**Методы разрешения неуставных взаимоотношений в войсковой части**

Диплом

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические аспекты организационных конфликтов

1.1 Понятие и причины возникновения организационных конфликтов

1.2 Виды и методы решения организационных конфликтов

1.3 Методы предупреждения и предотвращения появления конфликтов

Глава 2. Анализ неуставных взаимоотношений в войсковой части ракетных войск

2.1 Исследование межличностных отношений в коллективе и выявление неуставного поведения военнослужащих

2.2 Социально-психологическая сущность нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими

Глава 3. Рекомендации по работе с конфликтными ситуациями в войсковой части ракетных войск

3.1 Профилактика неуставных взаимоотношений как основной метод их предупреждения

3.2 Основные направления воспитательной работы в части по сплочению воинских коллективов и формированию в них уставных взаимоотношений

Заключение

Список использованных источников

Приложение А

Приложение Б

Приложение В

Приложение Г

Приложение Д

Введение

Каждому из нас приходилось сталкиваться с конфликтными ситуациями. Конфликты проявляются в деятельности всех социальных институтов, социальных групп, во взаимоотношениях между людьми и играют ключевую роль в жизни отдельного человека, семьи, коллектива, государства, общества и человека в целом.

Люди, работающие в организации, различны между собой. Собственно, они по-разному воспринимают случаи, в которых они оказываются в результате своих индивидуальных особенностей. Разногласия в восприятии часто приводит к тому, что собеседники не соглашаются друг с другом при решении какого-то вопроса. Это несогласие бывает тогда, когда ситуация действительно содержит конфликтный характер. Конфликт заключается, что сознательное поведение одной стороны вступает в противоречие с мнением другой стороны.

Руководитель организации в своей роли обычно находится в центре каждого конфликта и должен стараться разрешить его всеми доступными способами. Управление конфликтом является важнейшей функцией руководителя. В среднем руководители тратят около 20% своего рабочего времени на разрешение различных конфликтов. Каждому управляющему нужно знать о конфликтах, типах поведения при их возникновении, средствах и методах разрешения и предотвращения. Большая часть людей, к сожалению, не умеет находить достойный выход из конфликтной ситуации.

Конфликты в организациях могут иметь конструктивные и деструктивные начала. Многое зависит от того, каким образом конфликт управляется. Разрушительные последствия возникают тогда, когда конфликт либо очень слаб, либо очень силен. Когда конфликт слаб, то чаще всего он остается незамеченным и не разрешенным. Различия кажутся очень небольшими, чтобы побудить собеседников провести нужные изменения. Но они остаются и серьезно влияют на эффективность общей работы. Конфликт, достигший сильной стадии, сопровождается, как правило, развитием у его участников стрессовых ситуаций. Это приводит к снижению морали и сплоченности и качества совместной работы. Разрушаются коммуникационные сети. Решения принимаются при скрытой или искаженной информации и не имеют необходимой мотивирующей силой. Организация может в этом случае "распадаться на глазах".

Конструктивная сторона проявляется, когда конфликт достаточен для мотивации людей. Обычно, в целях, объективно обусловленных характером выполняемой работы. Развитие такого конфликта сопровождается более активным обменом информацией, согласованием различных позиций и желанием понять друг друга. В ходе обсуждения различий, которые нельзя учесть, но и нельзя совместить в существующем виде, вырабатывается компромиссное решение, основанное на творческом и инновационном подходе к проблеме. Такое решение приводит к более эффективной работе в организации.

Актуальность данного исследования заключается в том, что проблема противостояния персонала в организации на сегодняшний день является распространённым явлением, а руководители зачастую не могут и не знают, как решить образовавшийся конфликт.

Конфликты происходят в любой сфере деятельности человека, организационный конфликт является одним из самых распространённых. Бесконфликтных организаций, к сожалению, не бывает, поэтому любой руководитель должен уметь предугадывать, предотвращать и разрешать конфликты в своей организации.

В войсковой части, как и в других организациях имеют место свои организационные конфликты, присущие именно этой организации. Но в целом все организационные конфликты имеют общий характер и все они в какой-то степени взаимосвязаны между собой.

Предмет исследования - неуставные взаимоотношения в войсковой части ракетных войск.

Объект исследования - система методов разрешения неуставных взаимоотношений в войсковой части.

Цель исследования - изучение теоретических аспектов управления неуставными взаимоотношениями, анализ неуставных взаимоотношений, сложившихся в войсковой части, а также разработка рекомендаций по их эффективному разрешению.

Задачами исследования являются:

1) выявить неуставные взаимоотношения в части;

2) провести исследование неуставных взаимоотношений, возникающих в части;

3) проанализировать применяемые методы для разрешения неуставных взаимоотношений;

4) разработать рекомендации для повышения эффективности выявления неуставных взаимоотношений, а также их разрешения.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех глав и заключения. Работа выполнена на 75 листах текста, содержит 3 рисунка, 5 таблиц, ссылки на 44 источника литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты организационных конфликтов

1.1 Понятие и причины возникновения организационных конфликтов

Конфликт – это весьма сложное и психологическое явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок, используемых методов.

Наиболее распространены два подхода к пониманию конфликта. При одном из них конфликт определяется как столкновение, противоречие, противодействие сторон, мнений, в силу противоположности, несовместимости. При таком подходе конфликты возможны и в неживой природе. Понятие "конфликт" и "противоречие" фактически становятся сопоставимыми по объему. Другой подход заключается в понимании конфликта как системы отношений, процесса развития взаимодействия, заданных различиями субъектов, участвующих в нем (по интересам, ценностям, деятельности). Здесь предполагается, что субъектом взаимодействия может быть либо отдельный человек, либо люди и группы людей.

Если субъекты конфликта противодействуют, но не переживают при этом негативных эмоций (например, в процессе дискуссии спортивного единоборства), или, наоборот, переживают негативные эмоции, но внешне не проявляют их, не противодействуют друг другу, то такие ситуации являются предконфликтными. Противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении, деятельности [1].

На сегодняшний день представляется необходимым связать в систему все те практически не связанные между собой исследования конфликта, которые ведутся в рамках военных наук, искусствоведения, истории, математике, педагогике, политологии, правоведения, психологии, социологии, философии, экономике и других наук. Такая система не будет искусственным образованием. Ее создание возможно, поскольку в основе любого конфликта лежит противоречие, которое играет системообразующую роль, как для различных видов конфликта, так и для различных уровней их изучения. Ее создание необходимо, поскольку люди, органы управления имеют дело с целостными реальными конфликтами, а не с отдельными их психологическими, правовыми, философскими, социологическими, экономическими и другими аспектами.

Эти соображения обосновывают необходимость выделения самостоятельной науки – конфликтологии. Объектом ее комплексного изучения являются конфликты в целом, а предметом – общая закономерность их возникновения, развития и завершения [5].

В таблице 1.1 представлен анализ определений организационного конфликта на основе двух литературных источников: “Менеджмента” Поскони М., Альберта М., Хедоури Ф. [31] и “Социологии труда” Дряхлова, Кравченко, Щербины [7].

Таблица 1.1 – Анализ определений конфликта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии конфликта | “Менеджмент” Поскони М., Альберта М., Хедоури Ф. | "Социология труда" под ред. Дряхлова, Кравченко, Щербины |
| определения конфликта | согласие - несогласие | борьба, противник |
| участники конфликта | лица или группы в организации | индивиды |
| форма конфликта | через внешние формы поведения его участников | через поведение участников в различных формах борьбы |
| предмет конфликта | согласование точек зрения или целей участников | достижение или сохранение ценностей, интересов, подчинение или устранение противника |

Самым общим образом конфликт можно определить как "предельное обострение противоречий". Психологи также подчеркивают, что такое трудно разрешимое противоречие связано с острыми эмоциональными переживаниями.

Организационные конфликты привлекают пристальное внимание как исследователей, так и практиков, которые рассматривают их в качестве одного из факторов, способных повлиять на эффективность деятельности организации. Было установлено, что 20% своего времени работники тех или иных организаций тратят на урегулирование конфликтов самого различного характера. Таким образом, понимание основ конфликтного взаимодействия является одной из важнейших задач не только для руководителей, но и служб управления персоналом.

Рассмотрим это явление в объеме, необходимом для того, чтобы наметить основные направления в урегулировании конфликтов.

Понятие организационного конфликта является одним из определяющих в формировании личности работника, именно поэтому изучением этого вопроса долгое время занимались представители многих управленческих школ.

Представители ранних школ управления, в том числе сторонники школы человеческих отношений, считали, что конфликт - это признак неэффективной деятельности организации и плохого управления. Следует отметить, что в управленческой науке отношение к организационным конфликтам с течением времени меняется от понимания их как исключительно негативного фактора к рассмотрению конфликтов в качестве индикатора необходимых изменений в конкретных аспектах деятельности организации и инструмента развития последней. Ряд авторов отмечает, что слишком высокая гармоничность и стабильность могут привести к снижению эффективности в деятельности организации, тем самым ими признается положительное влияние на ее развитие определенного уровня конфликтности [8].

Понимание конфликта как условия развития организации возникло в теории управления лишь в 50-е гг. ХХ века и разрабатывалось в рамках концепции, получившей название «ОР» (организационное развитие). Таким образом, конфликт может рассматриваться как инструмент диагностики и коррекции, когда нарушается ритм целостной социально-производственной системы.

Что же такое организационный конфликт? Рассмотрим различные определения.

В различных определениях конфликта можно увидеть некую общую черту, указывающую на то, что в основе этого феномена лежит противоречие между вовлеченными субъектами.

Вследствие большого разнообразия возможных вариантов поведения участников, обусловленного их психологией, скрытыми целями, случайными факторами, исход конфликтов часто непредсказуем. Но, тем не менее, конфликты и их последствия можно прогнозировать.

Некая фоновая неудовлетворенность работников существует всегда, но лишь после некоторого порога принимает взрывоопасный характер и ищет выход в виде недовольства и агрессии. Но даже если такой порог перейден, работник организации вступает в конфликт лишь в значимой для него ситуации и только тогда, когда не видит возможности его изменить.

В силу того, что люди преследуют разные цели, по-разному воспринимают ситуацию, получают различное вознаграждение за труд, в организациях возникают конфликты [9].

Итак, придем к общему выводу, что организационный конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа или организация в целом) вызывает расстройство интересов другой стороны, которое порождает ответное противодействие (другой) стороны и, в результате, приводит к снижению эффективности совместной работы, повышению риска, прекращению совместной деятельности или другим негативным последствиям.

Проблема определения причин возникновения конфликтов играет большую роль в поиске путей их разрешения и предупреждения. Не зная движущие силы развития конфликтов тяжело оказывать на них эффективное контролирующее воздействие. На основе лишь существующих моделей конфликта неразумно решительное вмешательство в его естественное развитие. Такое вмешательство оправдано в том случае, когда мы не только знаем, что происходит в течение конфликта, но и способны ответить на вопрос, из-за чего события развиваются именно таким образом, а не иначе. Составление объяснительных моделей является результатом системного генетического анализа существующих конфликтов. Этот анализ определяет причины возникновения конфликта, вскрывает движущие силы развития этих причин.

Возникновение конфликтов объясняется влиянием 4 видов причин: объективных, организационно-управленческих, социально-психологических и личностных. Объективные и организационно-управленческие причины носят объективный характер, а в свою очередь социально-психологические и личностные - субъективный.

Осознание объективно-субъективных причин конфликтов является необходимым в дальнейшем для определения способов выявления межличностных конфликтов. В число объективных причин конфликтов входят обстоятельства социальной деятельности людей, которые приводят к соприкосновению их интересов, мнений, установок и т.п. Объективные причины создают предконфликтную обстановку объективного компонента - предконфликтной ситуации.

Существует ряд объективных причин, влияние которых на конфликтность человека не изучено. К ним можно отнести заметные отклонения от экологических нормативов в среде обитания людей, особенно в городах (химически загрязненные вода, воздух, пища), отклонения в характеристиках электромагнитных полей, вызванные солнечной активностью или техническими устройствами, и т.п.

Вторая группа причин носит организационно-управленческий характер. Эти причины конфликтов связанны с созданием и функционированием организаций, коллективов и групп. Организационно-управленческие причины конфликтов делятся на: структурно-организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные и ситуативно-управленческие. Все они показаны на рисунке 1.1.

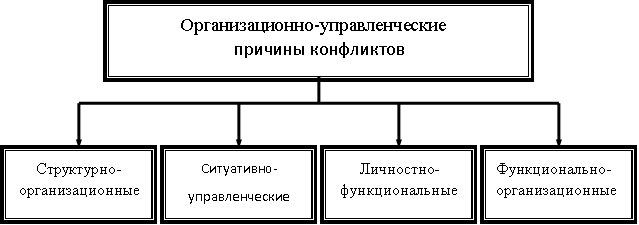


Рисунок 1.1 – Организационно-управленческие причины конфликтов

Структурно-организационные причины конфликтов заключаются в несоответствии структуры организации требованиям деятельности, которой она занимается. Структура организации должна определяться задачами, которые эта организация будет решать или решает, структура создается под задачи. Однако добиться идеального соответствия структуры организации решаемым заданием практически невозможно.

Поскольку структура организации не может меняться каждую неделю, возникает ее несоответствие деятельности. Чем менее гибко руководство организации приспосабливает ее структуру к изменяющимся требованиям деятельности, тем больше в организации возникает конфликтов.

Функционально-организационные причины конфликтов вызваны не оптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками.

Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности.

Качество правильных решений должно оцениваться не только по их предметной компетентности, но и потому конфликтному потенциалу, который они содержат. Чем более масштабен характер решений, тем более тщательную конфликтологическую экспертизу они должны проходить.

К числу социально-психологических относятся те причины конфликтов, которые обусловлены непосредственным взаимодействием людей, фактором их включения в социальные группы. Изучение конфликтов позволяет выявить несколько причин, носящих социально-психологический характер.

Одной из таких причин является возможные значимые потери и искажение информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации.

Второй социально-психологической причиной межличностных конфликтов является несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. В ситуации межличностного общения человек или оба человека могут играть не те роли, которые ожидает от каждого из них партнер по взаимодействию. Когда руководитель общается, например, с подчиненным или с собственным сыном, то обычно в такой ситуации он считает себя старшим, а подчиненного или сына младшим. Если подчиненный так же оценивает распределение ролей в данной ситуации, т.е. считает себя младшим, а общающегося с ним руководителя – старшим, то такое взаимодействие с точки зрения сбалансированности ролей будет длиться бесконфликтно сколько угодно. Ролевое взаимодействие руководителя и подчиненного показано на рисунке 1.2.

Может сложиться ситуация, при которой партнер А будет считать себя старшим, а партнер Б – младшим. Партнер Б, в свою очередь, будет считать старшим себя, а партнер А – младшим. При таком разбалансе ролей возможен ролевой конфликт.

Взаимодействие начальника с подчиненным осложняется тем, что оно осуществляется на двух ролевых уровнях: как старшего с младшим при решении служебных вопросов и как равного с равным, поскольку подчиненный и начальник как граждане равны между собой [21].

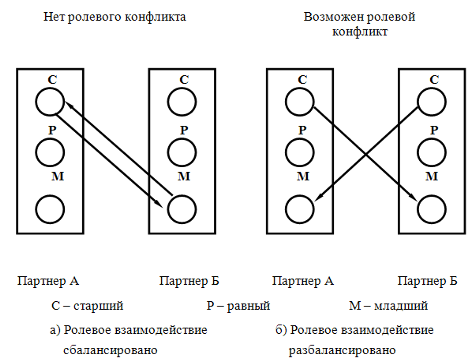


Рисунок 1.2 – Ролевое взаимодействие руководителя и подчиненного

1.2 Виды и методы решения организационных конфликтов

В социальной психологии существует многовариантная классификация конфликтов в зависимости от тех критериев, которые берутся за основу.

Конфликт бывает внутриличностным. Он может принимать различные формы. Одна из самых распространенных форм – ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Внутриличностный конфликт может возникнуть в результате того, что производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями.

Конфликт может быть межличностным. Этот вид конфликта считается самым распространенным. В организациях он проявляется по-разному. Чаще всего это борьба за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, использования оборудования, вакантную должность. Может так же проявляется как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом. Различают так же конфликт между личностью и группой. Он проявляется как противоречие ожиданиями или требованиями отдельной личности и, сложившихся в группе, нормами поведения и труда. Этот конфликт возникает из-за неадекватности стиля руководства, уровня зрелости коллектива, из-за несоответствия компетентности руководителя и компетентности специалистов коллектива, из-за неприятия группой нравственного облика и характера руководителя [24].

Конфликты подразделяются на конфликты между равными по рангу участниками (горизонтальный конфликт); между нижестоящими и вышестоящими на социальной лестнице субъектами (вертикальный конфликт) и смешанные, в которых представлены и те и другие. Наиболее распространенны конфликты вертикальные и смешанные. В зависимости от количества причин выделяются однофакторные, когда в основе конфликта лежит одна причина; многофакторные конфликты, возникающие в силу двух и более причин, а так же кумулятивные конфликты, когда несколько причин накладываются одна на другую, и это приводит к резкому усилению интенсивности конфликта [25].

Исходя из временных параметров, конфликты делятся на кратковременные (чаще всего являются следствием взаимного непонимания или ошибок, которые быстро осознаются); затяжные (связаны с глубокими нравственно-психологическими травмами, или с объективными трудностями).

На рисунке 1.3 показана зависимость способа разрешения конфликта от стратегий, выбираемых оппонентами.

Как видно из рисунка, наиболее вероятно использование компромисса, так как шаги навстречу, которые делает хотя бы одна из сторон, позволяют достичь асимметричного (одна сторона уступает больше, другая – меньше) или симметричного (стороны делают приблизительно равные взаимные уступки) соглашения [13].

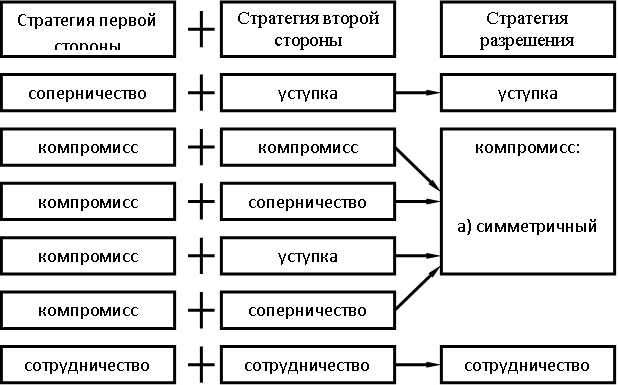


Рисунок 1.3 – Зависимость способа разрешения конфликта от стратегий, выбираемых оппонентами

Ценность компромисса в том, что он может быть достигнут в тех случаях, когда стороны выбирают разные стратегии.

В зависимости от выбранных стратегий возможно разрешение конфликта способом силового подавления одной из сторон или путем переговоров. Силовое подавление является продолжением применения стратегии соперничества. В этом случае сильная сторона достигает своих целей, добивается от оппонента отказа от первоначальных требований. Уступившая сторона выполняет требования оппонента, или принимает извинения за допущенные недостатки в деятельности, поведении или общении. Если же стороны понимают, что проблема важна для каждой из них, и она стоит того, чтобы ее решить с учетом обоюдных интересов, то они используют путь переговоров.

В таблице 1.2 представлена классификация организационных конфликтов с различных точек зрения их рассмотрения.

Таблица 1.2 – Классификация организационных конфликтов

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии классификации | Виды конфликтов |
| 1 | 2 |
| С точки зрения причин организационного конфликта | 1) конфликт целей, 2) конфликт познания, 3) чувственный конфликт |
| С точки зрения причин организационного конфликта | 1) конфликт целей, 2) конфликт познания, 3) чувственный конфликт |
| С точки зрения содержания конфликтной ситуации | 1) адаптационный конфликт, 2) конфликт взаимоотношений «руководитель-подчиненный», 3) конфликты, связанные с ошибками, 4) конфликт-противостояние |
| С точки зрения участников организационного конфликта | 1) межличностный конфликт, 2) внутригрупповой конфликт, 3) межгрупповой конфликт |
| С точки зрения организационных уровней, к которым принадлежат стороны | 1) горизонтальный конфликт, 2) вертикальный конфликт |
| С точки зрения возникших последствий | 1) конструктивное (функциональное) развитие конфликта, 2) деструктивное развитие конфликта |

С точки зрения причин организационного конфликта, выделяют:

конфликт целей обосновывается тем, что стороны, участвующие в нем, по-разному находят желаемый результат деятельности в будущем;

конфликт познания заключается в том, что у его участников имеются несовместимые (альтернативные) взгляды, мнения решаемой проблемы;

чувственный конфликт существует тогда, когда участники конфликта испытывают различные эмоции и чувства, которые лежат в основе их взаимоотношений друг с другом как личностей. Эти конфликты довольно тяжело разрешаются, потому что в их основе имеются причины, связанные с психологией личности.

С точки зрения содержания конфликтной ситуации различают:

адаптационный конфликт связан чаще всего с переходом на новое место работы; он является результатом резкого качественного изменения системного окружения, новых требований;

конфликт взаимоотношений руководитель-подчиненный; этот тип конфликта связан с личностными особенностями их участников;

конфликты, связанные с ошибками; такой тип конфликтов отмечен в 15% случаев от общего количества конфликтов в организациях; конфликты, определяемые такими ошибками, выполняют функции получения эмоционально окрашенной информации о системном окружении; например, изменение отношения к людям происходит на основе установления в ходе конфликта закономерности: «со временем люди изменяются»; интересно также и то, что 6% конфликтов связано с ошибками других людей, а 9%- с собственными;

конфликт-противостояние; данный тип конфликтов связан с противопоставлением мнения одного человека групповому воздействию; противостояние может касаться разных вопросов; иллюстрацией этого положения служит конфликтная ситуация, до некоторой степени курьезная; директор завода зашел в комнату мастеров одного из цехов и, беседуя с одним из них, съел два яблока, лежащих на столе; вернувшийся из цехов мастер возмутился поведением директора, который съел его яблоки; через некоторое время мастер был повышен в должности; он впервые за шесть лет возразил и, по его словам, первый раз понял, «чтобы тебя замечали, надо быть настойчивым, твердым и иметь чувство собственного достоинства.

С точки зрения участников организационного конфликта различаются:

межличностный конфликт связывает двух и несколько индивидов, видящих себя находящимися в оппозиции друг к другу в отношении целей, поведения или ценностей;

внутригрупповой конфликт связан с соприкосновением между некоторыми частями и всеми участниками группы, которые влияют на результаты деятельности группы или организации в целом;

межгрупповой конфликт имеет место в случае столкновения двух или нескольких групп в организации.

С точки зрения организационных уровней, к которым относятся участники, конфликты бывают:

горизонтальный конфликт возникает между одинаковыми по статусу частями организации и в большинстве случаев выступают как конфликты целей, оценки вклада или оценки значимости;

вертикальный конфликт возникает между различными уровнями управления в организации; его возникновение в организации может быть связано с тем, что действует на вертикальные связи в организационной структуре: власть, цели, распределение функций, доходов, культура, коммуникации и т. п.

С точки зрения возникших последствий организационные конфликты делятся:

при конструктивном (функциональном) разрешении конфликта создаются предпосылки для нормализации эмоционального фона: смягчается враждебность, настороженность, уменьшается чувство несправедливости, формируются установки на сотрудничество, социальную активность;

при деструктивном развитии конфликта возникает отрицательный эмоциональный фон, нарушаются социальные связи, возникают установки конфликтного взаимодействия, препятствующие в дальнейшем рациональному поведению в подобных ситуациях;

Все виды конфликтов имеют не только негативную окрашенность, но порой даже желательны в некоторых ситуациях, потому что, во-первых, дают информацию о проблемах, во-вторых, улучшают взаимопонимание, сотрудничество, в-третьих, обеспечивают разрядку психологической напряженности, в-четвертых, стимулируют появление новых идей, инициируют обновление.

1.3 Методы предупреждения и предотвращения появления конфликтов

Профилактика, предупреждение деструктивных конфликтов должны быть в постоянном поле зрения администрации организации. Особую роль здесь приобретает деятельность служб управления персоналом, подразделений, отвечающих за формирование систем и организационных структур управления, разработку мотивационной политики, а также методов организации труда. Указанные звенья призваны прорабатывать и держать под постоянным контролем те вопросы организации системы управления, которые могут рассматриваться как методы профилактики конфликтов [40].

Как показывает опыт, линия на развитие сотрудничества имеет значительные преимущества перед альтернативной линией на развитие конкуренции и соперничества между работниками. Хотя последняя, как это поняли ещё древние римляне, и может дать временный успех, но как о том свидетельствовал их же опыт, она, в конце концов, всё же приводит тех, кто ею руководствуется, к печальному результату. Современные менеджеры делают главную ставку на развитие линии сотрудничества, хотя и не отрицают полностью значения соревнования и соперничества в деятельности фирм.

Именно на развитие и укрепление сотрудничества нацелены все методы и средства управления не только на социально-психологическом и организационном уровне, но и на морально-этическом уровне.

Не следует упускать и такой важный метод предупреждения конфликтов, как использование различных форм поощрения. Многообразие форм поощрения следует рассматривать как действенный фактор управления мотивацией трудовой деятельности. Вместе с тем продуманная и сбалансированная политика организации в области мотивации является мощным средством профилактики конфликтов. Таким образом, разрабатываются и применяются монетарные и немонетарные побудительные системы [41].

Следует отметить два момента, существенных для успешного применения мотивационных систем и превращения их в действенный способ профилактики конфликтов. С одной стороны, вышеназванные монетарные и немонетарные побудительные системы наиболее эффективны при использовании в единстве и взаимосвязи. С другой – их применение не должно приводить к нарушению требований справедливости, предоставлению кому-либо незаслуженных преимуществ.

Э.Э. Линчевский в своей книге «Мастерство управленческого общения» [43] выделяет следующие принципы предотвращения конфликтов в организациях:

1) создание условий, препятствующих возникновению и развитию конфликтов:

сплочение персонала: целеустремлённость, избавление от бездельников;

забота о справедливости;

упорядочение распределения материальных ресурсов;

полная и достоверная информация;

неукоснительное соблюдение достигнутых договорённостей, принятых решений;

2) ориентация на принципы:

объективность и уступчивость;

ясность и доброжелательность;

дистанция и самообладание.

Перечень условий, препятствующих возникновению и развитию конфликтов, не исчерпывается пятью рассмотренными. Немало полезного может быть добавлено при более пристальном взгляде на проблему с позиций таких наук, как экология, гигиена, эстетика и т.д. Однако ограничимся лишь упоминанием этого направления в надежде на его дальнейшую детализацию и обратимся к следующему аспекту профилактике конфликта.

Касаясь этой темы, подразумеваются меры, позволяющие избежать возникновения конфликтных ситуаций. Но ведь каждая из них это еще не сам конфликт, а всего лишь наличие у кого-либо из действующих лиц состояния готовности к нему. Значит, все, что позволяет эту ситуацию преодолеть и тем самым разрядить конфликтную ситуацию, так же относятся к средствам предотвращения конфликта.

Именно таковы принципы, которые будут обсуждаться далее. Следования этим принципам облегчает и выход из уже начавшихся столкновений.

1. Объективность и устойчивость.

Самым благоприятным исходом конфликта, имеющего материальный предмет, является компромисс, удовлетворяющий все стороны. Но компромисс может быть достигнут не только в результате конфликта, но и до, а точнее, вместо него. Пока не произошел инцидент, есть возможность сделать компромисс не только мирным исходом конфликта, а и его альтернативой.

2. Ясность и доброжелательность.

Искаженное восприятие ситуации, партнеров и себя самого – заурядное явление при конфликтах. Причем многие ошибки в оценках, интерпретация смысла высказываний партнеров, заблуждения относительно их намерений возникают еще до конфликта, становясь нередко его источниками. Бывает и так, что столкновение, случившееся по недоразумению, в результате последующих "перекрестных" действий, причиняющих оппонентам уже невымышленный ущерб, обретает реальную основу, на которую продолжают наслаиваться новые ошибки, заблуждения.

3. Дистанция и самообладание.

Увеличить дистанцию не мешает при любом осложнении отношений, а самообладание полезно во всех случаях жизни. Но особенно важно и то, и другое при психологической несовместимости. При конфликтах этого типа раздражение каждого субъекта в значительной мере обусловлено его внутренними свойствами, а оппонент лишь провоцирует конфликтное проявления этих свойств. Попытки достигнуть компромисса или прояснить ситуацию, в подобных случаях обречены на неудачу, поскольку любые действия в этих направлениях не могут изменить изначального отношения сторон [23].

Необходимо выделить следующие средства, обеспечивающие оптимальный выход из конфликтных ситуаций. Пресечение конфликтных действий – самое оперативное средство, если тот, кто к нему прибегает, обладает достаточным авторитетом или силой. Решительно прекращаются любые проявления противоборства без выяснения каких-либо деталей и без решения вопроса по существу. Может применяться как лицом, стоящим над конфликтом, так и его участником, контролирующим ситуацию. Уместно при бурных проявлениях, грозящих нарушить распорядок работы предприятия или общественный порядок. Однако это средство обычно не устраняет оснований столкновения. Значительно деликатнее выглядит условное пресечение – отсрочка разбирательства до определенного момента или до выполнения тех или иных условий.

Успеху пресечения способствуют самообладание и предельная организованность того, кто его проводит. Попытки прекратить или, наоборот, ублажить бурно реагирующего участника, скорее ухудшает ситуацию. А спокойствие и невозмутимость того, кто вмешался, могут остудить страсти, особенно, если разговор ведется не по личной прихоти, а с опорой на некие общие принципы.

Следующим средством выхода из конфликта является разъединение конфликтующих. Достаточно легко это осуществить при остром столкновении между случайными оппонентами, если в дело может включиться столько же исполнителей, сколько сторон оказалось в конфликте. Самое важное при этом – исключить какие бы то ни было перекрестные реплики, работать только лицом к лицу со своим подопечным, чтобы помочь ему поскорее решить свои проблемы и дать возможность уйти. Если же исполнители станут отвечать на "чужие" реплики или переговариваться между собой, вместо преодоления может получиться большая общая свара.

Еще одним важным средством преодоления конфликта является обращение за помощью. Если субъект сомневается в выборе правильного поступка или вовсе не видит приемлемого шага, есть смысл воздержаться от решения. В это время может поступить новая информация, можно хорошенько все обдумать, а главное, можно воспользоваться чужой помощью. Это может быть простое обсуждение ситуации с любыми доверенными лицами – с коллегами, дома в кругу семьи, иногда даже просто со случайным знакомым. При этом уже одно только изложение ситуации может помочь субъекту упорядочить соответственное видение происходящего и взвесить варианты своих действий. Еще лучше, если удастся посоветоваться с более опытным коллегой, руководителем или квалифицированным специалистом [35].

Необходимо контролировать поведение оппонентов и корректировать их поступки с целью нормализации отношений.

Сформировавшаяся отрицательная установка может сохраняться определенное время, и человек будет непроизвольно испытывать антипатию к своему бывшему оппоненту, невольно высказывать о нем отрицательное мнение и даже действовать в ущерб ему.

Анализ полученного опыта позволяет руководителю осмыслить свои действия в конфликте, оптимизировать алгоритм деятельности по регулированию конфликтов среди своих подчиненных.

Глава 2. Анализ неуставных взаимоотношений в войсковой части ракетных войск

2.1 Исследование межличностных отношений в коллективе и выявление неуставного поведения военнослужащих

Множество проблем существует сегодня в нашей стране и в Вооруженных Силах. Некоторые из армейских проблем, возможно, решить только на государственном уровне, другие на уровне Министерства обороны, третьи, возможно, решить силами командиров и личного состава. Проблема неуставных взаимоотношений относится к тому типу, которые должны решаться на всех упомянутых уровнях.

Падение моральных устоев в последнее время усиленное политическим и экономическим кризисом, вылилось ростом преступности, захлестнуло волной безнравственности, бездуховности и нигилизма. Особо ранима в этих условиях молодежь. Эта болезнь, поразившая все наше общество и нашедшая себе место в армии, в экстремальных условиях воинской службы, выразилась в неуставных взаимоотношениях между военнослужащими. Сюда можно отнести неповиновение, злоупотребление властью, оскорбление, насилие, так называемые "дедовщину", ущемление прав и достоинства отдельных национальностей и другие негативные явления во взаимоотношениях в воинских коллективах.

Получить интересующую информацию кратким и эффективным способом позволяет опрос военнослужащих. Это еще один важный метод диагностики поведения военнослужащих. Его, как правило, проводят штатные психологи, социологи, юристы, но это под силу и любому инициативному командиру.

Цель опроса - выявить в коллективе, особенно в период прибытия молодого пополнения, основную направленность отношений старослужащих к прибывшим воинам, их намерения в обучении и оказании помощи в становлении новичков. Кроме этого важно знать настрой самих молодых солдат, их интерес к службе.

На основе информации, полученной в процессе опроса и с помощью других методов диагностики, вырабатывается план работы по предотвращению неуставных взаимоотношений [15].

Значительными возможностями по сравнению с остальными методами диагностики располагает социометрия - совокупность приемов и средств, используемых для изучения групповой динамики (авторитетность, лидерство, сплоченность и т.п.). Для выявления в коллективе "неуставщины" методом социометрии необходимо выбрать социометрический критерий, изготовить социометрические карточки по числу членов группы и список группы.

Порядок проведения исследования: каждому члену группы выдается социометрическая карточка и при необходимости список личного состава подразделения. С обследуемыми проводится инструктаж о порядке работы и правилах заполнения с и социометрической карточки. По окончании исследований списки и карточки собираются, полученный материал обобщается, строятся социоматрицы-социограммы [16].

Анализируя социограммы, делается вывод о наличии микрогрупп, дружественных связей и антипатий между солдатами.

В войсковой части был проведен анализ изучения морально-психологического климата воинских коллективов за февраль 2010 года.

В результате были проведены социометрические исследования в 8 подразделениях части:

- в 5 дивизионах (88 %);

- рота материально-тылового обеспечения, эксплуатационно-ремонтное отделение, группа инженерного обеспечения (88 %);

По результатам обследования:

1) выявлено 26 микрогрупп, из них отрицательной направленности – 6;

2) выявлено 35 лидеров, их них отрицательной направленности - 7, из них 2 человека проходят службу в боевых подразделениях;

3) сведения о негативных лидерах:

1) рядовой Ж., 2 ракетный дивизион (рдн), 1-09;

2) рядовой М., 2 рдн, 1-09;

3) рядовой К., 2 рдн, 1-09;

4) рядовой Г., дивизион боевого обеспечения (ДБО), 1-09;

5) рядовой А., ДБО, 1-09;

6) рядовой М., дивизион боевого управления (ДБУ), 2-09;

7) рядовой А. ДБУ, 1-09;

4) 5 человек на сегодняшний день находятся в психологической изоляции, из них 2 человека состоят на учете в группе динамического наблюдения;

5) выявлено 38 человек, не пользующихся авторитетом в коллективе, из них 12 человек состоит на учете в группе динамического наблюдения и являются потенциальными объектами неуставных взаимоотношений, самовольного оставления части и других правонарушений;

6) 9 пар являются взаимно-отрицательными, из них ни одной пары не несли службу в одних расчетах.

По результатам обследования приняты следующие меры:

1) переформировано расчетов и смен – 0;

2) поставлено на учет в группы динамического наблюдения – 5 человек;

3) выведено из состава расчетов и смен – 0;

4) переведено в другие подразделения - 8 человек;

5) переведено в другие части - 2 человека;

6) переведено из боевых подразделений в подразделения обеспечения - 3 человека;

7) направлено на дополнительное обследование или лечение – 0;

8) отстранено от выполнения обязанностей – 0.

Также в результате был сформирован список военнослужащих, склонных к неуставным правилам взаимоотношений:

а) 2 ракетный дивизион:

1) рядовой Ж., 1-09;

2) рядовой М., 1-09;

3) рядовой К., 1-09;

б) дивизион боевого обеспечения:

1) рядовой Г., 1-09;

2) рядовой А., 1-09;

в) дивизион боевого управления:

1) рядовой М., 2-09;

2) рядовой А., 1-09.

Наиболее неблагоприятная в морально-психологическом отношении обстановка сложилась в воинских коллективах дивизиона боевого управления, 2 ракетном дивизионе.

Из вышесказанного следует, что из числа военнослужащих, склонных к неуставным правилам взаимоотношений, большая часть относится к лицам кавказской национальности. В Вооруженных силах данной проблеме всегда уделялось особое внимание и подробнее о методах решения данной проблемы сказано в приложении Е.

В результате проведенных исследований по выявлению в подразделениях неуставных взаимоотношений, можно сделать вывод, что наиболее характерными формами их проявления являются следующие:

избиения военнослужащих более позднего срока призыва;

перекладывание на них обязанностей по службе и в быту;

принуждения к выполнению различных прихотей;

воровство, вымогательство денег, ценных вещей, продуктов питания и вещевого имущества под угрозой физической расправы;

неуставные взаимоотношения совершаются чаще между военнослужащими, организованными по принципу «землячества», а также в результате употребления спиртных напитков.

В свою очередь, основными причинами неуставных взаимоотношений являются:

серьезные издержки в деятельности органов военного управления и должностных лиц по реализации требований общевоинских уставов и приказов;

резкое снижение интенсивности боевой подготовки и ее влияния на сплочение воинского коллектива;

ухудшение качества подготовки граждан, подлежащих призыву на военную службу и поступивших на военную службу по контракту на должности солдат и сержантов;

недостатки в организации службы войск и контроля над личным составом;

несоответствие мер дисциплинарного воздействия тяжести совершенных проступков;

низкая эффективность воспитательной работы по формированию у военнослужащих войскового товарищества, созданию в воинских коллективах здоровой морально-психологической атмосферы;

несогласованность действий командиров, штабов, органов воспитательной работы и медицинской службы по своевременному выявлению и профилактике этих негативных явлений.

Согласно плану боевой подготовки в январе в войсковой части был проведен месячник по борьбе с нарушениями уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

На служебных совещаниях с командирами подразделений, их заместителями по воспитательной работе были обсуждены цели и порядок проведения месячника, а также были спланированы мероприятия, соответствующие задачам месячника и доведены до каждого подразделения.

Организовано информационное обеспечение по подготовке и проведение месячника по борьбе с нарушением уставных правил взаимоотношений между военнослужащими с разъяснением его задач, способов их выполнения, организации сбора необходимой информации для аналитической работы. С этой целью в штабе части и во всех подразделениях были оборудованы и обновлены уголки месячников безопасности военной службы, по правовой информации, а также был организован выпуск стенной печати по проблемам профилактике нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Организована работа телефонов доверия, до каждого подразделения доведены телефоны и почтовые адреса командиров и начальников части, а также вышестоящего командования.

Целью месячника по борьбе с нарушениями уставных правил взаимоотношений между военнослужащими было недопущение неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими, укрепление воинской дисциплины и поддержание здоровой морально-психологической обстановки в подразделении.

Месячник ставил перед собой следующие задачи:

изучение нужд и запросов военнослужащих всех категорий, оказание помощи в решении бытовых и социальных проблем;

изучение состояния воинской дисциплины и оказание практической помощи в наведении уставного порядка;

проведение социологического опроса среди военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву на предмет выявления неуставных взаимоотношений.

В течение месяца командование, офицеры управления и офицеры воспитательных структур работали во всех подразделениях по вопросам недопущения неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими, укреплению воинской дисциплины и поддержании здорового морально-психологического климата в коллективах. Основные усилия были сосредоточены на изучении нужд и запросов военнослужащих всех категорий, оказания помощи в решении бытовых и социальных проблем. В связи с этим были проведены следующие мероприятия:

на служебном совещании проведен анализ эффективности работы по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими и определены дополнительные меры по объединению усилий офицеров воспитательных структур, юридических, медицинских и тыловых служб в работе по их предупреждению;

проведено повторное изучение с офицерами, прапорщиками и сержантами руководящих документов: приказа МО РФ 1993 г. № 0100 «О мерах по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины в ВС РФ»; директивы МО РФ 1995 г. № Д-010 «О мерах по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими в ВС РФ»; приказа МО РФ 1992 г. № 262 «О гибели военнослужащих в результате нарушений уставных правил взаимоотношений и мерах по их предупреждению»; директивы МО РФ 1999 г. № Д-33 «О низкой эффективности работы командования соединений и воинских частей по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими»; методика поэтапной профилактике нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими в ВС РФ;

организовано и проведено совместно с офицерами юридических служб комплекс мероприятий информационно-воспитательного характера, направленных на профилактику правонарушений, связанных с нарушением уставных правил взаимоотношений между военнослужащими (дополнительно проведено: просмотр видеофильма «Из зала суда», доведены выписки из уголовных дел за воинские преступления);

в подразделениях было организовано психологическое сопровождение военнослужащих первой половины срока службы, изучен их социально-психологический статус в воинских коллективах; проведены индивидуальные беседы психологом части с военнослужащими, находящимися под динамическим наблюдением, отстающими в освоении воинских специальностей и физическом развитии, склонными к употреблению спиртных напитков;

организован и проведен круглый стол с командирами и их заместителями по проблемам раннего выявления неуставных взаимоотношений между военнослужащими в период адаптации к условиям военной службы и обмену опытом работы по искоренению их в воинских коллективах;

в подразделениях проведены вечера «Вопросов и ответов»;

составлены служебные характеристики на увольняемых в запас военнослужащих, которые были обсуждены и утверждены на общих собраниях в подразделениях;

проведены офицерские собрания на тему: «Высокая требовательность к подчиненным, педагогический такт, забота о людях, личный пример во всем важнейшие качества офицера-руководителя»;

проведены общие собрания военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву на тему: «Дружба и войсковое товарищество – боевая традиция Российской Армии»;

в рамках проведения месячника в подразделениях спланирована и проведена неделя работы с военнослужащими, увольняемыми в запас;

проведен единый день информирования на тему: «Неуставные взаимоотношения между военнослужащими и их негативное влияние на боевую готовность части и подразделений»; в его системе проведено занятие по общественно-государственной подготовке на тему: «Социальные корни неуставных взаимоотношений между военнослужащими; задачи по поддержанию здорового морально-нравственного климата в воинских коллективах»;

разработан и распространен в части методический материал для проведения информирования личного состава всех категорий военнослужащих по проблемам неуставных взаимоотношений.

В этом же месяце проведена работа офицеров воспитательных структур в подразделениях, где наиболее неблагоприятное положение с профилактикой неуставных правил взаимоотношений, в них изучено состояние воинской дисциплины и оказана практическая помощь в наведении уставного порядка.

В течение месяца организовано проведение социологического опроса среди военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву на предмет выявления неуставных взаимоотношений.

На подведении итогов месячника по профилактике и предупреждению неуставных взаимоотношений были заслушаны начальники служб, привлекаемые к работе в ходе месячника, командиры подразделений, офицеры воспитательных структур о действенности профилактической работы по искоренению неуставных взаимоотношений, дан анализ работы в этом месяце и выработаны рекомендации по дальнейшему искоренению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

В результате проведения мероприятий месячника по профилактике и предупреждению неуставных взаимоотношений в части в целом задачи и цели его были достигнуты. Была своевременно проведена диагностика конфликтов, существующих на данный момент времени в части.

Ранняя диагностика конфликтов во взаимоотношениях между военнослужащими довольно сложное и многотрудное дело. Но оно перспективно при условии отлаженной организации управления процессами, происходящими в воинском коллективе.

Приостановить конфликт в зародыше - это значит психолого-педагогическими, административными мерами снять или уменьшить отрицательные эмоции, раздражительность у противоборствующих сторон. В значительной мере этому способствует эффективное и справедливое стимулирование труда военнослужащих последнего (предпоследнего) периода службы, чуткое и внимательное отношение к молодому пополнению части.

2.2 Социально-психологическая сущность нарушений уставных правил взаимоотношений 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 [27].

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 [4].

В таблице 2.1 представлен список военнослужащих части, совершивших проступки, связанные с нарушениями уставных правил взаимоотношений в 2009 году.

Таблица 2.1 – Список военнослужащих части, совершивших проступки, связанные с нарушениями уставных правил взаимоотношений в 2009 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п-п | Дата совершения | В/звание, ФИО военнослужащего | Характер нарушения | Принятые меры |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 10.01.09 | младший сержант П. | Во время репетиции художественной самодеятельности в комнате досуга роты за отказ покинуть помещение комнаты ударил рядового М. Вечером после отбоя вызвал его после отбоя и снова ударил по лицу. | Снижение в должности. |
| 2 | 3.02.09 | ефрейтор С. | Будучи разводящим в карауле, беспричинно в караульном помещении нанёс несколько ударов кулаком караульному рядовому Б. После возвращения из караула в казарме ударил ещё один раз. | Строгий выговор. |
| 3 | 13.02.09 | ефрейтор Е. | Будучи дежурным по роте, ударил кулаком в лицо дневального рядового И. за невыполнение его команды по вызову дневального свободной смены. | Строгий выговор. |
| 4 | 6.04.09 | рядовой С. | В спальном помещении казармы роты в вечернее время в ходе борьбы по неосторожности перочинным ножом нанёс порез мягких тканей спины рядового А. | Военной прокуратурой вынесено постановление о прекращении уголовного дела. |
| 5 | 10.04.09 | рядовой К. | Находясь на лечении в лазарете, нанёс несколько ударов в грудь рядовому А. | Строгий выговор. |
| 6 | 31.05.09 | младший сержант А. | В ходе ссоры возле солдатской столовой с военнослужащим хозроты рядовой Д. ударил его. | Строгий выговор. |
| 7 | 30.06.09 | рядовой В. | В караульном помещении №1 в ходе ссоры на почве личных отношений ударил рядового С. | Строгий выговор. |
| 8 | 5.07.09 | рядовой П. | Будучи выводным на гарнизонной гауптвахте, избивал рядового Л. | 9.10.09 г. приговорён к лишению свободы сроком на 1 год. |
| 9 | 23.08.09 | рядовой М. | В казарме в ответ на словесное оскорбление ударил рядового Н. | Строгий выговор. |
| 10 | 8.09.09 | рядовой Т. | В солдатской столовой на почве личных отношений ударил рядового Д. | Строгий выговор. |
| 11 | 28.09.09 | рядовой Д. | В солдатской столовой на почве личных отношений ударил рядового Т. | Строгий выговор. |
| 12 | 7.11.09 | рядовой Л. | В расположении роты в ночное время избивал и заставлял отжиматься от пола рядового С. | 24.12.09 г. приговорён к лишению свободы сроком на 1 год. |
| 13 | 12.12.09 | рядовой Ш. | В спальном помещении роты после смены с караула после ссоры ударил рядового С. | 20.12.09 г. военной прокуратурой возбуждено уголовное дело. |

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. Терминология может быть разной, но суть остается одна – жаргонная иерархия в соответствии с периодом военной службы.

Каждый из двух периодов службы имеет в условиях “неуставщины” специфические, четко выраженные социально-психологические роли, исполнение которых обеспечивает военнослужащим второго периода службы “казарменный комфорт” за счет военнослужащих первого периода службы.

Прибывшие в подразделение военнослужащие находятся в психологической изоляции и являются объектом постоянных негативных воздействий со стороны военнослужащих второго периода службы. При этом наиболее злостным нападкам подвергаются военнослужащие, сопротивляющиеся неправомерным требованиям, а также слаборазвитые в различных отношениях военнослужащие, которым вменяется роль “козлов отпущения”.

Прослужившие полгода военнослужащие, находясь в меньшинстве, несут большую психологическую и физическую нагрузку. Они выступают в качестве проводников идеи безропотного подчинения. 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.

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. Страх перед военнослужащими, прослужившими более полгода, переходит у них в рабскую готовность следовать по проторенному пути неуставных взаимоотношений, готовность стать им подобными.

Военнослужащие, прослужившие полгода, являются непосредственными исполнителями санкций. Они переходят к делу 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.

Военнослужащие, оканчивающие службу, выступают в качестве основных организаторов и контролеров за соблюдением негативных ролевых предписаний каждым военнослужащим в подразделении. Поддерживая в целом негативные (неуставные) нормы, они не допускают в своем присутствии прямого насилия, издевательства. Ими обеспечивается руководство деятельности военнослужащих, прослуживших полгода. Они регулируют давление на военнослужащих, прослуживших менее полгода, 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.

Каково место и роль младших командиров в рассматриваемый период?

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 высшей школы младших специалистов, система взаимоотношений приходит в равновесие.

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, как показано в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Степени давления в структуре взаимоотношений между военнослужащими

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Степень давления | Общая характеристика | Характеристика обстановки в воинском коллективе |
| 1 | 2 | 3 |
| 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 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 полгода 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:

устойчивой системой воззрений, своего рода “идеологией неуставщины”, разделяемой практически всеми военнослужащими, что способствует живучести казарменной, негативной традиции, более или менее выраженной в различных подразделениях;

детальной регламентацией “прав и обязанностей;

сокрытием фактов нарушений уставных правил взаимоотношений практически на всех уровнях, круговой порукой в подразделениях;

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;

быстротой восстановления, легкостью видоизменения их там, где они строго преследовались, и, казалось бы, были искоренены [3].

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 не сглажены 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. В этом возрасте 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. В таком возрасте 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. 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 [10].

По материалам социально-психологического изучения 25 солдат, представленных как наиболее склонных к неуставным взаимоотношениям, был составлен социально-психологический портрет военнослужащего по призыву, склонного к неуставным взаимоотношениям.

1. Жизненные обстоятельства (наиболее выраженные):

имеют неполное среднее образование - 11 (44%);

родители били в детстве - 12 (48%);

не были (или сомневаются, что были) любимым ребенком в семье - 9 (36%);

занимались до службы боксом, восточными единоборствами и т.п. - 13 (52%);

имели среди друзей до службы отбывавших уголовное наказание или находившихся под следствием - 8 (32%);

плохое материальное положение семьи - 9 (36%);

испытали в той или иной мере неуставные взаимоотношения (в т.ч. физическое насилие), будучи молодыми солдатами - 13 (52%).

Менее выраженные:

кто-то из членов семьи злоупотребляет алкоголем - 5 (20%);

кто-то из членов семьи имел приводы в милицию, судимость - 5 (20%);

часто дрались до службы - 5 (20%);

испытали неуставные взаимоотношения в гражданских учебных заведениях, где учились до службы - 6 (24%).

2. Что больше оказывает влияние на процесс формирования некоторых взглядов и убеждений. Самооценка выраженности ряда черт характера (наиболее выражены):

вообще не любят читать книги - 9 (36%);

любят (или склоняются к этому) читать книги с описанием элементов насилия - 11 (44%);

нравятся фильмы с элементами насилия - 16 (64%);

нравятся спортивные передачи, где соперники наносят друг другу удары, повреждения - 20 (80%);

имеют жизненный идеал, который привлекает прежде всего внешними физическими данными - 9 (36%);

редко задумываются о последствиях своих поступков - 7 (28%);

признаются, что не всегда соблюдают нормы морали и нравственности - 13 (52%);

считают, что испытали в жизни достаточно, чтобы учить других - 8 (32%);

считают, что люди бывают или только хорошие, или только плохие - 7 (28%).

Менее выраженные:

считают (или склоняются к этому) себя злым человеком - 5 (20%);

считают (или склоняются к этому), что у них есть ненависть к другим людям - 5 (20%);

считают (или склоняются к этому) себя агрессивным - 6 (24%);

в состоянии опьянения ведут себя возбужденно, агрессивно - 5 (20%);

не задумываются о том, что кому-то бывает плохо от их поступков - 5 (20%);

считают, что имеют мало представления о нормах морали и нравственности - 5 (20%);

не могут в любой ситуации контролировать свои действия - 5 (20%)

считают, что не всегда могут принять всю меру ответственности за совершенные поступки - 5 (20%).

Отношение к себе и потенциальные возможности к изменению поведения:

не довольны собой (или близки к этому) в настоящее время - 9 (36%);

считают, что имеют отрицательные качества, от которых хотели бы избавиться - 17 (68%);

если бы представилась возможность, то что-то изменили бы в своей жизни - 15 (60%);

хотели бы в чем-то измениться - 14 (56%);

не хотели бы встречаться с родителями тех солдат, которые подвергались в части неуставным взаимоотношениям - 20 (80%).

Из материалов социально-психологического изучения видно, что основной проблемой нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими является отклонение от морально-этических норм, которое образуется в результате воспитания каждого человека в силу сложившихся жизненных обстоятельств. Из этого следует, что для решения этой проблемы необходимо разработать меры по предупреждению неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими, спроектировать основные направления деятельности командиров и начальников по сплочению воинских коллективов и формированию уставных взаимоотношений в части, проводить государственно-патриотическое воспитание личного состава.

Глава 3. Рекомендации по работе с конфликтными ситуациями в войсковой части ракетных войск

3.1 Профилактика неуставных взаимоотношений как основной метод их предупреждения

В Вооруженных Силах РФ пользуются разработанной ранее методикой поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений. Реализация ее требований осуществляется путем последовательного решения конкретных задач на различных этапах работы с личным составом. Безусловно, успех этой работы во многом зависит от своевременности ее проведения. Как и любой физический недуг, нравственный недуг - искажение норм взаимоотношений между людьми - легче предупредить, или вылечить на начальном этапе, нежели бороться с хроническим заболеванием, давшим множество осложнений.

Воспитание человека начинается еще до его рождения и продолжается на протяжении всей его жизни. Начало воинского воспитания знаменуется призывом молодого человека на службу в Вооруженные Силы, продолжается на всем ее протяжении и заканчивается после его увольнения.

В результате всех выявленных конфликтов в том или ином подразделении можно составить план-конспект проведения занятия по профилактике нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Основными учебными вопросами этого занятия будут следующие:

понятие нарушения уставных взаимоотношений между военнослужащими;

профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими как составная часть обеспечения безопасности военной службы.

Решение задачи обеспечения безопасности военной службы, предупреждения гибели и травматизма личного состава во многом зависит от организации профилактики нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

Нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими – это моральное и физическое воздействие отдельных военнослужащих, групп (на земляческой, национальной или иной основе) с целью достижения определённых привилегий «казарменного комфорта» за счёт военнослужащих первого года службы.

Нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими являются наиболее острой формой протекания и разрешения конфликтов и имеют глубокие социально-психологические корни. Они выражаются в нарушении порядка и правил взаимоотношений военнослужащих, предусмотренных воинскими уставами, и находят своё проявление в моральном и физическом оскорблении (унижении) человеческого достоинства, крайней неуважительности и грубости.

Как показывает анализ, наиболее часто проявляющимися формами «неуставных взаимоотношений» являются:

перекладывание старослужащими своих обязанностей на солдат младшего периода службы;

нанесение побоев;

словесные оскорбления;

отбирание денег, продуктов питания;

издевательства ради развлечения;

побуждение либо принуждение к совершению дисциплинарных проступков.

Чаще всего это происходит в вечернее и ночное время, на хозяйственных работах, в нарядах, когда ослаблен контроль над личным составом, в командировках, в караулах [32].

Внешними проявлениями наличия «неуставных взаимоотношений» в части (подразделении) являются:

молодые солдаты находятся в подавленном морально-психологическом состоянии, имеют неряшливый внешний вид, у них могут отсутствовать отдельные предметы обмундирования;

военнослужащие, занимающие главенствующее положение в воинском коллективе, выделяются пренебрежительным отношением к уставному порядку, нарушениями формы одежды, дисциплины строя. Их можно заметить по обособлению в столовой, по уклонению от выполнения хозяйственных работ и т.д. Для достижения своих целей они нередко используют физическое насилие или угрожают его применить.

Предметом особого внимания командиров должны быть все случаи травм и телесных повреждений военнослужащих. Для того чтобы исключить сокрытие фактов грубых нарушений целесообразно систематически проводить телесный осмотр военнослужащих [17]. В приложении А представлена система работы командира по диагностике и профилактике нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

Как показали исследования и опыт воспитательной работы, организаторы глумления и издевательств под видом борьбы со «стукачеством» пытаются наглухо закрыть прохождение информации от солдата к должностным лицам по фактам неуставных взаимоотношений.

Основные причины «живучести» этого негативного явления:

безнаказанность обидчиков;

низкий авторитет и действенность работы сержантского состава;

умышленное сокрытие командованием нарушений;

нежелание прослыть «стукачом»;

незнание офицерами реальной обстановки в подразделениях.

Профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими как составная часть обеспечения безопасности военной службы включает:

1. Диагностику (выявление) фактов нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. В интересах диагностики поведения применяются методы наблюдения, анализа документов, социологического опроса.

В ходе наблюдения фиксируются особенности поведения военнослужащего в различных ситуациях его служебной деятельности, в неофициальной обстановке. Наблюдение должно быть систематическим и целенаправленным. Такое наблюдение позволяет увидеть и зафиксировать изменения, динамику развития поведенческих характеристик, помогает изучить, на первый взгляд, скрытые процессы в ходе прямых контактов с военнослужащими.

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 даёт положительный результат. К документам, содержащим наибольшую информацию, относятся: автобиографии, характеристики на призывников, заключение медицинских учреждений, психолого-педагогические дневники, служебные карточки и другие.

Получить необходимую информацию кратким и эффективным способом позволяет опрос военнослужащих. Это один из важнейших методов диагностики поведения военнослужащих. В интересах выявления военнослужащих, склонных к нарушению уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, необходимо опрашивать все категории военнослужащих подразделения. Необходимо регулярно проводить социально-психологическое обследование воинских коллективов с целью выявления неформальных групп, военнослужащих, оказавшихся в изоляции.

На основе информации, полученной в процессе опроса и с помощью других методов диагностики, определяются меры по предотвращению нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

2. Проведение организационно-воспитательных и психолого-педагогических, социально-бытовых и медицинских мероприятий, создающих условия для налаживания уставной организации учебно-воспитательного процесса и быта в подразделениях. Основными элементами этой работы являются:

наведение и поддержание уставного порядка и организации службы в части (подразделении);

последовательная и систематическая работа по изучению личностных особенностей, взаимоотношений между военнослужащими различных периодов службы, организация «наставничества» в подразделении, знание реального положения дел в воинском коллективе;

повседневная забота о быте, отдыхе, здоровье военнослужащих, обеспечение их социальной защищённости [20].

Мерами по предупреждению неуставных взаимоотношений между военнослужащими являются следующие:

обеспечить соблюдение прав военнослужащих, установленных законодательством РФ и поддержание уставных взаимоотношений между ними;

определять в приказах, директивах и планах мероприятия по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины в числе приоритетных мер по предупреждению неуставных взаимоотношений и контролировать их выполнение;

оказывать постоянную помощь подчиненным командирам в устранении причин и условии правонарушений;

регулярно и объективно изучать и строго оценивать состояние работы по профилактике неуставных взаимоотношений в воинских коллективах;

учитывать эффективность принимаемых мер по недопущению сокрытия и повторяемости неуставных взаимоотношений;

активно использовать практику проведения судебных процессов в присутствии личного состава.

В свою очередь предлагаются следующие направления деятельности по предупреждению неуставных взаимоотношений между военнослужащими:

всестороннее изучение личного состава морально-психологического климата в воинских коллективах;

организация службы и быта военнослужащих в строгом соответствии с требованиями нормативных документов;

обучение должностных лиц методике ведения дисциплинарной практики;

принятие строгих дисциплинарных мер к лицам, допускающим моральные и физические оскорбления товарищей;

выявление микрогрупп, создание здорового ядра.

Задача предупреждения неуставных взаимоотношений должна решаться в единстве двух подходов:

организация нравственно зрелой жизнедеятельности военнослужащих;

открытая, конкретная борьба по пресечению факторов, способных привести к неуставным взаимоотношениям.

Ниже предлагаются основные задачи по профилактике неуставных взаимоотношений для основных управленческих должностей.

Командирам (начальникам):

обеспечивать неотвратимость наказания правонарушителей и гласность принимаемых к ним мер;

осуществлять взаимодействие с правоохранительными органами в интересах поддержания правопорядка и воинской дисциплины;

проводить в 10-дневный срок служебное расследование по всем выявленным фактам неуставных взаимоотношений, принимать по ним решения;

обсуждать результаты расследований с офицерами;

улучшить подбор и подготовку младших командиров.

Штабам:

планировать работу по предупреждению неуставных взаимоотношений и контролировать выполнение намеченных мер, ежемесячно подводить итоги этой работы;

организовывать изучение документов, определяющих меры по предупреждению неуставных взаимоотношений и внедрять их в повседневную деятельность;

оказывать помощь командирам подразделений в поддержании уставного порядка, выработке мер и внедрении передового опыта по предупреждению негативных явлений в воинских коллективах;

обеспечивать обучение лиц суточного наряда мерам по предупреждению неуставных взаимоотношений;

осуществлять прием и ввод в строй молодого пополнения.

Заместителям командиров по воспитательной работе:

принимать участие в разработке и реализации мер по предупреждению неуставных взаимоотношений;

обучать офицеров, прапорщиков, сержантов практике индивидуально-воспитательной работы;

изучать и анализировать общественное мнение в воинских коллективах, формировать негативное отношение военнослужащих к неуставным взаимоотношениям и готовить к противодействию им;

активизировать работу по правовому, патриотическому и нравственному воспитанию военнослужащих, организации их отдыха и досуга;

готовить обоснованные предложения и рекомендации командирам.

Начальникам медицинских служб:

оперативно информировать командиров о всех подчиненных им военнослужащих, обратившихся за медицинской помощью и поступивших на стационарное лечение в связи с полученными травмами;

в тот же день информировать об этом соответствующего военного прокурора.

Начальникам родов войск, отделов и служб:

осуществлять конкретные организационные и воспитательные меры по повышению уровня правопорядка и воинской дисциплины в войсках; - принимать упреждающие меры по предупреждению неуставных взаимоотношений;

лично проводить расследования по каждому факту неуставных взаимоотношений в подчиненных войсках.

Решение этих задач в полном объеме командирами всех степеней непременно приведет к уменьшению количества конфликтных ситуаций в подразделении, что приведет к нормализации трудовой деятельности в воинском коллективе. Для этого от командования требуется добросовестное проведение кропотливой работы по укреплению правопорядка и воинской дисциплины в части. В приложении Б представлена система работы должностных лиц управления по созданию в воинских коллективах здоровой нравственной атмосферы и предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.

3.2 Основные направления воспитательной работы в части по сплочению воинских коллективов и формированию в них уставных взаимоотношений

Процесс формирования и сплочения воинского коллектива представляет собой выработку и складывание системы многообразных связей воинов и их групп внутри коллектива и коллективов между собой на основе организационной и духовной общности. Организационная общность военнослужащих обеспечивается организаторской деятельностью командиров, штабов, офицеров воспитательных органов. Она включает:

организационное оформление коллективов в соответствии с организационно-штатной структурой;

постановку перед членами коллектива единой задачи деятельности;

организацию служебной, учебно-боевой, общественно-социальной деятельности воинских коллективов, их быта и досуга.

Главное состоит в том, чтобы всеми формами воспитательной работы довести до сознания каждого военнослужащего государственную важность решаемых задач. Опыт передовых воинских коллективов показывает, что важно добиваться глубокого понимания каждым воином того, что только дружный, сплочённый воинский коллектив может осилить задачи, стоящие перед частью, подразделением.

Более сложный характер носит деятельность по духовному сплочению воинских коллективов. Она связана с формированием таких духовных, нравственных, социально-психологических основ, которые делают воинский коллектив способным решать любые по сложности и содержанию задачи [29].

Деятельность командиров, офицеров воспитательных органов, информационного и социально-правового актива по духовному сплочению воинских коллективов предполагает:

государственно-патриотическое сплочение личного состава;

установление и поддержание в каждом воинском коллективе здоровой нравственно-психологической атмосферы;

поддержание твёрдого уставного порядка взаимоотношений;

воспитание воинов на национальных традициях, традициях народов Российской Федерации, Вооружённых Сил РФ, соединения и части;

формирование высокого общественного мнения, высокой требовательности и взыскательности в воинском коллективе.

Важным является умение правильно выбрать в каждом конкретном случае соответствующие тому или иному воинскому коллективу направления работы по его сплочению. Для этого необходимо глубоко изучать жизнь коллектива, знать его вдоль и поперёк (уметь безошибочно определять по любому вопросу, в любой момент настроение массы, её действительные потребности, стремления, мысли, уметь определить без тени фальшивой идеализации, степень её сознательности и силу влияния тех или иных предрассудков и пережитков, уметь завоевать себе безграничное доверие массы товарищеским отношением к ней, заботливым удовлетворением её нужд).

Деятельность командиров, офицеров воспитательных органов по формированию уставных правил отношений между военнослужащими в полку (на корабле) осуществляется по ряду взаимосвязанных направлений, каждое из которых нацелено на конкретную сторону воспитания личности воина. В приложении Г представлены мероприятия по предупреждению неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими, проводимые командиром подразделения.

Важное место в этой работе должно отводиться государственно-патриотическому воспитанию воинов. В области государственно-патриотического воспитания можно выделить такие мероприятия воспитательной работы по формированию уставных взаимоотношений между военнослужащими, как:

разъяснение личному составу государственно-правовых положений, характера взаимоотношений между людьми в правовом государстве;

разъяснение сущности уставного порядка взаимоотношений между военнослужащими;

разоблачение антисоциальной сущности неуставных взаимоотношений и другие.

Основной формой государственно-патриотического воспитания выступают занятия по общественно-государственной подготовке со всеми категориями военнослужащих. Опыт показывает, что в тематике общественно-государственной подготовки целесообразно до 10-15% занятий напрямую связывать с проблемами взаимоотношений между военнослужащими, до 25-30% - с вопросами войскового товарищества. При этом старший офицер по общественно-государственной подготовке и информированию части под руководством заместителя командира по воспитательной работе готовит методические рекомендации в качестве помощи руководителям групп занятий по общественно-государственной подготовке об умелом использовании изучаемых тем в целях воспитания у сержантов и солдат сознательного подхода к установлению правильных взаимоотношений в воинских коллективах, налаживается контроль за их выполнением, помощь, обмен опытом.

В государственно-патриотическом воспитании личного состава командира, офицеры воспитательных органов широко используют также весь арсенал форм и методов информационно-воспитательной и культурно-досуговой работы. На формирование уставных взаимоотношений нацеливаются социально-политическое и правовое информирование, диспуты, дискуссии, обсуждение материалов периодической печати, кинофильмов (например: "Сто дней до приказа", "Стройбат", "Казарменная история", "Отставший от строя" и т.п.), видеофильмов, лекции, беседы, тематические вечера и другие формы [18].

Заместитель командира полка по воспитательной работе должен налаживать работу по сбору и анализу информации, как об отдельных поступках военнослужащих, так и об отношениях, складывающихся между воинами в коллективах. Информация подобного рода должна аккумулироваться у военного психолога полка, который регулярно представляет её обобщённые данные заместителю командира полка по воспитательной работе, знакомит с ней командиров и их заместителей по воспитательной работе подразделений, на основе полученных выводов вырабатывает рекомендации по комплектованию подразделений личным составом, совершенствованию воспитательной работы по сплочению воинских коллективов и формированию в них уставных правил взаимоотношений.

В тесной взаимосвязи с государственно-патриотическим воспитанием осуществляется воинское воспитание военнослужащих, его ориентация на формирование уставных взаимоотношений в воинских коллективах. А именно:

на разъяснение требований военной присяги и воинских уставов о взаимоотношениях между военнослужащими и убеждение личного состава в необходимости их строгого соблюдения;

на укрепление дружбы и войскового товарищества в воинских коллективах;

на пропаганду боевых традиций Вооружённых Сил, соединения, части, примеров взаимовыручки в боевой обстановке;

убеждение личного состава в необходимости неукоснительного выполнения приказов и распоряжений командиров и начальников, воспитание уважения к ним;

обеспечение единства требований командиров и начальников к подчинённым;

поддержание твёрдого уставного порядка и др.

К основным мероприятиям работы должностных лиц части по формированию уставных взаимоотношений в процессе воинского воспитания можно отнести: конкурсы и викторины на знание воинских уставов, встречи участников боёв в Республике Афганистан, Чеченской Республике и других горячих точках, вечера боевой славы. Немало возможностей в формировании уставных взаимоотношений заложено в процессе учебно-боевой деятельности, в создании на занятиях и учениях ситуаций, когда усилия одного воина сознательно дополняются трудом всех воинов, поощряется инициатива, взаимопомощь, взаимовыручка. Решению рассматриваемой проблемы способствуют правильная организация распорядка дня, караульной и внутренней служб, обслуживание техники. Наличие уставного порядка в подразделениях и части перекрывает многие каналы для попыток некоторых воинов создать себе привилегированное положение в коллективе. Поэтому при работе с суточным нарядом офицеров воспитательных органов полка важно нацеливать на недопустимость нарушений уставных правил взаимоотношений в воинских коллективах, пресечение их и немедленную информацию по команде.

В области нравственного воспитания работа командиров, штабов, офицеров воспитательных структур по формированию уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, как показывает войсковая практика, осуществляется по следующим направлениям:

разъяснение военнослужащим сущности, норм и правил общечеловеческой морали, убеждение в необходимости их соблюдения;

развитие у военнослужащих высоконравственных качеств личности, чувства долга, чести, достоинства, уважения к своим товарищам;

создание в коллективах здорового общественного мнения и другие.

В практике воспитательной работы важно учитывать, что у молодых людей мнение об армии, взаимоотношениях военнослужащих складывается ещё до призыва (из литературы, кинофильмов, телепередач, рассказов старших товарищей, СМИ). Различного рода измышления и клевета об атмосфере в армии, неуставных взаимоотношениях, которые не сходят со страниц газет и журналов не могут не отразиться на сознании воина. Военнослужащим навязывается мысль о противоречиях между рядовым и офицером составом, между генералами и офицерами. Здесь важно установить взгляды и установки воинов, использовать все способы и приёмы для разоблачения носителей ложных взглядов, активного воздействия на микрогруппы и их лидеров, формирования здорового общественного мнения.

Общепринятыми формами правового воспитания выступают: юридический всеобуч; выступления военных юристов перед личным составом; индивидуальные беседы командиров, офицеров-воспитателей, военных юристов с военнослужащими, склонными к казарменному хулиганству; применение прокурорских воздействий за нарушение законов; организация юридических консультаций и другие. Положительно зарекомендовали себя в войсках единые дни правового информирования, работа вокруг уголков правовых знаний и стендов с информацией об осуждённых военнослужащих, вокруг приказов с обсуждением приговоров военного суда об осуждении военнослужащих за глумления и издевательства.

В качестве отдельных направлений правового воспитания военнослужащих по формированию уставных правил взаимоотношений между ними можно выделить и такие, как:

правовая защита неприкосновенности личности воина, обеспечение неотвратимости ответственности за правонарушения и их сокрытие;

воспитательное обеспечение судебных процессов, где рассматриваются дела о преступлениях, связанных с глумлениями и издевательствами над сослуживцами, неуставными взаимоотношениями (оно осуществляется по отдельным планам на каждый процесс) и др.

В области интернационального воспитания командирам и офицерам воспитательных органов необходимо:

изучать и учитывать в воспитательной работе национально-психологические особенности воинов, а также процессы, происходящих в различных регионах страны;

формировать у военнослужащих культуру межнационального общения;

осуществлять комплекс мер по профилактике конфликтов на национальной основе и др.

Профилактика конфликтных ситуаций, возникающих на национальной основе в многонациональных воинских коллективах основывается на признании существования или влияния в коллективе национальных и земляческих групп. Причиной такого разделения является не столько принадлежность к определённому географическому региону, сколько различия в национальных культурах.

Командирам и офицерам воспитательных органов, прежде всего, следует определить, сколько и каких национальностей и земляческих микрогрупп имеется в подразделении, части, какова их направленность, есть ли в них общепризнанные лидеры, кто пользуется у соотечественников наибольшим авторитетом и почему, каково в этих группах общественное мнение, сложившееся по отношению к военнослужащим других национальностей.

Для решения данного круга задач существует немало методов. Среди них – метод наблюдения и фиксирования результатов в педагогических дневниках заместителей командиров подразделений по воспитательной работе и у военного психолога полка, сбор информации по вопросам взаимоотношений в процессе бесед с воинами, на занятиях по общественно-государственной подготовке, в дискуссиях и других формах общения, при проведении вечеров вопросов и ответов, анкетировании и опросах.

Опыт работы командиров и офицеров воспитательных органов передовых частей свидетельствует: в связи с исключительной неустойчивостью общественно-политического сознания, его зависимости от межнациональных отношений в республиках самым действенным средством влияния на общественное мнение в национальных группах служит индивидуально-воспитательная работа с их неформальными лидерами, наиболее авторитетными воинами. Усилия, затраченные на их воспитание и ориентирование, с успехом компенсируются тем, что другие военнослужащие данной национальности следуют примеру своего "национального" лидера.

Другая эффективная форма профилактики межнациональных конфликтов – создание или инициирование образования в подразделениях или в полку неформальных управляющих структур типа "солдатских советов национальностей", разумеется на открытой и гласной основе под контролем командиров и офицеров воспитательных органов. В таком случае национальные микрогруппы выбирают и делегируют в "совет" своих представителей. Конечно, при этом приходится идти на, своего рода узаконивание, легализацию существования национальных и земляческих групп, но это лучше, чем игнорирование данного факта вообще.

В работе с верующими командирам, офицерам воспитательных органов важно:

знать верующих воинов и учитывать в индивидуальной работе их религиозные особенности;

воспитывать у всего остального личного состава уважительное отношение к верующим воинам;

осуществлять профилактику конфликтов на религиозной основе, исключать в коллективах оскорбления религиозных чувств верующих и др. [30].

Таким образом, как показывает практика и научные исследования, положительных результатов в воспитательной работе по формированию уставных взаимоотношений в воинских коллективах можно достичь при условии комплексного подхода к воспитанию воинов, планомерном, систематическом и непрерывном осуществлении всех видов воспитания с каждым военнослужащим, умелом сочетании массовых и индивидуальных форм работы. Организатором воспитательной работы в полку, в том числе и по сплочению многонациональных воинских коллективов и формированию в них уставных взаимоотношений является заместитель командира полка (корабля 1 ранга) по воспитательной работе. В приложении Д представлен порядок работы с военнослужащими, склонными к нарушению воинской дисциплины. О наличии неуставных взаимоотношений между военнослужащими в подразделении (части) могут свидетельствовать следующие признаки:

неряшливый внешний вид молодых солдат, отсутствие у них отдельных предметов или наличие старых атрибутов формы одежды;

выполнение молодыми воинами тяжёлых, малопривлекательных работ в то время, когда все заняты культурно-досуговыми, спортивными мероприятиями или в свободное от службы время;

замкнутость отдельных военнослужащих и попытки скрыть последствие травм, побоев;

общественная пассивность;

ссадины, травмы, опухоли, синяки и т.д.

При этом далеко не всегда всё сводится к формуле "молодых обижают старослужащие". Неуставные взаимоотношения могут допустить и военнослужащие первой половины года службы, если их большинство в роте, батарее и они земляки или представители одной национальности. Как быть, если есть неуставные взаимоотношения? Методика работы заместителя командира части (подразделения) по воспитательной работе представляется следующим образом:

немедленно организовать работу с конкретным носителем неуставных взаимоотношений и пострадавшим;

лично глубоко расследовать причины и условия происшедшего, его последствия;

побеседовать с командиром подразделения и его заместителем по воспитательной работе, свидетелями случившегося, лицами суточного наряда;

доложить командиру полка, заместителю командира дивизии по воспитательной работе, военному прокурору;

в соответствии с полученными выводами расследования выработать меры воспитательного, дисциплинарного воздействия на воинов, виновных в нарушении уставных правил взаимоотношений;

определить комплекс мер воспитательной работы со всем личным составом подразделения и части.

Таблица 3.1 – Перечень основных мероприятий, рекомендуемых для подготовки и проведения в воинских подразделениях в целях предупреждения нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими

|  |  |
| --- | --- |
| Месяц | Проводимые мероприятия |
| 1 | 2 |
| Декабрь (июнь) | 1. Вручение памяток военнослужащим нового пополнения о порядке обращения по личным вопросам, номерам телефонов доверия.  2. Направление родителям военнослужащих нового пополнения писем.  3. Закрепление за военнослужащими нового пополнения наставников из числа лучших воинов подразделения.  4. Проведение вечера-отдыха «100 дней до приказа».  5. Посещение Музея соединения (комнаты истории части), организация фотографирования военнослужащих.  6. Проведение торжественных ритуалов вручения новому пополнению оружия и военной техники, первое заступление на боевое дежурство.  7. Инструкторско-методические занятия с членами групп морально-психологической поддержки, сержантами по профилактике неуставных правил взаимоотношений в  воинском коллективе.  8. Тематический вечер «Представляюсь коллективу».  9. Анкетирование солдат второго периода службы по наличию неуставных правил взаимоотношений в воинском коллективе.  10. Уточнение социально-психологической характеристики подразделения (части).  11. Подготовка и проведение новогодних праздников. |
|  |
| Январь (июль) | 1. Общее собрание военнослужащих подразделения о дружбе, взаимопомощи и войсковом товариществе.  2. Вечер чествования лучших специалистов подразделения (части).  3. Анкетирование военнослужащих первого периода службы на наличие неуставных правил взаимоотношений в воинском коллективе.  4. Переписка с родителями военнослужащих, вызывающих беспокойство командования.  5. Заслушивание сержантов и наставников о ходе ввода в строй нового пополнения.  6. Цикл бесед: «Воинский долг», «Воинская гордость», «Законы Гвардии», «Твой командир».  7. Правовое профилактирование военнослужащих, склонных к неуставным правилам взаимоотношений  8. Вечер вопросов и ответов для военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.  9. Совещание офицеров и прапорщиков подразделения о состоянии индивидуальной работы с подчиненными по предупреждению в коллективе неуставных правил взаимоотношений.  10. Внезапный контроль наличия выданного денежного содержания военнослужащим, проходящим военную службу по призыву. |
| Февраль (август) | 1. Социометрическое обследование воинского коллектива, углубленное изучение взаимоотношений между военнослужащими  2. Диспут: «О дружбе мнимой и настоящей», «Каким должен быть настоящий друг».  3. Анкетирование военнослужащих первого и второго периодов службы на наличие неуставных правил взаимоотношений в воинском коллективе  4. Рейтинговая оценка солдат второго и третьего периодов службы на замещение вакантных должностей командиров отделений  5. Подготовка и доведение служебных характеристик на военнослужащих четвертого периода службы на общих собраниях военнослужащих подразделения.  6. Собрание сержантов подразделения по вопросу личной работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины среди подчиненных.  7. Конкурс «А ну-ка, воин!» между наставниками и солдатами нового пополнения.  8. Рейтинговая оценка сержантов подразделения на способность управлять воинским коллективом, противостоять неуставным правилам взаимоотношений.  9. Цикл бесед: «Воинский долг», «Воинская гордость», «Законы Гвардии», «Твой командир».  10. Демонстрация и обсуждение фильмов об ответственности военнослужащих за неуставные правила взаимоотношений. |
| Март (сентябрь) | 1. Вечер чествования военнослужащих, подлежащих увольнению в запас: «Боевая готовность в запас не уходит»  2. Фотографирование личного состава подразделения «Моя родная рота»  3. Подготовка благодарственных писем родителям военнослужащих, подлежащих увольнению в запас.  4. Заслушивание военнослужащих третьего периода службы на общих собраниях военнослужащих «Об их личной примерности в воинской дисциплине, влиянии на сплочение коллектива подразделения».  5. Вечер вопросов и ответов для военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.  6. День правовых знаний, посвященный ответственности военнослужащих за нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими.  7. Углубленное индивидуальное изучение и психологическое обследование военнослужащих для замещения вакантных должностей командиров отделений.  8. Правовое профилактирование военнослужащих, склонных к неуставным правилам взаимоотношений.  9. Подготовка и направление в средства массовой информации материалов, посвященных лучшим военнослужащим подразделения (части) |
| Апрель (октябрь) | 1. Аттестация сержантов подразделения (части).  2. Внезапный строевой смотр военнослужащих подразделения, контроль сохранности обмундирования и личных вещей.  3. Проведение тематических вечеров в учебных подразделениях и частях (центрах ) «В добрый путь, курсант!»  4. Рейтинговая оценка военнослужащих второго и третьего периодов службы.  5. Социометрическое обследование подразделения, углубленное изучение взаимоотношений между военнослужащими.  6. Вечер чествования наставников молодого пополнения.  7. Инструкторско-методические занятия с сержантами по методике поддержания правопорядка и воинской дисциплины, недопущения неуставных правил взаимоотношений в период увольнения военнослужащих, выслуживших установленные сроки службы  8. Вечер чествования именинников подразделения.  9. Правовое профилактирование военнослужащих второго и третьего периодов службы, склонных к неуставным правилам взаимоотношений.  10. Цикл бесед: «Воинский долг», «Воинская гордость», «Законы Гвардии».  11. . Подготовка и направление в средства массовой информации материалов, посвященных лучшим военнослужащим подразделения (части). |
| Май (ноябрь) | 1. Вручение памяток военнослужащим нового пополнения из числа выпускников учебных центров и высших школ младших специалистов о порядке обращения по личным вопросам, номерам телефонов доверия.  2. Направление родителям военнослужащих нового пополнения писем.  3. Посещение Музея соединения (комнаты истории части), организация фотографирования военнослужащих.  4. Проведение торжественных ритуалов вручения новому пополнению из числа выпускников учебных подразделений и частей оружия и военной техники, первого заступления на боевое дежурство.  5. Общее собрание военнослужащих подразделения по выборам общественных советов подразделения.  6. Цикл бесед: «Воинский долг», «Воинская гордость», «Законы Гвардии», «Твой командир».  7. Вечер чествования именинников подразделения.  8. Вечер вопросов и ответов для военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.  9. Инструкторско-методические занятия с командирами отделений и взводов по использованию дисциплинарной практики как важнейшего средства воспитания подчиненных.  10. Правовая профилактика военнослужащих, склонных к неуставным правилам взаимоотношений. |

Представленный перечень основных мероприятий, рекомендуемых для подготовки и проведения в воинских частях (подразделениях) в целях предупреждения нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, является основой поддержания воинской дисциплины и внутреннего порядка в каждом подразделении. В результате осуществления данных мероприятий межличностные конфликты в части будут сведены к минимуму.

Все указанные направления воспитательной работы в части по сплочению воинских коллективов и формированию в них уставных взаимоотношений являются неотъемлемой частью деятельности командиров и начальников по предупреждению будущих и предотвращению существующих конфликтных ситуаций в подразделении. Сплочение воинского коллектива является наиболее важным и трудоемким участком работы должностных лиц и требует от них постоянного внимания, изучения и влияния.

Заключение

Конфликт – это столкновение противоположно направленных интересов, позиций партнёров, сопровождаемое психическим напряжением и возникновением негативных эмоциональных состояний.

Конфликты препятствуют поддержанию высокой боевой готовности воинской части в целом и требуют вмешательства. Но также следует отметить, что конфликты играют и положительную роль в жизни части, служа своего рода барометром, определяющим благополучность отношений между военнослужащими, их вовлеченность в работу и стремление уделять ей как можно больше времени.

Командир должен быть в курсе происходящего в его подразделении и контролировать ситуацию. Так, он не должен допускать столкновения полномочий между военнослужащими.

В воинской части конфликты:

ведут к разобщённости и ухудшению социально-психологического климата в коллективе;

снижают мотивацию военнослужащих;

ведут к снижению эффективности отдельных военнослужащих и целых подразделений;

подрывают доверие к командованию.

Конфликт - явление многоуровневое, и его регулирование в каждом отдельном случае уникально и неповторимо, так как зависит от личностных характеристик работников, их профессиональной деятельности и должностного уровня. В целом, управление конфликтом должно обеспечивать два наиболее значимых процесса: возможность его избегания и способность остановить конфликт раньше, чем он сможет принести огромный материальный, моральный и нравственный ущерб, как для каждого военнослужащего, так и для дальнейшего поддержания боевой готовности части в целом.

Важным условием укрепления уставных взаимоотношений в части и подразделении является совершенствование организаторской работы командиров всех звеньев, их профессиональный опыт, ответственное отношение к исполнению воинского долга, высокая требовательность к себе и к подчиненным, сочетаемая с заботой о них.

Поддержание в подразделении крепких уставных взаимоотношений является главным условием высокой воинской дисциплины, поддержания подразделения в постоянной готовности к выполнению боевых задач.

Укреплению воинских коллективов способствует целенаправленная повседневная деятельность по воинскому, правовому и нравственному обучению военнослужащих, строгое соблюдение правил, установленных законами и воинскими уставами РФ, постоянное обеспечение командирами и начальниками улучшения быта своих подчиненных, улучшение их культурного, бытового и медицинского обслуживания, борьба за нравственную чистоту отношений, своевременная реакция на малейшее проявление "дедовщины", "землячества" и других неуставных традиций.

Сплочение воинских коллективов, формирование в них уставных взаимоотношений и профилактика нарушений их правил является важным участком в деятельности командиров и офицеров органов воспитательной работы по обеспечению высокой боевой готовности и боеспособности полка, а в боевой обстановке – выполнения боевых задач. Центральное место в деле сплочения воинских коллективов и формирования в них уставных взаимоотношений принадлежит планомерной, непрерывной и целеустремленной воспитательной работе со всеми категориями военнослужащих, сочетанию организаторской и информационной работы, комплексному осуществлению государственно-патриотического, воинского, нравственного, правового, интернационального и религиозного воспитания, сочетанию массовых форм с индивидуальными, осуществлению обучения и воспитания как руководителей, так и подчиненных.

Командиры частей и подразделений должны постоянно вести активную деятельность по повышению уровня дисциплины и организованности военнослужащих. Все эти компоненты являются надежным гарантом Вооруженных Сил в выполнении возложенных на них ответственных задач по защите нашей Родины.

Список использованных источников

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для ВУЗов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.

2. Аширов Д. А. Управление персоналом. – М.: Изд.: ММИЭИФП, 2003. – 135 с.

3. Барабанщиков А.В. Основные направления воспитательной работы в части по сплочению воинских коллективов. – М.: Воениздат, 2006. – 362 с.

4. Бондарев И.Н. Психология и педагогика военного управления: Учебно-методическое пособие. – М.: Изд. ВВИА им. В.В. Жуковского, 2002. – 130 с.

5. Вишневская А.В. Конфликтология: Курс лекций. – М.: Менеджмент, 2007. – 82 с.

6. Дисциплинарный устав ВС РФ. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 136 с.

7. Дряхлов В.С., Кравченко А.В., Щербина Д.А. Социология труда. – М.: Социология, 2001. – 482 с.

8. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – 2-е издание. - СПб.: Питер, 2003. – 400 с.

9. Захарова О.В. Предотвращение конфликтов на стадии подбора персонала // Кадровый менеджмент. – 2005. – № 9. – С. 16.

10. Зуев Ю.П. Уставные взаимоотношения: как они формируются. – М.: Воениздат, 2006. – 174 с.

11. Кантонистов М.И. Методика поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений. – М.: ГУВР ВС РФ, 2009. – 172 с.

12. Кантор В. Е., Маховикова Г. А. Менеджмент. – М.: Эксмо, 2009. – 208 с.

13. Карелина А.А. Психологические тесты. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2007. – 248 с.

14. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638 с.

15. Киселев Ю.А. Организационно-методические указания по воспитательной работе в Вооружённых Силах РФ. – М.: Воениздат, 2009. – 228 с.

16. Котельников В.А. Методика поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений в подразделениях. – М.: Воениздат, 2007. – 164 с.

17. Кулаков В.Ф., Калита А.Н., Мулюкин И.Г. Воинская дисциплина и пути её укрепления. – М.: ГУ по работе с л/с, 2006. – 348 с.

18. Лазарев В.П., Федотов А.А. Педагогические основы формирования уставных взаимоотношений личного состава полка. – М.: ГУ по работе с л/с, 2007. – 186 с.

19. Ларионов В.Г. Мельниченко О.Н. Управление трудовыми конфликтами: Российское предпринимательство. – М.: Конфликтология, 2003. – 236 с.

20. Леонов П.А. Культура взаимоотношений военнослужащих: Учебно-методическое пособие. – Ростов н/Д: Изд. РВИРВ им. М.И. Неделина, 2004. – 262 с.

21. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры: Третье издание. – М.: Институт психологии РАН, 2002. – 136 с.

22. Лукин Ю. Ф. Конфликтология: Управление конфликтами. – М.: Академический проект, Трикста, 2007. – 800 с.

23. Малкин С.Н. Конфликтология: Информационно-методический сборник. – М.: ЦВСППИ, 2002. – 198 с.

24. Мартынова Р. В. Основы организационного поведения. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, МОДЭК, 2008. – 272 с.

25. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2005. – 720 с.

26. Морозов А.В. Выбор эффективного стиля поведения в конфликте. – СПб.: Элитариум. Центр дистанционного образования, 2008. – 142 с.

27. Мухин Д.В., Неваев П.С. Профилактика конфликтов на национальной основе (опыт, анализ, рекомендации). – М.: Воениздат, 2001. – 256 с.

28. Общевоинские уставы Вооружённых Сил РФ. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 510 с.

29. Панов В.П., Дедюев Н.И. “Уставные взаимоотношения между военнослужащими и правовые средства их укрепления”. – Ростов н/Д: Изд. РВИРВ им. М.И. Неделина, 2002. – 288 с.

30. Пикулев В.А., Савкин Ю.С. Сплочение многонациональных воинских коллективов: опыт, проблемы, методика. – М.: ГУ по работе с л/с, 2008. – 254 с.

31. Поскони М., Альберт М., Хедоури Ф. Менеджмент: Пер. с англ. – М.: Дело, 2005. – 628 с.

32. Прокопенко А.С., Фролов К.В. Психологическая консультация, профилактика и коррекция в работе войскового психолога. – М.: ГУ по работе с л/с, 2002. – 252 с.

33. Пугачев В. П. Руководство персоналом. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 416 с.

34. Рутицкая В.А. Конфликты в организации: пути преодоления. – HR-Portal: Справочник кадровика. – М., 2008. - 158 с.

35. Самоукина Н.В. Конфликт под управлением // Кадровое Дело. – 2004. – № 6. – С. 32.

36. Строевой устав ВС РФ. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 198 с.

37. Устав внутренней службы ВС РФ. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 218 с.

38. Устав гарнизонной и караульной служб ВС РФ. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 168 с.

39. Уткин Э. А. Конфликтология: Теория и практика. – М.: Экмос, 2000. – 272 с.

40. Шварц Г. Управление конфликтными ситуациями: Диагностика, анализ и разрешение конфликтов. – М.: Изд. Вернера Регена, 2007. – 296 с.

41. Шипилова А.И. Искусство конструктивно разрешать конфликты // Кадры предприятия. – 2002. – № 3. - С. 38 – 39.

42. Шипилова А.И. Профилактика конфликтных ситуаций в коллективе // Кадры предприятия. – 2004. – № 10. – С. 72 – 76.

43. Э.Э. Линчевский Мастерство управленческого общения. – М.: Организационное управление, 2001. – 408 с.

44. Яценко В.А. Поведение человека в производственных конфликтах // Менеджер по персоналу, 2006. - № 2. - С. 23 – 25.

Приложение А

Деятельность командира по диагностике и профилактике нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими



Рисунок А.1 – Система работы командира по диагностике и профилактике нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими

Приложение Б

Деятельность должностных лиц управления по созданию в воинских коллективах здоровой нравственной атмосферы и предупреждению нарушений уставных взаимоотношений между военнослужащими

Таблица Б.1 - Система работы должностных лиц управления по созданию в воинских коллективах здоровой нравственной атмосферы и предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п-п | Мероприятия, проводимые с военнослужащими | Номера приказов и директив | Период проведения | Кто проводит |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Прием молодого пополнения, его изучение, психофизиологическое обследование. Обобщение итогов изучения молодых воинов, организация работы по их воспитанию. | Приказ МО РФ 2007 г. № 202 | В период приёма молодого пополнения | Нештатная группа профотбора |
| 2. | Контроль за распределением молодого пополнения по частям и подразделениям с учётом индивидуальных психологических характеристик. | Приказ МО РФ 2007 г. № 202 | Постоянно | Заместитель командира полка по ВР |
| 3. | Углубленное психологическое изучение военнослужащих с признаками затрудненной адаптации к военной службе и обучению. | Приказ МО РФ 2007 г. № 202 | Постоянно | Психолог отделения воспитательной работы полка |
| 4. | Определение в планах мероприятий по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими и контроль их выполнения. | Директива МО РФ 2008 г. № Д-010 | Постоянно | Начальник штаба полка, заместитель командира полка по ВР |
| 5. | Проведение дней правовых знаний. | Директива МО РФ2008 г. № Д-010 | Ежемесячно | Помощник командира полка по правовой работе |
| 6. | Проведение открытых судебных заседаний. | Директива зам. МО РФ 2006 г. № ДЗ-69 | Организуют присутствие личного состава | Начальники отделений и служб |
| 7. | Разработка и реализация мер по предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. | Директива МО РФ2008 г. № Д-010 | Постоянно | Начальник штаба полка, заместитель командира полка по ВР |
| 8. | Изучение и анализ общественного мнения в воинских коллективах, формирование негативного отношения военнослужащих к нарушениям уставных правил взаимоотношений и готовность к противодействию им со стороны различных категорий военнослужащих. | Директива МО РФ2008 г. № Д-010 | Постоянно | Заместитель командира полка по ВР, отделение воспитательной работы полка |
| 9. | Доклад начальников военно-медицинских учреждений при выявлении травм. | Директива МО РФ2008 г. № Д-010 | При выявлении травм | Начальник медицинской службы полка |
| 10 | Доведение приказов с объявлением приговоров об осуждении военнослужащих за неуставные взаимоотношения. |  | Немедленно при поступлении | Начальник штаба полка |
| 11 | Организация работы комплексных групп в частях и подразделениях, отстающих по воинской дисциплине, оказание практической помощи в решении задач по укреплению воинской дисциплины. | Приказ МО РФ2009 г. № 037 | Не реже 1 раза в месяц | |

Приложение В

Укрепление правопорядка и воинской дисциплины в подразделении

Таблица В.1 – Документы, руководствующие укрепление правопорядка и воинской дисциплины в подразделении

|  |  |
| --- | --- |
| № п-п | Наименование документов |
| 1 | Комплексный план по поддержанию правопорядка, улучшению службы войск и обеспечению безопасности военной службы |
| 2 | План совместной работы с органами военной прокуратуры и военными судами по соблюдению законности, поддержанию правопорядка и воинской дисциплины (на период обучения) |
| 3 | Система работы должностных лиц по укреплению правопорядка и воинской дисциплины |
| 4 | Функциональные обязанности должностных лиц по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины |
| 5 | Журнал учета преступлений и происшествий |
| 6 | Журнал учета уголовных дел |
| 7 | Журнал учета грубых дисциплинарных проступков |
| 8 | Анализ состояния правопорядка и воинской дисциплины (ежемесячно) |
| 9 | Материалы подведения итогов повседневной деятельности и боевой подготовки воинской части, обеспечения правопорядка и воинской дисциплины, службы войск и безопасности военной службы |
| 10 | Приказы командира воинской части о состоянии правопорядка и воинской дисциплины (ежемесячно) |
| 11 | Материалы расследований по совершенным преступлениям и происшествиям |
| 12 | Донесения о морально-психологическом состоянии, правопорядке и воинской дисциплине (ежемесячно) |
| 13 | Книга учета предложений, заявлений, жалоб |
| 14 | Акты работы комплексных комиссий (групп) в подразделениях |

Приложение Г

Структура деятельности командира по предупреждению неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими

Таблица Г.1 – Мероприятия по предупреждению неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими, проводимые командиром подразделения

|  |  |
| --- | --- |
| № п-п | Мероприятия, проводимые командиром подразделения |
| 1 | Изучение истинного положения дел, вскрытие организационных структур неуставных правил взаимоотношений между военнослужащими (кто организатор, исполнители, «мозговой центр», «шестёрки», жертвы, «опущенные»), учитывая, что неуставные правила взаимоотношений носят характер криминальных отношений |
| 2 | Придание гласности фактов неуставных правил взаимоотношений и их исполнителей |
| 3 | Принятие организационных мер к виновникам (занятия с нарушителями, меры дисциплинарного воздействия, письма родителям, на места прежней работы, в органы власти по месту жительства) |
| 4 | Организация системы контроля в течение суток |
| 5 | Реабилитация жертв неуставных правил взаимоотношений |
| 6 | Использование в работе сил общественности и актив |
| 7 | Изоляция организаторов неуставных правил взаимоотношений и принятие мер к развенчанию авторитета лидеров негативных микро групп |

Приложение Д

Порядок работы с военнослужащими, склонными к нарушению воинской дисциплины

Таблица Д.1 – План занятий с личным составом, склонным к нарушению воинской дисциплины

|  |  |
| --- | --- |
| № п-п | Наименование мероприятий |
| 1 | Построение, проверка внешнего вида, устранение недостатков, уточнение причин зачисления в группу нарушителей – 15-20 мин. |
| 2 | Прослушивание писем из мест лишения свободы, магнитофонных «исповедей», освобождённых из дисциплинарной воинской части – 15-20 мин. |
| 3 | Изучение вслух (хором) должностных обязанностей, статей ДУ ВС РФ – 15-20 мин. |
| 4 | Просмотр фотографий осуждённых к лишению свободы, изучение статей УК РФ об ответственности за воинские преступления – 15-20 мин. |
| 5 | Занятие по строевой подготовке (разучивание отдельных элементов по разделениям, особенно тренировки в подъёме ноги, в правильном положении ступни, повороты на месте и в движении) – 40-50 мин. |

Вместо последнего завершающего занятия может быть спланирована кроссовая подготовка, тренаж по РХБЗ.

Эффективно в заключении занятия в течении 15-20 мин. отработка перебежек и переползаний на время.

В выходные дни – характер занятий менее интенсивный, растянутый по времени.

Нарушители могут выполнять отдельные работы, занятия по строевой подготовке только под барабан.

В завершении занятий военнослужащие, склонные к нарушению воинской дисциплины смотрят фильмы на правовые темы. видеофильмы об осуждённых военнослужащих за воинские преступления по материалам открытых судебных заседаний или учебные фильмы о возможностях армий вероятного противника.

Изучение любой теоретической темы заканчивается опросом. Наиболее нерадивые подвергаются взысканиям. Нарушители исключаются из списков при коренном изменении отношения к службе по рапорту, подписанному прямым начальником от командира отделения до командира подразделения (начальника службы) в конце месяца после сдачи зачётов, содержание которых определяет командир части.

Нарушители, твёрдо ставшие на путь исправления, могут в особых случаях быть освобождены от занятий через 15 дней. Занятия продолжаются, даже если в группе состоит 1 человек. Порядок занятий может быть изменён только командиром части. Занятия могут планироваться в ночное время с обязательным предоставлением в таком случае времени отдыха днём. Ночью нарушители проверяются не менее 3-х раз путём подъёма и проверки документов.