомендаций психолога).

***Психологическая профилактика предполагает:***

систематическую, согласованную работу психолога, других должностных лиц по предупреждению неблагоприятных психологических явлений и состояний в воинских коллективах, у военнослужащих, членов их семей и гражданского персонала;

создание и контроль благоприятных психологических условий для обучения и воспитания военнослужащих, предупреждение психологической перегрузки личного состава;

формирование здорового социально-психологического климата в части (на корабле);

оказание психологической поддержки молодым воинам в период адаптации к военной службе.

Психологическая коррекция предполагает организованное психологическое воздействие на военнослужащих, имеющих отклонения от социальной или психической нормы с целью устранения неблагоприятных психических образований и формирования у них качеств, необходимых для военной службы.

***Программа коррекции включает психологическую и педагогическую части.***

***Психологическая часть*** планируется и осуществляется специальными методами психологом полка (корабля 1ранга). Педагогическая часть осуществляется командирами (начальниками), их заместителями по воспитательной работе на основании рекомендаций психолога полка (корабля 1ранга).

Рекомендации командирам, их заместителям по воспитательной работе должны быть конкретными и понятными.

Ответственность за обоснованность рекомендаций и их эффективность несет психолог.

Психологическое противодействие активным нарушителям воинской дисциплины должно быть направлено на формирование и поддержание положительных традиций, друдбы и взаимовыручки.

Эффективное противодействие негативному информационно-психологическому воздействию на военнослужащих возможно при создании системы специального пропагандистского процесса.

Психологическое противодействие должно быть активным, адекватным, упреждающим, технически обеспеченным и социально-психологически обоснованным.

***Психологическое противодействие достигается решением ряда взаимосвязанных задач:***

сбор и анализ информации об источниках отрицательного информационно-психологического воздействия на личный состав с выработкой предложений командованию о мерах по его нейтрализации;

организация профилактических мероприятий по предупреждению распространения среди личного состава негативных традиций.

изучение и анализ коллективно-группового (общественного) мнения.

мероприятия морально-психологической подготовки молодого пополнения к готовности противостоять негативным традициям и конкретным нарушителям воинской дисциплины, распространителям неуставных взаимоотношений.

25.04.2020 – семинар на тему 25: **Актуальные проблемы управления**

 **в военной психологии**

**Цель занятия: изучить основные подходы контроля и коррекции воинской деятельности**

**Время: 2 часа**

**Метод: семинар**

**Место: аудитория**

**Материальное обеспечение: проектор, слайды по теме**

**Учебные вопросы:**

1. **Подходы психологии к пониманию контроля и коррекции деятельности. (Функциональный подход-Роберт Фалмер, результативный подход- Тимо Сантолайнен, подход с точки зрения психологии управления -Князев)**
2. **Управление мотивацией военнослужащих. (процесс мотивации, содержание мотивации человека- Фрейд, Альфред Адлер, Карл Густав Юнг, Эрих Фромм, Карен Хорни, Гордон Олпорт.**
3. **Стратегия управления мотивацией.**

**Список литературы**

1. Барабанщиков А.В. История советской военной психологии / А.В. Барабанщиков, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1983.
2. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 528 с.
3. Введение в профессию. – М. : ЦВСПиПИ, 1992.
4. Военная педагогика и психология / под ред. А.В. Барабанщикова. *–* М.: Воениздат, 1986.
5. Военная психология : методология, теория, практика : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
6. Военно-психологические взгляды русских военных деятелей XVIII-XX веков : в 2 кн. *–* М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
7. Директива Начальника ГУВР ВС РФ № Д-3 от 1 октября 1998 г. «Об информации по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации».
8. Закарлюк М.М. Изучение социально-психологических особенностей военнослужащих и практика их использования в индивидуально-воспитательной работе / М.М. Закарлюк // Ориентир, 1999. *–* № 1.
9. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооружённых Сил / М.Ю. Зеленков // Военная мысль, 2000. *–* № 6.
10. Калита А.Н. Профилактика самоубийств среди военнослужащих / А.Н. Калита. *–* М., 1992.
11. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений / А.Г. Караяни. *–* М. : ГАВС, 1992.
12. Курс военной психологии / под ред. В.И. Железняка, С.И. Съедина, Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1993.
13. Леонова А.Б. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. *–* М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993.
14. Ответчиков А.В. Психические состояния военнослужащих в особых условиях ведения боевых действий / А.В. Ответчиков. *–* М. : ГАВС, 1993.
15. Парыгин Г.С. Введение в психодиагностику : принципы и методы. История развития. Основы психометрики / Г.С. Парыгин. *–* М. : УМК «ПСИХОЛОГИЯ», 1999.
16. Подоляк Я.В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М. : Воениздат, 1989.
17. Психологическая психотерапия в условиях воинской деятельности / под общ. ред. П.А. Корчемного, А.Н. Харитонова. – М. : ВУ, 2001.
18. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера : в 2 ч. – М. : ВУ, 1998.
19. Семикина Т. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих : проблема и пути решения / Т. Семикина // Военная мысль, 200. – № 6.
20. Сенявская Е.С. Психология войны в XX веке : исторический опыт России / Е.С. Сенявская. – М. : «Рос. Полит. энциклопедия» (РОССПЭН), 1999.
21. Соловьев И.В. Посттравматический стрессовый синдром : причины, условия, последствия, оказание психологической помощи и психореабилитация / И.В. Соловьев. – Уфа : Редакция ООО «Витязь Братишка», 2001.
22. Социальная и военная психология / под. ред. Н.Ф. Феденко. – М. : ВПА, 1990.
23. Съедин С.И., Абдурахманов Р.А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки / С.И. Съедин, Р.А. Абдурахманов. – М. : МО РФ, ГУ по РЛС, 1992.
24. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / И.В. Сыромятников. – М. : ВУ, 1999.
25. Торохтий B.C. Психология взаимоотношений в семье военнослужащего / B.C. Торохтий. – М. : ГА ВС, 1995.
26. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М. : МО РФ, ГУВР ВС РФ, 1993.
27. Феденко Н.Ф. Национально-психологические особенности некоторых армий иностранных государств / Н.Ф. Феденко, И.Д. Ладанов. М. – ВПА, 1977.
28. Феденко Н.Ф. Русская военная психология (середина ХIХ – начало XX в.) / Н.Ф. Феденко, В.А. Раздуев. – М. : ГАВС, 1993.
29. Харитонов А.Н. Психологическая помощь семьям профессиональных военнослужащих / А.Н. Харитонов, Г.Н. Тимченко. – М. : ВУ, 2002.

**Методические указания студентам: рассмотрите материалы**

**Вопрос 1. Подходы психологии к пониманию контроля и коррекции деятельности. (Функциональный подход-Роберт Фалмер, результативный подход- Тимо Сантолайнен, подход с точки зрения психологии управления -Князев)**

Мотив – самая интимная составляющая человека (он отвечает на вопросы: «Зачем мне то, что происходит со мной? И почему?»). Он не всегда осознаваем для самого человека.

Мотив есть компонент сознания (Леонтьев – опредмеченная потребность; Рубинштейн – осознанная потребность), подсознательной деятельности (Фрейд) или сверхсознания (Юнг) в зависимости от объяснительного принципа.

Жизнь человека и любой акт его поведения полимотивирован, в нём участвует вся система мотивов (один из мотивов (их группа) является ведущим, остальные – ведомыми; ведущий организует ведомые). В процессе деятельности мотив изменяется, обогащается и т.д.

Существует иерархия мотивов, и необходимо учитывать типичность этого построения.

***Мотивы могут быть:***

доминирующие – смыслообразующие, базовые (мотивы смысла по Леонтьеву);

ситуационные – «я делаю так, потому что так принято» (мотивы значения по Леонтьеву).

Мотивы проявляют себя как мотивы доминирования через ситуационные составляющие, а формирование ситуационных мотивов происходит на основе доминирующих (сверху вниз – формирование, снизу вверх – проявление).

Если мотивы смыслообразования не используются в жизни, их притягательность и значимость утрачивают свою силу.

***Структура мотива (по Рубинштейну):***

влечение – желание – хотение – интерес – идеал – убеждение – мировоззрение (различаются в зависимости от степени и силы влияния одного из компонентов психических процессов – познавательного, эмоционального или волевого; то есть степени готовности к немедленному действию).

***Содержание мотивации человека***

Содержание мотивации во многом зависит от позиции автора во взглядах на структуру психики.

**Фрейд:**

Содержание мотивации предопределяется природой человека. Основная компонента мотивации неосознанна. Человек постоянно находится в состоянии потребности, он напряжён. Ему нужна разрядка энергии. Напряжённость – это состояние тревоги.

***Типы тревоги:***

1. реальная угроза, опасность;
2. невротическая тревога (ощущение беспокойства);
3. моральная тревога (испытание чувства вины, стыда).

***Вопрос 2.* Управление мотивацией военнослужащих. (процесс мотивации, содержание мотивации человека- Фрейд, Альфред Адлер, Карл Густав Юнг, Эрих Фромм, Карен Хорни, Гордон Олпорт.**

***Принципы, регулирующие поведение и формирующие мотивацию:***

1. удовольствия (от разрядки);
2. реальности.

**Альфред Адлер:**

Основа мотивации – стремление к превосходству как компенсация чувства неполноценности. В каждом человеке заложено стремление к самосовершенствованию.

***Типы личности:***

1. управляющий (ведущая мотивация превосходства);
2. получающий (ведущая мотивация превосходства);
3. избегающий (ведущая мотивация избегания проблем, неудач);
4. социально полезный.

**Карл Густав Юнг:**

Основа мотивации – архетипы, которые организуют поведение и направляют переживания человека (Персона, Тень, Анима (женское начало в мужчине), Анимус (мужское начало в женщине); Самость – интегрирует всё предыдущее).

Мотивация регулируется интраверсией – экстраверсией. Интерес к себе или к окружающему миру (поиск контактов, отношений, связей).

**Эрих Фромм:**

Иметь (для себя) или быть (для других).

***Типы потребностей:***

1. установления связей с окружающим миром;
2. преодоления животной пассивности, в созидании;
3. в корнях, связях, быть частью мира;
4. тождества с собой, целостности себя.

Направления реализации - через любовь и труд с сохранением индивидуальности.

***Типы личности:***

1. рецептивный (ощущающий, пассивный, доверчивый сентиментальный);
2. эксплуатирующий (сильный, изобретательный, решающий проблемы за счёт других);
3. накапливающий (власть, блага и т.д.);
4. рыночный (личность продаётся, покупается; всё имеет цену);
5. продуктивный (стремление к независимости, развитию, честен, спокоен, социально активен).

**Карен Хорни (социокультурная теория личности)**

Человек чувствует себя незащищённым и выбирает стратегии:

1. любовь и одобрение;
2. потребность в руководителе;
3. в чётких ограничениях;
4. во власти и презрении к слабости;
5. эксплуатирование других;
6. общественное признание;
7. в восхищении собой, честолюбие;
8. быть самодостаточным.

***Типы личностей:***

1. уступчивый (ориентация на людей);
2. обособленный (ориентация от людей);
3. враждебный (ориентация против людей).

**Гордон Олпорт**

***Основные потребности:***

1. выжить и приспособиться;
2. преодоления и извлечения уроков, повышения компетентности;
3. в усилении «Я»;
4. дружеской интимности и сочувствия;
5. в истине;
6. полезность и выгода;
7. в гармонии как ценности;
8. любовь людей как ценность;
9. власть как ценность.

**Реймонд Кэттелл**

Поведение – функция составляющих: личность и ситуация.

**Вопрос 3. Стратегия управления мотивацией**

***Руководитель должен:***

- Снизить уровень неудовлетворенности подчиненных, улучшив положение с регуляторами мотивации;

- Увеличить уровень удовлетворенности, усилив главные мотиваторы (которые реально увеличивают выделение энергии у подчиненных)

|  |
| --- |
| РЕГУЛЯТОРЫ МОТИВАЦИИ |
| 1. рабочая среда | 2. вознаграждения | 3. безопасность |
| удобное рабочее местонизкий уровень шумаэргономика, дизайнстоловаячистотахорошие физические условия работы | хорошая зарплатасправедливое вознаграждение по результатам работы (премии, акции, дивиденды от прибыли)социальные блага (жилье, медобслуживание, детсады, санатории, спортивный и культурный отдых, оплаченное питание и пр.) | ощущение своей принадлежности, нужности для фирмы, уважение, признание, одобрение со стороны коллег и руководителяхорошие отношения в коллективе |
| ГЛАВНЫЕ МОТИВАТОРЫ |
| 4. личностный рост | 5. чувство привязанности | 6. интерес и вызов |
| возможности для обучениявозможность карьерырост ответственности и карьерырост ответственности и влияниявозможность экспериментирования, творчества, самовыражения | ощущение полезности своей работыинформированность о делах, планах, перспективах фирмыинтерес и учет руководством личных мнений работниковсовместное принятие решений | интересная работаусложняющаяся работа, требующая роста мастерствавозрастающая ответственностьсоревновательный эффект (быть лучше другого)постановка трудных, интересных трудовых целей |

Эта схема сочетается с потребностями-мотивациями А. Маслоу:

физиологические;

безопасность;

любовь, дружба, привязанность;

престиж, самоутверждение;

самоактуализация.

**Психология контроля и коррекции воинской деятельности**

Существуют взгляды, которые условно можно разделить на группы подходов:

**Функциональный подход**

(Роберт Фалмер) – контроль понимается как одна из основных функций управления (таких как руководство согласование, регуляция, воспитание, обучение и коррекция).

***Сущность контроля*** – это процесс установления нормы деятельности, её стандартов, нормы целей и нормы операциональных компонентов деятельности. Норма деятельности – единица измерения, по отношению к которой происходит оценивание и контроль деятельности отдельных сотрудников. Для определения операциональных стандартов берутся показатели, чуть большие средних по предприятию.

***Стадии контроля:***

контроль «до» - профилактическая стадия;

контроль в процессе – текущий контроль, главной функцией выступает оценка;

контроль «после» – контроль во имя осуществления функции коррекции.

Проблемы подхода:

неясно, к чему относится контроль (к деятельности, ситуации или людям, вовлечённым в эту ситуацию);

происходит ли оценка всех этих компонентов;

происходит ли оценка возможных альтернатив деятельности;

происходит ли контроль и оценка деятельности объективно.

**Результативный подход**

***(Тимо Сантолайнен***) – непосредственно само управление понимается как принятие решения, планирование, организация, контроль и коррекция. Контроль понимается как процесс оценки результатов деятельности.

Требования к контролю и оценке по результатам:

оценивать и контролировать деятельность только по результатам;

оценивать и контролировать деятельность по результатам в порядке их значимости и важности;

оценивать и контролировать результаты количественные и качественные;

при реализации функции проявлять принципиальность, откровенность и честность.

Условия осуществления контроля:

не мешать работать;

следовательно, контроль осуществлять в исключительных случаях;

обязательное условие – взаимное обеспечение информацией субъекта и объекта, других объектов.

***Принципы контроля:***

внимание при контроле к ключевым элементам;

контроль за качеством и сроками;

развитие самоконтроля.

Функции контроля:

разработка стандартов;

измерение результатов;

оценка результатов;

корректировка результатов;

профессиональное обучение на опыте.

Виды контроля – текущий и итоговый (преимущество – последнему)

***Психологические трудности подхода:***

со стороны объекта (работника) – хочу и не хочу контроля (он не всегда полезен для работника и не всегда приводит к повышению эффективности деятельности);

со стороны субъекта контроля: контроль и оценка – это прежде всего выбор и часто нравственный; контролирующее лицо не лишено недостатков, но осуществляет контроль; субъективность контроля; предполагается, что контроль и оценка – это ещё и решение.

**Подход с точки зрения психологии управления (Князев).**

***Основные проблемы:***

необходимо контролировать итоги работы;

чётко вычленять вклад управления в итоги работы;

определять долю руководителя во вкладе в итог работы.

Князев решает проблему оценки деятельности руководителя через ситуационный подход. Предлагается:

создание банка значимых ситуаций управления (участвуют руководители, управленцы всех уровней и исполнители);

ранжирование этих ситуаций для производства конечного продукта;

обобщение ситуаций и выделение общего;

классификация ситуаций (формирование шкалы оценок руководителя от эффективного до неэффективного);

непосредственная оценка руководителя (управленца);

выводы и рекомендации.

**Вывод:** контроль связан с нормой деятельности.

**Контроль деятельности как психологическая проблема**

Поскольку контроль – это норма деятельности, необходимо рассмотреть

***Аспекты понимания нормы:***

а) как оптимальное состояние – это наиболее устойчивое состояние;

б) как исходное начало для сравнения и оценки;

в) как отсутствие отклонений;

г) как описательная характеристика необходимых положительных аспектов деятельности.

***Проблема контроля и оценки – это:***

со стороны заказчика – проблема проективной конструкторской психологии.

со стороны управленца – проблема психологии управления.

со стороны исполнителя – это чисто психологическая проблема.

Контроль через призму формирования опыта. Формирование нормы есть нечто иное, как формирование опыта деятельности у исполнителя.

***Пути возникновения опыта:***

накопление опыта – естественный процесс;

ускорение этого процесса, придание ему искусственного характера именуют формирование опыта.

***Этапы формирования опыта:***

самоопределение специалиста в профессиональной деятельности (принятие деятельности и поиск в ней личностно значимого или отказ от неё и поиск личностно значимого в другом);

актуализация имеющегося опыта (создание информационной основы профессиональной деятельности);

мотивация на обогащение своего профессионального опыта (способы: прямой или опосредованный – за счёт создания внешних условий);

обогащение профессионального опыта за счёт заимствования у других;

перенос заимствованных структур в пространство своего опыта;

свёртывание структур удвоенного опыта (переструктурирование всей совокупности знаний и т.п.).

Контроль управленца за исполнителем может осуществляться по указанным выше этапам.

***Таким образом***, контроль как чисто психологическая проблема осуществляется как формирование опыта у исполнителя.

КИМ №1



КИМ №2

1.Психологические особенности деятельности врача и поведения больного, разработку психологических методов лечения и психотерапии осуществляет:

а) **медицинская психология**

в) социальная психология

с) психофизиология

2. Перенос выявленных в практике сотрудника типичных способов поведения, типичных свойств той или иной личности на конкретную ситуацию общения:

а) индивидуализация

в) категоризация

с) **стереотипизация**

3. Способ психологического анализа позволяет проникнуть и вчувствоваться в эмоциональные состояния лиц, взаимодействующих в той или иной жизненной ситуации:

а) адаптация

в) **эмпатия**

с) эффект новизны

4. Конкретный человек, носитель предпосылок человеческого развития:

а) человек

в) **индивид**

с) личность

5. Человек, нервная система которого определяется преобладанием возбуждения над торможением, вследствие чего он реагирует очень быстро, часто необдуманно, не успевает сдержаться, проявляет нетерпение, порывистость, резкость движения, вспыльчивость, несдержанность:

а) флегматик

в) **холерик**

с) меланхолик

6. Преувеличенное развитие отдельных свойств характера в ущерб других, в результате чего ухудшается взаимодействие с окружающими людьми

а) **акцентуация**

в) сегрегация

с) адаптация

d) актуализация

7. Общее интегративное понятие, обозначающее биологическое существо, принадлежащее к классу млекопитающих, характеризующееся прямохождением, приспособленностью рук к трудовой деятельности и задатками к развитию головного мозга

а) **человек**

в) индивид

с) личность

d) индивидуальность

8. Общепризнанным экспертом в области психологии лжи является:

а) Ж.П. Сартр

в) **П. Экман**

с) А. Камю

d) А. Лоуен

9. Сторона общения, состоящая в обмене информацией между индивидами без помощи речевых и языковых средств, представленных в какой-либо знаковой форме.

а) вербальное поведение

в) агрессивное поведение

с) **невербальное поведение**

d) акцентуированное поведение

10. Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и общении, называются:

а) **способности**

в) возможности

с) задатки

d) наследственность

1. Эйхе Г. Тактические поучения гражданской войны. - М.: Воениздат, 1931. - С.165. [↑](#footnote-ref-1)
2. Между прочим, вопрос об "основах" является обоснованием одного из положений Дисциплинарного устава относительно того, на чем основывается воинская дисциплина. Само собою разумеется, что в морально-психологическом смысле она может основываться только на определенных качествах военнослужащих и боевых коллективов, которые в совокупности принято называть дисциплинированностью. В понятие основ дисциплины включается также дисциплинарная компетентность должностных лиц, как психологический фактор их активной дисциплинарной деятельности. [↑](#footnote-ref-2)
3. Драгомиров М.И. Избранные труды. - М.: Воениздат, 1956. - С.383. [↑](#footnote-ref-3)