

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВОЕННЫЙ ФАКУЛЬТЕТ



**ВОЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ XXI ВЕКА:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ.
ОПЫТ ПОДГОТОВКИ ВОЕННЫХ ПСИХОЛОГОВ**

Материалы международной
научно-практической конференции
22 мая 2013 года

Минск
Издательский центр БГУ
2013

УДК
ББК

Редакционная коллегия:
Белый В.С., Радевич В.А., Пирштук Т.Е.

Военная психология XXI века: теория, практика, перспективы. Опыт подготовки военных психологов : материалы Междунар. науч.- практ. конф., 22 мая 2013 г. / под общ. ред Т. Е. Пирштук. – Минск : Изд. Центр БГУ, 2013. – ____ с.

ISBN _____

В сборнике представлены тезисы докладов и материалы работы международной научно-практической конференции, организованной военным факультетом Белорусского государственного университета. Научные статьи посвящены различным аспектам развития военной психологии, поиску решений психологических и педагогических проблем.

Материалы издания адресованы студентам (курсантам), аспирантам (адъюнктам), преподавателям, психологам, исследователям, интересующимся данной проблематикой.

УДК
ББК
ISBN _____

БГУ, 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ИЗУЧЕНИЕ, АНАЛИЗ И ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ	5
<i>Хациева И.А., Шестериков А.В.</i> Морально-психологическое состояние личного состава как проявление морального фактора	5
<i>Радковец И.С.</i> К вопросу актуальности сплочения офицерских коллективов	6
<i>Бокий Я.Р., Глышпач Т.Н.</i> Особенности психосоциальной адаптации женщин в смешанных воинских группах	8
<i>Ванкевич А.С., Бантюкова Е.М.</i> Содержание и проблемы начального периода адаптации курсантов военных факультетов	9
<i>Партыка Е.А., Бантюкова Е.М.</i> Адаптационный тренинг как компонент в системе адаптирующих средств курсантов	11
<i>Михалёв А.В., Голуб В.И.</i> Психологические особенности невербального общения военнослужащих	13
<i>Казанцев С.В., Ерицян Р.К.</i> Межличностные конфликты в коллективах военнослужащих, проходящих военную службу по контракту	14
<i>Лобеев А.В., Тарадейко Ю.Н.</i> Взаимосвязь уровня агрессивности и частоты проявления враждебности в межличностном взаимодействии курсантов	15
<i>Третьяков В.В., Семененя В.И.</i> Образ организационной культуры у курсантов с различными стилями конфликтного взаимодействия	16
<i>Максимов С.А., Потемкин И.А.</i> Понятие конфликта в современной науке	17
<i>Макейчик В.И., Пушенко Е.Н.</i> Характеристика конфликтов в воинских коллективах и пути их урегулирования	18
<i>Воронюк С.И., Бахарь А.М.</i> Социальная роль как поведенческая характеристика человека	20
<i>Сосенков А.С., Мацука Д.В.</i> Типология межличностных отношений командира подразделения с подчиненными	21
<i>Казакоев Д.О., Чазов О.В.</i> Социально-психологический климат: понятие, содержание	22
<i>Мичурин М.И., Геливер О.Г.</i> Уровни изучения социально-психологического климата коллектива	23
<i>Тункевич В.В., Грицук А.Е.</i> Конфликтность личности как показатель выраженности конфликта	24
<i>Семашкевич А.В., Сивец О.В.</i> Основные характеристики социально-психологического климата	25
РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	26
<i>Клименко А.А., Романенко С.Ю.</i> Возможности психологической службы в деле повышения качества подготовки будущего офицера	26
<i>Хомченко В.А., Радевич В.А.</i> Психологическая характеристика воинской дисциплины	27
<i>Метелица А.И., Гомель Н.И.</i> Мотивационные основы военно-профессиональной деятельности курсантов военных вузов: история и современность	29
<i>Гусак Н.И., Пирштук Т.Е.</i> Социальные установки курсантов в отношении воинской службы в современной белорусской армии	31
<i>Воронюк С.И., Гормаш А.М.</i> Психозондирование и психокоррекция по методу академика И.В.Смирнова	33
<i>Мазуренок П.В., Шевчик С.В.</i> Проблемы и задачи психологического обеспечения воинской дисциплины	34
<i>Зензин А.И., Филистович Д.В.</i> Дисциплинарные функции командира	36
<i>Томкус Т., Ложинов И.Е.</i> Психологическая профилактика нарушений дисциплины и правопорядка	37
<i>Атанасович С.М., Цветков М.А.</i> Мотивация в служебной деятельности военнослужащих	38
<i>Бобрик Д.А., Цисевич С.В.</i> Профилактика нарушений правил уставных взаимоотношений в воинских коллективах	39
<i>Зарецкий И.В., Орошко С.М.</i> Мотивация в профессиональной деятельности военнослужащих	40
<i>Литвиненко А.Ю., Авеков М.А.</i> Морально-психологическая подготовка военнослужащих срочной военной службы	41
<i>Шавель А.К., Кривчилов В.М.</i> Несмертельное оружие XXI века	43
<i>Зайцев А.С., Савчук С.В.</i> Психологическая профилактика девиантного поведения военнослужащих	44
<i>Засимович А.Г., Сафин С.П.</i> Источники возникновения факторов, влияющих на формирование и развитие терроризма(по материалам СМВИ)	45

<i>Климович А.А., Дударенко Е.П.</i> Суицид и его профилактика среди военнослужащих	46
<i>Шостак В.Я., Рудник А.Ф.</i> Проблема наркотической зависимости в Вооруженных Силах	47
<i>Сташко Е.К., Хребтович А.И.</i> Социологический подход в теории отклоняющегося поведения	48
<i>Тюрин Е.Ю., Зинкевич Э.В.</i> Сущность понятия девиантного поведения в зарубежных исследованиях	50
<i>Черкасов И.И., Тулатин Д.А.</i> Феномен легитимности власти в воинском коллективе	50
<i>Павлючук А.А., Хохлач Д.В.</i> Особенности дисциплинарной мотивации военнослужащих	51
<i>Паскал В.В., Зозуля И.В.</i> Дисциплинарные мотивы поведения военнослужащих	52
<i>Пирштук Т.Е.</i> Основные направления современных исследований профессиональной мотивации курсантов	53

РАЗДЕЛ 3. ЛИЧНОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ ВОИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....56

<i>Ствольгин К.В.</i> Формирование боевого мастерства военнослужащих: психологический аспект	56
<i>Рычкова Л.С., Конеева О.Б.</i> Психологическая подготовка личного состава по проблемам сохранения психического здоровья	58
<i>Кирпиленко Г.А., Костеневский А.В.</i> Социально-психологические особенности становления личности курсанта в период обучения в военном институте	60
<i>Новиков И.А., Хобта В.М., Никитенко В.И.</i> Теория профессора П.Я. Гальперина в подготовке военных специалистов.....	63
<i>Авилов О.В.</i> Пути формирования уверенности в себе у военнослужащих	65
<i>Чашкин П.А., Понукалин А.А.</i> Информационная культура как интегративное социально-психологическое качество курсанта военного вуза	66
<i>Алешкевич С.И., Поликарпов В.А.</i> Перспективы развития криминального интеллекта в рамках профессионально-психологического отбора в органах пограничной службы Республики Беларусь	68
<i>Тицкий А.Г.</i> Конфигурации когнитивных стилей и успешность выполнения форм контроля знаний курсантами военного вуза	69
<i>Бантюкова Е.М., Джижа Н.Д.</i> Проблема упреждающей адаптации курсантов военного факультета к новым условиям профессиональной деятельности	71
<i>Бурков С.А., Матузов А.А.</i> Проблема сублиминальных воздействий в современном социуме	72
<i>Фоменко И.С., Сечко И.В.</i> Концепция профайлинга в деятельности психолога	73
<i>Симоненко У.О.</i> Развитие личностных качеств у военнослужащих посредством тренинга креативности	76
<i>Логоинов И.Е., Серееiko С.А.</i> Формирование позитивного имиджа офицера в общеобразовательном учреждении	77
<i>Комар Е.В., Гулевич Г.И.</i> Интенсификация процесса обучения курсантов с учетом индивидуально-психологических особенностей обучающихся	79
<i>Белоусов В.А., Логоинов И.Е.</i> Проблемы профессионального психологического отбора военнослужащих	81
<i>Сушецкий А.В., Гавроник В.И.</i> Стресс и его профилактика у спортсменов	82
<i>Гвоздовский М.Ю., Шлаковский В.В.</i> Профессиональная идентичность курсантов	84
<i>Трубицкий Д.Р., Бабищ В.С.</i> Представления курсантов военного факультета о службе в армии	85
<i>Сахарчук Ю.А., Белый В.С.</i> Динамика воспринимаемой самоэффективности у курсантов	87
<i>Цылько А.Н., Василевич С.В.</i> Образ офицера в представлении военнослужащих срочной военной службы и призывников	88
<i>Мусийчук А.А., Кизино С.М.</i> Взаимосвязь успеваемости при обучении профессиональному вождению и скорости протекания психофизиологических реакций	89
<i>Романович В.В., Руденков О.В.</i> Проблема формирования основ исследовательской деятельности курсантов военного вуза	90
<i>Бураковский В.В., Сульжиц И.А.</i> Психологические критерии распределения по специальностям военнослужащих срочной военной службы в подразделениях войск связи	91
<i>Мастерков И.М., Пирштук Т.Е.</i> Мотивы человека и состояния психической напряженности	92
<i>Воронов К.С., Ковбаса А.В.</i> Фрустрация и фрустрационная толерантность	94
<i>Каштанов К.Д., Дубровский К.А.</i> Ценностные ориентации в профессиональной деятельности	95
<i>Никитенко В.В., Тозик Л.В.</i> Пропаганда в психологическом воздействии на личность	96
<i>Кошко А.В., Козлов Д.Н.</i> Стресс как состояние переживаемое воином в бою	97

РАЗДЕЛ 1. ИЗУЧЕНИЕ, АНАЛИЗ И ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ЛИЧНОГО СОСТАВА КАК ПРОЯВЛЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ФАКТОРА

Хацеева И.А., Шестериков А.В.

Вольский филиал Военной академии материально-технического обеспечения МО РФ

К основным условиям, оказывающим решающее влияние на ход и исход войны, военная наука относит ряд факторов (лат. factor — делающий, производящий) — т.е. приведение в действие материальных и духовных возможностей воюющих сторон.

Боевую готовность и боевую способность вооружённых сил определяют материальный и духовный факторы. Но при всей значимости материальной стороны военного дела приоритет отдаётся человеку с его профессиональными, морально-психологическими и физическими качествами — т.е. человеческому фактору.

Человеческий фактор — это духовные возможности человека, населения страны и её вооружённых сил. Он реализуется как морально-психологический фактор и выступает одним из главных источников победы, важнейшим слагаемым боевой готовности и боевой способности вооружённых сил.

Морально-психологический фактор представляет собой реализацию духовно-нравственных сил народа и морально-психологических возможностей войск (сил), направленных на обеспечение победы в войне.

Другими словами, морально-психологический фактор — специфическое состояние общественного сознания и сознания каждого военнослужащего, выражающееся в побуждении общества и армии к решительной борьбе с противником, способности стойко переносить все испытания военного положения и мобилизации всех сил для достижения целей войны.

Морально-психологический фактор, духовные силы военнослужащих проявляются в конкретном морально-психологическом состоянии личного состава.

Морально-психологическое состояние (МПС) обуславливает степень уверенности личного состава в справедливости выполняемых задач в ходе боевых действий, в правильности проводимой военно-политическим руководством государства политики.

Данный фактор в вооружённых силах имеет своим источником всю систему отношений, складывающихся в обществе на том или ином историческом этапе. Отражая специфику военной организации, он неразрывно связан с духовной сферой общества и несёт в себе её родовые черты, которые неизменно проявляются в морально-психологическом состоянии военнослужащих.

Речь идет о явлении, которое имело различную трактовку («нравственная сила», «моральный дух», «моральное состояние», «политико-моральное состояние») и сегодня обозначаемом как «морально-психологическое состояние войск».

Понятие «морально-психологическое состояние» было введено в научный оборот и практическую деятельность войск с началом строительства новых Вооружённых сил Российской Федерации. Это было обусловлено тем, что новые реалии военно-политической обстановки, характер возможных военных конфликтов требуют максимальной активизации всех компонентов человеческого фактора. В связи с этим осмысление сущности и поддержания является важной задачей командиров и начальников, офицеров воспитательных структур.

В современной литературе имеется множество определений морально-психологического состояния. Наиболее приемлемым (психологическим) является определение, данное В.П. Кашириным.

Морально-психологическое состояние личного состава — это обусловленное влиянием социальных, материально-технических и природных факторов относительно устойчивое и ограниченное по времени состояние мобилизованности и настроенности психики военнослужащих и психологии воинских коллективов на решение поставленных боевых задач, степень психологической готовности и способности выполнить эти задачи.

Морально-психологическое состояние имеет определенную структуру, в которой можно выделить три неразрывно связанные, взаимодействующие группы элементов (по другой терминологии компоненты):

1) моральные элементы (морально-политический компонент), отражающие представления о войне, ее характере, целях и сущности;

2) общественно и индивидуально-психологические элементы (нравственно-психологический компонент) — патриотизм и интернационализм, боевые традиции, социальные настроения и чувства, уровень развития черт характера, темперамент, воля к победе, готовность к самопожертвованию и другие;

3) элементы профессионального плана (военно-профессиональный компонент), подразделяющиеся на три подгруппы: военно-профессиональной подготовки (уровень военно-технических знаний, степень овладения своей специальностью), дисциплинированности (точность и

качество выполнения боевых приказов и т.д.), взаимоотношений (с командирами, подчиненными, местным населением и др.).

Как явление духовное, морально-психологическое состояние проявляется в конкретных реальных формах индивидуально – и социально-психологических явлений (состояние рациональной сферы психики, индивидуальные и групповые эмоциональные состояния, состояние волевой мобилизованности, готовности, настроенности и решимости).

Как морально-психологическое состояние в целом, так и его слагаемые характеризуются содержанием, направленностью, степенью общности среди военнослужащих, прочностью, устойчивостью и уровнем функционирования.

Рассмотрим психологические характеристики МПС:

1. Содержание морально-психологического состояния – это совокупность военно-профессиональных, нравственных, политических, правовых, эстетических, общекультурных и других ценностей, потребностей и интересов, целей, взглядов и убеждений, оценочных суждений и отношений, позиций военнослужащих. В нём выражается их реальное, практическое отношение к фактам и событиям военного, политического и нравственного характера.

2. Направленность морально-психологического состояния – это степень ориентированности военнослужащих на те или иные задачи, средства и способы их реализации, в целом - на те или иные сферы и стороны их жизни и деятельности.

Она проявляется в готовности и стремлении личного состава решать поставленные задачи, отстаивать соответствующие политические и нравственные ценности.

3. Общность морально-психологического состояния характеризует сферу, широту распространения доминирующего морально-психологического состояния среди различных категорий военнослужащих.

4. Прочность морально-психологического состояния – это степень соответствия и непротиворечивости военно-профессиональных и морально-политических ценностей, сформированных и проявляющихся у военнослужащих в конкретных условиях и обстоятельствах.

5. Устойчивость морально-психологического состояния – это та или иная степень его сопротивляемости, способность противостоять, не поддаваться отрицательным воздействиям внешней социальной и природной среды.

6. Динамика и уровень функционирования морально-психологического состояния – подъём, упадок, апатия и др.

Исключительно большое воздействие на морально-психологическое состояние, на его устойчивость и динамику оказывают военно-профессиональная подготовленность военнослужащих, слаженность, слаженность действий боевых расчётов, экипажей, подразделений, частей, их материальная и другая обеспеченность, уровень укомплектованности, опыт действий в боевых и других сложных обстоятельствах и при решении соответствующих задач.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арзамаскин, Ю.Н. Оптимизация МПО деятельности ВС РФ / Ю.Н. Арзамаскин, А.Ф. Факаров, О.В. Кепель; под ред. Ю.Н. Арзамаскина. – М., 2006.
2. Психология и педагогика. Военная психология / А.Г. Маклаков [и др.]; под общ. ред. А.Г. Маклакова. – СПб: Питер, 2007.
3. Система морально-психологического обеспечения в ВС РФ: учеб. пособие / Н.И. Резник [и др.]; под ред. Н.И. Резника. – М., 2005.

К ВОПРОСУ АКТУАЛЬНОСТИ СПЛОЧЕНИЯ ОФИЦЕРСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ

Радковец И.С.

Центр психологических и социологических исследований (МО РБ)

Проблема развития сплоченности офицерских коллективов на современном этапе развития Вооруженных Сил Республики Беларусь имеет первостепенное значение. Развитие информационных технологий, создание новых образцов вооружения и военной техники, усиление информационно-психологического противоборства в различных областях общественной жизни придали еще большее значение человеческому фактору в Вооруженных Силах и современному офицеру как наиболее значимой его части. Новые условия требуют поиска новых возможностей повышения эффективности служебной деятельности частей и подразделений Вооруженных Сил. Одной из таких возможностей в психологической работе является разработка проблемы сплочения офицерских коллективов. Не зря мудрая латынь гласит: «Ubi concordia – ibi victoria!» («Где согласие – там победа!»).

Наряду с совершенствованием форм и методов идеологической работы, укреплением дисциплины и правопорядка, усилением роли офицерских собраний, совершенствованием кадровой политики военные руководители различных уровней все чаще сталкиваются с необходимостью согласования совместных действий органов военного управления, офицерских коллективов, убеждаются, что без учета социально-психологического фактора невозможно качественное решение служебно-боевых задач.

Результаты социологических исследований, проводимых в Вооруженных Силах подтверждают, что от морально-психологического климата как свидетельства сплоченности офицерского коллектива напрямую зависит успешность служебной деятельности всей воинской части.

В ходе системного мониторинга, организованного на протяжении ряда последних лет нами установлено, что в воинских частях, где морально-психологическую обстановку в коллективе офицеры оценивают наиболее позитивно, как правило, достигаются высокие результаты в служебной деятельности, и наоборот, там, где морально-психологическая обстановка оценивается негативно, коллективы не сплочены, добиться весомых показателей не удается. В воинских частях, добившихся наиболее успешных показателей, морально-психологическую обстановку, которая является ядром сплоченности, позитивно оценивали до 90% респондентов (негативно – немногим более 8%). Следует заметить, что мониторинг проводился в процессе повседневной жизнедеятельности в течение учебного года, а результаты подводились лишь в конце года, что исключает позитивную оценку на фоне удовлетворенности достигнутыми результатами. И наоборот, в тех воинских частях, где не удалось достичь значимых результатов в служебной деятельности морально-психологическую обстановку в ходе мониторинга позитивно оценивали лишь 30-40% респондентов, в отдельных случаях до 50%, в то же время, давали ей негативную оценку до 60% опрошенных.

Подобным образом соотносятся мнения офицерского состава в оценке реализации собственных возможностей при прохождении военной службы: в тех воинских частях где офицеры в большей мере препятствием для реализации своих возможностей считают нездоровую морально-психологическую обстановку, разобщенность, в итоге получены низкие результаты служебной деятельности, и наоборот, в частях, где офицеры не считают морально-психологическую обстановку препятствием для самореализации, как правило, достигают высоких результатов.

Закономерной выглядит оценка офицерами значимости военной службы. В частях с благополучным морально-психологическим климатом большинство офицеров считает военную службу призванием, главным делом своей жизни. И наоборот, там, где морально-психологический климат признан негативным, немногие офицеры достойно оценивают военную службу, что в свою очередь отражается на результатах служебной деятельности.

Сегодня учеными в различных отраслях широко применяется акмеологический подход к рассмотрению проблем совершенствования различных областей деятельности человека. Поскольку оптимизация сплоченности офицерского коллектива рассматривается в спектре достижения наивысших результатов в процессе жизнедеятельности воинской части целесообразно ее исследовать через призму акмеологии. Акмеологический подход сплочения членов коллектива исследован в трудах российских авторов: А.А. Бодалева, Н.В. Кузьминой. В.Г. Зазыкина, И.В. Калинина, Ю.В. Синягина. Авторы обосновали методологические принципы и методы познания акмеологии как науки [1,6]. В их работах рассмотрены уровни достижений и пути достижения наивысших результатов, дан анализ особенностей воинского труда и изложены пути достижения профессионализма и сплоченности в военной сфере.

В исследованиях В.С.Агеева, А.И.Донцова, С.А.Багрецова, А.Л.Журавлева, Б.Ф.Ломова, О.В.Васильченко, Ю.Л.Неймера рассмотрены вопросы сплочения трудовых коллективов [2,7,8].

В отечественной психологии проблемой изучения и формирования социально-психологического климата в коллективе занимался М.А.Кремель [9], проблеме психологических процессов и явлений в коллективах отразил в своих трудах А.А. Урбанович [12].

Социально-психологические проблемы формирования и развития воинских коллективов исследованы в ряде коллективных трудов российских военных ученых. В работах: А.В. Барабанщикова, Ю.Г. Сулимова, А.Д. Глоточкина, В.И. Ковалева, С.П. Кандыбовича, Я.В. Подольяка, В.Ф. Перевалова, Н.Ф. Феденко рассмотрены проблемы психологии воинских коллективов [4,5].

Проблему сплоченности воинских подразделений также исследовал С.И.Сьедин. Вопрос оценки сплоченности (разобщенности) воинских коллективов разрабатывался отечественным военным психологом А.Н.Гура при создании методики оценки морально-психологического состояния личного состава, в которой объективными показателями разобщенности определялись «отсутствие инициативы, взаимозаменяемости в расчетах и экипажах, низкая самодисциплина, отсутствие взаимной поддержки в коллективе, отсутствие боевого опыта и авторитета командиров, незнание командирами индивидуальных качеств подчиненного личного состава» [11 с. 34, 40].

Формирование сплоченности офицерских коллективов определяется особенностями воинского труда как разновидности государственной службы, особенностями деятельности офицерских коллективов, связанных с управленческой деятельностью, высокой значимостью решений, принимаемых начальниками различных уровней. Взаимоотношения подчиненности в офицерских коллективах регламентированы уставами, принципом единоначалия и необходимостью строгого соблюдения субординации.

Термин «сплоченность» широко используется в практике, в научных и художественных источниках, разные авторы по-разному трактуют это понятие, с позиций разных наук. В историческом смысле термин «сплоченность» трактуется как единение, общность, единомыслие, общность действия группы людей. В военной сфере существует понятие сплотить ряды бойцов, прижаться плечами друг к другу, стать единым организмом. В состоянии такого сплочения образуется особое состояние психики воинов. На наш взгляд, наиболее развернутое определение дано Р.В. Веснинским: «Сплоченность — это психологическое единство людей в важнейших вопросах жизнедеятельности коллектива, проявляющееся в притяжении к нему участников, стремлении защитить его и сохранить. Сплоченность обусловлена необходимостью взаимопомощи или поддержки друг друга в деле достижения тех или

иных целей, взаимными эмоциональными предпочтениями, пониманием роли коллективного начала в обеспечении тех или иных гарантий» [3, с. 65].

Сплоченность реализуется в трех основных, тесно связанных между собой сферах совместной деятельности: морально-психологической, военно-профессиональной и межличностно-бытовой на объективном и субъективном уровнях [4]. Нарушение сплоченности офицерского коллектива в одной из сфер взаимодействия неизбежно сказывается на общей оценке сплоченности и отражается на результатах служебной деятельности. «При согласии незначительные дела вырастают, при несогласии величайшие гибнут», – писал древнеримский мыслитель и историк Гай Саллустий Крисп.

В ходе проведенного исследования экспертным путем нами установлены факторы, обуславливающие сплоченность офицерского коллектива. В ходе исследования на первоначальном этапе было опрошено 30 экспертов из числа наиболее компетентных офицеров структуры идеологической работы. В качестве экспертов выступили войсковые психологи, заместители командиров подразделений и войсковых частей по идеологической работе, офицеры органов военного управления, связанные с идеологической и психологической работой в Вооруженных Силах, слушатели командно-штабного факультета учреждения образования «Военная академия Республики Беларусь». Все эксперты имеют высшее образование, опыт служебной деятельности от 3 до 25 лет, стаж военной службы от 8 до 27 лет. В ходе исследования экспертам в виде открытого вопроса было предложено назвать факторы, влияющие на сплоченность офицерского коллектива.

Основная задача в ходе анализа полученных результатов состояла в определении частотности (т.е. значимости) выявленных факторов. Наиболее значимыми факторами сплоченности по результатам исследования явились: стиль руководства; место дислокации воинской части; выполнение единых задач (единство цели); практическая деятельность должностных лиц по сплочению коллектива; взаимопомощь и поддержка; взаимопонимание; авторитет командира; характер межличностных взаимоотношений; личная дисциплинированность офицеров; сознательное выполнение воинского долга, убежденность; личностные качества офицеров, их порядочность; социально-психологический климат; единство мнений; офицерские традиции; общность интересов вне службы; соблюдение законности в служебной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акимология в системе деятельности государственных служащих / А.А. Деркач [и др.]; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 1999. – 223 с.
2. Васильченко О.В. Социально-психологический климат: диагностика и формирование / О.В. Васильченко // Справочник кадровика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/node/497>. – Дата доступа: 23.08.2009.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2001. – 496 с.
4. Военная психология: методология, теория, практика: учеб.-метод. пособие / Р.А. Абдурахманов. [и др.]; под общ. ред Р.А. Абдурахманова. – М.: Военный университет, 1996. – 173 с.
5. Гончаров А.И. Социально-психологические процессы в воинском коллективе: пути изучения и управления / А.И. Гончаров. – М.: МО РФ, 2000. – 180 с.
6. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований / А.А. Деркач. – М.: Нова, 1999. – 392 с.
7. Донцов А.И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования / А.И. Донцов – М.: Издательство МГУ, 1984. – 208 с.
8. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов – М.: Издательство московского государственного университета, 1979. – 220 с.
9. Кремьен М.А. Психология управления / М.А. Кремьен. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 184 с.
10. Подольяк Я.В. Практические вопросы военной психологии / Я.В. Подольяк. – М.: Воениздат, 1987. – 151 с.
11. Методика оценки морально-психологического состояния военнослужащих, воинских коллективов и состояния воинской дисциплины в Вооруженных Силах Республики Беларусь и транспортных войсках Республики Беларусь: утв. Постановлением Министерства обороны Республики Беларусь от 11 января 2010 г. № 1 «О деятельности органов военного управления по поддержанию и укреплению дисциплины в Вооруженных Силах Республики Беларусь транспортных войсках Республики Беларусь и мерах по ее совершенствованию». – Минск: МО РБ, 2010. – 120 с.
12. Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2004. – 640 с.

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЖЕНЩИН В СМЕШАННЫХ ВОИНСКИХ ГРУППАХ

Бокий Я.Р., Клышпач Т.Н.

Белорусский государственный университет

Человечество всегда волновала проблема пола, и взгляды на мужчину и женщину постоянно менялись. Гендерные различия в профессиональной направленности заметны уже на ранних этапах развития детей. В возрасте 24 недель, когда влияние среды еще едва заметно, у девочек гораздо выше интерес к фотографиям человеческого лица, чем к предметам. Мальчики же в свою очередь проявляют больший интерес к геометрическим фигурам. Из этого следует, что существуют некоторые

психологические особенности, которые в будущем могут повлиять на склонность к той или иной профессиональной деятельности.

В свою очередь Платон предполагал, что в будущем идеальном государстве оба пола должны будут освоить одни и те же занятия и ремесла, и что женщинами наравне с мужчинами придется участвовать в войне. И его пророчество начинает сбываться.

В современном обществе становится нормой видеть женщин в мужской профессиональной деятельности. Всё более распространённым становится такое понятие как «business-woman». Женщин можно встретить в таких профессиях, которые раньше считались сугубо мужскими: автомеханик, водитель (особенно в троллейбусах), строитель, сантехник, охранник, телохранитель; в таких видах спорта как бодибилдинг, футбол, баскетбол и т. д. С каждым годом, всё больше женщин становится в таких государственных структурах, как вооруженные силы, комитет пограничных войск, комитет государственной безопасности, министерства внутренних дел, министерства чрезвычайных дел. В связи с тем, что до сегодняшнего дня в данных сферах деятельности всё же были только мужчины, женщины находятся в меньшинстве и это затрудняет их психологическую адаптацию.

Психологическая адаптация женщины в мужском коллективе представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив. Но в связи с тем, что мужские и женские коллективы имеют свои особенности в межличностных отношениях психологическая адаптация женщин среди мужчин, или мужчин среди женщин приобретает особый характер. Женщине сложнее в мужском коллективе, в отличие от мужчин, которые попадая в женский коллектив, чувствует себя вполне уверенно. В связи с этим психологи, работающие с коллективами должны уделять больше внимание на адаптацию женщин в мужском коллективе.

Мы провели исследование, основной целью которого было выявить различия в психосоциальной адаптации женщин и мужчин в смешанных воинских группах. Использовали следующие методы исследования: метод опроса (методика диагностики социально-психологической адаптации (СПА) К. Роджерса и Р. Даймонда; диагностика атмосферы в группе (ОАГ) Маккензи (MacKenzie)). В исследовании приняли участия 60 военнослужащих. Выборку составили 2 группы: группа женщин-военнослужащих (n=30); группа мужчин-военнослужащих (n=30).

Проанализировав результаты проведенного исследования, пришли к следующим выводам:

Прослеживается скрытая дискриминация женщин.

Женщины лучше адаптируются в смешанной группе, чем мужчины.

Женщины более склонны: к взаимодействию к избеганию конфликтов; принимать себя как единицу социальной группы и принимать каждого члена группы; ориентация на то, что достижение жизненных целей зависит от них самих и акцентуация личной ответственности и компетентности; решать проблемы, а не уходить от них. Мужчины более склонны: к вступлению в конфликт; к толчку, поддержке извне и пассивности в решении жизненных задач; к ведомости, к уходу от проблем.

Женщины позитивно влияют на группу.

Информации о ранее проведенных исследованиях психосоциальной адаптации женщин в смешанных воинских группах не найдено. На основе полученных результатов могут совершенствоваться методы повышения адаптивности мужчин и женщин в смешанных группах. Представленный материал имеет значение для психологов и командиров (начальников) в проблемах, которые имеются в сложившейся системе воинской деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hartmann, H. Ego psychology and the Problem of adaptation / H. Hartmann. – N-Y.: Academic N-Y., 1958. – 337 p.
2. Philips, L. Human adaptation and his failures / L. Philips. – London: Academic Press, 1968. – 227 p.
3. Бендас, Т.В. Гендерная психология: учеб. пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2008. – 431 с.
4. Берн, Ш.М. Гендерная психология / Ш.М. Берн. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. – 318 с.
5. Евстифеева, Н.В. Социально-психологическая адаптация женщин с лидерскими качествами: дис. ... канд. психол. наук. 19.00.05 / Н.В. Евстифеева. – М., 2007. – 195 л.
6. Ильин, Е. П. Пол и гендер / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2010. – 688 с.

СОДЕРЖАНИЕ И ПРОБЛЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПЕРИОДА АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ФАКУЛЬТЕТОВ

Ванкевич А.С., Бантюкова Е.М.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Воинская деятельность — это изменяемые, непривычные условия существования человека. Поэтому обеспечение адаптации человека к ней предполагает не только соответствующее обучение его военной специальности, но и работу с его сознанием и психикой по снятию внешнего нервно-психического напряжения, оказание психологической помощи на первоначальных этапах служебной деятельности. Одним из важнейших направлений в работе офицеров непосредственно отвечающих за организацию морально-психологического обеспечения является психологическое обеспечение адаптации военнослужащих к воинской среде и условиям службы. Одной из основных составляющих успешного прохождения воинской службы является устойчивая адаптация личности к ее условиям.

Исходя из этого, процесс адаптации должен быть в центре внимания психологов, командиров, заместителей по морально-психологическому обеспечению.

В психологической науке термин адаптация трактуется в двух значениях: как определение постоянного процесса активного приспособления индивида к условиям среды; как определение конечного результата этого процесса. То есть, адаптация понимается и как процесс и как состояние, являющееся результатом этого процесса.

Для адаптации в новой социальной среде важно умение быстро находить свое место в совместной деятельности, свою роль в новом коллективе, умение находить в рамках существующих условий возможности для проявления способностей и интересов. В процессе участия курсантов в военно-учебной деятельности можно выделить следующие виды адаптации: адаптация к учебе, которая характеризуется как текущим (текущая успеваемость), так и итоговым контролем успешности в учебной деятельности; адаптация к исполнению служебных обязанностей, к служебной деятельности – готовность к подчинению, соблюдению распорядка дня и воинской дисциплины, наличие поощрений и взысканий, исполнение служебных обязанностей в наряде, хорошие или удовлетворительные взаимоотношения с командирами; адаптация в коллективе, в общении, которая характеризуется позицией в учебной группе, участием (или неучастием) в конфликтах, стилем поведения в конфликтной ситуации.

Факторы, влияющие на успешность протекания адаптационных процессов, можно разделить на две группы: объективные и субъективные. В качестве объективных, т.е. независимых от конкретной личности, выступают такие факторы, как учебная программа, жилищные, бытовые условия, условия отдыха и досуга, обеспечение денежным и материальным довольствием. В свою очередь субъективные факторы, т.е. зависящие от каждого конкретного курсанта, – это индивидуальные характерологические особенности, среда и методы воспитания, уровень подготовки к обучению в военном учебном заведении, состав семьи, уровень образования родителей, последнее учебное заведение (служба в войсках, работа), коммуникативные способности, ценностные ориентации, направленность личности, наличие определенных личностных черт.

Переадаптация – процесс перехода из состояния устойчивой адаптации в привычных условиях среды в состояние относительно устойчивой адаптации в новых непривычных (измененных) условиях существования. Говоря о проблеме переадаптации курсантов, необходимо иметь в виду, что данный процесс направлен на достижение состояния устойчивой психической адаптации личности в экстремальных условиях. Однако экстремальность в данном случае – это не отдельные эпизоды в процессе военно-учебной деятельности, связанные с риском для жизни или здоровья военнослужащих, а как измененные, непривычные условия существования. Первый курс обучения является наиболее сложным для курсантов, это связано с процессом активного включения в новую среду, т.е. с адаптацией к обучению. Курсанты еще не вполне осознали сущность требований, не овладели приемами их выполнения. Происходит изменение прежних моделей поведения, формирование новых привычек. Этот процесс зачастую сопровождается возникновением отрицательных психических реакций. Рассмотрим подробнее этапы психической адаптации.

Этап стартового психического напряжения можно считать пусковым моментом приведения в действие механизма переадаптации. На этом этапе происходит нарастание эмоциональных переживаний, формирующих состояние напряжения. Однако, психическая напряженность дает положительный эффект только в том случае, когда у курсанта имеется чувство относительной уверенности в себе, в своих силах и способностях, сформированные в значительной степени на основе полученной ранее и соответствующим образом переработанной информации о предстоящей военной службе, соотносенной с индивидуальными качествами личности. В противном случае напряженность нарастает на фоне повышенной тревожности, дополненной негативными переживаниями, что впоследствии также негативным образом проявится на последующих этапах адаптации.

Этап острых психических реакции входа является стадией адаптационного процесса, на котором личность непосредственно начинает испытывать на себе влияние факторов изменившихся условий существования. Границами этого этапа в можно считать первые месяцы пребывания курсанта на военном факультете. Уяснение сущности и содержания этого этапа невозможно без рассмотрения специфических психогенных факторов условий военной службы, определяющих их экстремальность. Основными факторами, определяющими сложность условий пребывания на военном факультете являются:

Ограничение личностно-значимой информации – неудовлетворенная потребность личности военнослужащего в общении с близкими, родственниками; дефицит или отсутствие информации о значимой для курсанта сфере интересов, о положении и состоянии дел в личностно значимой сфере его жизни (семья, родственники, близкие и т.д.).

Относительная групповая изоляция – вынужденное выключение курсанта из большого количества привычных и необходимых в силу его потребностей коммуникативных групп и ограничение круга его общения группой в рамках военного факультета.

Групповая изоляция в условиях военной службы порождает постоянную публичность человека, т.е. почти непрерывное пребывание на глазах однокурсников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основным воздействием условий военной службы является блокирование многих привычных потребностей личности в силу специфики военной службы. Особая общественная значимость и жесткая регламентация служебной деятельности

вынуждает человека отказывать себе во многом. Приходится ломать привычки вкусно поесть, долго поспать, заняться любимым делом, которое в подразделении или неуместно или невозможно.

Этап острых психических реакции входа обуславливает два возможных пути дальнейшего развития адаптационного процесса:

этап переадаптации или перехода в состояние устойчивой адаптации к условиям службы;

этап неустойчивой психической деятельности, который в свою очередь может привести к глубоким психическим изменениям.

Данные этапы характерны для первого курса. Курсанты второго курса уже имеют определенный опыт учебы и жизни на военном факультете, приобрели необходимые знания и умения. Период адаптации к учебной деятельности в основном завершен, учебная группа представляет собой сложившийся коллектив, хотя процесс дальнейшего сгличения интенсивно продолжается. Курсанты третьего курса приобретают богатый опыт учебы и практики, четко осознают необходимость продолжить учебу и приобрести профессию. Знания переросли в убеждения, появляется умение их аргументировано отстаивать. Курсанты четвертого курса в профессиональном отношении уже сформировавшиеся специалисты. У них упрочились мировоззренческие взгляды и убеждения, стали устойчивыми черты характера, в полной мере раскрылись способности, выработалась жизненная позиция.

Условия адаптации курсантов военных вузов к обучению характеризуются тем, что они гораздо сложнее условий гражданских вузов. Это обусловлено тем, что курсанты, с первых дней нахождения в военном вузе, обязаны наряду с обучением выполнять профессиональные обязанности военной службы. Наиболее сложным в адаптации к обучению в условиях военного вуза является начальный период, ограничивающийся двумя семестрами. Ускорение процессов адаптации курсантов к новому для них образу жизни и деятельности, исследование психологических особенностей психических состояний, возникающих в учебной деятельности на начальном этапе обучения – чрезвычайно важные задачи. От того, как проходит процесс адаптации, зависят текущие и предстоящие успехи курсантов, процесс их профессионального становления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бархаев, Б.П. Военный профессионализм как объект психологического исследования: об. науч. тр. / Б.П. Бархаев. – М.: ВУ, 1998. – Ч. 2. – С. 5–20.
2. Дьяченко, Н.И. Психология высшей школы: учеб. пособие / Н. И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – 2-е изд. – Мн.: Университетское, 1993.
3. Конопкин, О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека/ О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12.

АДАПТАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ КАК КОМПОНЕНТ В СИСТЕМЕ АДАПТИРУЮЩИХ СРЕДСТВ КУРСАНТОВ

Партыка Е.А., Бантюкова Е.М.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Одним из важнейших направлений в работе офицеров непосредственно отвечающих за организацию морально-психологического обеспечения адаптации курсантов к новым условиям профессиональной деятельности является психологическое обеспечение адаптации курсантов к образовательной среде военного факультета. Упреждающий характер по решению задач, связанных с проблемой адаптации курсантов первого года обучения, обуславливает успешность и эффективность их включения в профессиональную деятельность, психические состояния, обуславливающие адекватное поведение, внутренний психологический комфорт, всю систему социальных связей личности. Иными словами, гарантия успешности профессионального обучения курсантов заключается в устойчивой адаптации личности курсанта к новым условиям профессиональной деятельности. Как показывают результаты нашего лонгитудного практико – ориентированного исследования, вхождение в новую социальную среду и конструируемую профессиональную реальность – процесс достаточно сложный для большинства курсантов первого года обучения. В связи с этим возникает потребность в поиске упреждающих адаптивных средств (технологий, форм, методов обучения), использование которых, ускорило бы процесс адаптации курсантов на начальном этапе обучения. Одним из компонентов системы адаптирующих средств выступает адаптационный тренинг и пресс – конференция.

Цель адаптационного тренинга: подготовка курсантов четвертого курса, имеющих успешный опыт адаптации к новым условиям профессиональной деятельности, к участию в пресс-конференции для курсантов первого года обучения. В тренинге принимают участие курсанты от 5 до 10 человек, имеющие успешный опыт адаптации. Участниками его могут быть выпускники военного факультета, действующие офицеры.

Основные принципы реализации адаптационного тренинга.

Принцип самораскрытия. Суть принципа заключается в том, чтобы при проведении тренинга и пресс-конференции каждый курсант имел возможность показать не только образцы заученного

поведения, которые навязаны социальными ролями, а мог выразить свои истинные мысли, чувства, переживания, возникавшие в адаптационный период.

Принцип доброжелательности. Предполагает теплоту и дружеские взаимоотношения участников тренинга, будущих участников пресс-конференции, исключает проявление неприязни, агрессии.

Принцип психокоррекционного эффекта. Заключается в помощи курсанту как личности в преодолении комплексов, всевозможных страхов, неверных представлений о самом себе, преподавателях, дидактической ситуации вуза, специфике профессиональной деятельности, завешенной или заниженной самооценки, застенчивости в общении с новой аудиторией.

Принцип индивидуального подхода. При проведении тренинга необходимо учитывать индивидуально-психологические особенности курсантов (адаптационный потенциал, темперамент, самооценку, мотивы выбора профессии офицера, уровень тревожности, показатели самочувствия, настроения и активности и др.).

Вступительное слово. «Каждый из вас в течение жизни периодически выступает в роли адаптанта. Курсанты первого курса, с которыми нам предстоит встреча и общение во время пресс-конференции, начинают также осваивать эту сложную роль. Наблюдения за курсантами первого года обучения показывают, что неуспешное поведение в период адаптации к учебному заведению и новой профессиональной деятельности сопровождается использованием неконструктивных механизмов (отрицания трудностей и неудач, вытеснения мыслей о проблемах, отрицательных эмоций, переживаний, связанных с ними и др.). Все это затрудняет изменение неадекватных представлений, отношений и оценочных суждений, восприятие новой информации, которая не соответствует их взглядам, оценкам, сформированным еще на этапе школьного обучения. Следствием неадекватного восприятия ситуации новой профессиональной деятельности, общения с преподавателями факультета и однокурсниками выступают глубокие, длительные кризисы, которые переживают многие первокурсники. Несколько лет назад вы успешно справились с трудностями адаптации к новой специфичной среде обитания, поэтому вам, предоставляется возможность выступить в качестве моделей для наблюдения в условиях пресс-конференции и дальнейшего подражания в новой учебно-профессиональной деятельности. Наша задача – подготовиться к участию в пресс-конференции для курсантов первого года обучения. А это значит – осознать, какие знания мы должны сформировать у первокурсников, для преодоления трудностей адаптации к условиям обучения на военном факультете».

Самопрезентация. Вообразите, что вы находитесь на пресс-конференции для первокурсников и выступаете в роли курсантов, имеющих успешный опыт адаптации. Пресс-конференция начинается с представлением каждого из вас. Подумайте, как бы вы хотели, чтобы вас представили курсантам первого года обучения. Озвучьте свой вариант самопрезентации.

Рефлексия. Члены тренинговой группы активно воспринимают ситуацию самопрезентации, рефлексируют воспринятое, задают вопросы на уточнение автору.

Упражнение «Я успешный в адаптации». Перенесемся мысленно в прошлое: первые месяцы обучения на военном факультете. Опишите себя как курсанта с успешным поведением в новой ситуации учебно-профессиональной деятельности, общении со сверстниками и преподавателями, в решении вопросов быта.

Рефлексия. Члены тренинговой группы рефлексируют воспринятое, обмениваются впечатлениями.

Групповое обсуждение: «Что объединяет всех успешных курсантов в плане адаптации к специфичной воинской среде?»

Упражнение «Я – курсант, преодолевший трудности в адаптации». Обратимся мысленно к прошлому: первому году обучения на военном факультете. Опишите трудности, с которыми вы столкнулись в период адаптации, причины, на ваш взгляд, спровоцировавшие их.

Рефлексия. Члены тренинговой группы рефлексируют воспринятое, задают уточняющие вопросы курсантам, пережившим трудности в адаптационный период.

Групповое обсуждение вопросов: 1. В чем особенности трудностей первого года обучения в адаптационный период (общих, характерных для всех курсантов; индивидуальных, собственных конкретному курсанту)? 2. Какие из них можно избежать? 3. С помощью каких средств этого можно достичь?

Упражнение «Урожай». Для того чтобы курсант – первокурсник был успешным в период адаптации к вузу и профессиональной деятельности («собирал урожай в процессе его созревания» по Л. С. Выготскому), он должен овладеть способами упреждения и преодоления трудностей. Представьте себе, что перед вами корзина. Давайте соберем в ней «урожай» – способы, использованные вами, вашими успешными сверстниками для преодоления трудностей в адаптационный период.

Упражнение «Интересные вопросы». В процессе проведения пресс-конференции курсанты первого года обучения обращаются с вопросами к курсантам четвертого курса, имеющим успешный опыт адаптации. Попробуем ответить на них сейчас.

Рефлексия. На какие вопросы вы затрудняетесь ответить? Почему? Какой вопрос вас больше всего заинтересовал и вызвал желание открыто поделиться своим опытом адаптации? Ответы на какие вопросы и кого конкретно из членов тренинговой группы показались вам наиболее полными, убедительными и интересными? Какие из них должны быть озвучены во время пресс-конференции?

Итоговая беседа. Представьте, что вы – первокурсники, участвующие в пресс-конференции. Поведение кого из членов тренинговой группы формирует уверенность в доступности успешного поведения в период адаптации? Изменяет в позитивную сторону отношение к сделанному

профессиональному выбору, представления о воинской деятельности? Стимулирует желание подражать?

Условия эффективности участия курсантов четвертого курса, имеющих опыт адаптации, в пресс-конференции для первокурсников: доступность информации, убедительность, эмоциональность, открытое, спонтанное выражение эмоций и чувств, соблюдение этических норм в общении, вера в себя, вера в силы и возможности слушателей, внешняя привлекательность выступающего.

ЛИТЕРАТУРА

1. Меерсон, Ф.З. Адаптация к стрессорным ситуациям и физическим нагрузкам/ Ф.З. Меерсон, М.Г. Пшеничкова. – М.: Медицина, 1988.
2. Налчаджян, А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А.А. Налчаджян. – Ереван: АН Арм. ССР, 1988.
3. Кремень, М.А. Упреждающая адаптация/ М.А. Кремень // Адаптация и выживание. – 1999. – № 4. – С. 124 – 128.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ НЕВЕРБАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Михалёв А.В., Голуб В.И.

Минский государственный высший авиационный колледж

Общение – процесс взаимодействия людей, в котором осуществляется обмен информацией, мыслями и чувствами, необходимый для обеспечения совместной деятельности и развития каждого участника общения [1]. В общении военнослужащих осуществляется наибольшее количество разнообразных контактов, решаются многие задачи управления, воспитания, подготовки, службы и быта воинских коллективов. В связи с этим, к культуре и содержанию делового и неформального взаимодействия военнослужащих предъявляются повышенные требования, а знание особенностей межличностного общения среди военнослужащих выступает одним из наиболее важных условий, определяющих его эффективность.

В процессе межличностного общения военнослужащих реализуются разнообразные цели и потребности: информационный обмен, взаимовосприятие, взаимопонимание и взаимодействие. Основное средство для кодирования идей, предназначенных к передаче – это вербальные символы (слова). Однако для трансляции сообщений используются и невербальные символы, способные усиливать или изменять смысл слов. Известно, что значительная часть информации передается посредством невербальных (неречевых) средств – параллельного, и часто более богатого языка общения, элементами которого являются мимика и жестикация, пространственные и временные рамки, интонационные и темпоритмические характеристики речи, символические коммуникативные знаки, избираемая дистанция и даже запахи. Обмен взглядами, выражение лица, например, улыбки и выражения неодобрения, поднятые в недоумении брови, живой или остановившийся взгляд, взгляд с выражением одобрения или неодобрения, использование пальца, как указующего перста, прикрывание рта рукой, прикосновение, вялая поза – все это примеры невербальной коммуникации. Поэтому знание и умелое использование механизмов невербалики значительно облегчает процесс коммуникации среди военнослужащих в ходе служебной деятельности [2].

В армейской среде можно выделить отдельные жесты, характеризующие межличностное общение военнослужащих. Особое внимание следует уделить воинскому приветствию, которое является воплощением товарищеской сплоченности военнослужащих, свидетельством взаимного уважения и проявлением воинской культуры. Традиция воинского приветствия зародилась в рыцарские времена. Встречаясь друг с другом, рыцари движением руки приподнимали забрало шлема, чтобы показать, что за доспехами скрывается лицо друга. В дореволюционный период воинское приветствие называлось отдаванием чести, так как включало в себя не только поднесение руки к головному убору, но также разнообразные поклоны, реверансы и прочие элементы, в зависимости от чина, встреченного/вшедшего в помещение. В зависимости от места выполнения (на открытой местности или в помещении) выполнение приветствия также отличалось. В Вооруженных Силах РФ воинское приветствие выполняется сомкнутыми пальцами правой руки, выпрямленной кистью, в отличие от ряда других армий мира, где воинское приветствие выполняется при непокрытой голове без поднесения руки, принятием строевого положения. Поднося руку к головному убору, современные военнослужащие повторяют этот жест, отдавая долг вежливости своему коллеге в военной форме. При встрече (обоине) военнослужащие приветствуют друг друга в соответствии с правилами, установленными Строевым уставом Вооруженных Сил РФ, младший по званию первым приветствует старшего [3].

Необходимо кратко остановиться еще на одном моменте, привычном в армейской среде – это то, что все движение в походном строю начинается с левой ноги. История эта идет так же от средневековых рыцарей. В бою в левой руке обычно был щит и, отражая удар, делали шаг левой ногой, нанося удар. Впоследствии, это движение стало применяться в походном строю. В военной службе психологические особенности невербального общения можно рассмотреть на примере взаимодействия курсантов, командиров и преподавателей в процессе служебной и учебной деятельности. Коллектив курсантов на занятии младших курсов – это лаборатория языка тела. Позже, к старшим курсам, невербальное общение вынужденно становится менее разнообразной, умещающейся

рамки Строевого Устава (выполнение воинского приветствия, строевой шаг и другие элементы строевой подготовки), курсанты привыкают использовать минимум жестов, что особенно ярко видно при общении их с командирами [4].

В служебной деятельности и обучении использование элементов невербального общения вызывает позитивные эмоции, энтузиазм, заинтересованность, сочувствие и, тем самым, повышает их эффективность. Так обучающиеся положительно воспринимают преподавателей и командиров с живым «языком тела», которые с помощью голоса и визуального контакта создают рабочую атмосферу на занятиях. Для придания речи силы, компетентности, убедительности, энтузиазма, увеличения ее точности и дополнения значения слов применяются жесты-символы, жесты-иллюстраторы и жесты – пиктографы (движения, отображающие в воздухе форму или объект). А выражать свои мысли, чувства и волевые устремления не только наряду со словом, но и помимо него, а иногда даже и вопреки ему, позволяет еще один компонент невербального общения – это интонация. При восприятии слов, как правило, слушатель сначала реагирует на интонацию ответным действием и только потом усваивает смысл сказанного. Роль преподавателя, командира не только в том, чтобы донести престолуемые «знать, уметь, иметь навыки» по предмету, но и в том, чтобы сформировать положительное отношение к учебе и службе, что приводит к заинтересованности, повышает успеваемость и взаимодействие между субъектами процесса обучения и воспитания [5].

Таким образом, любые невербальные средства коммуникации – это знаки, несущие определенную информацию, характеризующую истинное отношение к происходящему, а знание психологических особенностей невербального общения выступает важным условием эффективного выполнения учебной и служебно-профессиональной деятельности военнослужащими.

ЛИТЕРАТУРА

1. Словарь психолога-практика / Сост. С.Ю. Головин. 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Харвест, 2003. – С. 435.
2. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 1997. – С. 247–248.
3. Во имя России: Российское государство, армия и воинское воспитание: учеб. пособие по общественно-государственной подготовке для офицеров и прапорщиков Вооруженных сил Российской Федерации / Кулаков В.Ф. [и др.]; под общ. ред. В.Ф. Кулакова. – М.: Русь-РКБ, 2000. – С.310–328.
4. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, М., 1994.
5. Мескон, М., Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт. – М.: ДЕЛО, 1998. – 147 с.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В КОЛЛЕКТИВАХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

Казанцев С.В., Ерицян Р.К.

Белорусский государственный университет

В Вооруженных Силах в последнее время стало заметно увеличиваться количество и разнообразие конфликтов между военнослужащими. В настоящее время в них вступают не только военнослужащие по призыву, а также прапорщики и офицеры. Эта особенность, кажущаяся следствием стихийного развития событий, на самом деле достаточно закономерна. Известно, что конфликты являются источником нарушений уставных правил взаимоотношений среди военнослужащих.

Данная ситуация может быть связана со сложностью социально-экономических, политических и духовных процессов в обществе, что приводит к заметному увеличению количества конфликтов в воинских коллективах, они стали атрибутом взаимодействия, взаимоотношений военнослужащих. Конфликты оказывают большое влияние на социально-психологический климат воинского коллектива, что в свою очередь влияет на боевую готовность подразделения. Для успешного руководства подчиненными командиру необходимо понимать суть возникающих конфликтов, причин их появления, характер влияния на воинский коллектив, знать способы урегулирования типичных конфликтов.

Основная цель нашего исследования состояла в изучении особенностей межличностных конфликтов в коллективе военнослужащих контрактной службы. Данной проблемой занимались следующие психологи: Гришина Н.В., Меньшова В.Н., Карани А.Г., Сулимова Ю.Г., Маклаков А.Г. Однако, данная тема остается обсуждаемой в виду своей актуальности в современной психологии.

Для решения задач исследования на теоретическом уровне применялись методы сравнительного анализа психологической литературы. На эмпирическом этапе – метод тестов («Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (методика К.Томаса)), анкетирование (авторская анкета). Для обработки результатов использовался количественный и качественный анализ, контент-анализ. Статистическая обработка данных проводилась посредством использования t-критерия Стьюдента. Исследования проводилось среди военнослужащих разных возрастов. В исследовании принимало участие 50 военнослужащих контрактной службы: 25 в возрасте 19-20 лет и 25 в возрасте 25-26 лет.

Анализ научной литературы позволил сделать вывод о том, что конфликт в коллективе – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка. Основными причинами возникновения конфликтов в воинских коллективах являются неравномерное распределение власти в

ранговых группах связанных с организацией управления сержантов, прапорщиков, офицеров которые управляют людьми согласно своим функциональным или общественным обязанностям, но возможно формирование и неофициальных ранговых групп старослужащих, которые руководят воинами в соответствии со своими эгоистическими интересами. Вертикальные конфликты в воинских коллективах характеризуются столкновением разных по должностям людей или групп. Чаще всего это наблюдается в отношении подчиненного с начальником. Горизонтальные конфликты в воинских коллективах характеризуются во взаимоотношениях равных по своему должностному статусу оппонентов. Специфика конфликтов в воинских коллективах в различных родах войск заключается в возникающих в процессе социального взаимодействия противоречий военнослужащих сопровождающийся их негативными эмоциями по отношению друг к другу.

На основании проведенного эмпирического исследования был сделан вывод о том, что военнослужащие контрактной службы предпочитают решать конфликты методом компромисса, соперничества и сотрудничества. Стиль приспособление и избегание используется только у военнослужащих в возрасте 25-26 лет. Вполне вероятно, что недостаточно хорошо развиты навыки применения стиля сотрудничества т.к. он стоит на третьем месте. Статистическая обработка данных показала, что военнослужащие в возрасте 19-20 лет чаще прибегают к данной стратегии, чем их коллеги в возрасте 25-26 лет. Анализ анкет выявил следующее: конфликтные ситуации происходят несколько раз в месяц и чаще всего длятся несколько минут. В подобных ситуациях большинство военнослужащих склонно занимать нейтральную позицию. Наиболее часто встречаемые причины, которые мешают предотвращению конфликтных ситуаций: плохой характер сослуживцев, плохое настроение, неприязни на службе. Среди особенностей личности, провоцирующей конфликт, чаще всего называли: несдержанность, недостаточную тактичность, агрессивность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анцупов, А.Я.. Конфликтология: теория, история, библиография / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Изд-во Военного Унив-та, 1996. – 145 с.
2. Бычков, А.В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы: социологический анализ: (на примере железнодорожных войск РФ): автореф. дис. на соиск. ученой степ. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / А.В. Бычков. – Санкт-Петербург, 2009. – 19 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ АГРЕССИВНОСТИ И ЧАСТОТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ВРАЖДЕБНОСТИ В МЕЖЛИЧНОСТНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ КУРСАНТОВ

Лобеев А.В., Тарадейко Ю.Н.

Белорусский государственный университет

Проблема агрессии и агрессивности во все времена привлекала к себе внимание людей. Философы, политики, учёные не оставляли без внимания эту форму человеческого поведения, пытались понять причину его образования. В настоящее время интерес к исследованию агрессивного поведения, его способов регуляции и контроля резко возрос. Определенный вклад в изучение особенностей агрессии в жизнедеятельности военнослужащих внесли военные психологи и педагоги: А.Я. Анцупов, Е.Г. Баранов, А.Д. Глоцкий, В.Ф. Давыдов, М.И. Дьяченко, Л.Ф. Железняк, А.И. Китов, В.Н. Ковалев, М.П. Крапивин, В.М. Крук, С.И. Съедин, Э.П. Утлик, Н.Ф. Феденко, В.В. Федотов, А.И. Шипилов и др.

Профессия военного достаточно популярна в нашем обществе. При этом она требует от человека наличие определенных навыков и умений. Так, военнослужащий должен уметь организовывать себя, адекватно реагировать на рискованные ситуации, уметь быстро принимать решение, анализировать факты. Соответственно он должен уметь контролировать свое эмоциональное состояние. В современных условиях в обществе отмечается рост людей, отличающихся проявлением агрессивного поведения, асоциальностью и склонностью к преступности. В средствах массовой информации регулярно показывают сюжеты, связанные с этим, большинство молодежи предпочитает фильмы, имеющие агрессивные действия в своем содержании. Многие не умеют, так как не обучены, разрешать спорные ситуации мирным путем. Существование стереотипа: «кто сильнее – тот и прав» так же подталкивает многих к враждебным и агрессивным действиям. При этом большинство проблем связано с отсутствием элементарной культуры общения, не привитой в школьные годы. Военнослужащий должен обладать определенным уровнем боевой агрессивности, достаточным для активных боевых действий, при этом уметь контролировать свои эмоции в повседневной жизни. С другой стороны каждый военнослужащий должен уметь работать в команде, и соответственно, адаптироваться к индивидуальным особенностям людей коллектива. Особенно сильное воздействие на агрессивное поведение оказывают коллективное мнение относительно ее применения, и сложившиеся традиции, а также взаимоотношения между военнослужащими, как с вышестоящими по должности людьми, так и с членами самого военного коллектива. В данном случае проявление агрессивности и враждебности неуместно, так как снижает эффективность деятельности всего подразделения.

В нашем исследовании мы предприняли попытку изучить уровень агрессивности и частоты проявления враждебности в межличностном взаимодействии курсантов. Для решения задач

исследования на теоретическом уровне применялись методы сравнительного анализа психологической литературы. На эмпирическом этапе – метод тестов (Опросник Басса-Дарки (исследование агрессивности)), включенное наблюдение. Для обработки результатов использовался количественный и качественный анализ. Статистическая обработка данных проводилась посредством использования коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Методологические основы послужили концепции агрессивности Р. Бэрона, И.А. Фурманова. Исследование проводилось на базе военного факультета БГУ. В исследовании принимало участие 60 курсантов в возрасте 19-22 лет.

Анализ научной литературы позволил сделать вывод о том, что агрессивность – это проявление агрессии или готовность её проявить, стимулятором её является страх дефицита ресурсов. Враждебность – это интенсивная и длительная неприязнь, при которой агрессивное отношение к кому-либо проявляется, как активно и открыто, так и скрытым образом. Межличностные отношения – объективно проявляющиеся взаимосвязи людей, отраженные в содержании и направленности реального их взаимодействия и общения и порождающие субъективное видение своей позиции и положения других, что, в свою очередь, «задает» определенный характер межличностных взаимосвязей, прежде всего, в рамках совместной деятельности.

На основании проведенного диагностического исследования можно сделать следующие выводы: в представленной выборке для большинства характерен средний уровень индекса агрессивности, высокий и средний уровень враждебности. Наиболее часто среди курсантов враждебность проявляется в таких формах, как раздражение, негативизм, нежелание сотрудничать. Реже всего враждебность проявляется в форме подозрительности, гнева, отвращения. Статистическая обработка данных показала, что чем больше выражена агрессивность у испытуемых, тем чаще они проявляют враждебность по отношению к окружающим. Таким образом, в результате проведенного исследования подтвердилась гипотеза о том, что существуют взаимосвязь между уровнем агрессивности и частотой проявления враждебности в межличностном взаимодействии курсантов.

Теоретические и экспериментальные данные могут быть использованы психологом высших учебных заведений, а так же военных подразделений, как ориентир в воспитательной работе. Материалы исследования могут применяться психологами и социальными работниками при разработке мероприятий по формированию межличностных отношений внутри учебной группы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белоусов, И.С. Профилактика агрессивного поведения военнослужащих по призыву / И.С. Белоусов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uchzap.ru/en/journals/177>. – Дата доступа: 12.04.2013.
2. Берковец, Л. Агрессия: причины, последствия и контроль / Л. Берковец. – СПб.: Речь, 2001. – 187 с.
3. Барон, Р. Агрессия / Р. Барон, Д. Ричардсон. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
4. Васильева, О.С. Влияние агрессивности курсантов на уровень их социально-психологической адаптации / О.С. Васильева, Я.Б. Радлишевская // Вопросы психологии. – 2005. – №1. – С. 29–38.

ОБРАЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ У КУРСАНТОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТИЛЯМИ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Третьяков В.В., Семененя В.И.

Белорусский государственный университет

Социальным качеством человека является потребность в общении с людьми, в ходе которого он усваивает знания, общественный опыт, соединяет свои силы с силами других для решения задач, непосильных одному человеку. Однако сами по себе контакты, случайные и неорганизованные, не являются достаточным условием для развития личности и продуктивной совместной деятельности. Во многих организациях главная проблема состоит в том, что, оказавшись перед лицом необходимости формирования организационной культуры, менеджеры не обладают единой системой ключевых понятий, которые адекватно отражали бы современное состояние культуры организации. Воинский коллектив представляет собой одну из многих разновидностей социальных общностей, которые образуются благодаря общению и взаимодействию людей в ходе совместной деятельности. Именно по данной причине он вызывает интерес в качестве объекта исследования.

Цель нашего исследования ставилась определить образ организационной культуры у курсантов в различными стилями конфликтного взаимодействия. В исследовании приняли участие 30 человек.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы: большее количество – 66 % – исследуемых курсантов используют в решении конфликта компромиссный стиль поведения. Партнерский стиль используется 13,3% курсантов, конкурентный стиль – 3,3% курсантов, примирительный стиль – 10 % курсантов, избегающий стиль – 6,6 % курсантов.

При этом была проведена индивидуальная беседа с каждым исследуемым, результаты которой показали, что на самом деле вероятность и достоверность теста очень велика, так как многие указывали на то, что конфликт не может быть разрешен эффективно, если занимать какую-то иную позицию кроме компромиссной.

В зависимости от изменения ситуации конфликта может быть изменен и стиль поведения курсантов в решении данного конфликта. Так, при устном вопросе, какой стиль выберут курсанты, если другая сторона спора настроена явно агрессивно, ответы немногих изменились: так, компромиссный

стиль выбрали – 33%, партнерский стиль - 13% курсантов, конкурентный стиль – 40% курсантов, примирительный стиль – 7 % курсантов, избегающий стиль – 7 % курсантов.

Таким образом, одной из важнейших проблем формирования организационной культуры является выбор теоретической основы типологии организационных культур из многообразия моделей, предложенных специалистами в области теории управления, иначе невозможно идентифицировать существующую организационную культуру. По результатам проведенных исследований можно сделать вывод о том, что организационная культура организации, коллектива зависит и связана со стилем поведения и управления конфликтом. Данное обстоятельство обусловлено тем, что при исследовании стиля поведения как одно из негативных проявлений в организационной культуре коллектива было рассмотрено агрессивное поведение во время конфликта, что сразу же изменило и стиль поведения оппонента. Так, если в обычной ситуации человек выбирал стиль компромисса, то при проявлении агрессии со стороны партнера по спору – выбирал более агрессивный стиль своего поведения в отношении такого оппонента. Организационная структура оказывает влияние на стиль поведения в конфликте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буранов, С. Особенности взаимоотношений в воинском коллективе / С. Буранов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.goup32441.narod.ru>. – Дата доступа: 30.03.2013.
2. Буранов, С. Психологические аспекты межличностных конфликтов в воинских коллективах / С.Буранов // Ориентир. – 2003. – №7.
3. Борисов, А.Г. Взаимоотношения военнослужащих и пути их формирования / А.Г. Борисов. – М., 1993.

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ

Максимов С.А., Потемкин И.А.

Белорусский государственный университет

С конфликтами мы постоянно встречаемся в нашей повседневной жизни. Поэтому очень важно определить причины конфликта, и правильно его понять, так как, зная причины возникновения того или иного конфликта, легче предпринять какие-то конкретные шаги по его разрешению, предотвращая тем самым вызываемый ими негативный эффект.

Слово «конфликт» – с латинского языка означает «столкновение». В основе любого конфликта лежит противоречие, которое ведет обычно либо к конструктивному, либо к деструктивному (например, к развалу коллектива) последствиям. Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов и т.д. Однако не всегда выражается в форме явного столкновения конфликта. Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей.

Каждый из нас интуитивно понимает, что такое конфликт, однако от этого определение его содержания не становится более легким.

Понятие конфликта раскрывается через следующие значения:

- 1.Состояние открытой, часто затяжной борьбы; сражение или война.
- 2.Состояние дисгармонии в отношениях между людьми, идеями или интересами; столкновение противоположностей.
- 3.Психическая борьба, возникающая как результат одновременного функционирования взаимно исключающих импульсов, желаний или тенденций.
- 4.Противостояние характеров или сил в литературном или сценическом произведении, в особенности главная позиция в которой строится сюжет.

Понятие конфликта сегодня не принадлежит какой-то одной определенной области науки или практики. В междисциплинарном обзоре работ по исследованию конфликтов А. Я. Анцуповым и А. И. Шипиловым выделяются 11 областей научного знания, так или иначе изучающих конфликты (по степени убывания количества публикаций): психология, социология, политология, история, философия, искусствоведение, педагогика, правоведение, социобиология, математика и военные науки. Анализ исследований конфликта, выполненный на основе изучения публикаций, показал, что в различных областях используются следующие понятия: военный конфликт, художественный конфликт, международный конфликт, региональный конфликт, этнический конфликт, межнациональный конфликт, «сложные конфликты в различных системах», конфликты в коллективах школьников, педагогических коллективах, конфликты в спорте, педагогический конфликт, социальный трудовой, криминальный конфликт, конфликт поколений, конфликт «личность – группа», моральный конфликт, нравственный конфликт и др.

Существуют четыре основных типа конфликта: внутри личностный конфликт (личностный), межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой (внутригрупповой) и межгрупповой конфликт.

Личностный конфликт представляет собой противостояние двух начал в душе человека, воспринимаемое и эмоционально переживаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу, направленную на его преодоление. Конфликты этого вида в психологической литературе обозначаются как внутри

личностные, личностные, внутренние, интрасубъектные, интраперсональные, наконец, как просто психологические. Все указанные понятия фактически используются как синонимичные.

По В.С. Мерлину, психологический конфликт – это «состояние более или менее длительной дезинтеграции личности, выражающееся в обострении существовавших ранее или в возникновении новых противоречий между различными сторонами, свойствами, отношениями и действиями личности». Психологический конфликт возникает при определенных условиях. Внешние условия должны быть таковы, что «удовлетворение каких-либо глубоких и активных мотивов и отношений личности или становится вовсе невозможным, или ставится под угрозу». Возникновение этих внешних условий конфликта неизбежно вследствие ограничений, диктуемых общественной жизнью, а также в силу того, что на основе удовлетворения одних мотивов возникают другие, неудовлетворенные.

Межличностный конфликт – это ситуации противоречий, разногласий, столкновений между людьми. Так же межличностный конфликт может быть определен как ситуация противостояния участников, воспринимаемого и переживаемого ими (или одним из них) как значимая психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность сторон, направленную на преодоление возникшего противоречия и разрешение ситуации в интересах обеих или одной из сторон [1].

Межгрупповой конфликт – взаимодействие как между собственными группами людей, так и между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации, в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении, воспринимая друг друга и себя как членов разных групп. Чаще, безусловно, когда речь идет о межгрупповых конфликтах, имеются в виду именно конфликты между группами людей. Межгрупповые конфликты могут быть рассмотрены с позиций трех подходов: мотивационного, ситуационного и когнитивного, что находит отражение в литературе по проблемам межгруппового взаимодействия (Агеев, 1990). Мотивационный подход – поведение группы и ее отношение к другим группам рассматривается как отражение ее внутренних проблем. Ситуационный подход. Для ситуационного подхода характерен поиск детерминант психологических явлений в ситуации, контексте, особенностях внешних факторов. Когнитивный подход – решающим фактором межгруппового взаимодействия являются не кооперативный или конкурентный характер ситуаций их взаимодействия, но возникающие при этом социальные установки.

Внутригрупповой конфликт – сторонами внутригруппового конфликта являются отдельные члены группы, либо отдельные группировки внутри нее, либо член группы и остальная ее часть (позиция которой, как правило, персонафицируется лидером или другим активным членом группы). Это основание для принятого мнения, что внутри-групповые конфликты фактически не имеют самостоятельной феноменологии и принимают форму либо межличностных, либо межгрупповых конфликтов. Для такой точки зрения есть свои основания, но в любом случае приходится констатировать, что нам не знакомо удовлетворительное описание внутригрупповых конфликтов, которое не сводилось бы к одной из упомянутых разновидностей.

Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые конфликтогены. Конфликтогены – это слова, действия (или бездействие), могущие привести к конфликту. Еще большая опасность проистекает из игнорирования очень важной закономерности – эскалации конфликтогенов. Состоит она в следующем: на конфликтоген в наш адрес мы стараемся ответить более сильным конфликтогеном, часто максимально сильным среди всех возможных. Разрешить конфликт это значит, устранить конфликтную ситуацию и исчерпать инцидент.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мерлин, В.С. Проблемы экспериментальной психологии личности / В.С. Мерлин. – Пермь: Пермский пед. Ин-т, 1970.
2. Полозова, Т.А. Межличностный конфликт в группе (теоретические принципы и опыт экспериментального исследования): автореф. дис. на соиск. степ. ... канд. психол. наук / Т.А. Полозова. – М., 1980.

ХАРАКТЕРИСТИКА КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ И ПУТИ ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Макейчик В.И., Пушенко Е.Н.

Белорусский государственный университет

Сложность социально-экономических, политических и духовных процессов в обществе, а также их динамичное развитие, к сожалению, привели к заметному увеличению количества конфликтов в воинских коллективах, конфликты стали атрибутом взаимодействий, взаимоотношений военнослужащих. Они оказывают заметное влияние на социально-психологический климат воинского коллектива, сказываются на качестве боевой подготовки и, в конечном счете, влияют на боевую готовность подразделения. Поэтому для успешного руководства подчиненными командиром необходимо понимать суть возникающих конфликтов, причин их появления, характер влияния на воинский коллектив, знать способы урегулирования типичных конфликтов.

Важно подчеркнуть, что конфликт представляет собой достаточно сложное социально-психологическое явление. Молодой офицер, имеющий небольшой опыт руководства воинским коллективом, будет испытывать трудности при конфликтной ситуации, если пути выхода из нее он будет искать, опираясь только на собственный опыт и здравый смысл. Для того чтобы принимать правильные решения по управлению конкретными конфликтами, военному руководителю необходимо

знать основные положения теории конфликта. Конфликт, как считают психологи, – это столкновение несовместимых, противоположно направленных тенденций в межличностных или межгрупповых отношениях.

В процессе совместной жизнедеятельности военнослужащие постоянно взаимодействуют друг с другом не только в ходе коллективного выполнения задач боевой подготовки, но и в столовой, у телевизора, на спортивной площадке, при совместном проведении досуга и т.д.. В процессе постоянного взаимодействия членов воинского коллектива между ними не могут не возникать самые различные противоречия. Однако конфликт выступает крайней формой их разрешения. Ведь помимо него возникшее противодействие может быть разрешено путем взаимного компромисса с обеих сторон, посредством односторонних уступок одного из оппонентов, достигаемых в процессе обсуждения создавшейся проблемы. В частности, если противоречие возникло, но военнослужащие просто не высказывают взаимных претензий друг к другу, то оно, будучи не особенно значимым, может разрешиться само собой.

В современной психологической литературе наиболее широкое распространение получили два подхода к пониманию сущности конфликта. При одном из них конфликт определяется как столкновение сторон, мнений, сил, т.е. весьма широко. Но при таком подходе конфликты возможны и в неживой природе. Другой подход заключается в понимании конфликта как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов оппонентов (субъектов взаимодействия). В этом случае круг участников конфликта ограничивается группой людей. Именно такое определение конфликта дает психологический словарь.

В военной же психологии под конфликтом (от лат. *conflictus* – столкновение) понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия военнослужащих, заключающийся в активном противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта являются наличие у субъектов военно-профессионального взаимодействия противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними. Если же субъекты конфликта противодействуют, но не переживают при этом негативных эмоций, или, наоборот, переживают негативные эмоции, но внешне не проявляют их, то такие ситуации являются предконфликтными.

Само противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении или военно-профессиональной деятельности.

На конфликтах участвуют не только их участники, но и те, кто является свидетелем разрешения конфликта. Они делают свои выводы. О содержании этих выводов офицер-руководитель должен заботиться не меньше, чем о конструктивном разрешении конфликта. Для разрешения конфликта между подчиненными командир (начальник) должен понять суть конфликта, определить истинные причины, вызвавшие его. Важно определить, в чем каждый из оппонентов прав, а в чем не прав. К разрешению конфликта бывает полезно привлечь сторонников обеих конфликтующих, других военнослужащих, пользующихся авторитетом в коллективе. Офицер-руководитель должен помнить о том, что предупредить возникновение конфликта обычно легче, чем разрешить его.

Поддержание в подразделении крепких уставных взаимоотношений является важным условием крепкой воинской дисциплины, поддержания подразделения в постоянной боевой готовности.

В современных условиях, когда меняются коренные устои нашего общества, Вооруженные Силы должны оставаться оплотом стабильности и уверенности. В значительной мере это зависит от командного состава Вооруженных Сил. Важнейшим условием поддержания уставных взаимоотношений в части и подразделении является совершенствование организаторской деятельности командного состава, его профессиональная компетентность, ответственное отношение к выполнению воинского долга, высокая требовательность к себе и людям, сочетаемая с заботой о них.

Сплочению воинских коллективов способствует целенаправленная повседневная работа по воинскому, правовому и нравственному воспитанию личного состава, строгое выполнение правил, установленных законами и воинскими уставами Республики Беларусь, постоянная забота командиров и начальников об улучшении быта своих подчиненных, совершенствовании их культурного, бытового и медицинского обслуживания, борьба за нравственную чистоту отношений, незамедлительная реакция на малейшее проявление негативных традиций.

Командиры частей и подразделений призваны и впредь вести активную работу по повышению уровня дисциплинированности и организованности личного состава. Все это является надежным гарантом способности Вооруженных Сил выполнять возложенную на них ответственную задачу по защите нашей Родины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анашкин, О. Конфликты в воинских коллективах / О. Анашкин, О. Лебедев // Ориентир. – 2004. – №5
2. Морозов, А.В. Психология личности / А.В. Морозов. – СПб, 2002г.
3. Маклаков, А.Г. Военная психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2005г.

СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ КАК ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЧЕЛОВЕКА

Воронюк С.И., Бахарь А.М.

Белорусский государственный университет

Зная социальный статус конкретного человека, его социальные функции, мы ожидаем от него типичного набора качеств, которые, как нам представляется, необходимы для осуществления этих функций. Ожидаемое поведение, ассоциируемое со статусом, которым несет человек, – это, по определению Р. Линтона, социальная роль. Если статус – это сами права и обязанности, то социальная роль – это ожидание поведения, типичного для людей данного статуса в данном обществе, данной системе социальных взаимодействий.

Социальная роль – это ожидание (экспектация), предъявляемое обществом к личности, занимающей тот или иной статус. Она не зависит от самой личности, ее желаний и существует как бы помимо и до самой личности. Основные требования вырабатывались, шлифовались обществом и существуют независимо от конкретных людей, вопреки их желаниям и представлениям. Роль – это деиндивидуализированный образец поведения человека, занимающего определенный статус. Претендуя на данный статус, человек должен выполнять все ролевые предписания, которые закреплены за этой социальной позицией. Не роль «подстраивается» под своего исполнителя, а исполнитель должен выполнять расписанную для него обществом, культурой, традициями роль. Таким образом, роль, будучи независимым от личности, деиндивидуализированным образцом поведения, является основным средством обеспечения эффективного, бесперебойного функционирования первососновы социальной жизни – социальных институтов. Именно посредством системы ролевых предписаний люди включаются в институционализированные взаимодействия.

Социальная роль органично соединяет в себе символически-информационную и императивно-контрольную составляющие. Символически-информационная составляющая представляет личностный сценарий поведения, в котором достаточно подробно представлен образец требуемого от человека данного статуса поведения, вплоть до приемлемых жестов, походки, одежды, привычек. Ролевая экспектация (ожидание) существует в виде не только правил, инструкций, норм поведения – эти разрозненные стандарты создают некий целостный образ того, как следует себя вести, который легко воспринимается человеком.

Необходимо соотносить социальные роли с ценностями, нормами поведения, традициями, обычаями. Конечно, ценности, нормы и роли возникают и утверждаются в едином социокультурном пространстве. Реальное содержание роли в решающей степени определяется ценностными приоритетами, стандартами поведения, принятыми в данном обществе, культуре. Но в рамках социальной роли происходит систематизация норм поведения в единое целое в соответствии со спецификой функции, статуса, которую роль обслуживает. В результате в одной роли увязана не одна, а множество норм, причем у каждой роли могут быть специфическая цепочка норм, их особая иерархизация и систематизация, обеспечивающая эффективное выполнение данной конкретной функции.

Роль – это особый тип регуляции, – функциональной регуляции, призванной обеспечить выполнение определенных функций в рамках конкретного социального института. Соответственно, в ролевом поведении человека особый акцент делается на функциональную направленность, статусной увязанности ожидаемого поведения. Социальная роль – это достаточно полная, но не всеохватывающая поведенческая характеристика. В ролевых ожиданиях содержится именно те предписания, делается акцент на тех требуемых действиях, которые гарантируют выполнение данных социальных функций. Но не более того. Социальная роль органично соединяет в себе функционально-целесообразные (повторяющиеся, инвариантные) и культурно-вариативные черты, характеристики, что дает нам образец ролевого поведения в данном обществе.

Каждый индивид в течение своей жизни обучается исполнять самые разные роли: ребенка, ученика школы, студента, отца или матери, инженера, организатора на производстве, офицера, члена определенного социального слоя и т.д. Ролевое обучение имеет по крайней мере два аспекта: 1) необходимо научиться выполнять обязанности и осуществлять права в соответствии с играемой ролью; 2) не менее существенно приобрести установки, чувствования и ожидания соответствующие данной роли. Второй аспект представляется наиболее важным.

Некоторые люди не могут успешно выполнять свою роль, если она в процессе социализации не принята ими как стоящая потраченного времени, удовлетворяющая какую-либо их потребность, соответствующая их внутреннему миру. Понятие роли включает в себя совокупность ожиданий каждого индивида в отношении как собственного поведения, так и поведения других людей при взаимодействии в определенной ситуации. Играет ли индивид роль на «притворной», нереальной основе или в связи с приобретением им нового статуса, он всегда стремится аккумулировать установки и поведение тех людей, которые его окружают, и добиться наиболее адекватного исполнения своей роли. Очевидно, что внутреннее Я личности не остается неизменным в результате такого социального опыта. Роль, связанные с определенными занятиями, в такой степени обуславливают личностные изменения, что, даже не зная рода занятий человека, мы можем сказать, что он ведет себя, как учитель, крестьянин, предприниматель или министр. Личность и роль, которую она играет, связаны с некоторыми психологическими характеристиками, подходящими для исполнения определенных социальных ролей. Например, личность общительная, направленная на мир внешних объектов может

легко приспособиться к роли продавца. В то же время, очевидно, что ежедневное выполнение обязанностей продавца помогает становлению общительной личности. Так постепенно, в ходе ролевого обучения формируется поведение личности, характерное для ее статуса, полностью принимается уготованная ей социальная роль. Процесс воплощения в реальной социальной жизни ролевых предказаний сложен, противоречив и даже временами драматичен (овладение ролями сопряжено с мучительными размышлениями индивида, конфликтами, психологическим напряжением).

Функции, статусы и социальные роли образуют своеобразный стыковочный механизм, благодаря которому поведение человека становится предсказуемым, надежным для общества, а сам он становится носителем его культуры. Социальные статусы и роли как средства описания взаимосвязи личности и общества позволяют во многом по-новому осмыслить социальную жизнь, установить более ясные «осознаваемые» научно-логические механизмы подключения личности к сложным социальным образованиям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Майерс, Д. Социальная психология /Д. Майерс. – СПб.: Питер, 1997.
2. Кравченко, А.И. Социология: учебник /А.И. Кравченко. – М.: ПБОЮЛ Григорян А.Ф., 2001.
3. Общая социология: учеб. пособие/ А.Г. Эфендиев [и др.]; под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева. – М.: ИНФРА-М, 2002.

ТИПОЛОГИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ КОМАНДИРА ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ С ПОДЧИНЕННЫМИ

Сосенков А.С., Мацука Д.В.

Белорусский государственный университет

Взаимоотношения возникают в любой общности людей как результат их психического взаимодействия в совместной деятельности, а проявляются в способах воздействия и влияния людей друг на друга. Взаимоотношения в воинском коллективе — это система взаимосвязей, возникающая и развивающаяся между военнослужащими в процессе их взаимодействия во всех сферах воинской деятельности и сопровождаемая различными эмоциональными переживаниями индивидов, в них участвующих.

Отношения между членами коллектива обусловлены двумя факторами: основной деятельностью (формальные отношения) и межличностными отношениями (неформальные отношения). Состояние неформальных межличностных отношений в коллективе называют социально-психологическим климатом, который характеризуется прочностью внутренних связей между членами коллектива [1, с. 175].

Формальные (служебные) отношения — важнейшая основа взаимодействия людей при решении профессиональных задач, в том числе и военнослужащих в бою, на боевом дежурстве, при несении караульной и внутренней службы, в повседневной жизни. Система данных отношений предполагает неукоснительное исполнение боевых, служебных, трудовых обязанностей и ролей. Эти взаимоотношения официально закреплены в организационной структуре воинского коллектива, задаются в соответствующих руководящих документах: законах, приказах, уставах, правилах, наставлениях. В этих рамках выделяются служебно-деловые, правовые, моральные, этические и другие взаимоотношения.

Служебные отношения подразделяются на взаимоотношения «по вертикали» (между начальниками и подчиненными) и «по горизонтали» (между равными по должности и званию).

Неформальные (неслужебные) отношения, которые складываются в зависимости от индивидуальных особенностей военнослужащих, их чувств, симпатий и антипатий, коллективных идеалов и внутриколлективных ролей, охватывают общественную деятельность, отдых и досуг военнослужащих.

Существуют также межличностные и деловые отношения.

Межличностные отношения представляют собой процесс взаимодействие людей, в котором осуществляется обмен информацией, мыслями и чувствами, необходимый для обеспечения совместной деятельности и развития каждого участника общения.

Взаимопонимание между военнослужащими — это такой уровень их социального взаимодействия, при котором они осознают суть действия сослуживца, его возможности, взаимно воздействуют на достижение поставленной цели. За основу взаимопонимания в психологии берется познание людьми друг друга в процессе общения. Однако только совместной деятельности для возникновения взаимопонимания недостаточно, нужны взаимная поддержка, помощь, сотрудничество.

Особое место занимает типология межличностных отношений командира с подчиненными. Часто именно она становится одним из важных факторов формирования здорового социально-психологического климата в воинском коллективе. В основу типологии таких отношений взята система Томаса. Это своего рода инструмент управления персоналом, разработанный специально для руководителей Томасом Хендриком на основании теории эмоций американского психолога Милтона Марстона, который объяснял поведение человека, исходя из личностных особенностей и среды, в которой он действует. Он разделил среды на 2 основных типа — дружественные и враждебные. В

зависимости от личностных особенностей человек использует 4 основных типа поведения: 1) *dominance* (доминирование) – активное позитивное поведение в недружественной обстановке. Стремление к достижению целей вопреки противодействию среды; 2) *influence* (влияние) – активное позитивное поведение в благоприятной обстановке. Влияние на окружающих для создания конструктивных, дружеских взаимоотношений; 3) *steadiness* (стабильность) – пассивное понимающее поведение в благоприятной обстановке. Стабильность в выполнении задач и поддержание стабильных отношений в организации; 4) *compliance* (адаптивность) – пассивное приспособляющееся поведение во враждебной обстановке. Понимание комбинаций дает возможность прогнозировать тип действий военнослужащих.

В свою очередь, изучая поведенческие стратегии, К. Томас сделал акцент на выборе оптимального типа поведения. Для описания типов поведения людей К. Томас считает применимой двухмерную модель, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная со вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных во взаимодействие, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие типы поведения: 1) соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому; 2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого; 3) компромисс; 4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей; 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон [3].

Преобладание одной из стратегий свидетельствует о том, что человек ориентируется преимущественно на эту линию поведения в конфликте. Выбор стратегии определяется личностными и социальными факторами. Ориентация на ту или иную стратегию зависит от преобладающего отношения к окружающим, уровня агрессивности. На выбор стратегии поведения конфликте влияют возраст человека, тип деятельности, склонность к нормативному или асоциальному поведению.

Таким образом, на основании всего вышеизложенного можно отметить, что возможны различные типы межличностных отношений командира подразделения с подчиненными, которые выражаются как в повседневной жизни, так и в решении конфликтов. Взаимоотношения возникают в любой общности людей как результат их психического взаимодействия в совместной деятельности, а проявляются в способах воздействия и влияния людей друг на друга. В частности, это касается взаимоотношений в воинском коллективе. Взаимные отношения служат почвой для формирования общественного мнения в коллективе, возникновения коллективных настроений, проявляются в тех или иных традициях, выступают фактором, образующим социально-психологический климат коллектива. Характерными типами отношений в условиях воинской деятельности служат соперничество, приспособление, компромисс, избегание и сотрудничество.

ЛИТЕРАТУРА

1. Красовская, А.Е. Составляющие психологической совместности в межличностном взаимодействии / А.Е. Красовская // Социальная педагогика: теория, практика, перспективы: мат-лы 10-х социально-педагогических чтений РГСУ. – М.: РГСУ, 2007. – С. 88 – 91.
2. Система Томаса // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ict-training.ru/index.php/thomas-showall=1>. – Дата доступа: 23.04.2013
3. Тест описания поведения Томаса // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psylab.info>. – Дата доступа: 24.04.2013.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ: ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ

Казаков Д.О., Чазов О.В.

Белорусский государственный университет

Любую малую группу характеризует психологическая и поведенческая общность ее членов, которая выделяет и обособляет группу, делает ее относительно авторитетным социально-психологическим образованием.

Климат социально-психологический (от греч. klima (klimatos) – наклон) – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Это понятие обобщенно характеризует и межличностные взаимоотношения в воинском коллективе, преобладающие чувства, мнения и взаимные эмоциональные реакции его членов. Но это не простая сумма психических состояний составляющих его индивидов. Члены коллектива вольно или невольно оказывают влияние друг на друга. Поэтому чувства, эмоции, мнения людей в коллективе взаимно усиливаются, умножаются [1].

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель. Психологический климат, по его мнению, – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих. Первая составляющая – это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач

организации. Вторая составляющая – моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации. Третья составляющая – это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками [4, с. 93].

В целом, этот феномен принято называть социально-психологическим климатом коллектива организации.

В исследованиях отечественных социальных психологов (К.К.Платонова [3], Б.Д. Парыгина [2], А.А. Русалиновой, А.А. Урбанович [4], Р.С. Шакурова [5], В.М. Шепеля, А.Н. Щербань и др.) наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата. Но все они сходятся во мнении, что феномен социально-психологического климата включает понятие состояния психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния.

Социально-психологический климат как интегральное состояние организации включает целый комплекс различных характеристик. Разработана определенная система показателей, на основании которых оказывается возможным оценить уровень и состояние социально-психологического климата в организации. При его изучении за основные показатели обычно берутся следующие: удовлетворенность работников организации характером и содержанием труда, взаимоотношениями с коллегами по работе и менеджерами, стилем руководства фирмой, уровнем конфликтности отношений, профессиональной подготовки персонала. Эти же показатели успешно могут использоваться и для изучения воинского коллектива.

ЛИТЕРАТУРА

1. Давыдов, Д.Г. Управление морально-психологическим климатом воинского коллектива. Пути предупреждения и разрешения конфликтов / Д.Г. Давыдов // Ориентир. – 2009. – № 3. – С. 59–64.
2. Парыгин, Д.Б. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Д.Б. Парыгин. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
3. Платонов, Ю.П. Психология коллективной деятельности / Ю.П. Платонов. – Л.: ЛГУ, 1990.
4. Урбанович, А.А. Психология управления / А.А. Урбанович. – Минск: ГетраСистемс, 2001. – 640 с.
5. Шакуров, Р.С. Социально-психологические основы управления: руководитель и коллектив / Р.С. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990.

УРОВНИ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА

Мичурин М.И., Геливер О.Г.

Белорусский государственный университет

В психологию понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми [1, с. 128].

При изучении климата необходимо иметь в виду два его уровня. Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается организация [1, с. 129].

С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляются членами группы эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми, изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня.

Изменения климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное соединение, в другой социально-психологический климат.

По мнению Л.Г. Почебут, социально-психологический климат – это состояние психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. Климат – это не сумма групповых состояний, а их интеграл [1, с. 130].

Социально-психологический климат (СПК) – это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива.

Социально-психологический климат – это преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера или психический настрой коллектива, проявляющийся как в отношениях людей друг к другу, так и в их отношениях к общему делу. СПК является одним из наиболее важных элементов в общей системе условий существования и жизнедеятельности человека. [2].

ЛИТЕРАТУРА

1. Понятие о воинском коллективе // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.teachpro.ru/EOR/School/%5COBJSupplies10/Html/der10172.htm>. – Дата доступа: 20.03.2013.
2. Атаманчук Г.В. Управление: сущность, ценность, эффективность: учеб. пособие для вузов / Г.В. Атаманчук – М.: Академический проект; Культура, 2006. – 328 с.

КОНФЛИКТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ВЫРАЖЕННОСТИ КОНФЛИКТА

Тункевич В.В., Грицук А.Е.

Белорусский государственный университет

Под конфликтностью личности понимается ее интегральное свойство, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими независимо от того предшествуют ли этому проблемные ситуации [1, с. 43].

Профилактика конфликтов требует от командира не только знания способов воздействия на коллективную, групповую психологию, но и знания особенностей индивидуальной психологии, умения влиять на поведение отдельных военнослужащих. При этом важно учитывать, что существуют психологические типы, играющие особую роль в генерировании конфликтов, выделяющиеся некоторыми специфическими чертами характера. Их называют конфликтными личностями. Такие военнослужащие ускоряют процесс развития конфликтной ситуации в негативном направлении. Поэтому, по мнению специалистов, важным условием предупреждения конфликтов является умение своевременно распознать военнослужащих подобного рода и принять по отношению к ним соответствующие меры, нейтрализующие их негативную роль [2, с. 19].

Наиболее часто, по мнению психологов, встречаются следующие разновидности конфликтных личностей:

1. Конфликтная личность демонстративного типа. Стремится постоянно быть в центре внимания. Любит хорошо выглядеть в глазах других. Ее отношение к людям определяется тем, как к ней относятся другие. Человек подобного типа легко себя чувствует в поверхностных конфликтах, возникающих по мелким причинам. Но хорошо приспосабливается и к конфликтным ситуациям другого рода. Преобладает эмоциональное поведение, рациональное начало выражено слабо. Планирование своей деятельности осуществляет от случая к случаю и слабо воплощает его в жизнь. Кропотливой, систематической работы избегает. Не уходит от конфликтов, в ситуации спора чувствует себя неловко. Часто сам оказывается источником спора, но сам таковым себя не считает.

2. Конфликтная личность ригидного типа. Подозрителен. Прямолинеен и негибок. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение недоброжелательности со стороны окружающих воспринимает как обиду. Малокритичен по отношению к своим поступкам. Болезненно обидчив, сильно чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

3. Конфликтная личность неуправляемого типа. Это человек импульсивный, недостаточно себя контролирующий. Его поведение трудно предсказуемо. Часто ведет себя вызывающе, агрессивно. В запале не обращает внимания на общепринятые нормы поведения в коллективе. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения своей собственной значимости. Во многих своих неудачах склонен обвинять других. Не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить свои планы в жизнь. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с общими целями группы и с конкретными обстоятельствами. Из прошлого опыта, даже горького, извлекает мало уроков, полезных для будущего.

4. Конфликтная личность сверхточного типа. Скрупулезно относится к работе. Препядствует повышению требования к себе и окружающим, создавая впечатления придирок. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям. Склонен предавать излишнее значение замечаниям окружающих. Может разорвать отношение с друзьями из-за кажущейся обиды. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи подчас расплачиваясь болезнями (бессонница, головные боли и т.п.). Сдержан во внешних, особенно эмоциональных проявлениях. Слабо чувствует реальные взаимоотношения в группе.

5. Конфликтная личность бесконфликтного типа. Неустойчивая оценка в мнениях. Внутренне противоречив. Обладает легкой внушаемостью. Зависит от мнения окружающих. Характерна некоторая непоследовательность в поведении. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуации. Недостаточно хорошо видит перспективу. Излишне стремится к компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Почти не задумывается над причинами и последствиями поступков как своих, так и окружающих [1, с. 148].

Решение проблемы конфликтных личностей является одной из сложных задач, возникающих перед командиром. Конечно, может показаться, что проще всего ее решить, избавившись от личности подобного рода. Но на практике это далеко не всегда оказывается возможным. Поэтому наиболее приемлемым способом нейтрализации негативных воздействий со стороны конфликтных личностей

является формирование в организации устойчивого нравственно-психологического климата, способного надежно противостоять любым негативным тенденциям [3, с. 31].

Таким образом, конфликтная личность часто является причиной конфликтов, в результате чего военнослужащие будут иметь высокий уровень конфликтности в межличностных отношениях, что позволяет использовать уровень конфликтности личности как показатель выраженности конфликта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2005. – 400 с.
2. Колужный, А.С. Конфликты в коллективах военнослужащих: учеб. пособие. / А.С. Колужный. – Н.Новгород: НГТУ, 2004. – 33 с.
3. Анашкин, О.И. Конфликты в воинских коллективах / О.И. Анашкин, О.К. Лебедев // Ориентир. – 2004. – № 5. – С. 48–51.

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Семашкевич А.В., Сивец О.В.

Белорусский государственный университет

Благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

В качестве характеристик благоприятного СПК называются следующие: 1) в коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между работниками, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями; 2) в коллективе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам; 3) в коллективе высоко ценят такие черты личности как принципиальность, честность, трудолюбие и бескорыстие; 4) члены коллектива активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности; 5) успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива; 6) в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

Кроме того, по мнению Р.С. Немова, признаками благоприятного социально-психологического климата являются: 1) доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; 2) доброжелательная и деловая критика; 3) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; 4) отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; 5) достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; 6) удовлетворенность принадлежностью к коллективу; 7) высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; 8) принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр. [2, с. 10].

Характеристики неблагоприятного СПК: 1) в коллективе преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу, присутствует соперничество; члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более близкому отношению друг с другом, критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов, люди позволяют себе принимать личность другого, каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению остальных; 2) в коллективе отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях, он заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляют враждебность; 3) такие черты личности, как принципиальность, честность, трудолюбие, бескорыстие, не в почете; 4) члены коллектива инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, коллектив невозможно поднять на общее дело; 5) успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство; 6) в коллективе возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности; 7) в трудных случаях коллектив не способен объединиться, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения; коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами.

Результатом положительного социально-психологического климата является улучшение социальных показателей профессиональной деятельности коллектива. Атмосфера той или иной группы проявляется через характер психической настроенности людей, которая может быть деятельностной или созерцательной, жизнерадостной или пессимистичной, будничной или праздничной. Наиболее очевидными проявлениями благоприятного психологического климата

являются внимание, расположение, обоюдная симпатия, а также духовный подъем и жизнерадостность, которые опираются на ясные цели, привлекательные задачи совместной деятельности, обстановку взаимной ответственности и требовательности людей друг к другу. Основой благоприятного СПК являются общественно значимые мотивы отношения к деятельности у членов коллектива. Оптимальное сочетание этих мотивов возможно в том случае, если задействовать три компонента: материальную или моральную заинтересованность к деятельности, непосредственный интерес к этому процессу, гласное обсуждение результатов деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аникиеева, Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникиеева. – М.: Просвещение, 1999. – 319 с.
2. Немов, Р.С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива / Р.С. Немов. – М.: Знание, 1982. – 64 с.

РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ДЕЛЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО ОФИЦЕРА

Клименко А.А., Романенко С.Ю.

Минский государственный высший авиационный колледж

Современная общественно-экономическая ситуация требует существенных изменений целей, содержания и организации высшего образования. Ключевой инновацией в деле подготовки офицерских кадров является ориентация на формирование и развитие творческой личности.

В настоящее время наряду с разработкой специфических моделей специалистов различных профилей представляет интерес подход к созданию единой (не зависящей от специальности) психологической модели «идеального» молодого офицера. Анализ требований, предъявляемых к кандидатам на офицерские должности, позволяет выделить приоритетные качества специалиста [1], представленные в порядке уменьшения их значимости: способность к постоянному профессиональному росту; коммуникабельность, общительность, неконфликтность; способность к обучению и постоянное самосовершенствование; активность и энергичность; трудолюбие и стремление к повышению качества своего труда; стрессоустойчивость; четкость целей и ценностных ориентаций, целеустремленность; предприимчивость и инициативность; способность к риску; стремление к лидерству; независимость; восприимчивость к инновациям; теоретическая подготовка.

Несмотря на то, что «теоретическая подготовка» поставлена на последнее место, она является важной и предполагает наличие у молодого специалиста достаточно хороших профессиональных знаний, подтвержденных «качеством» диплома, а также понимание всех ступеней своей работы. Но, по мнению руководящего офицерского состава, недостаточная профессиональная подготовка является делом времени и может быть удачно компенсирована в первое время хорошей подготовкой в социально-психологическом плане.

Первые же места данного перечня занимают важнейшие личностные особенности, на воспитание которых и должны быть ориентированы, с одной стороны, образовательные учреждения, а с другой стороны сами будущие специалисты. Соответственно, адекватное совершенствование образовательного процесса возможно только на основе взаимодействия профессорско-преподавательского состава и курсантов, на базе изучения желаний и возможностей обучающихся. Этому уделяется большое внимание со стороны государства. Министерство обороны с этой целью проводит систематический мониторинг, включающий анкетирование курсантов.

Вместе с тем подобные исследования, безусловно, необходимы и внутри каждого учебного заведения. Образовательные и систематизированные результаты опросов обеспечат руководство объективной информацией о состоянии процесса подготовки будущих специалистов и послужат основой для разработки психологического сопровождения процесса управления качеством профессиональной подготовки. Именно психологическая служба вуза призвана решать важнейшие задачи мониторинга процесса формирования личности специалиста и психологического сопровождения процесса повышения качества подготовки профессионала.

Основными направлениями работы психологической службы с курсантами по психолого-акмеологическому сопровождению процесса становления профессионала являются следующие: профессиональный психологический отбор; психодиагностическое обследование первокурсников с целью выявления личностных особенностей курсантов и прогнозирование их личностно-профессионального развития; систематический контроль динамики становления личности профессионала [3]; психологическое профконсультирование, где вырабатываются индивидуальные рекомендации (почему, что и как надо развивать и корректировать в ходе профессионального обучения); психокоррекционная работа (психологические тренинги) [4].

В Минском государственном высшем авиационном колледже уже в течение многих лет существует социально-педагогическая и психологическая служба, одним из направлений работы

которой является проведение исследований, позволяющих выделить глубинные причины важнейших проблем профессионального обучения. Активное участие в работе данной службы принимают не только преподаватели, но и курсанты. Они участвуют в обсуждении проблемы исследования, в разработке инструментария, сборе материала, в его количественной и качественной обработке, в систематизации и обобщении полученных результатов. Курсанты старших курсов при выполнении курсовых работ на основе полученных психологических данных разрабатывают как психологические, так и педагогические средства решения проанализированных проблем. Таким образом, работа в социально-педагогической и психологической службе является хорошей практикой для будущих офицеров.

Одно из исследований социально-педагогической и психологической службы было посвящено проблеме мониторинга оценки качества воспитания учащихся с целью: выявления установок и ценностных ориентаций курсантов, связанных с созданием семьи и отношением к собственному здоровью; изучения отношения курсантов к проблемам общественной, экономической и социальной жизни.

В исследовании приняли участие 240 курсантов высшего и среднего уровня обучения, из них – 70 курсанты-девушки, что позволило выявить гендерные различия в установках и ценностных ориентациях молодых людей и девушек в вопросах создания семьи и отношению к собственному здоровью.

Качественный анализ результатов исследования позволил сделать следующие выводы.

1. У большинства молодых людей и девушек мнения о жизненных ценностях и отношении к собственному здоровью совпадают. Что позволяет сделать вывод о том, что у современной молодежи нет ярко выраженных гендерных различий в установках и ценностных ориентациях по данным аспектам.

2. Анализ ответов опрашиваемых об отношении к собственному здоровью свидетельствует, что курсанты всё ещё слабо ориентированы на здоровый образ жизни, ссылаясь на нехватку силы воли и времени для поддержания здоровья.

3. Ответы на вопросы, связанные с отношением курсантов к проблемам общественной и социально-экономической жизни, выявили недостаточно развитую гражданскую позицию у учащейся молодежи колледжа. Так, только 62% опрашиваемых испытывают гордость за свою страну (8% - не испытывают, 30% - затрудняются ответить). 28% считают проявления национализма в молодежной среде нормальным явлением.

Таким образом, результаты данного исследования свидетельствуют о необходимости совершенствования системы воспитания молодежи, дальнейшего развития гражданской позиции и установок на здоровый образ жизни. Необходимо развивать нравственное сознание молодежи, которое будет проявляться в понимании социальной значимости будущего специалиста, в серьезном отношении к службе, в продуманном выборе принимаемых решений, в чувстве ответственности за судьбу страны, в глубоком уважении старшего поколения, в чутком общении с ними. Важнейшим направлением в работе социально-педагогической и психологической службы является просветительская и развивающая помощь преподавателям вуза в деле повышения уровня их психологической квалификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чепринцева, С.В. Профессиональное управление конкурентноспособностью молодых специалистов: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Иволгина. – Тверь, 2003. – 22 с.
2. Белкин, А.С. Основы возрастной педагогики / А.С. Белкин. – Москва: Academia, 2000. – 187 с.
3. Реан, А.А. Психодиагностика личности в педагогическом процессе / А.А. Реан. – СПб.: Питер, 1996. – 386 с.
4. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс / Андреев В.И. – Казань: КГУ, 1996. – 567 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Хомченко В.А., Радевич В.А.

Белорусский государственный университет

Термин «воинская дисциплина» обозначает, во-первых, совокупность психических и социально-психологических механизмов, которые обеспечивают соответствие индивидуального и группового поведения военнослужащих законам и уставам, и, во-вторых, определенную совокупность осознанных и неосознанных психологических представлений, на которую опирается практика воинской дисциплины.

Концепция дисциплины всегда формируется под влиянием той или иной теории, которая и обуславливает характер практических дисциплинарных требований.

Центральным вопросом психологических основ воинской дисциплины является содержание и структура механизма регуляции поведения военнослужащих. Этот механизм включает:

индивидуально-личностную дисциплинированность каждого воина – как рядовых, так и начальников;

коллективную дисциплинированность как свойство хорошо организованного и воспитанного воинского подразделения, выработавшего свои внутренние социально-психологические механизмы порядка;

искусство дисциплинарного управления, составляющее важнейшее военно-профессиональное качество командира.

Все три звена находятся в тесной взаимосвязи. Воинская дисциплина создается каждым отдельным воином и коллективными делами подразделения в целом. Эти две силы взаимно поддерживают друг друга: трудно быть дисциплинированным в одиночестве, без коллективной поддержки невозможно представить себе дисциплинированное подразделение, состоящее из недисциплинированных военнослужащих. Точно так же невозможно достижение высокого уровня дисциплины без компетентного и твердого управления командира.

Для уяснения психологических основ дисциплины следует исходить из Дисциплинарного устава, где дано определение, которым пользуются в Вооруженных Силах: «Воинская дисциплина есть строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных законодательством Республики Беларусь и воинскими уставами». Смысл этого определения прост: законы, уставы надо соблюдать. Соблюдение законов – это законопослушное поведение. Соблюдение уставов – это уставное поведение. Соблюдение порядка, установленного приказом командира, – это подчинение. Все эти виды поведения можно объединить, представив его как нормативное, или правилосообразное, поведение, поскольку законы и уставы содержат определенные нормы (правила). Итак, нормативным называется всякое поведение, которое планируется и осуществляется как соблюдение той или иной нормы. Норма служит также критерием для оценки поведения: дисциплинированное поведение соответствует той или иной норме; недисциплинированное – ее нарушает. Не всякое поведение строится именно так, т.е. не всякое поведение является нормативным.

Для того чтобы строить поведение с учетом нормы, нужна прежде всего сама норма. Если для той или иной ситуации конкретной нормы нет, то человек может действовать в этой ситуации по своему разумению, на основании оценки сложившейся обстановки и принятия решения, которое исходит также и из целей и потребностей этого человека и других людей. Если человек в этих условиях хорошо ориентируется, правильно оценивает свои возможности, предвидит вероятные последствия, если он принимает во внимание не только свои интересы, но и интересы окружающих, его поступок получит общественное одобрение.

Таким образом, воинское поведение может планироваться и осуществляться как правилосообразное и как целесообразное. В первом случае оно приводится в соответствие с нормой (правиллом), во втором – с целью. Правила действуют постоянно, цели – определяются и формулируются для каждого конкретного случая, для той или иной ситуации. Приказ командира может быть нормообразующим и целеобразующим. Нормообразующий приказ устанавливает определенные правила поведения подчиненных, целеобразующий – определяет цели (задачи), сроки их выполнения, используемые средства и т.д.

В составе воинской дисциплины можно выделить несколько уровней. Во-первых, это универсальная воинская дисциплина, основывающаяся на нормативных обязанностях военнослужащих, которые зафиксированы в уставах, и в равной степени относящаяся ко всем военнослужащим. Вторая форма – дисциплина управления, основанная на нормах управления подчиненными. Дисциплина управления опирается на обязанности командиров и начальников и на нормы, которые должны реализоваться в процессе командования и организаторской деятельности.

Третья составляющая воинской дисциплины – дисциплина подчинения. Как и универсальная дисциплина, дисциплина подчинения относится ко всем военнослужащим, но отличается от нее межличностным характером. Это дисциплина одной-единственной нормы – нормы подчинения командиру (начальнику). При этом на отношения подчинения всегда влияют личные качества начальника, его авторитет, управленческая компетентность, а также чувства, которые испытывает к нему подчиненный.

Итак, ориентиром во всех дисциплинарных процессах является норма. Норма поведения – это предписание относительно того, как люди должны вести себя в определенных условиях. Нормы делятся на формальные и неформальные. Формальными являющиеся нормы, предусмотренные законами государства и подзаконными актами, например воинскими уставами. Неформальная норма – это групповое ожидание относительно того, как должен себя вести, какого образа мыслей придерживаться и что чувствовать человек, принадлежащий к данной группе. Неформальная норма – один из очень суровых элементов групповой психологии. «Дедовщина» как раз и вырастает на почве таких норм.

Нормы действуют в системе отношений «человек – человек» и «человек – социальный предмет». Это означает, что люди имеют определенные обязательства по отношению друг к другу и к предметам и явлениям, представляющим собой материальные или духовные ценности. Так, например, хорошо известно, что требования воинской дисциплины распространяются на отношения воина к своему оружию и боевой технике.

Однако нормы действуют только тогда, когда надлежащим образом усвоены. При этом процесс их усвоения отличается от усвоения любой другой информации: нормы не сложны по содержанию, но подвергаются значительному влиянию личностных предпочтений индивида. Помимо этого, их принятие или непринятие обуславливается симпатией или антипатией к тому человеку, под руководством которого они изучаются. Затронув понятие мотивации, мы перешли к более сложной части вопроса о психологических основах дисциплины, а именно – к вопросу о том, что нужно для того,

чтобы все военнослужащие строго и точно соблюдали порядок и правила, установленные законами, воинскими уставами и приказами командиров (начальников).

Рассмотрим внимательнее статью 2. Дисциплинарного устава: «Воинская дисциплина основывается на осознании каждым военнослужащим воинского долга и личной ответственности за защиту Республики Беларусь». Эта статья утверждает, что военнослужащие будут соблюдать законы и уставы тогда, когда они проникнутся сознанием воинского долга, прочувствуют свою ответственность за защиту Отечества, будут преданны своему народу. Обо всем этом можно сказать и короче: за правопослушным поведением воина стоят его патриотизм, гражданственность, социальность и человечность. Эти факторы с точки зрения психологии и являются мотивами законопослушного поведения военнослужащих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маклаков, А.Г. Военная психология: учеб. для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб., 2007.
2. Утлик, Э.П. Психология воинской дисциплины / Э. П. Утлик // Военная психология: методология, теория, практика: учеб.-метод. пособие / П. А. Корчемный [и др.]; под редакцией П. А. Корчемного. – М., 1996.

МОТИВАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Метелица А.И., Гомель Н.И.

Военная академия Республики Беларусь

Решение задач исследования мотивации военно-профессиональной и учебной деятельности курсантов предполагает проведение всестороннего теоретического анализа разработанности данной проблемы.

Американские ученые М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [10] разделяют теории мотивации на две категории: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей поступать так, а не иначе. Они освещены в работах А. Маслоу, Д. Мак-Клеllandа, Ф. Герцберга [9],[13]. Процессуальные теории мотивации основываются, в первую очередь, на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. К числу основных процессуальных теорий можно отнести теорию ожидания В. Врума [3], теорию справедливости и модель мотивации Портера-Лоулера [12].

Рассматривая проблему психологической природы и содержания профессиональной мотивации личности, а именно в ее ракурсе мы и рассматриваем военно-профессиональную мотивацию, отечественные психологи исходят из того, что любая форма поведения и деятельности может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, деятельности, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. Соответственно в первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т. п., а во втором – о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации. Так, А. Н. Леонтьевым [8] мотивация рассматривается как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. С точки зрения Е. П. Ильина [6], мотивация представляет собой динамический процесс формирования. В. Е. Орел [11] полагает, что «профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляя ее на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности». Мотивация профессиональной деятельности рассматривается Н.В. Бойцовой [2] как «сложноорганизованная система в более сложной метасистеме – личности». В качестве характеристик мотивации профессиональной деятельности она рассматривает ценностно-смысловое содержание, предметную направленность деятельности и динамические свойства мотивации. Профессиональная деятельность, с ее точки зрения, определяется такими видами побуждений, как мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки. Профессиональная мотивация всегда обусловлена спецификой профессиональных задач. Характеризуя профессиональную мотивацию, исследователи указывают на значимость таких побуждений, как профессиональные намерения, профессиональные ожидания, профессиональные интересы, мотивы и стимулы выбора профессии и т. п.

Анализ разработанности проблемы мотивации показывает, что вышеназванные авторы не ставили своей целью исследовать проблему мотивации применительно к воинской деятельности. Разработкой проблемы мотивации занимались ряд советских военных психологов и педагогов. Однако исследование ими мотивации проводилось в связи с задачами по изучению личности воина и проблем воинской деятельности. Таким образом, в работах российского психолога А.В. Барабанщикова [1] было сформулировано понимание мотивов деятельности воинов, показано проявление конкретных форм побуждений, обоснованы их значимость, единство, наменены задачи по их формированию в процессе учебной и служебной деятельности. А.В.Барабанщиков, И.Ф.Феденко, Л.Ф.Железняк [1] рассматривают мотивы как активные внутренние силы, побуждающие человека к постановке целей, действиям, поступкам и деятельности в целом по достижению этих целей. Мотивам будущих офицеров свойственна определенная совокупность содержательных и динамических характеристик.

Содержательные преимущественно связаны с внутренними особенностями деятельности, а динамические в большей мере зависят от личностных особенностей. Мотивация выступает как реальный «двигатель» активности курсантов и мощный регулятор их поведения, характеризует их с содержательно-деятельностной, функциональной стороны и, в конечном счете, степень их социальной зрелости. Сформированная у курсантов устойчивая и действенная мотивация военно-профессиональной деятельности в перспективе является основой для проявления ими постоянного стремления к совершенствованию профессиональной квалификации.

М.И.Дьяченко [4], проводя психологический анализ боевой деятельности, исследовал роль мотивов в ее структуре. Им была выявлена устойчивая зависимость морально-психологической готовности воинов к боевым действиям от уровня развития их мотивов.

Н.Ф.Феденко [1] изучал мотивы как один из важнейших компонентов психологии личности воинов. Он пришел к выводу, что положительные мотивы деятельности являются не только целью воспитания, но и предпосылкой к его успеху. При оценке поведения личности, по его мнению, надо учитывать какими мотивами продиктованы его поступки. В связи с этим им были обоснованы пути выявления мотивов у военнослужащих.

Л.Ф.Железняк [5] рассматривал мотивацию личности в русле изучения и формирования военно-профессиональной направленности у курсантов и офицеров. Им было определена роль мотивов в ее структуре, уточнено проявление их форм, предложена их классификация, обосновано, что система мотивов является стержнем военно-профессиональной направленности личности.

В.И.Ковалевым [7] наиболее широко из российских военных психологов была исследована мотивация военно-профессиональной деятельности. Им было выявлено, что эффективность деятельности в решающей степени зависит от мотивации – побудительных причин, обуславливающих определенное отношение личности к этой деятельности. Он проводил свои исследования в военно-учебных заведениях.

В.П.Давыдов [1] исследуя процесс воспитующего обучения в ВУЗах, обосновал необходимость формирования у курсантов позитивных мотивов деятельности и раскрыл зависимость их субъективного отношения к учебе от мотивов учения. Однако более детального освещения эта проблема в его исследовании не получила.

В основе мотивов военно-профессиональной деятельности лежат как личностные, так и общественно значимые потребности, в той или иной степени интериоризованные индивидом. Мотивы как сознательно и субъективно принятые индивидом решения подготавливают целенаправленность и предсказуемость профессионального поведения, хотя и не обеспечивают его. С этих позиций мотивы военно-профессиональной деятельности рассматриваются нами как осознанные внутренние побуждения человека, определяющие направленность его активности в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на различные стороны этой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.), или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (зарплаток, льготы и т. п.).

Мотивация воинской службы включает в себя все виды побуждений: потребности, мотивы, стимулы, интересы, ценностные ориентации, цели, установки, идеалы и т. д. Содержание и соотношение этих и других побуждений и определяет структуру мотивации воинской службы как вида профессиональной деятельности и самоопределения. Мотивация как процесс становления и реализации совокупности внутренних побуждающих сил воинской службы связана с каждым из этих побуждений. Порозы эти феномены существуют только в абстракции, в действительности же они интегрируются в единую систему ценностно-мотивационных факторов социальной активности личности и не могут не определять ее характер и направленность.

В целом, несмотря на отсутствие строго однозначного определения военно-профессиональной мотивации во всем многообразии теоретических и методологических подходов к ее пониманию, значительно затрудняющее ее практическое исследование, многими авторами отмечается, что военно-профессиональная мотивация определяется сложным соотношением различных побуждений, входящих в потребностно-мотивационную сферу и рассматривается как движущий фактор развития профессионализма личности.

Мотивация относится к одному из наиболее сложных и наименее изученных явлений психического мира личности. В этом заключается одна из причин недостаточно широкого учета и использования мотивационных механизмов в социальной практике, в том числе в деятельности преподавателей, командиров по воспитанию и обучению курсантов ВУЗов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанщиков, А.В., Основы военной психологии и педагогики / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Н.Ф. Феденко; под ред. А.В. Барабанщикова. – М.: Мысль, 1988
2. Бойцова, Н.В. Закономерности формирования профессиональной деятельности преподавателя высшей школы / Н.В. Бойцова // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elar.uniar.ac.ru/jspui/02020100.pdf>. – Дата доступа: 18.12.2012.
3. Врум, В. Теория ожидания В.Врума / В.Врум // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.delovgoru.ru/sales/trading13/personnel04.php>. – Дата доступа: 20.12.2012.
4. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, С.Л. Кандыбович; под ред. М.И. Дьяченко. – Минск: Харвест, 2006. – 426 с.
5. Железняк, Л.Ф. Военно-профессиональная направленность, ее изучение и формирование у курсантов военных училищ / Железняк, Л.Ф. М.: ВПА, 1976. – 50 с.
6. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб, 2007. – С.3-5.
7. Ковалев, В.И. Мотивация воинской деятельности / Ковалев, В.И. – М.: ВА им М.В.Фрунзе, 1975. – 71 с.

8. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. Конспект лекции / А.Н. Леонтьев. – М.: Изд-во МГУ, 1971. – 40 с.
9. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-изд. – СПб: Питер, 2011. – 352 с.
10. Мескон, М.Х. Основы менеджмента/ М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; под ред. М.Х. Мескон // [Электронный ресурс]. – 1997. – Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man117.htm>. – Дата доступа: 18.12.2012.
11. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С.90–101.
12. Портер, Л. Модель Портера-Лоулера/ Л.Портер, Э.Лоулер // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/model-portera-loulera.html>. – Дата доступа: 20.12.2012.
13. Сопоставление теорий Маслоу, Мак-Клелланда и Герцберга/ А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecouniver.com/524-sopostavlenie-teorij-maslou-mak-klellanda-i.html>. – Дата доступа: 18.12.2012.

СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ КУРСАНТОВ В ОТНОШЕНИИ ВОИНСКОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛОРУССКОЙ АРМИИ

Гусак Н.И., Пирштук Т.Е.

Белорусский государственный университет

Вооруженные Силы – это сложный социальный организм, являющийся неотъемлемой частью современного общества. Их развитие и состояние всегда обусловлены тенденциями развития самого общества. Современное общество переживает период разносторонних реформ во всех сферах жизни. Изменить общество невозможно, не изменив взгляды людей, которые должны обладать современным стилем мышления и деятельности.

Формирование гражданского общества невозможно без высокой культуры граждан, их высокой духовности, активного и заинтересованного участия в общественной жизни. Механизмом формирования общественного сознания, культуры, духовности выступает социализация, результатом которой выступает стабильная система убеждений. Наше отношение к людям, явлениям, вещам и событиям предопределяется многими факторами, но, в конечном счете, нашими оценками. Собственно говоря, социальная установка – это и есть наше отношение к кому-либо или к чему-либо, сложившееся на основе знания и оценки. Тема социальной установки является одной из центральных для социальной психологии в целом. Социальная установка составляет тот основной компонент сознания, который регулирует наше поведение по отношению к чему-либо или кому-либо, т.е. является нашей predisположенностью определенным образом воспринимать обстоятельства и соответственно реагировать на них. Это то, что обычно принято называть взглядами, убеждениями, позицией и т.д. Любая социальная установка содержит три обязательных элемента: знание о ком-то или о чем-то, эмоционально-оценочное отношение к объекту установки и готовность действовать определенным образом в соответствии с двумя предыдущими элементами.

В настоящее время возрастает социальная значимость авторитета и социализированных личностных качеств офицера, степень включенности военнослужащих как группы с социально значимым инновационным потенциалом, диапазоном возможностей в жизнь современного общества. В военном образовательном учреждении происходит усвоение установок, ценностей и ролей воина и профессионала, офицера как субъекта организации военной деятельности. Специфичность условий социализации курсанта выражается в строгой регламентации жизнедеятельности, трансляции особых ценностей: долг, честь, мужество, иерархичности социальных ролей (субординации), в аспектах гендерной групповой изолированности личности, поведенческих паттернов (дисциплина).

Проблема формирования социальных установок в отношении воинской службы у курсантов военных вузов носит комплексный и междотраслевой характер, относится к числу весьма важных и актуальных проблем современной военной школы. Здесь переплетаются интересы военной педагогики и психологии, социологии, философской и социологической аксиологии. Целью нашего исследования мы ставили выявить социальные установки курсантов в отношении воинской службы. При определении методологических оснований работы мы опирались на исследования С.С. Соловьева по определению факторной структуры ценностных ориентаций кадровых военнослужащих и курсантов, труд П.А. Абрамовой по изучению факторов формирования профессиональной мотивации курсанта и развитие профессионализма офицера, Д.Г. Давыдова по изучению факторов восприятия образа армии, являющегося ориентиром деятельности, исследования психолого-педагогической сущности и взаимосвязи понятий «ценностные ориентации», «ценностные отношения», «социальные установки» А.П. Кукса.

Исследование социальных установок курсантов в отношении воинской службы было проведено среди курсантов 1-4 курсов военного факультета в Белорусском государственном университете. Выборка составила 80 человек (n=80). Для исследования социальных установок курсантов были предложены ряд методик: опросник «Установки на военную службу» Д. Г. Давыдова; методика личностного дифференциала; анкета, предназначенная для выявления установок на продолжение службы после окончания университета.

Полученные данные обрабатывались с помощью пакета статистических программ SPSS 12.0 for Windows. Для статистической обработки данных использовались: коэффициент χ^2 , непараметрические тесты Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, коэффициент корреляции Пирсона.

При обработке результатов методики «Установки на военную службу», была обнаружена статистически значимая отрицательная корреляция между курсом обучения и установкой на военную службу по призыву ($r=-0,249$; $p=0,026$). Полученные результаты позволили сделать вывод: чем старше курс, тем менее позитивное отношение к воинской службе по призыву. Различия между курсами в уровне выраженных установок на военную службу по призыву являются статистически значимыми ($\chi^2=13,122$, $p=0,041$). На младших курсах чаще встречается более позитивное отношение к военной службе по призыву, на старших – менее позитивное. По критерию «установки на службу по контракту» есть статистически значимые различия в показаниях между курсами ($\chi^2=14,753$ $p=0,022$). На младших курсах также чаще встречается более позитивное отношение к воинской службе по контракту, на старших – менее позитивное.

По результатам анкеты, предназначенной для выявления установок на продолжение службы после окончания университета, на 1-м курсе желают служить после окончания ВУЗа – 70% курсантов, на 4-м показатель снижается до 45%. На 1-м курсе не было выявлено курсантов, которые поступили в ВУЗ, чтобы получить бесплатное высшее образование и уволиться из Вооруженных Сил, а на 4-м курсе показатель по данному критерию составляет 25%.

Результаты проведения методики личностного дифференциала разделяются на 3 фактора: оценка, сила, активность. Полученные данные фактора «оценка» показывают, что на 2-м курсе значение фактора снижается по сравнению с 1-м, на 3-м - незначительно повышается, на 4-м снова снижается. Между 1-м и 2-м курсами разница в баллах составила 54, 7%, а между 1 и 4 курсами – 55,4%.

Что же касается фактора «сила», то здесь так же, как и в результатах предыдущего фактора, более позитивно настроены курсанты 1-го курса, о чем свидетельствуют относительно высокие баллы оценки уверенности офицера в себе, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Разница между баллами на 1-м и 4-м годах обучения составила 9,05 баллов, что в процентном соотношении составило 72,7%.

По фактору «активность» результаты расположились следующим образом: из 21 возможного балла курсанты 1-го года обучения оценили фактор активности офицера в 12, 60 баллов; 2-го года – в 5,15 баллов; 3-го – в 5,65 баллов; 4-го курса - в 8,65 баллов. Разница в баллах между 1-м и 4-м курсами составила 31,3%.

Наибольшую разницу между 1-м и 4-м курсом показал фактор «сила» – 72,7%, наименьшую – фактор «активность» – 31,3%.

Курсанты первого курса в сравнении с курсантами других курсов более высоко оценивают современного офицера по факторам «оценка», «сила» и «активность». В их восприятии современный офицер привлекателен, наделен позитивными, социально желательными качествами, волевой, сильный, решительный, самостоятельный, обладает высоким уровнем активности.

Было проведено сравнение уровня выраженности измеренных в исследовании признаков (установки на военную службу (призыв, контракт, интегральный показатель), образ офицера (оценка, сила, активность)) у тех курсантов, которые собираются после ВУЗа связать свою жизнь со службой в армии, и тех, кто хочет получить образование и уволиться из рядов Вооруженных Сил. Результаты показывают, что различия не установлены ($p \geq 0,178$).

Опираясь на данные результатов исследования можно сделать вывод, что курсанты, которые хотят продолжать служить, относятся к образу офицера и установкам на военную службу так же, как и курсанты, которые в дальнейшем не проявляют желания связать свою жизнь с военной службой.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что социальные установки курсантов 1-го курса в отношении воинской службы, образа офицера, желания служить после окончания ВУЗа более позитивны, чем у курсантов 4-го курса, то есть к старшему курсу, социальные установки курсантов в отношении воинской службы несколько снижаются.

На формирование социальных установок курсанта оказывают влияние следующие факторы: наличие довузовской военно-патриотической подготовки и воспитания, качество профессионального отбора, качество военного образования и тип военно-учебного заведения, финансирование военной деятельности, условия профессионального роста и совершенствования (система материальных и моральных стимулов, система дополнительной подготовки и повышения квалификации, условия организации труда офицера), морально-нравственные факторы, наследование профессии при условии наличия высокого уровня профессиональной мотивации и личных способностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Давыдов, Д.Г. Социально-психологическое исследование имиджа Вооруженных Сил России в молодежной среде / Д. Г. Давыдов // Ежегодник Российского психологического общества: Специальный выпуск – М., 2005. – С. 146-148.
2. Дегтярев, А.К. Курсанты ВУЗов: жизненные стратегии и инновационный потенциал / А.К. Дегтярев, Е.Ю. Литвиненко // Социологические исследования. – 2003. – № 12. – С. 69-75.
3. Кукса, П. А. Формирование ценностных ориентаций и установок у курсантов военных вузов в процессе воспитания и учебной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / П.А. Кукса. – Санкт-Петербург, 2003. – 248 с.

ПСИХОЗОНДИРОВАНИЕ И ПСИХОКОРРЕКЦИЯ ПО МЕТОДУ АКАДЕМИКА И.В.СМИРНОВА

Воронюк С.И., Гормаш А.М.

Белорусский государственный университет

Ученые-психологи сегодня всерьез озабочены перспективой надвигающейся эпохи психотерроризма. Это связано с усиленной разработкой в последние годы методик скрытого психического воздействия на человека. Только в США более 140 институтов заняты этой проблемой. Подобные исследования проводились в СССР и, по некоторым данным, проводятся в современной России, например, в Центре психофизиологии МВД, научно-производственном объединении «Энергия», научно-производственным предприятием «Квант», Институте проблем материаловедения и т.д. Если исходить из материалов открытых публикаций, на сегодняшний день самых больших успехов на этом поприще удалось добиться российско-американской корпорации «PSYCOR», «Сайкотекнологиз корпорейшн»; руководимой И.В. Смирновым. В настоящий момент, корпорация объединяет в себе: Институт компьютерных психотехнологий и психоанализа, НИИ психологии РАН, PsychotechnologiesCorp.(США), Кафедру психологии Российского университета им. Дружбы народов и является ведущей в мире в области разработок и реализации технических решений, позволяющих осуществлять прямой ввод-вывод информации из подсознания человека.

И.В. Смирнов со своими единомышленниками существенно развил специальное научное направление – психозологию. Предметом психозологии, то есть областью ее интересов, являются взаимоотношения и взаимовлияния человека как информационного существа и информационной среды его обитания.

Первый постулат доктрины Смирнова: любые воспринятые стимулы хранятся в памяти не в форме независимого семантического элемента, а лишь в совокупности ассоциативных связей с другими элементами.

Второй постулат: определив группу значимых слов, которые являются эмоциогенными для конкретного индивида, становится возможным, предъявляя ему эти слова определенным образом, изменять его психическую деятельность и поведение.

При этом мерой значимости слова будет количество ассоциативных связей с другими словами. На основе базовых слов создается АЛПИ – акцентный локус латентной информации, получить ответы на самое семантическое ядро личности. Личность не осознает свой АЛПИ никогда, ни при каких условиях. По словам Игоря Смирнова, в АЛПИ содержатся своеобразные «реперные точки», точки отсчета, позволяющие понять принципы реагирования психики конкретного человека на разные стимулы.

На базе этой теории Смирнов разработал две взаимосвязанные технологии: психозондирование и психокоррекцию.

Психозондирование – исключительно диагностическая процедура. Оно позволяет определить истинное отношение субъекта к тем или иным сферам жизни и деятельности, получить ответы на самые разные вопросы. Таким образом, можно выявить, не скрывает ли что-нибудь человек, нет ли у него опасных для общества или для его здоровья склонностей. Психозондирование позволяет очень быстро составить АЛПИ, т.е. психологический портрет человека.

Основой алгоритма зондирования психики (психозондирования) являются: анализ семантических полей (тезауруса смыслов); анализ неосознаваемых реакций; неосознаваемое предъявление тестируемых стимулов; возможность искусственного придания конкретным стимулам нового сигнального значения с целью шкалирования психосемантических элементов относительно этих стимулов.

Вся процедура выглядит приблизительно так: человек сидит перед монитором обычного персонального компьютера, на экране которого быстро мелькают цифры. Основная идея состоит в следующем. Огромное количество заранее заготовленных слов, фраз или символов достаточно быстро выводятся на монитор. Выводятся так, что вместо слов тестируемый видит цифры, которые программа «накладывает» сверху основного стимула. В них скрыты вопросы о самом главном в жизни каждого человека – про семью, работу, деньги, секс, политику и т.д.

Тот, кто проходит тест, не осознает, что он отвечает на какие-то вопросы, но мозг эту информацию фиксирует и реагирует на нее независимо от воли и желания человека. Понятно, что человек не сможет заранее подготовиться к такой процедуре, не сможет контролировать свою реакцию. Тем более, что личность зачастую и не подозревает о своих тайных пристрастиях. На разные слова-стимулы мозг реагирует по-разному. Вернее, реагирует подсознание человека в обход сознания. Именно это и позволяет получать точные, нефальсифицированные ответы.

По сути, данная технология представляет собой одну из разновидностей детектора лжи (сам Смирнов предпочитает называть ее «детектором истины»). Процедура психозондирования позволяет обойти «подводные камни» и психологические защиты, которые на сознательном уровне может выстраивать человек. Неосознаваемые реакции фиксируются, например, отслеживанием времени нажатия на клавишу после предъявления замаскированного слова или при помощи снятия своеобразной энцефалограммы головного мозга. Специальный математический аппарат компьютерной программы позволяет преобразовать результаты тестирования в доступную для понимания и интерпретации форму-отчет. Расшифровав показания, можно получить полную картину «души» человека, рейтинг его ценностей, выявить наличие патологических образований (суицидальные тенденции, половые извращения, криминальные отклонения, причины

психосоматических болезней). В результате вы будете держать в руках выявленные машиной ответы на самые delicate вопросы – скрыть какую бы то ни было информацию практически невозможно. В течение 12-70 минут можно определить наличие наркотической зависимости, суицидальной тенденции, алкоголизма, криминала, сексуальных предпочтений и т.д. АЛПИ позволяет за короткое время получить полное представление о ядре любой личности и о ее «болевых точках», воздействуя на которые можно изменять поведение. Причем информация будет объективной, не зависящей от личности самого исследователя.

Следующий этап – психокоррекция. Когда ключевые слова найдены, нужно суметь составить алгоритм внушения, математически обработать его на компьютере, а потом закодировать. Но и это еще не все чтобы общаться с человеком помимо его сознания, подчеркивает доктор Смирнов. Нужно знать язык, которым личность оперирует внутри себя. Это собственный язык данной личности, не понятный другим. Привычные слова в нем порой несут не общепринятый, в особый личностный смысл, потому что оказываются связанными вовсе не с теми понятиями, представлениями, образами, которые соотносятся с ними в обычном языке.

Специалист, разрабатывающий программу психокоррекции, должен понять этот индивидуальный язык и «заговорить» на нем. Потом нужно определить те области психики, воздействие на которые будет наиболее эффективным. Затем формируется идея воздействия, а потом начинается самое трудное – нужно изложить ее за 4-7 секунд и именно теми символами, которые близки и понятны бессознательному конкретного человека. Воздействие производится при помощи обычного языка, но особым образом закодированного. Имеется в виду не язык или диалект, на котором разговаривает человек, а язык АЛПИ, которым личность оперирует внутри себя, не известный никому другому, даже самому близкому человеку. На простом житейском уровне это всем хорошо известно: одно и то же слово, произнесенное с разными интонациями или в разном контексте, имеет совершенно различный смысл. Одни и те же слова и фразы разными людьми воспринимаются по-разному. Таким образом, принципиально важным является то, какие именно слова подобраны для составления фабулы внушения и как они сказаны.

В настоящее время Кафедра психозологии Российского университета дружбы народов, Научно-исследовательский институт психозологии Российской академии естественных наук, научная группа кафедры психиатрии Московской медицинской академии им. Сеченова являются основными организациями, занимающимися психозологией и ведущими исследования в области сублиминальных психотехнологий на территории России. Эти психотехнологии используют прямой доступ в подсознание человека. Доступ в подсознание позволяет не только проводить точнейшую диагностику, но и произвести эффективную психокоррекцию. Все это сулит в перспективе кардинальный прорыв в психиатрии, общей и прикладной психологии. Появилась реальная возможность излечивать такие тяжелейшие заболевания, как шизофрения, маниакально-депрессивный психоз, эпилепсия, различные реактивные состояния и неврозы, проч. При этом сразу же возникает проблема манипулирования общественным сознанием и поведением как в «благородных» целях (например, групповая психотерапия, ликвидация паники во время стихийных бедствий и проч.), так и в чисто коммерческих или политических интересах (реклама, политическая и военная пропаганда), и что еще хуже – в «деструктивных» целях. Этот вопрос остается открытым...

ЛИТЕРАТУРА

1. Key, W.B. The age of manipulation. / W.B. Key. – New York: Holt. 1989.
2. Pratkanis, A.R., Eskenazi, J., Greenwald, A.G. What you expect is what you believe (but not necessarily what you get): A test of the effectiveness of subliminal self-help audiotapes / A.R. Pratkanis, J. Eskenazi, A.G. Greenwald // Basic and Applied Social Psychology. – 1994. – № 15. – P. 251 – 276.
3. Pratkanis, A.R. Recent perspectives on unconscious processing: Still no marketing applications. / A.R. Pratkanis, A.G. Greenwald // Psychology and Marketing. – 1988. – № 5. – P. 339 – 355.
4. Pratkanis, A. Age of propaganda: The everyday Use and Abuse of Persuasion / A.R. Pratkanis, E. Aronson. – New York: W.H. Freeman & company, 2001.
5. Vokey, J. R., & Read, J. D. Subliminal messages: Between the devil and the media / J.R. Vokey, J.D. Read // American Psychologist. – 1985. – № 40. – P. 1231–1239.
6. Смирнов, И. Психотехнологии: Компьютерный психосемантический анализ и психокоррекция на неосознаваемом уровне / И. Смирнов, Е. Безносюк, А. Журавлев; под ред. И. Смирнова. – М.: Культура, 1995.

ПРОБЛЕМЫ И ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Мазуренок Г. В., Шевчик С.В.

Белорусский государственный университет

Проблема дисциплины в военной психологии заключается в том, какие личностные и групповые (социально-психологические) качества и процессы обеспечивают нормативность воинской деятельности и других форм активности военнослужащих. Теоретическая задача психологии – научно описать психологические механизмы нормативности, выявить условия, при которых они эффективно функционируют, развиваются и укрепляются. Роль военной психологии как прикладной, практической

психологии состоит в том, чтобы выступить в качестве действующей силы, решающей задачи повседневного научного обеспечения дисциплинарной системы Вооруженных сил.

Отечественная военная психология занимается изучением дисциплины вот уже более 150 лет. Вторая половина прошлого века и первая четверть века нынешнего отмечены интереснейшими публикациями, посвященными различными сторонам этой важнейшей проблемы. Это работы А.Кислова (Военная нравственность - 1838 г.); А.Н.Навроцкого (О воинской дисциплине и средствах к ее охранению и надлежащему развитию - 1874 г.); неизвестного автора, скрывшегося под инициалами П.М.М. (Дисциплина и быт войск - 1881 г.); В.Н.Халтурина (Психологическое обоснование воинской дисциплины - 1896 г.). Глубокие, подчас до нынешних дней не вполне понятые мысли о дисциплине содержатся в трудах М.И.Драгомирова, Н.Д.Бутковского, Д.П.Парского, А.Верховского, А.А.Свечина, Б.Б.Жерве, А.М.Дмитревского, М.В.Фрунзе, Л.Бызова, Ф.Огородникова и других.

К настоящему времени сложилось представление о психологических основах дисциплины как о специфическом комплексе личностных и межличностных структур и процессов психической регуляции, которые обеспечивают нормативное поведение военнослужащих в полном объеме. В этот комплекс входят: индивидуально-личностная дисциплинированность (структура, развитие, условия функционирования, причины и формы дисциплинарной девиантности); социальная психология групповых (межличностных) дисциплинарных процессов и структур; управленческо-психологические механизмы дисциплины; инженерно-психологические, эргономические и экологические условия дисциплины.

Повышение нормативности поведения военнослужащих и поддержание ее на требуемом уровне – это непрерывная совместная деятельность всего личного состава – и командиров и рядовых воинов. В ней участвуют также коллективно-групповые (формальные и неформальные) структуры войсковой общечеловечности. Некоторые из этих структур влияют на состояние дисциплины отрицательно, поскольку имеют свою собственную нормативную систему, которая несовместима с уставной.

Задачи психологического обеспечения, решаемые профессиональными военными психологами и структурами психологической службы, заключаются в следующем:

1. Непрерывный инструментальный мониторинг (отслеживание) и оценка динамики дисциплинированности военнослужащих и подразделений с учетом решаемых задач, меняющихся условий службы вообще и дисциплинарных в особенности. Это позволяет контролировать основные тенденции и своевременно прогнозировать благоприятные и неблагоприятные перемены. Эта работа включает не столько учет поведенческих параметров состояния дисциплины (пресловутая дисциплинарная «статистика»), сколько тестирование мотивационных и психологических компонентов дисциплинированности, уровня нормативной компетентности личного состава, а также сформированности коллективно-групповых механизмов дисциплины.

2. Диагностика стартового уровня дисциплины молодого пополнения, оценка индивидуального стиля и опыта нормативного поведения, полученного до службы, прогнозирование дисциплинарной перспективы, определение необходимости, содержания и методики ранних психокоррекционных мероприятий. Как видно, это – специальная задача, конкретизирующая и обогащающая процесс изучения молодых воинов. Ее решение позволяет целенаправленно организовать дисциплинирование с первых же дней службы и исключить многочисленные ошибки работы вслепую, которые ведут к необратимым последствиям в дисциплинарном воспитании и в развитии личности.

3. Психологическая экспертиза планируемых и оценка эффективности реализуемых мероприятий по укреплению дисциплины, анализ повседневной дисциплинарной деятельности офицерского и сержантского состава. Особое внимание психологи уделяют тому, насколько психологически грамотно ведется эта работа, какие психологические проблемы находят в ней свое решение, какие остаются незатронутыми и, возможно, даже усиливаются, а то и порождаются психологически некомпетентными действиями. Осуществляется накопление опыта психологической подготовки крупных дисциплинарных мероприятий. Осуществляется экспертиза дисциплинарных систем подразделений и части в целом.

4. Систематическая индивидуальная и групповая (в составе штатных подразделений) психокоррекция – специальная работа военного психолога с военнослужащими, склонными к игнорированию норм воинского поведения, и подразделениями, где имеются трудности в поддержании уставного порядка. Для этой работы от психолога требуется известная специализация и опыт в организации и проведении дисциплинарно ориентированного психологического тренинга.

5. Психологическая экспертиза грубых дисциплинарных проступков, всякого рода происшествий и несчастных случаев в целях выявления и оценки вероятных психологических причин и условий, а также оценки психологических последствий этих событий. В ряде случаев нужна также разработка мероприятий по ликвидации негативных влияний указанных событий на состояние дисциплины как отдельных военнослужащих, так и коллективов.

6. Срочная индивидуальная психологическая помощь военнослужащим, находящимся в состоянии стресса из-за тех или иных дисциплинарных событий, прежде всего, их дисциплинарных проступков, а также различных конфликтов, неблагоприятного климата подразделения и других обстоятельств, которые могут привести к серьезным беспорядкам, расстройству нормативной регуляции поведения отдельных воинов и коллективов.

7. Психологическая – текущая и перспективная – рационализация обстановки жизни и деятельности личного состава, имеющей дисциплинарное значение, в том числе распорядка дня, оборудования и обустройства рабочих мест, боевых постов, содержания и структуры учебного процесса, караульной и внутренней служб и т.д. путем приведения их в соответствие с законами психологии вообще и нормативного поведения в особенности.

8. Повышение дисциплинарно-психологической компетентности офицерского и сержантского состава методами индивидуального управленческого консультирования, лекционного обучения, дисциплинарно-психологического тренинга, деловых игр и т.п.

9. Разработка долгосрочных (перспективных) программ и планов, нацеленных на решение хронических дисциплинарных проблем, устранение систематических недостатков, справиться с которыми в режиме текущей работы, как правило, невозможно.

10. Исследовательская работа в области дисциплины, творческая разработка путей совершенствования дисциплинарных систем в целом и методов решения отдельных дисциплинарных проблем.

Психологическое обеспечение процесса поддержания и укрепления дисциплины – это важная и сравнительно новая область профессиональной деятельности войсковых психологов, поддерживаемая и доводимая до конца всем офицерским составом, всеми должностными лицами подразделений и частей. Эта работа требует специфической мотивации и высокой, но часто недооцениваемой подготовленности. Это работа, которая должна осуществляться непрерывно, спокойно и в тесном контакте с командирами и штабами. Ее реальная значимость зависит от умения психолога проникать в тонкие личностные и межличностные механизмы дисциплины, способности улавливать едва заметные, только назревающие проблемы задолго до того, как они станут очевидными, изобретательности в поиске способов решения разнообразных задач, настойчивости и убедительности в своих предложениях и рекомендациях вышестоящему начальнику.

Психология воинской дисциплины имеет две составляющих: теоретическую и практическую. Внося ценный вклад в развитие общей теории воинской дисциплины исследованием личностей, групповых и управленческих механизмов обеспечения нормативности поведения военнослужащих, психология решает важную теоретическую задачу. Этим самым военная психология способствует также и обогащению психологической науки в целом. Практическая сторона психологии воинской дисциплины состоит в научном обеспечении разнообразных форм деятельности по укреплению и совершенствованию воинского порядка.

ЛИТЕРАТУРА

1. Викторов, В.Г. Педагогическая культура офицера подразделения как фактор воспитания дисциплинированности у военнослужащих срочной службы: дис. ... канд. пед. наук // В.Г. Викторов. – СПб., 1995. – 186 с.
2. Китов, А.И. Современная армия и дисциплина / А.И. Китов. – М.: Воениздат, 1976. 304 с.
3. Утлик, Э.П. Психологические основы дисциплины / Э.П. Утлик. – М.: МО РФ, ГУВР ВС РФ. – 1993.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ФУНКЦИИ КОМАНДИРА

Зензин А.И., Фелистович Д.В.

Белорусский государственный университет

Ключевым звеном психологического механизма дисциплины подразделения является деятельность командира. Его компетентность и желание, энергия и последовательность в решении вопросов дисциплины обуславливают развитие и эффективность ее индивидуальных и групповых основ. При этом искусство дисциплинарного управления – это умение реализовывать все дисциплинарные функции, как организаторские, так и педагогические.

При всей значимости дисциплинарные функции руководителя не следует абсолютизировать, видя в них альфу и омегу воинского порядка. Они занимают свое место в системе дисциплинирования и должны гармонично сочетаться с другими ее звеньями, дополнять, корректировать, учитывая закономерности, свойственные этой системе в целом. Если руководитель из лучших побуждений берет на себя все функции дисциплинарной системы, то результатом обычно становится дезорганизация этой системы, лишение ее одного из ценнейших свойств – саморегуляции. По общему правилу, чем выше уровень индивидуальной и коллективной дисциплины, тем меньше нагрузка на властные дисциплинарные функции.

Дисциплинарные функции начальника относятся к его внутренним управленческим задачам и заключаются в следующем:

поддержание активности индивидуальных и коллективных механизмов нормативной регуляции поведения личного состава, их контроль и коррекция в соответствии с уставами; формирование и совершенствование этих механизмов, обучение подчиненных теоретическим и практическим основам дисциплины, воспитание уважения к воинскому порядку (учебно-воспитательные и психокоррекционные дисциплинарные функции);

совершенствование организации повседневной службы и быта личного состава путем разработки и внедрения более рационального порядка решения повторяющихся задач (распорядок дня, ритуал подготовки, проведения и завершения учебных занятий, караульный и внутренний служб, правила действий при объявлении тревоги, организация увольнения в городской отпуск и т. д.);

упорядочение среды обитания, совершенствование материально-технических условий служб и быта; способствующих дисциплинированному поведению военнослужащих, последовательное исключение всего, что мешает соблюдать правовые, нравственные и военно-уставные нормы;

дисциплинирование вновь организуемой деятельности по выполнению новых задач путем конкретных одноразовых указаний или предписания стабильного порядка действий, обусловленного содержанием полученной задачи, складывающейся обстановкой и общими требованиями уставов; аналитико-оценочная деятельность: изучение состояния дисциплины, психологических факторов достижений и причин негативных явлений; разработка мер по совершенствованию всей дисциплинарной системы подразделения.

Очевидно, что все перечисленные дисциплинарные функции носят управленческий характер. Объектом управления в этом случае выступают механизмы индивидуальной и групповой дисциплинированности, деятельность должностных лиц, а также условия службы, боевой учебы, отдыха и досуга. Цель управления – полноценное функционирование дисциплинарной системы подразделения. Дисциплинарное управление теряет свое основное качество, если руководитель замыкается на отдельных проступках, упуская из виду процесс дисциплинирования в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сыромятников, И.В. Психология девиантного поведения военнослужащих и его профилактика: учеб.-метод. пособие / И. В. Сыромятников, В. Г. Чайка. – М., 2001.
2. Урбанович, А.А. Современная военная психология: хрестоматия / А. А. Урбанович. – Минск, 2003.
3. Утлик, Э.П. Психология воинской дисциплины / Э. П. Утлик // Военная психология: методология, теория, практика: учеб.-метод. пособие / П. А. Корчемный [и др.]; под редакцией П. А. Корчемного. – М., 1996.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРАВОПОРЯДКА

Томкус Т., Логинов И.Е.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Дисциплина военнослужащих является ключевым фактором, определяющим боеготовность любой армии, ее потенциал в мирных условиях. Основное назначение дисциплины состоит в том, чтобы независимо от психологических и физиологических особенностей людей, объединить их в боевой единый организм – воинский коллектив, способный решать вставшие перед ним любые задачи. Такое объединение и сплочение людей возможно только на основе дисциплины.

Пока существует армия, дисциплина является одной из актуальных проблем военного строительства. Значение дисциплины подчеркивали практически все полководцы и военачальники в разных странах и в разные исторические периоды. Известные выражения: «Дисциплина – мать победы» (А. В. Суворов).

Психологическая работа по профилактике правонарушений дисциплины и правопорядка включает в себя объемную работу младших командиров, умеющих правильно применять методы направленные на укрепление правопорядка и дисциплины военнослужащих.

Организационная сторона деятельности младших командиров по поддержанию и укреплению правопорядка и воинской дисциплины в подразделении предполагает состав и группировку военнослужащих, структуру проводимых мероприятий, место и продолжительность их проведения. Единство места и времени взаимодействия этих элементов образует то, что принято называть формой работы по поддержанию и укреплению правопорядка и воинской дисциплины.

Методы работы по поддержанию и укреплению правопорядка и воинской дисциплины – это совокупность педагогических приемов, средств и способов воздействия на сознание, чувства и волю военнослужащих с целью формирования и развития у них дисциплинированности, исполнительности, высоких морально-боевых, психологических, нравственных, эстетических и других качеств.

К методам работы по укреплению правопорядка и воинской дисциплины относятся: методы изучения: целенаправленное наблюдение за объектом воспитания; изучение личности по документам, биографический метод; анализ практической деятельности военнослужащих; изучение и анализ независимых характеристик; тестирование, письменные и устные опросы; индивидуальные (групповые) беседы; методы взаимодействия: убеждение; пример; упражнение; включение военнослужащих в различные виды деятельности; поощрение; критика и самокритика; принуждение; методы профилактики и перевоспитания: переучивание; переубеждение; «реконструкция характера»; «разрыв нежелательных контактов»; критика и самокритика; само исправление.

В деятельности по перевоспитанию применяется метод последовательного педагогического воздействия, тесно связанный с критикой и самокритикой. Чтобы искоренить те или иные негативные качества у трудных подчиненных, офицеры подразделений вместо своего непосредственного воздействия на них могут обращаться к помощи коллектива роты, взвода, отделения. При этом создавать такую обстановку, когда в процессе перевоспитания участвует уже весь воинский коллектив. Практика свидетельствует о различном характере отношений перевоспитуемых воинов к опосредованным педагогическим воздействиям: бесконфликтное принятие мнения коллектива; внешнее согласие с его требованиями при внутреннем расхождении; открытое неприятие требования коллектива; самоопределение, характеризующее сознательной солидарностью с мнениями и взглядами товарищей по коллективу.

В целях перевоспитания помимо уставных дисциплинарных мер, офицеры подразделений применяют педагогические приемы поощрения (доверие, одобрение, благодарность, похвала,

выражение положительного отношения, заботы, награда, письмо на Родину и др.) и принуждения (осуждение, огорчение, упрек, предупреждение, запрет, возмущение и др.). Особенность исполнения данных приемов педагогических воздействий в процессе перевоспитания заключается в том, что воспитателям приходится нормализовать отношения с перевоспитываемым воином, включать его в деятельность воинского коллектива, раскрывать перед товарищами по службе положительные и отрицательные качества такого воина, четко аргументировать педагогические меры воздействия и вызвать положительные и отрицательные качества такого воина.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лагуткин, Н. Система работы должностных лиц части (корабля), подразделения по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины. Правовое воспитание военнослужащих / Н. Лагуткин. – 2003.
2. Самосват, Д. Правовые основы, формы и методы работы по укреплению воинской дисциплины и правопорядка в подразделении / Д. Самосват. – 2007.
3. Утлик, Э. Психологические основы дисциплины / Э. Утлик – 1993.
4. Юрченко, Ю. Психолого-педагогические основы деятельности офицерского состава по укреплению правопорядка и воинской дисциплины / Ю. Юрченко. – 2005.

МОТИВАЦИЯ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Апанасович С.М., Цветков М.А.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Специфическим и весьма важным видом человеческой деятельности во все времена была воинская деятельность. На протяжении всей истории наши соотечественники постоянно вставали на вооруженную защиту Родины. Не потерял своей значимости ратный труд воинов и на сегодняшний день. Однако объективные условия воинской деятельности в нашей стране за последние годы кардинальным образом изменились. Молодые люди не стремятся идти в армию и пытаются всячески избежать ее. В связи с этим возрастает необходимость усиления внимания мотивационно-смысловой сфере деятельности военных кадров.

Стадии мотивации, их количество и внутреннее содержание во многом зависят от вида стимулов, под влиянием которых начинает разворачиваться процесс формирования намерения как конечного этапа мотивации. Стимулы могут быть физическими – это внешние раздражители, сигналы и внутренние (неприятные ощущения, исходящие от внутренних органов). Но стимулами могут быть и требования, просьбы, чувство долга и прочие социальные факторы. Процесс формирования мотива может иметь индивидуальные особенности в зависимости от свойств личности. Особенности личности вмешиваются в процесс формирования мотива. Возникновение и переживание состояний (обиды, злости и т.п.), приводящих к желанию применить ту или иную форму агрессии, в значительной степени зависят от выраженности у субъекта конфликтных черт личности: вспыльчивости, обидчивости, нетерпимости к мнению других и т.п. Эти черты личности заставляют воспринимать конфликтную ситуацию острее. Другими стилями мотивации могут быть особенности построения основания поступка (мотива) с опорой на свои возможности, усилия или же на обстоятельства, случай. Речь идет об убеждениях, касающихся собственной деятельности и того, насколько человек собственными усилиями может добиться желаемого. Также значительное влияние на процесс мотивации при осуществлении руководства могут оказывать такие свойства личности, как властность или же боязнь ответственности. Их наличие может обуславливать стихийное формирование стиля руководства (авторитарного, демократического, либерального), существенной характеристикой которого является единоличное или групповое принятие решения что, как и когда делать [2, с. 396].

Обычно и, прежде всего, к мотивации относят всё то, что побуждает реально совершаемую активность: обобщенные и более конкретные жизненные цели, ради которых человек учится, работает, воспитывает детей, увлекается путешествиями – словом, достижению которых он посвящает свою жизнь. Полагается, что всё, совершаемое человеком – как различные виды систематической деятельности, так и множество заранее не планируемых и зависящих от обстоятельств ежедневных действий – имеет свои мотивационные основания; когда он, скажем, по дороге останавливается, чтобы на что-то посмотреть, ответить на вопрос прохожего или привести в порядок одежду, эти ситуативные действия определяются любопытством, вежливостью, желанием выглядеть опрятным и другими подобными мотивами [1, с. 253].

На всех этапах практическая воинская деятельность неразрывно связана с теоретической. Поэтому еще одно представление о воинской деятельности можно отразить как единство двух ее сторон – субъективной и объективной. Субъективная сторона – это человек (субъект) с его мотивами, знаниями и навыками, а также осуществляемые человеком операции целесообразной деятельности. Объективная сторона представляет собой совокупность объектов, которые включаются человеком в определенные взаимодействия и выступают в качестве предметов, средств и продуктов воинской деятельности.

Существующие концепции мотивации различаются не только теоретическими и терминологическими установками, но и тем, что в них служит объектом исследования, поэтому во мнениях о том, что составляет мотивационную сферу человека и что должна объяснять психология мотивации, желательного единства нет. Правда, эти мнения обнаруживают также некоторую зону

согласия и расходятся в основном более или менее расширенным пониманием этой сферы помимо центрального, общепризнаваемого феномена.

Структура мотивационной сферы человека в процессе жизнедеятельности проходит этапы формирования и становления. Это формирование представляет собой сложный процесс, происходящий как под влиянием своей внутренней работы, так и под влиянием внешних факторов окружающей его среды.

Важно также отметить значимость знаний о мотивации в деятельности командира и его заместителей. Понимание и применение на практике системы мотивации военнослужащих приведет не только к общему повышению эффективности решения поставленных задач, но и к удовлетворенности самих военнослужащих, улучшению психологического климата. Грамотный руководитель должен четко знать, что не все подчиненные мотивированы одинаково. Поэтому он должен точно распознавать актуальные мотивы каждого и стараться по возможности удовлетворить потребности каждого [3, с. 387].

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 1996.
2. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. – М.: Наука, 1971
3. Серых, В.Д. Воинские ритуалы / В.Д. Серых. – М.: Воениздат, 1986.

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ ПРАВИЛ УСТАВНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

Бобрик Д.А., Цисевич С.В.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Профилактика неуставных взаимоотношений в самом общем виде представляет собой комплекс целенаправленных социальных, организационно-правовых, нравственно-воспитательных и собственно психологических мероприятий, направленных на оптимизацию и регулирование межличностных отношений военнослужащих. Успешность проводимых мероприятий и становление высоконравственных взаимоотношений военнослужащих во многом определяется психологической восприимчивостью рядового состава к регулятивным воздействиям со стороны командного состава. В свою очередь, психологическая восприимчивость военнослужащих к регулятивным воздействиям командования зависит прежде всего от уровня развития подразделения как коллектива, организация совместной деятельности военнослужащих, эффективности управленческих решений.

На начальном этапе службы особое внимание необходимо уделить изучению военнослужащих вновь прибывшего пополнения, которые вступают в пререкания, болезненно реагируют на замечания, либо отличаются замкнутостью, становятся объектом шуток и насмешек, испытывают острую тоску по дому. Так же, с первых дней службы необходимо выявлять людей склонных к недисциплинированности, неисполнительности, пререканиям, «лидеров» с отрицательной направленностью. Для них наиболее характерны жестокость, эгоизм, бездуховность, стремление подчинить себе людей, получить привилегии. В целях обеспечения своего влияния они чаще всего используют насилие или угрозу его применения.

Обычно «лидер» обладает ложным авторитетом «бывалого парня», «спортсмена» и т.п. В его поведении ярко проявляется развязность, заносчивость, грубость, высокомерие, самоуверенность. В выявлении подобных «лидеров» используют индивидуальные и групповые беседы с военнослужащими различных периодов службы, постоянное наблюдение за поведением воинов, анализ их взаимоотношений. К группе риска относятся, прежде всего, военнослужащие обладающие недостатками воспитания, а именно: воспитывавшиеся в неблагоприятных условиях, при отсутствии одного или обоих родителей; обладающие ярко выраженными отрицательными чертами характера; имеющие претензии на лидерство.

С другой стороны, ни в коем случае нельзя упускать из вида военнослужащих, имеющих физический или моральный дефект — это потенциальные потерпевшие. После выявления лиц, склонных к неуставным взаимоотношениям, необходимо в зависимости от условий, повторности применять следующие виды воздействия: побуждение к самопознанию, обучение планированию поведения, преодоления ситуативных импульсных побуждений, а если эти способы не дают результата, то предупреждение в личной беседе, наложение дисциплинарного взыскания, обсуждение на общем собрании подразделения, привлечение военных юристов и др. В сплочении воинских коллективов прежде всего необходимо опираться на опытных и безупречно дисциплинированных военнослужащих последнего периода службы. Не следует допускать послаблений для воинов более ранних призывов, важно предъявлять одинаковые требования во всем — в большом и малом. Искоренять мнение, что распорядок дня, соблюдение формы одежды, порядок несения службы, построения, выполнение хозяйственных работ и другие не очень приятные мероприятия становятся для старослужащих необязательны [2].

Еще одним важным составляющим профилактики неуставных взаимоотношений является проведение определенных социально-психологических мероприятий, рассчитанные на расшатывание и разрушение подсистемы неуставных взаимоотношений за счет: организации периода социального и

профессионального становления молодого пополнения; выделения периода овладения им социальной ситуации и приобретения профессиональных знаний, умений и навыков; фиксации этапа доминирования во взаимоотношениях самовыражения здорового самоутверждения, учета периода стабилизации ценностей; конкретизации временного этапа своеобразного сознательного поддержания преобладающих в подразделении обычаев, традиций, ритуалов; нацеливание на реализацию дальнейших перспектив в связи с предстоящим увольнением в запас [1].

Указанные обстоятельства могут быть учтены в специальной целевой программе противодействия неуставным взаимоотношениям. В программу может входить: изучение и анализ социологической информации о молодом пополнении, а также данных профессионального и психологического отбора в военкоматах и учебных отрядах; исследования внутригрупповых и межгрупповых отношений; лекции, семинары, социально-психологические тренинги с младшими командирами по обучению их практике психологической работы с подчиненными; овладения способами оперативного изучения, анализа и обобщения информации о неуставных взаимоотношениях в части и в подразделениях; целевые опросы военнослужащих [3].

Для военнослужащих, прослуживших более половины положенного срока, расширяются возможности самореализации за счет своего профессионального мастерства, участие в общественной жизни и систематического оценивания усилий со стороны командиров и начальников, а заканчивающим службу, создаются такие условия, в которых существует социальное признание их опыта. Фактически речь идет о непрерывном процессе наполнения человеческим фактором боевой готовности и организации групповой деятельности, которая создает отношение ответственной зависимости.

Как вывод данной работы является то, что поддержание в подразделении крепких уставных взаимоотношений является важным условием крепкой воинской дисциплины, поддержания подразделения в постоянной боевой готовности и все это является надежным гарантом способности Вооруженных Сил выполнять возложенную на них ответственную задачу по защите нашей Родины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанщиков, А.В. Военная педагогика и психология / А.В. Барабанщиков. – М.: Воениздат, 1986.
2. Зувев, Ю.П. Уставные взаимоотношения: как они формируются / Ю.П. Зувев. – М.: Воениздат, 1986.
3. Корчемный, П.А. Военная психология: методология, теория, практика / П.А. Корчемный. – М.: Воениздат, 1996. – 340 с.

МОТИВАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Зарецкий И.В., Орджо С.М.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Впервые слово «мотивация» употребил А.Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных. Обычно и, прежде всего, к мотивации относят всё то, что побуждает реально совершаемую активность: обобщенные и более конкретные жизненные цели, ради которых человек учится, работает, воспитывает детей, увлекается путешествиями – словом, достижению которых он посвящает свою жизнь. Полагается, что всё, совершаемое человеком – как различные виды систематической деятельности, так и множество заранее не планируемых и зависящих от обстоятельств ежедневных действий – имеет свои мотивационные основания; когда он, скажем, по дороге останавливается, чтобы на что-то посмотреть, ответить на вопрос прохожего или привести в порядок одежду, эти ситуативные действия определяются любопытством, вежливостью, желанием выглядеть опрятным и другими подобными мотивами. Как указывает А.Н.Леонтьев, мотивирование – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным акциям (действиям) посредством побуждения в нем определенных мотивов. Эффективность управления во многом обуславливается тем, насколько успешно осуществляется самомотивирование. Мотивация оказывает большое воздействие на выполнение человеком своей работы, своих производственных обязанностей. Вместе с тем между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности не имеется прямой зависимости.

В зависимости от того, какие при этом преследуются цели, какие задачи оно решает, выделяют основные типы мотивирования. Так, посредством внешних воздействий на человека приводятся в действие конкретные мотивы, побуждающие человека к определенным действиям, приводящим к необходимому результату. При этом важно точно знать то, какие мотивы способны побуждать человека к желательным действиям, а также каким образом вызывать эти мотивы. Данный тип мотивирования похож на торговую сделку: «Я даю тебе то, что тебе надо, а ты предоставляешь мне то, в чем я нуждаюсь». Если у двух сторон не оказывается точек соприкосновения, процесс мотивирования не имеет места. Иной тип мотивирования ориентирован на формирование конкретной мотивационной структуры человека. Здесь основное внимание обращается на развитие и усиление необходимых мотивов действий человека, или ограничить действия мотивов, которые мешают эффективному управлению человеком. Данный тип мотивирования имеет характер воспитательного и образовательного и может быть не связан с конкретными действиями, которые предполагается

получить от человека как итог его деятельности. Подобное мотивирование связано с большими усилиями, требует многих знаний и способностей для его реализации. Его результаты, как правило, намного выше результатов первого типа мотивирования. Предприятия, использующие его в своей практике, намного успешнее управляют своими сотрудниками.

Важное место в духовно-смысловой сфере воинской деятельности занимают ценности, ценностные ориентации. В решении кардинальных задач строительства современной армии все больше повышается роль ценностной ориентации и относящихся к ней духовных ценностей военнослужащих. Духовные ценности военнослужащих можно представить как осознанные, социально значимые для духовного развития явления и процессы или их свойства и стороны, функционирующие в системе исторически определенных общественно-гражданских и военно-профессиональных отношений и связанные с проявлением духовной культуры воинов, пониманием себя как личности и защитника Отечества.

Военнослужащий как личность располагает характерной для него системой духовных ценностей, во многом отличающейся от содержания духовного мира других социальных групп. Все их условно можно разделить на четыре подсистемы: духовные ценности общечеловеческого характера; духовные ценности, выражающие общие интересы и стремления граждан нашего общества (Республики Беларусь); духовные ценности, обусловленные службой в Вооруженных Силах; духовные ценности индивидуально-личностного характера.

Поскольку жизнедеятельность военнослужащего характеризуется своеобразием отношений военной организации, спецификой целей и выполняемых задач, а также собственным духовным миром, особыми представлениями и отношением к товарищам и командирам, оружию и боевой технике, выполнению военной присяги, уставов и приказов, то и содержание духовных ценностей военнослужащих по своему специфично. Важно также отметить значимость знаний о мотивации в деятельности командира и его заместителей. Понимание и применение на практике системы мотивации военнослужащих приведет не только к общему повышению эффективности решения поставленных задач, но и к удовлетворенности самих военнослужащих, улучшению психологического климата. Грамотный руководитель должен четко знать, что не все подчиненные мотивированы одинаково. Поэтому он должен точно распознавать актуальные мотивы каждого и стараться по возможности удовлетворить потребности каждого.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дейнека, О.С. Экономическая психология: учебное пособие / О.С. Дейнека. – СПб., 1999. – 12 с.
2. Кулаков, В.Ф. Морально-психологическое обеспечение: проблемы и пути их решения / В.Ф. Кулаков // Военная мысль. – 1999. – № 6. – 21 с.
3. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции, А.Н. Леонтьев. – М.: Наука, 1971. – 396 с.
4. Лутовинов, В.И. Патриотизм и его формирование в обществе и ВС / В.И. Лутовинов // Военная мысль. – 1999. – № 4. – 40 с.
5. Маркова, А.К. Мотивация воинской деятельности: содержание и проблемы / А.К. Маркова. – М.: Воениздат, 1994. – 374 с.
6. Петрий, П.В. Духовные ценности / П.В. Петрий. – М.: Военный ун-т, 1998. – 49 с.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

Литвиненко А.Ю., Авеков М.А.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Военно-политическое руководство ведущих стран мира считает проблему поддержания высокого морально-психологического состояния вооруженных сил одной из приоритетных в сфере обеспечения национальной безопасности.

При организации психологической подготовки воинов ныне важно учитывать особенности воздействия современной войны на их духовные силы, что обуславливает необходимость целенаправленного формирования целого ряда морально-боевых качеств личного состава.

Логика современной войны такова, что личный состав должен быть готов к ее суровым испытаниям заранее. Во всех прошлых войнах окончательная моральная закалка достигалась в ходе боев. Теперь на это рассчитывать нельзя. Возможность внезапного нападения агрессора никогда не может быть полностью исключена. Из истории войн известно, что внезапность может привести к сильному «моральному удару» по психике личного состава войск. Поэтому психику нужно заранее закалять, тренировать, добиваться от каждого воина моральной «выносливости» и готовности к уверенным и решительным действиям в бою.

В современной войне значительная часть войск может не иметь противника непосредственно перед собой и в то же время будет чувствовать опасность его воздействия в любом районе. Такое положение может вызывать длительное нервное, моральное напряжение. Командирам важно находить возможность давать людям психологическую разрядку, уметь снимать возникающую напряженность. Это может достигаться переключением тревожных мыслей на активную подготовку к

бою, на проверку готовности техники, оружия и т. п. Многие значат ободряющие, призывные слова, хладнокровное поведение командиров в самых сложных ситуациях [2, с.53].

К особенностям морально-психологического воздействия современной войны на личный состав следует отнести и исключительно высокие нагрузки на психику в процессе боевых действий. Быстрая смена обстановки, динамичность событий, наличие постоянной опасности потребуют большой выдержки и хладнокровия. Боевые действия могут происходить в условиях слабой освещенности (ночь, задымление, запыление), на незнакомой местности. Такая обстановка способна порождать у некоторой части личного состава чувство повышенной тревоги, которое, если его не блокировать, может действовать угнетающе. Все это требует исключительной стойкости, способности переносить длительные по времени морально-психологические нагрузки.

Морально нужно быть готовым и к возможному применению противником принципиально новых видов оружия. Опыт минувших войн учит, что внезапное применение новых средств вооруженной борьбы всегда оказывало сильное психологическое воздействие на противника [3, с.12].

Военно-научные разработки в сфере изучения психологии военнослужащих выявили следующие факторы, положительно и негативно влияющие на морально-психологическое состояние личного состава. К положительным факторам относят: высокий уровень личной профессиональной подготовки и постоянное стремление к его повышению; убежденность в исключительности государственного строя своей страны; гордость за принадлежность к своей стране и ее вооруженным силам; приверженность традициям воинской части и вооруженным силам в целом; уверенность в качестве своего оружия; высокая психологическая готовность к началу военных действий.

К негативным факторам, оказывающим влияние на морально-психологическое состояние военнослужащих, военные психологи относят: повышенный интерес к материальному стимулированию военнослужащих в ущерб морально-нравственному воспитанию; пренебрежение к противнику, переоценка своих сил, повышенное комфортабельное; потеря инициативы в ходе боевых действий; наличие расовых предрассудков; проявление крайних форм индивидуализма, карьеризм, отчужденность, напряженность во взаимоотношениях; злоупотребление алкоголем, наркотиками.

Особенно важна сплоченность военнослужащих и их уверенность в том, что боевой товарищ не покинет свою позицию при оборонных мероприятиях. Необходимо развитие ими на ментальном уровне навыков «чувствования локтя» боевого товарища и преодоления естественного страха в боевых условиях.

На первоначальном этапе такой подготовки обычно осуществляют своеобразную психотерапию. Это значит, что в процессе обучения специально создают такие условия, которые вызывают у военнослужащих негативные психические состояния. Оказавшись в обстановке, близкой к боевой, молодой солдат нередко теряет уверенность в своих силах, впадает в апатию или депрессию, у него возникает чувство страха. Часто при этом он испытывает болезненные синдромы типа головокружения, тошноты, онемения конечностей и т.д. В результате он может отказаться от пищи, потерять сон, забыть о своих служебных обязанностях, совершить дисциплинарный проступок, и даже дезертировать.

Однако в период обучения все это не представляет большой опасности. Солдат учит подавлять свой страх, преодолевать апатию, другие негативные эмоции и чувства, вырабатывают у них простейшие навыки самоконтроля и т.д. Это и есть психотерапия. Посредством ее вырабатывают умение сдерживать внешнее проявление негативных психических состояний, но от них самих избавиться еще не удается. На это, как правило, и делают упор специалисты психологической войны, осуществляя свое воздействие на личный состав войск противника.

Второй этап морально-психологической подготовки включает в себя мероприятия по так называемому психологическому стимулированию. Суть его состоит в приучении военнослужащих надежно выполнять свои профессиональные обязанности в условиях боевой деятельности. С этой целью в процессе боевой подготовки инструкторы обрушивают на солдат серию физических, психологических и нравственных раздражителей, совокупное воздействие которых приводит к запредельному торможению. Воля солдат оказывается практически сломленной, они в точном смысле слова теряют способность вообще что-то делать. Инструкторы в этих условиях должны приходить на помощь личному составу, приводить его психику в нормальное состояние. Их основная задача сводится к тому, чтобы научить подчиненных ясно осознавать приказы вышестоящего командования и выполнять их несмотря ни на что.

Социальным фактором, в значительной мере определяющим поведение воина в бою, является сплоченность воинского подразделения. Она выступает своеобразным основанием для поддержания высокой психологической устойчивости и активности отдельных военнослужащих. Анализ боевых действий советских войск в Афганистане, войн Израиля на Ближнем Востоке показал, что отделения, эскадрильи, расчеты, состоящие из хорошо знавших друг друга военнослужащих (родственников, земляков и др.), проявляли большую активность, инициативу, стойкость. Изучая эту закономерность, немецкий военный психолог Е.Динтер подчеркивает, что страх потерять доверие группы, оказаться в моральной изоляции из-за трусости действует сильнее всего, позволяет совершать смелые поступки. В последнее время в армиях ведущих государств мера большое внимание уделяется созданию в воинских подразделениях «системы товарищеской поддержки», когда члены эскадрильи (расчетов, групп) наблюдают за появлением у сослуживцев симптомов нервного напряжения и оказывают друг другу неотложную психологическую помощь. Считается, что уверенность в сослуживцах, в том, что они придут на помощь в нужный момент, является важным условием решительных и самоотверженных боевых действий каждого солдата [1, с.7].

ЛИТЕРАТУРА

1. Дьяченко, М.И. Военная психология / М.И. Дьяченко. – Москва, 1967.
2. Караяни, А. Прикладная военная психология / А. Караяни. – СПб, Питер, 2006.
3. Нефрасов, В.Ф. Энциклопедия МВД России / В.Ф. Нефрасов – Москва, 2002.

НЕСМЕРТЕЛЬНОЕ ОРУЖИЕ ХХІ ВЕКА

Шавель А.К., Кривичков В.М.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Военная психология – наиболее скрытая и консервативная часть общей психологии. Каждая страна решает вопросы национальной обороны и своих войск, соизмеряясь с геополитическими интересами, потенциальными угрозами, антропотническим наследием и, конечно же, экономической базой государства.

Человечество в течение 5,5 тысяч лет пережило 14 тыс. войн, в которой погибли 4 млрд человек. Только в двух Мировых войнах 20 века погибли 50 миллионов. В период 1945-2000 более 100 военных конфликтов унесли жизнь около 20 млн людей. Самой кровавой считается корейская война, которая принесла 3,68 млн жертв. Как видим, человечество миролюбивее не стало, и инстинкт агрессии продолжает главенствовать в поведении человека.

После войны в 1945 году к американцам попали не только архивы, которые касались создания атомного оружия и ракетной техники. Выяснилось, что в 1940-е годы были развернуты невиданные по масштабам сверхсекретные психофизиологические научно-исследовательские работы с привлечением всего наилучшего, что на тот момент создано в Индии, Китае, Тибете, Европе, Африке, США, СССР. Цитата русских спецслужб: «...Цель исследования: создание психотронного оружия. Поэтому никогда до войны и после ученые не имеют права выполнять такие опыты над живыми людьми. Поэтому все немецкие исследовательские материалы сегодня уникальны и для науки бесценны». Самые мощные установки сейчас находятся не только на вооружении военных США, Великобритании и Франции, но и у транснациональных корпораций, которые частным образом применяют их в решении своих вопросов [3, с.7].

Все ли знают о том, что технологии чтения мыслей человека и управления человеком посредством электромагнитных полей изучались в Германии при Гитлере, в проекте Ачэнзбер, затем материалы этого проекта были захвачены США. После изучения материалов Доктора Менгеле и других учёных в 1949 году в США было создано Агентство безопасности вооруженных сил (Armed-forcesSecurityAgency), которое продолжило эти исследования. К 1952 году были получены результаты, которые показали, что мысли человека - это всего лишь инфразвуковые волны в диапазоне 0,01-100 Гц, которые можно легко считывать, а также можно подсовывать свои мысли и управлять человеком через компьютерную программу.

Оценив огромную перспективу изучения электромагнитных излучений в биологическом спектре, президент США Трумэн 24 октября 1952 года своей секретной директивой создал АНБ (Агентство национальной безопасности или NationalSecurityAgency). Агентство национальной безопасности является ведущей американской спецслужбой в области радиоэлектронной разведки и контрразведки. АНБ можно по праву назвать наиболее секретной из всех организаций, входящих в Разведывательное сообщество США. Устав АНБ до сих пор засекречен. Лишь в 1984 году были преданы огласке некоторые его положения, из которых явствует, что агентство освобождается от всех ограничений на ведение разведки связи. Как уже было сказано, АНБ занимается радиоэлектронной разведкой, то есть прослушиванием радиозифра, телефонных линий, компьютерных и модемных систем, излучений факсовых аппаратов, сигналов, испускаемых радарными и установками наведения ракет. По своему статусу АНБ является «особым агентством в составе Министерства обороны». Однако было бы неправильно рассматривать его как одно из подразделений американского военного ведомства. Несмотря на то, что АНБ организационно входит в структуру Министерства обороны, оно является при этом самостоятельным членом Разведывательного сообщества США [1, с.5]. АНБ обладает весомым авторитетом, когда дело доходит до обеспечения национальной безопасности. Например, у АНБ есть запасное правительство, готовое принять власть в случае, если основное потерпит неудачу, будет ли она обусловлена иностранным вторжением, ядерной войной, междоусобицей или другой причиной.

США в послевоенный период под эгидой ЦРУ проводят эксперименты по зомбированию собственных граждан. Психиатр Евен Камерон в проекте «МК-ультра» проводил эксперименты по стиранию и формированию новых личностей. ЦРУ выделило для этих экспериментов 6% своего бюджета. В рамках программы «МК-ультра» к сотрудничеству были подключены 44 университета и колледжа, 15 исследовательских групп, 80 учреждений и частных фирм. Уже тогда Камерон крайне жестокими способами – сильным электрошоком и наркотическими средствами – пытался лишить подопытных воли, формировать в них совершенно иную личность, стирая прежнюю. В результате этих экспериментов умерло около 100 американцев. Камерона даже не судили.

Особое внимание в АНБ и ЦРУ уделяют разработке новых психотехнологий. Для научных изысканий выделяются миллионные средства. Вот что писал полковник Джон Александер, военный психолог США, ветеран спецназа во Вьетнаме: «Работы засекречены. Основные направления разрабатывает в Лос-Аламосской лаборатории, где создавалась первая атомная бомба. Основное

направление работы – паранормальные способности человека. Деятельность пересекается с работами Майкла Джумра».

Далее хотелось бы рассказать о проекте HAARP. HAARP может быть использован так, чтобы в выбранном районе была полностью нарушена морская и воздушная навигация, блокированы радиосвязь и радиолокация, выведена из строя бортовая электронная аппаратура космических аппаратов, ракет, самолетов и наземных систем. В произвольно очерченном районе может быть прекращено использование всех видов вооружения и техники. Интегральные системы геофизического оружия могут вызвать масштабные аварии в любых электрических сетях, на нефти- и газопроводах. Определенные режимы работы позволяют менять интенсивность магнитосферы земли и резонировать с низкочастотными колебаниями человеческого мозга, вызывая массовую апатию, агрессию, страх и т.д.

Другой проект «гуманного оружия», под названием «МЭДУЗА» предусматривал облучение масс людей микроволнами особой частоты для подавления их эмоций. Имеется и ряд других разработок «несмертельного гуманного» оружия.

SilentGuardian («Бесшумный страж») – это направленный излучатель миллиметровых волн, вызывающих сильнейшие болевые ощущения у тех, кто окажется в зоне действия этого прибора.

Как отмечают журналисты DailyMail, SilentGuardian оставляет ощущение соприкосновения с раскалённым проводом под напряжением. И хотя разработчики утверждают, что боль прекращается, едва человек покидает зону действия прибора, журналисты утверждают, что саднить продолжает ещё несколько часов. Так или иначе, а полномасштабный прототип в ходе испытаний обращал в бегство даже самых закалённых десантников. При этом никакого необратимого физического вреда это устройство не причиняет.

На Всеевропейском симпозиуме по вопросам несмертельного оружия, который прошёл недавно в Германии, было продемонстрировано необычное оружие – плазмотазеры. Оно напоминает обыкновенные тазеры, которые используются правоохранительными органами в некоторых странах. Принцип действия обычных тазеров следующий: в жертву выстреливается пара дротоиков-электродов, связанных с тазером тонкими проводами. По ним передаётся высоковольтный электроимпульс. Напряжение в 50 тысяч вольт на время выводит жертву из строя. Тазеры действуют на расстоянии до семи метров.

Новое оружие, которое разработали в компании Rheinmetall, основано на тех же принципах, но делает провода и дротики ненужными. Вместо них используется токопроводящий аэрозоль [2, с.11].

И уж совсем интересным в этом контексте звучат сенатские слушания и сопутствующие им журналистские расследования, которые вскрыли и другие поразительные факты. В частности, у убийц Дж.Ф.Кеннеди и М.Л.Кинга – Освальда и Рея – также были зафиксированы изменённые формы сознания, что усилило подозрения о причастности спецслужб к этим громким терактам. В результате такого рода разоблачений в 1978 г. администрация президента Дж.Картера была вынуждена объявить о закрытии программы «МК-Ультра». Однако 21 июля 1994 года министр обороны США Шильям Перри подписал меморандум о «не совсем смертельном оружии» с перечнем случаев, при которых его допустимо применять. Первым по списку был «контроль над толпой», и только скромное пятое место занимало «выведение из строя и уничтожение вооружения или военного производства, включая оружие массового уничтожения». Так что не желание расправиться с противником, а стремление подчинить непокорных стояло на первом месте.

В свете изложенного нынешний феномен движения Талибан и террористической сети Усамы бин Ладена представляется результатом чудовищного синтеза восточных традиций, фанатичной веры и западных психотехник. Закономерным результатом подобных манипуляций стало то, что детище вышло из-под власти его создателей, обратив против них же острие своего нева. Усама бин Ладен с особой жестокостью ведет себя по отношению к своим прежним американским учителям. Да и талибы не намерены подчиняться своим бывшим хозяевам.

Можно считать, что развитые в экономическом и технологическом плане страны в той или иной степени обладают психологическим и психотронным оружием. Признание и интерпретация этого факта зависит от этико-правового поля страны и уровня демократических концепций.

Не менее важно закрепить понятия об этих видах оружия в Международном Праве. Еще более важным является принятие Международной Конвенции по этому виду оружия. И не менее важным считать проведение Международного Конгресса военных психологов по этико-моральным вопросам. Без этих международно-правовых усилий психотронное оружие будет разрабатываться и в дальнейшем, а дальнейшее развитие этих технологий чрезвычайно опасно для человечества, так как поработить тело – это куда меньший грех, по сравнению с порабощением души!

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Зайцев А.С., Савчук С.В.

Белорусский государственный университет

Психологическая профилактика девиантного поведения подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение проявлений рассматриваемого явления. Меры

психопрофилактического характера могут осуществляться в процессе индивидуального консультирования, проведения социально-психологических и психокоррекционных тренингов.

В процессе индивидуального психологического консультирования психолог на основе предварительного психологического обследования предоставляет клиенту информацию о его личностных особенностях [1]. Кроме того, военнослужащему в рекомендательном порядке предлагаются рациональные способы преодоления затруднений, которые возникают в процессе выполнения служебных обязанностей.

Немаловажным для профилактики девиантного поведения представляется проведение обучения методам саморегуляции, в процессе которого военнослужащие осваивают упражнения аутотренинга. Эти упражнения помогают осуществлять регуляцию своего состояния, что особенно важно при выполнении служебных обязанностей в сложных и экстремальных ситуациях профессиональной деятельности. Владение техникой саморегуляции препятствует возникновению переутомления и проявлений профессиональной деформации, повышает адаптационные способности психики.

Эффективным способом психологической профилактики девиантного поведения является психокоррекционный тренинг. Под психокоррекционным тренингом (ПКТ) в самом широком смысле понимается практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы. Эффективность данного направления в работе по профилактике девиантного поведения объясняется тем, что в ходе ПКТ происходит овладение определенными психологическими знаниями о природе собственных проблем и коррекция поведения личности, формируются навыки межличностного взаимодействия и рефлексивные навыки (например, способность анализировать ситуацию и собственное поведение), развивается способность гибко реагировать на ситуацию и быстро перестраиваться в различных условиях.

Предпочтение этого способа психологической профилактики девиантного поведения объясняется тем, что условия ПКТ являются приближенными к условиям реальных отношений в воинском коллективе. В подобных игровых условиях становится возможным формирование у военнослужащих навыков конструктивного поведения. Положительной характеристикой ПКТ является и то, что он часто предполагает наличие проблемных ситуаций, которые повышают интерес и мотивацию военнослужащих к продуктивной деятельности. Повышенный интерес и мотивация участников тренинга способствуют появлению у них стремления к самоанализу и саморазвитию. Захватывающее действие игрового процесса обуславливает возникновение большей спонтанности и естественности поведения представителей группы, побуждает их к самовыражению и заставляет интенсивно соперничать и анализировать происходящее.

Другая особенность психокоррекционного тренинга заключается в групповом, а, следовательно, и в более интенсивном взаимодействии его участников. Групповое взаимодействие, по мнению К. Левина, в большей степени, чем индивидуальное, способствует возникновению эффективных изменений в установках личности. Тот же автор утверждал, что для того, чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие [2].

Также отметим, что ПКТ выполняет не только мотивационные, обучающие, развивающие и психокоррекционные функции. Благодаря этому методу возможна диагностика некоторых психологических явлений (например, актуального уровня развития участников тренинга и их готовности к научению, саморазвитию и самоизменению). Это позволяет ведущему (войсковому психологу) оперативно ориентироваться в процессе ПКТ и выбирать адекватные, наиболее подходящие способы взаимодействия с участниками тренинга.

Подчеркивая высокую эффективность данного вида коррекционной работы, уточним, что его реализация требует тщательной продуманности и длительной организационно-методической подготовки. Немаловажной представляется квалификация и опыт психологов и других специалистов, привлекаемых в качестве тренеров к проведению ПКТ. Также отметим, что наиболее действенной является реализация мер, направленных на осуществление психологической профилактики девиантного поведения военнослужащих в комплексе. Особенно важна такая работа в периоды наибольшей восприимчивости военнослужащих к возникновению и развитию отклонений в поведении, когда военнослужащий адаптируется к новым условиям и месту службы.

Эффективность профилактических мероприятий во многом зависит от уровня взаимодействия психолога подразделения и непосредственного командира военнослужащих, нуждающихся в повышенном психологическом внимании. Для обеспечения такого взаимодействия целесообразно использовать метод наблюдения, который позволяет наиболее точно выявить круг проблем, характерный для конкретного военнослужащего и своевременно заметить негативные изменения, не подвергая его процедуре психодиагностического обследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Корнеева, Л.Н. Профессиональная психология личности / Л.Н. Корнеева; под ред. Г.С. Никифорова. – СПб, 1991.
2. Рудестам, К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М., 1993.

ИСТОЧНИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТЕРРОРИЗМА (ПО МАТЕРИАЛАМ СМИ)

Засимович А.Г., Сафрин С.П.

Белорусский государственный университет

Терроризм в любых формах своего проявления превратился в одну из опасных по своим масштабам, непредсказуемости и последствиям общественно-политических и моральных проблем, с которыми человечество столкнулось в современности. Агрессия и насилие в форме терроризма затрагивает все сферы социальных устоев общества, вторгается в личный мир человека, внушая неуверенность и страх. Разрушение зданий, сооружений, причинение материального ущерба в результате проведения терактов не имеют таких глобальных последствий как внушение чувства опасности у людей и его поддержание. В настоящее время угроза быть жертвой теракта или ощутить на себе психологический пресс со стороны террористов распространяется на всех, независимо от возраста, пола, национальной принадлежности и социального положения. С точки зрения психологических аспектов постоянное внушение опасности вызывает глубокие психозы у человека. Страх приобретает форму личностной не локализованной тревожности или связываясь с широким кругом более или менее случайных предметов или ситуаций, становится фобией. Последствиями страха могут стать, отверженность, развитие комплексов, одиночество. Страх перед преступностью позволяет отвлечь внимание общественности от других социальных проблем, перевести его на поиск внешних и внутренних врагов и источников страха. Последствия страха перед терроризмом – индикатор того, достигают своей цели теракты или нет [1].

Основной проблемой, которая рассматривается сегодня учеными – это выяснение причин и объективная оценка возможности предупреждения и выявления характерных направлений терроризма. Целью нашей работы было исследование источников возникновения факторов, существенным образом влияющих на формирование и развитие терроризма. В связи с тем, что изучаемое явление является весьма специфичным, многофакторным и, как результат этого, не может быть исследован непосредственно и целостно в работе принимаются общественный обзор проблемы с помощью СМИ.

При раскрытии цели выполнения работы были раскрыты источники возникновения факторов, существенным образом влияющих на формирование и развитие терроризма и освещение которых активно пропагандируется СМИ: социальные противоречия, связанные с поляризацией общества – разделение населения по уровню дохода; противоречия экономического характера, возникающие в результате падения уровня производства, обнищания большинства населения, криминализации экономики, т.е. несоответствия результатов экономической реформы ожиданиям общества; противоречия, вызванные обострением национальных, религиозных и региональных конфликтов; противоречия, вызванные тем, что взамен разрушенной до сих пор так не появилось новой системы социальных гарантий жизни населения; противоречия в духовной сфере, влекущие за собой деградацию духовной жизни общества, разрушение исторических, культурных, нравственных традиций и гуманистических ценностей.

Проводя мероприятия в глобальном мировом масштабе по направлению к нивелированию указанных процессов возможно улучшить систему борьбы с терроризмом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мохаддам, Ф.М. Терроризм с точки зрения террористов: что они переживают и думают и почему обращаются к насилию / Ф.М. Мохаддам. – М.: Форум, 2011. – 288 с.
2. Семенов В.Е. Метод изучения документов в социально-психологических исследованиях / В.Е. Семенов. – Л., 1983.
3. Романова, А.В. Социальные последствия страха перед преступностью в современном обществе: дис.... канд. соц. наук: 22.00.04 / А.В. Романова. – Владив., 2005. – 201 с.
4. Jenkins, B.M. International terrorism – a new kind of warfare / B.M. Jenkins. [Электронный ресурс]. – 1974. – Режим доступа: <http://www.rand.org/pubs/papers/2008/P5261.pdf>.
5. Хоффман, Б. Терроризм – взгляд изнутри / Б. Хоффман. – М.: Ультра.Культура, 2003. – 264 с.

СУИЦИД И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА СРЕДИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Климович А.А., Дударенко Е.П.

Белорусский государственный университет

Суицид – акт самоубийства, совершаемый человеком в состоянии сильного душевного расстройства либо под воздействием острых психотравмирующих ситуаций жизнь человека как высшая ценность теряет для него смысл.

Суицидальные происшествия случаются и среди военнослужащих. Объясняется это многими причинами: разрушением традиционной системы ценностей общества, непростым социально-экономическим положением в стране, что неизбежно порождает разобщение людей и

сопровождается ростом психологической напряженности. Да и в повседневной жизни войск значительно возросли физические и психологические нагрузки.

Нередко военнослужащие, находясь в тяжелом эмоциональном состоянии, остаются один на один со своими проблемами. Невозможность в одиночку найти адекватное решение возникших трудностей и проблем, отсутствие поддержки со стороны сослуживцев и командира приводят отдельных военнослужащих к роковому шагу.

Самоубийство – добровольный уход из жизни. Почему человек решается на такой роковой шаг? На этот и другие вопросы, связанные с суицидальным поведением человека, в течение многих десятилетий пытаются найти ответы ученые и практики. Важно понять психическое состояние человека перед чертой, отделяющей жизнь от небытия, разобраться в причинах, спровоцировавших его на такой шаг. И, в конечном счете, избежать повторяемости данных трагических ситуаций. Проблема профилактики самоубийств чрезвычайно сложна. Для ее решения необходимы специальные знания и умения. Данный факт обуславливает актуальность рассмотрения проблемы психологического анализа эффективности профилактики суицида в армии.

Говоря о причинах суицида среди военнослужащих рассматривают следующие группы причин: конфликтные ситуации в подразделении; семейно-бытовые проблемы (неразделенная любовь, измена любимой девушки (жены), болезнь или смерть родных и близких и др.); состояние здоровья военнослужащих (психические заболевания, соматические заболевания, физические недостатки и т.п.).

Профилактика суицида среди военнослужащих должна осуществляться в рамках следующих направлений:

Развенчание мифов – предупреждению суицидальных явлений, спасению жизни военнослужащих мешают имеющиеся у многих руководителей предубеждения, предрассудки, мифы-стереотипы.

Знание личностных особенностей военнослужащих. Объектом изучения и целенаправленного воздействия служит, во-первых, сама личность военнослужащего, ее адаптационные возможности, во-вторых, комплекс условий, в которых она находится.

Анализ состояния воинской дисциплины в подразделении. В те часы, когда в подразделении совершается наибольшее количество нарушений воинской дисциплины, существует и наибольшая вероятность суицидальных происшествий.

Формирование морально-психологической атмосферы в воинском коллективе.

Сплочение воинского коллектива, создание в нем здоровой морально- нравственной атмосферы, обстановки сотрудничества и взаимопомощи, товарищеских, дружеских отношений – важнейшее направление в работе офицера по профилактике самоубийств среди военнослужащих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Амбрумова, А.Г. Социально-психологические факторы в формировании суицидального поведения / А.Г. Амбрумова. – М.: Гардирики, 2001. – 402с.
2. Боголюбова, Н.В. Учебно-воспитательная работа в военных коллективах: учебное пособие / Н.В. Боголюбова. – М.: Эсмо, 2008. – 364с.
3. Бирюков, В.М. Методические рекомендации по организации индивидуально-воспитательной работы, предупреждению нарушений уставных правил взаимоотношения между военнослужащими со суицидальных проявлений / В.М. Бирюков. – Алматы, 2000. – 225с.
4. Бойко, И.Б. Самоубийство и его предупреждение/ И. Б. Бойко. – Рязань, 2007. – 320с.

ПРОБЛЕМА НАРКОТИЧЕСКОЙ ЗАВИСИМОСТИ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ

Шостак В.Я., Рудник А.Ф.

Белорусский государственный университет

Актуальность проблемы наркотической зависимости в Вооруженных Силах в настоящее время возросла в связи с неблагоприятной наркологической ситуацией в обществе в целом, выявлением случаев употребления наркотических средств военнослужащими, проникновением в их ряды лиц, причастных к наркокоррупции.

Определение «наркотического вещества» опирается на три критерия: медицинский, социальный и юридический. В правовом аспекте средство признается наркотическим только при наличии всех указанных критериев.

Медицинский критерий: специфическое действие вещества или лекарственной формы на центральную нервную систему (эйфорическое, стимулирующее, седативное, галлюциногенное и др.), являющееся причиной его немедицинского применения.

Социальный критерий: немедицинское применение веществ или лекарственных форм приобретает масштабы социальной значимости.

Юридический критерий: исходя из предыдущих двух критериев, уполномоченная инстанция признала данное средство наркотическим и включила его в официальный список наркотических средств [1].

Пятницкой И.Н. были выделены такие характеристики премоурбидной личности наркомана, как отсутствие социальных интересов, устойчивых и сформированных индивидуальных интересов, какой-

либо увлеченности; обособление от взрослых, агрессивность к обществу, солидарность с возрастной группой, поиск чувственных впечатлений, сексуального опыта [2].

Говоря о формировании пренаркотической личности, В.Д. Менделевич [3] подчеркивает тут особую роль психического инфантилизма, выражающегося в несамостоятельности принятия решений и действий, неспособности противостоять влиянию извне, пониженной критичности к себе, обидчивости, ранимости. Для людей, употребляющих наркотики, по сравнению с благополучными сверстниками, характерны повышенные показатели толерантности к отклоняющемуся поведению, критицизма по отношению к социальным институтам общества (коллектив, семья) и отчужденности от них, восприимчивости к новым идеям и впечатлениям, интереса к творчеству, импульсивности. Понижены, по сравнению с благополучными сослуживцами, ожидания профессиональных успехов, ценность достижений, уважение к общепринятым нормам поведения, чувство психологического благополучия, религиозность, конформизм. Характерным является экстернальный модус локус контроля и сниженная самооценка.

Для диагностики особенностей контроля личности над собой психологом может быть использована методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Бажина Е.Ф. Гольянкиной С.А., Эткинда А.М.) [4], а также «Шкала социального самоконтроля» (SELF-MONITORING SCALE, SMS, М. Снайдер) [5]. Войсковые психологи при выявлении «группы риска», кроме того, используют психодиагностическую методику И.В. Аксютин «Мотивы употребления наркотиков (МУН)». Это современная методика разработана белорусскими учеными и является эффективным инструментом выявления не только наркозависимых военнослужащих, но и тех, кто не употребляет наркотики, но имеет высокую внутреннюю мотивацию и потенциально способен к их употреблению при определенных обстоятельствах.

Типичные характеристики наркомана – сниженная способность к рефлексии, самоанализу, анализу. Сочетание противоречивой структуры потребностей, мотивационной неустойчивости с бессознательными механизмами защиты (агрессия, вытеснение, «ухода») свидетельствует о невротическом характере. Отношения наркоманов с другими мужчинами, женщинами, матерью имеют конфликтный характер, а их потребности в достижениях, автономии и любви фрустрированы. Наркоманы не верят в собственные силы и не удовлетворены собой.

В целях организации эффективной работы по противодействию распространению наркотиков в армейской среде командиры, органы идеологической работы должны научиться, прежде всего, выявлять военнослужащих, склонных к употреблению либо употребляющих наркотические вещества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Врублевский, А.Г. Варианты алкоголизма: закономерности формирования, течения и принципы прогнозирования. дис. ... д-ра. психол. наук / А.Г. Врублевский. – М.: Институт клинической наркологии, 1989.
2. Пятницкая, И.Н. Наркомании / И.Н. Пятницкая. – Л.: Медицина, 1994.
3. Менделевич, В.Д. Психология девиантного поведения / В.Д. Менделевич. – М.: Медпресс, 2001.
4. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ -И, 2007.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ТЕОРИИ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ

Сташко Е.К., Хребтович А.И.

Белорусский государственный университет

Социологический подход по числу направлений и adeptов является наиболее представленным среди теорий отклоняющегося поведения. Сторонники этого подхода главной причиной девиации считают ослабление, отсутствие, нарушение, разрушение либо противоречивость социальных норм и правил. Обычно выделяют следующие направления рассматриваемого подхода [1, с. 14].

1. Теория анонии; 2. Культурологическая теория; 3. Теория стигматизации; 4. Теория радикальной криминологии;

1. Аномия (от франц. Anomie – беззаконие, безнормность) – это состояние общества, при котором наступают разложение, дезинтеграция и распад системы ценностей и норм, гарантирующих общественный порядок. Современные исследователи под anomie понимают отсутствие четкой системы социальных норм, разрушение единства культуры, вследствие чего жизненный опыт людей перестает соответствовать идеальным общественным нормам [2, с. 34]. В теории анонии Дэвидом Эмилем Дюркгеймом (1858-1917), впервые было представлено социологическое объяснение девиации [3, с. 42]. Эмиль Дюркгейм – основатель французской социологической школы, в 1897г. написал работу «Самоубийство», ставшую классическим произведением в области исследования суицидов. По мнению Э. Дюркгейма, вероятность девиаций поведения существенно возрастает при происходящем на уровне социума ослаблении нормативного контроля [3, с. 45]. По Э. Дюркгейму, к отклоняющемуся поведению потенциально склонны индивиды, социализация которых проходила в условиях поощрения стандартов девиантного поведения (например, аморальность) или игнорирования нормы. Впоследствии, некоторые дополнения в теорию анонии и социальной дезорганизации Э. Дюркгейма внес Роберт К. Мертон (1938). Он полагал, что основной причиной девиации являются противоречия между культурными целями общества и социально одобряемыми

средствами их достижения. Во второй половине XX в. теория аномии нашла продолжение в работе, выполненной Трэвисом Хирши (1969), который исследовал влияние ценностей общества на нормативность поведения [4, с. 28]. Хотя теория Дюркгейма подверглась критике, основная мысль о том, что социальная дезорганизация является причиной девиантного поведения, и в наши дни считается общепризнанной.

2. Культурологическая теория сосредоточена на анализе культурных ценностей, благоприятствующих девиации, другими словами, сил, побуждающих людей к девиантному поведению. Основоложники данной теории Т. Селлин (1938), В. Миллер (1958) полагают, что девиация возникает в результате противоречий и конфликтов между нормами культуры отдельных групп и общества. Т. Селлин (1938) занимался исследованием поведения отдельных групп, нормы которых отличаются от норм остального общества. Он утверждал, что конфликтные нормы возникают потому, что интересы группы не соответствуют нормам большинства. В соответствии с ценностями субкультур уличных банд или групп заключенных полиция ассоциируется скорее с карательной деятельностью или продажностью, чем с охраной покоя граждан и защитой личной собственности. Член такой группы усваивает ее нормы и, таким образом, становится неконформной личностью с точки зрения широкого общества [2, с. 54]. В. Миллер (1958) расширил идею Селлина о взаимосвязи между культурой и девиантным поведением. Он утверждал, что существует ярко выраженная культура низшего слоя общества, одним из проявлений которой является групповое правонарушение. Эта субкультура придает огромное значение таким ценностям, как готовность рисковать, выносливость, стремление к острым ощущениям. Поскольку члены банды руководствуются этими ценностями в своей жизни, другие люди, и в первую очередь представители средних слоев общества, начинают относиться к ним, как к девиантам [2, с. 73]. Культурологические теории девиации по сути похожи на предыдущую, но делают акцент на анализе культурных ценностей, благоприятствующих девиации, другими словами, сил, побуждающих людей к девиантному поведению [2, с. 73].

3. Стигматизация (от греч. *στίγμα* – ярлык, клеймо) – клеймение, нанесение стигмы, обозначать навешивание социальных ярлыков. Сторонники теории стигматизации разработали подход, отличающийся от изложенных выше. Они отвергли другие социологические и психологические объяснения девиации, потому что они якобы основаны на медицинской модели. Предполагая, что девиация на деле обусловлена другими причинами, например, возможностью авторитетных, референтных групп общества (имеются в виду законодатели, судьи, врачи и пр.) навязывать другим определенные стандарты поведения [5, с. 17]. Наиболее яркий представитель теории стигматизации Говард Беккер в своей книге «Аутсайдеры» (1963) подчеркивал, что социальные группы создают девиацию, поскольку они следуют правилам, нарушение которых считается девиацией; кроме того, они навязывают эти правила определенным людям, которым наклеиваются ярлыки аутсайдеров [5, с. 9]. Приверженцы теории стигматизации (наклеивания ярлыков) объясняют девиантное поведение возможностью влиятельных общественных институтов ставить клеймо девиантов членам менее влиятельных социумов. При этом они выделяют такие типы отклоняющегося поведения, как первичная и вторичная девиация. Под первичной девиацией обычно понимаются незначительные отклонения, например случайное или пробное употребление легких наркотиков. Вторичной девиацией возникает, по мнению Говарда Беккера, с того момента, когда на человека ставят клеймо девианта. После этого окружающие начинают обращаться с ним как с девиантом, постепенно и он сам привыкает считать себя таковым и вести себя в соответствии с этой ролью [2, с. 57].

4. Автором теории радикальной криминологии считается Эдвин Сатерленд (1939). Он писал, что преступности (форма девиации, которая интересовала его в первую очередь) обучаются. Люди воспринимают ценности, способствующие девиации, в ходе общения с носителями этих ценностей. Если большинство друзей и родственников того или иного человека занимаются преступной деятельностью, существует вероятность, что он тоже станет преступником [2, с. 64]. Нейл Сметзер поддерживает взгляды Эдвина Сатерленда и утверждает, что данная теория значительно точнее и глубже, чем подсказанная здравым смыслом уверенность в том, что девиация – это результат того, что человек связался с плохой компанией. Криминальная девиация является результатом преимущественного общения с носителями преступных норм. Более того, Сатерленд тщательно описал факторы, сочетания которых способствуют криминальному поведению. Он подчеркнул, что важную роль в этом играют не контакты с безличными организациями или институтами (например, с законодательными органами или церковью), а повседневное общение в школе, дома или на месте постоянных уличных тусовок. Частота контактов с девиантами, а также их количество и продолжительность оказывают влияние на интенсивность усвоения человеком девиантных ценностей. Важную роль играет и возраст. Чем человек моложе, тем с большей готовностью он усваивает образцы поведения, навязываемые другими. Взгляды Эдвина Сатерленда получили дальнейшее развитие в работах Р. Клауэрда (1959) и Л. Оулина (1960) [6, с. 13]. Так же, как и Сатерленд, они считают, что причины правонарушений лежат не только в социальной дезорганизации и крушении идеалов, но и в благоприятных возможностях, которые открывает девиантное поведение, особенно если оно сулит реальные блага [7, с. 40].

По мнению Сметзера, новейшие теории, особенно «новая криминология», делают акцент на характере общества и стремятся выявить, в какой мере оно заинтересовано в создании и сохранении девиации» [2, с. 98].

ЛИТЕРАТУРА

1. Мертон, Р.К. Социология преступности (Современные буржуазные теории) / Р.К. Мертон. – Москва: Прогресс, 1966. – С. 299 – 313.

2. Сметзер, Н. Социология / Н.Сметзер. – Москва: Феникс, 1998. – 688 с.
3. Дюркгейм, Э. Самоубийство: Социологический этюд / Э. Дюркгейм, под ред. В. А. Базарова. – Москва: Мысль, 1994. – 399 с.
4. Merton, R.K. Social theory and social structure / R.K Merton. – New York: Free Press, 1968. – 120 с.
5. Беккер, Г. Человеческое поведение: экономический подход / Г. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 120 с.
6. Маслоу, А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 351 с.
7. Merton, R.K. Social Theory and Social Structure / R.K Merton. – New York: Free Press, 1957. – 140 с.

СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Тюрин Е.Ю., Зинкевич Э.В.

Белорусский государственный университет

Обычно под девиантным поведением понимают отклоняющееся, неадаптированное поведение, проявляющееся часто в подростковом и юношеском возрасте и заключающееся в систематическом нарушении нравственных и правовых норм и прав других.

Наряду с понятиями «социальные отклонения», «девиантное», «отклоняющееся поведение», отечественными психологами используются такие категории и словосочетания, как «нарушение поведения», «делинквентное», «аномальное», «патологическое» и даже «незаконное поведение».

По мнению зарубежных исследователей, основные критерии определения девиантного поведения неоднозначны и часто вызывают разногласия [1, с. 24]. Профессор Калифорнийского университета в Беркли, вице-президент международной социологической ассоциации, один из патриархов американской социологии Нейл Сметзер подчеркивал, что трудно точно установить, какие типы поведения следует считать девиантными в нашем обществе [2, с. 27].

Неоднозначность концептуальных подходов обусловлена рядом факторов, среди которых обычно выделяют следующие: относительную природу девиации; неопределенность прогнозов и разногласия по проблеме поведенческих норм [1, с. 29].

Исследователи полагают, что, поскольку девиантное поведение стало ассоциироваться со многими негативными проявлениями, оно является олицетворением «зла» в религиозном мировоззрении, симптомом «болезни» с точки зрения медицины, в частности, психиатрии, и «незаконным» в соответствии с правовыми нормами. Таким образом, возникла тенденция считать его «ненормальным» и определять девиацию как отклонение от групповой нормы, которое влечет за собой изоляцию, лечение, тюремное заключение или другое наказание нарушителя [2, с. 30]. Таким образом, девиантность индивида в зарубежных исследованиях определяется соответствием или несоответствием поступков социальным ожиданиям и нормам.

Классическое определение отклоняющегося поведения дает Нейл Сметзер: «Девиация – поведение, которое рассматривается как отклонение от групповых норм и приводит к изоляции, лечению, исправлению или наказанию нарушителя» [2, с. 12]. Зарубежные исследователи выделяют следующие основные компоненты девиации: человек, которому свойственно определенное поведение; ожидание, или норма, которая является критерием оценки девиантного поведения; некий другой человек, группа или организация, реагирующая на поведение.

Таким образом, зарубежными учеными были определены следующие объекты исследования: девиант, как индивид с определенными признаками; норма, как совокупность правил поведения, ожиданий и стандартов, регулирующие взаимодействие между людьми; группы и общественные институты, регулирующие поведение и выполняющие его превенцию и коррекцию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Наука, 2007. – 324 с.
2. Сметзер, Н. Социология / Н. Сметзер. – Москва: Феникс, 1998. – 688 с.

ФЕНОМЕН ЛЕГИТИМНОСТИ ВЛАСТИ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Черкасов И.И., Тулатин Д.А.

Белорусский государственный университет

В настоящее время поиск путей активизации человеческого фактора внутри организации и учет социально-психологических особенностей персонала является одним из решающих условий повышения деятельности любой организации. Поэтому, знание психологических аспектов проблематики руководства, критериев и факторов, влияющих на эффективность деятельности коллектива – становится обязательным компонентом профессиональной деятельности руководителей любого звена, данный факт будет не маловажным в воинском коллективе. Дееспособность власти во многом зависит от ее легитимности. В легитимности отражается отношение подчиненного к власти руководителя. Ее можно определить как состояние власти, когда она признается большинством подчиненных законной и справедливой. Легитимность и авторитетность власти руководителя –

явления в определенной мере совпадающие. Сама легитимность означает согласие подчиненного с властью руководителя, когда он добровольно признает ее право принимать решения, которые должны выполняться.

Первым понятие легитимность власти в воинском коллективе ввел военный психолог А.Г. Караяни. Изучая легитимность власти офицерского состава у их подчиненных, он отметил, что взаимоотношения в воинском коллективе формируются не только в процессе прямого взаимодействия и совместной деятельности военнослужащих, влияя на их ход и результаты, но и через их личностное отношение к их деятельности, другим людям, самому себе [1, с. 76].

А.Г. Маклаков разделил взаимоотношения среди военнослужащих на формальные и неформальные взаимоотношения [2, с. 231]. Формальные отношения регламентируются законами и общевоинскими уставами, инструкциями и распоряжениями. Они проявляются при выполнении учебно-боевых, служебных задач, в ходе несения боевого дежурства, караульной и внутренней служб и определяются организационной структурой подразделения, которая закрепляет функции каждого военнослужащего, объем их обязанностей, прав и ответственности. В рамках служебных взаимоотношений, как правило, личные симпатии или антипатии играют не основную роль.

Неформальные взаимоотношения складываются в зависимости от индивидуальных особенностей военнослужащих, их чувств, симпатий и антипатий, коллективных идеалов и внутриколлективных ролей. Они охватывают общественную деятельность, организацию отдыха и досуга, основаны на восприятии друг друга и зависят от их индивидуально-психологических особенностей каждого члена коллектива.

К качествам личности командира, влияющим на легитимность власти чаще всего относят такие черты, как доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению цели, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении задач, независимость, общительность, инициативность, созидательность, самостоятельность, амбициозность, гибкость, энергичность, работоспособность.

Отношения между военнослужащими принято оценивать как соответствующие или не соответствующие, а порой и противоречащие уставным нормам [3, с. 64]. Как правило, отношения, которые соответствующие уставным требованиям, способствуют решению задач, стоящих перед воинским подразделением. В то же время взаимоотношения, не полностью отвечающие уставным нормам, выступают в качестве условий, способствующих совершению воинских проступков, развитию отрицательных качеств личности военнослужащих [1, с. 151].

ЛИТЕРАТУРА

1. Караяни, А.Г. Прикладная военная психология: учеб. пособие / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
2. Маклаков, А.Г. Психология и педагогика. Военная психология : учебник для вузов / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
3. Обозов, Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – Киев: Наука, 2002. – 256 с.

ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ МОТИВАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Павлюк А.А., Хохряков Д.В.

Белорусский государственный университет

Мотивы воинской дисциплины обращены непосредственно к нормам, к уставу, к конкретным общевоинским и должностным обязанностям. Зрелая дисциплинарная мотивация базируется на уважении законов, морали, органов власти и управления, на понимании значимости и существа социальной справедливости и принципа нормативной регуляции жизни и деятельности людей. В большинстве случаев она свободна от соображений непосредственной пользы и поэтому в некоторых случаях может носить формальный характер. Кроме того, она только тогда эффективна, когда становится чертой характера человека. В этом случае дисциплинарная мотивация реализуется автоматически.

Мотивы воинской дисциплины относятся к категории высших, они отличаются от тех мотивов, которые вытекают из биологических потребностей человека. Эти потребности сами нуждаются в дисциплинировании, поскольку часто диктуют поведение, противоречащее нормам морали и права. Только высшие потребности свободны от примитивного эгоизма, не признающего общественного порядка. Мотивы дисциплинированного поведения, т. е. чувство обязательности нравственных и правовых норм, предполагают достаточно высокое эмоционально-нравственное развитие личности.

Для неразвитого социального мышления нормы поведения непонятны или нежелательны. Изучение девиантного (отклоняющегося) поведения показывает, что за ним стоит социально ущербное жесткое представление о том, что асоциальный образ жизни более предпочтителен. Определенная категория людей видит в нормах поведения не гарантию собственного благополучия, а препятствие на пути к нему. Предпринимаемые командиром попытки рационально аргументировать необходимость соблюдения уставных норм порой воспринимаются подчиненными с недоверием и подозрительностью. Они приписывают своему начальнику эгоистическую заинтересованность в уставном порядке, видя в нем для себя только дополнительные тяготы. А. Адлер, глубоко

исследовавший негативные стороны социального поведения людей, писал: «Если мы исследуем логику, мышление и мотивы преступника, то обнаружим, что он считает свои преступления не только разумными, но и героическими. Он верит, что достиг превосходства, а именно он стал умнее полиции и обрел способность превосходить других. Таким образом, в своих глазах он – герой».

Таким образом, дисциплинарная мотивация содержательно опирается на основную социальную позицию военнослужащего, которая является итогом внутреннего решения вопроса о его отношении к обществу и социальным ценностям. При адекватном решении индивид будет хорошо осознавать свою социальность и органическую включенность в человеческое общество, признавать законы общественной жизни и принимать вытекающие из них обязанности.

Одной из особенностей нормативного поведения, затрудняющей формирование дисциплинарной мотивации, является частое отсутствие подкрепления. Например, соблюдая ритуал воинского приветствия, военнослужащий укрепляет духовное единство Вооруженных Сил, войсковое товарищество, отношения управления и подчинения, предоставляет начальнику информацию о собственном моральном состоянии и дисциплине, но в самой ситуации приветствия нет ничего, что могло бы восприниматься как признак достижения данных целей. Многие нарушения правил воинского поведения также не влекут за собой осязаемых последствий, более того – ставят нарушителя в лучшее положение за счет тех, кто воспитан и тверд в отношении дисциплины. Таким образом, подкрепляется неправильное поведение.

Эта черта нормативного поведения очень характерна, поскольку нормы предназначены как раз для ситуаций, где отсутствуют очевидные связи между действиями и их результатами, где негативные последствия определенных поступков не наступают немедленно. Даже сон часового на посту не всегда сопровождается нападением на охраняемый объект, пожаром или другим происшествием, но от этого он не становится незначительным проступком. Между тем для недисциплинированного мышления, которое встречается не только среди тех, кто несет службу на посту, но и среди организаторов караульной службы, людей, контролирующих и оценивающих состояние воинской дисциплины, отсутствие явного ущерба от частного случая недисциплинированности служит смягчающим обстоятельством. Это означает, что они не понимают существа дисциплины, значения норм и правил в организации воинской деятельности. К этому следует добавить, что негативные психологические и социально-психологические последствия дисциплинарного проступка есть всегда, поэтому работа по укреплению дисциплины должна включать в себя меры по ликвидации этих последствий.

Дисциплинированное поведение мотивируется не сиюминутными потребностями, а более отсроченными и значимыми, но очень специфическими ценностями – порядком, создаваемым и поддерживаемым общими усилиями людей, организованностью, управляемостью, безопасностью. Основной рабочий мотив дисциплины – это ценность порядка, привычка к порядку. Для формирования дисциплинированности необходимо соответствующее подкрепление – предоставление обратной связи, высокая оценка, поощрение.

Таким образом, адекватным содержанием дисциплинарной мотивации является уважение к закону, морали, системе управления и учреждениям, предназначенным для обеспечения справедливости и порядка в Вооруженных Силах и в стране в целом. Принятие всех этих нормативных систем – необходимое условие развития дисциплинарной мотивации.

Повышение роли общевоинских уставов в организации военной службы и воинском быту может значительно усилить дисциплинарную мотивацию. Для этого необходимо формировать уважительное отношение к общевоинским уставам, повышать их престиж, создавать условия, при которых каждый военнослужащий хорошо разбирался бы в уставных тонкостях и использовал уставные положения для решения повседневных вопросов военной службы. Для формирования уважения к уставам следует обращать пристальное внимание на тот факт, что они служат юридической гарантией прав и личного достоинства военнослужащих. Между тем глубина понимания уставов среди офицеров не особенно ценится и встречается не часто, как и умение доходчиво и интересно разъяснить их подчиненным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Караяни, А.Г. Прикладная военная психология: учеб.-метод. пособие / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб., 2007.
2. Маклаков, А.Г. Военная психология: учебник для вузов / А.Г. Маклаков. – СПб., 2007.
3. Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие / В.Л. Кубышко [и др.], под общ. ред. А.В. Сорокина. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.
4. Утлик, Э.П. Военная психология: методология, теория, практика: учеб.-метод. пособие / Э.П. Утлик [и др.]; под общ. редакцией П.А. Корченко. – М., 1996.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МОТИВЫ ПОВЕДЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Паскал В.В., Зозуля И.В.

Белорусский государственный университет

Дисциплинарная мотивация, то есть желание и стремление следовать социально одобренным нормам, воинскому уставу, имеет известную специфику. Дисциплинированное поведение

военнослужащих может быть следствием ряда вспомогательных мотивов. В их числе межличностная идентификация, избегание санкций, мистический страх перед «наказанием судьбы» и др.

Дисциплинарные мотивы часто являются следствием идентификации с родителями, командиром, товарищем, героем кинофильма и др. Подобная идентификация представляет собой подражание конкретным поступкам, манерам или общему стилю поведения. В более сложной форме идентификация имеет место, когда поведение мотивируется уважением к личности (объекту идентификации), опасением разрушить установившиеся отношения, например, потерять доверие. Существует точка зрения, согласно которой мотивы межличностной привязанности являются первичными в системе нормативного поведения, своего рода социально-психологическими «лессами», при помощи которых возводится здание этой системы. Л. С. Выготский по этому поводу утверждал, что «всякая высшая психическая функция проходит в своем развитии внешнюю стадию, являясь первоначально социальной функцией. За всеми функциями стоят социальные отношения, реальные отношения людей». Подчинение командиру перерастает в самостоятельное следование нормам устава, в сознательную и привычную дисциплинированность.

Распространенной разновидностью мотивов является избегание санкций – взысканий, наказаний, других социальных реакций. В подобных случаях играют свою роль так называемые регулирующие, или контролирующие, чувства: страх, стыд, вина. Они выполняют дисциплинарную функцию при условии, что возникают с опережением, в процессе прогнозирования и оценки как предметных, так и социально-психологических последствий вероятного поступка. Но далеко не всегда наказания удерживают от проступка. Нередко они вызывают изобретательность, хитрость, скрытность, изощренность в осуществлении запрещенного. В дело вступает социально-психологический механизм борьбы против тех, кто стоит на страже порядка. Если эта борьба успешна, то недисциплинированность укореняется.

В последнее время психологи выявили феномен, который получил название «дисциплинарной стыдливости». Его суть состоит в несклонности аргументировать законопослушное поведение самодостаточностью дисциплины, порядка, подчинения. Военнослужащие предпочитают говорить, например, о том, что дисциплина нужна потому, что «перед нами стоят очень важные задачи». Подобная «стыдливость» проявляется, в частности, в неумении гордиться собственной дисциплинированностью. С ней также связана чрезмерная напряженность при соблюдении воинских ритуалов и в общении с начальниками. Феномен «дисциплинарной стыдливости» в значительной степени предопределен отношением всего общества к дисциплинированным военнослужащим. Опросы свидетельствуют, что дисциплинированность считается социально одобряемым качеством, но в то же время дисциплинированного офицера воспринимают как неуверенного в себе, пассивного, с недостаточно развитыми чувством коллективизма и лидерскими качествами. Подобные данные указывают на недостаточное распространение непосредственных дисциплинарных мотивов в нашем обществе. Правильное поведение мотивируется добрыми намерениями, целесообразностью, стремлением исключить нежелательные последствия того или иного развития событий (аварии, несчастные случаи), но оно должно ориентироваться еще и на порядок как самостоятельную ценность.

Наконец, дисциплинированное поведение может быть вызвано ложным мотивом: нормативное действие является средством, своего рода жертвой, которая расчеловечно приносится ради определенной эгоистической цели. Если нормативность только маскирует недисциплинированность, то имеет место неконгруэнтность поведения и, возможно, личности.

Таким образом, встает вопрос о прочности и надежности психологических основ дисциплины. Конечно, прочность зависит в первую очередь от силы и искренности мотивов. Прочность создается такими мотивами, как внутренняя ответственность, приверженность к порядку, потребность в упорядоченной среде жизни и деятельности и вытекающая отсюда готовность улучшать и совершенствовать порядок.

ЛИТЕРАТУРА

1. Караяни, А.Г. Прикладная военная психология: учеб.-метод. пособие / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. – СПб., 2007.
2. Маклаков, А. Г. Военная психология: учеб. для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб., 2007.
3. Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие. / В.Л. Кубышко [и др.] ; под ред. А.В. Сорокина. – М.: ЦОКР МВД России, 2008.
4. Утлик, Э.П. Военная психология: методология, теория, практика: учеб.-метод. пособие / Э.П. Утлик [и др.] ; под общ. ред. П. А. Корчемного. – М., 1996.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ КУРСАНТОВ

Пирштук Т.Е.

Белорусский государственный университет

В условиях современного развития Вооруженных Сил большое значение приобретает проблема профессиональной мотивации, решение которой будет способствовать формированию нового облика

офицера: компетентного, мобильного, ориентированного на решение труднопредсказуемых задач, ответственного, имеющего устойчивую систему духовных и нравственных ценностей.

Особое внимание педагогов и психологов направлено на изучение условий развития профессиональной мотивации в период обучения в вузе, которые будут способствовать повышению интереса учащихся к предметам специализации, активному усвоению профессионально важных знаний, умений и навыков, интеграции их в единую внутреннюю профессиональную реальность (К.А. Абульханова-Славская, Г.И. Аксенова, А.А. Деркач, В.Н. Дружинин, Н.А. Коваль, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников и др.).

Анализ работ, посвященных проблеме развития профессиональной мотивации в период обучения в вузе, в том числе при подготовке офицеров, позволил выделить ряд направлений.

1. Определение места профессиональной мотивации в системе вузовского обучения. Ряд авторов рассматривают ее как один из компонентов учебной мотивации (Н.В. Комусова, Г.В. Мухина, А.Н. Печников, Л.Б. Юшкова, В.А. Якунин), другие считают профессиональную мотивацию альтернативной учебной (Н.М. Владимирова, Т.А. Габаидулина, Н.И. Мешков), и, наконец, третьи определяют профессиональную мотивацию в период вузовского обучения как многоструктурный компонент, характеризующийся динамическим единством учебно-познавательных и профессиональных мотивов (А.А. Вербицкий и Н.А. Бакшеева).

2. Изучение структурно-динамического аспекта мотивации профессиональной деятельности. Анализ работ этого направления (В.Г. Асеев, А.А. Деркач, В.И. Ковалев, В.Н. Дружинин, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов) показывает, что в процессе профессионализации личности в образовательном процессе происходит перестройка структуры мотивов, перевод мотивов из актуального в потенциальное состояние, изменение степени идентификации личности с профессионалом.

3. Изучение структурно-иерархического аспекта профессиональной мотивации. Это направление является наиболее разработанным (С.В. Бобровицкая, Н.Ш. Валеева, А.К. Маркова, Н.М. Пейсахов и др.), однако список мотивов, обуславливающих ту или иную деятельность остается открытым и регулярно дополняется авторами, работающими над проблемой профессиональной мотивации (Ю.А. Агарков, Т.Л. Бадоев, В.Н. Косырев, А.Ю. Попова и др.).

4. Определение психологических детерминант развития профессиональной мотивации студентов (курсантов) среди которых: индивидуальная значимость отдельных мотивов (И.А. Васильев, В.Н. Косырев, М.Ш. Магомед-Эминов); ценностные ориентации личности (В.С. Мерлин), волевые характеристики личности (Л.Г. Дикая, В.И. Иванников, С.А. Шапкина); степень сформированности «образа Я» (К.А. Абульханова-Славская, В.А. Бодров, В.Н. Дружинин, В.И. Ковалев); духовно-нравственные характеристики личности (Н.А. Коваль, Р.Г. Мильруд), собственная активность учащихся (В.Г. Асеев, А.Г. Асмолов, Л.И. Бохович, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, Н.С. Пряжников); инициатива и ответственность (А.В. Брушлинский); направленность личности (М.И. Старов), субъектность личностной позиции (Г.И. Аксенова, Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков, Л.В. Темнова).

5. Изучение специфики развития профессиональной мотивации (в том числе служебно-профессионального компонента) курсантов (Н.Н. Барановский, Б.Г. Бовин, Л.Н. Волина, Б.Б. Казак, Н.Г. Чаронова, А.И. Ушатиков). Исследования в этой области весьма ограничены и посвящены преимущественно изучению иерархии служебных мотивов и их связи с личностными особенностями курсантов.

Анализ современных исследований военно-профессиональной мотивации показывает, что авторы исследуют ее с позиции различных подходов, как мотивационную готовность к военно-профессиональной деятельности (И.В. Грабовский, 2004), как отношение к военной службе (А.В. Межуев, 2008), как военно-профессиональную направленность (М.Ю. Петрова, 2007). В ряде работ рассматриваются проблемы структуры мотивов и потребностей в военно-профессиональной мотивации курсантов военных вузов (К.Э. Комарова, 2000, Ю.Ф. Кисляк, С.В. Улыбин, 2010 и др.).

Так, в исследовании И.В. Грабовского показано, что под воздействием объективных условий и субъективных факторов у военнослужащих формируется мотивационная готовность к военно-профессиональной деятельности. Эта готовность представляет собой целостную, относительно устойчивую систему психологических образований личности, которые, актуализируясь в тех или иных обстоятельствах, создают соответствующие состояния психики и побуждают военнослужащего к профессиональной деятельности. Согласно И.В. Грабовскому к основным структурным компонентам мотивационной готовности к военно-профессиональной деятельности относятся:

смысловой компонент, включающий те смысловые образования, которые детерминируют общую линию поведения и деятельности. Смысловой компонент мотивационной готовности молодых офицеров проявляется в понимании ими необходимости приобрести твердые практические знания, умения и навыки; возможности достижения материального достатка в условиях воинской службы; целесообразности добывать высокого авторитета среди коллег и подчиненных; важности умелого руководства людьми, коллективами; высокой общественной значимости воинской службы и необходимости готовить себя и своих подчиненных к вооруженной защите Отечества; условий успешного продвижения по службе; необходимости трансформировать знания и умения, полученные в военном вузе, в практические дела;

ценностный компонент, в состав которого входят мотивационные образования, имеющие ценность, значимость для личности и влияющие в основном на выбор путей, средств и способов реализации деятельности. Ценностный компонент основывается на стремлении самоутвердиться в профессиональном отношении; лидировать среди равных в офицерской среде; поддерживать и наращивать уровень профессиональных достижений путем самосовершенствования; добиться

высоких результатов в службе; иметь высокое самоуважение, самооценку, Я – концепцию; получить моральное и материальное вознаграждение; избежать ответственности и наказания [1].

В исследовании А.В. Межуева военно-профессиональная мотивация определяется через категорию отношение к военной службе, включающей интерес к профессии, мотивы поступления в военный вуз, причины выбора профессии офицера, и является одним из наиболее важных показателей степени готовности курсанта к жизнедеятельности в военном вузе [2].

В диссертационном исследовании М.Ю. Петровой военно-профессиональная мотивация определяется через категорию военно-профессиональной направленности личности курсантов. Согласно автору развитость системы военно-профессиональных мотивов и ценностно-потребностных личностных структур, проявляющихся в процессе учебной и военно-профессиональной деятельности, являются критериями оптимального развития военно-профессиональной направленности личности курсантов. Автором выделены показатели оптимального развития военно-профессиональной направленности личности курсантов, к которым отнесены: приоритет военно-профессиональных мотивов собственного труда, социальной значимости труда, самоутверждения в учебной и военно-профессиональной деятельности; актуализированные в военно-профессиональной деятельности потребности в форме познавательных мотивов, внутренних убеждений, самоуважения, результативности учебной деятельности, инициативности; учебные и военно-профессиональные ценности, психическая стабильность и отсутствие неудовлетворенности учебной деятельностью, высокая мотивация учебной деятельности и высокая степень удовлетворенности ею, удовлетворенность возможностью самосовершенствования и самореализации, взаимоотношениями в процессе учебной деятельности [4].

В диссертационном исследовании К.Э. Комарова, посвященном изучению мотивации учебной деятельности курсантов высших образовательных учреждений МВД России, показано, что структуру мотивации учебной деятельности курсантов образуют три основные группы мотивов: мотивы выбора профессии; мотивы учебной деятельности; мотивы профессиональной деятельности. Развитие мотивации курсантов в процессе обучения происходит через последовательную смену доминирующих мотивов: а) выбора профессии при поступлении в вуз; б) мотивов учебы в процессе обучения; в) мотивов профессиональной деятельности на завершающей стадии обучения. Автором отмечается, что сформированность ближних и дальних целей, направленность обучаемых на профессиональную деятельность повышает интенсивность и устойчивость мотивации учебной деятельности, способствует формированию у курсантов в процессе обучения мотивов профессиональной деятельности. В ходе обучения у курсантов со сформированными ближними и дальними целями, ориентированными на службу в ОВД, изменение жизненных ценностей происходит через освоение ими основных ценностей будущей профессии. Реализация обучаемыми своих жизненных ценностей в процессе учебы повышает интенсивность и устойчивость мотивации учебной деятельности [3].

Согласно исследованию С.В. Улыбина, в основе мотивов военно-профессиональной деятельности лежат как личные, так и общественно значимые потребности. Мотивы как сознательно и субъективно принятые индивидом решения подготавливают целенаправленность и предсказуемость профессионального поведения, хотя и не обеспечивают его. С этих позиций мотивы военно-профессиональной деятельности рассматриваются автором как осознанные внутренние побуждения человека, определяющие направленность его активности в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на различные стороны этой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.), или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (зарплата, льготы и т. п.).

В исследовании С.В. Улыбина военно-профессиональная мотивация курсантов включает в себя все виды побуждений: потребности, мотивы, стимулы, интересы, ценностные ориентации, цели, установки, идеалы и т. д. Содержание и соотношение этих и других побуждений и определяет структуру мотивации воинской службы как вида профессиональной деятельности и самоопределения. Интерпретивными показателями и детерминантами становления и развития военно-профессиональной мотивации будущих офицеров выступают: мировоззрение (убеждения и отношение к действительности); ценностные ориентации и интересы; личностный смысл; установки; принципы, нормы, правила и идеалы; цели, условия и способы предстоящей профессиональной деятельности [6].

О.В. Самофалова выделяет в своем диссертационном исследовании в качестве составляющих профессионально-мотивационной сферы курсантов, следующие элементы: мотивы (служебно-профессиональные и учебно-профессиональные), профессиональные мотивационно-ценностные ориентации, профессиональные интересы, склонности, способности, предпочтения. Формирование любого из перечисленных элементов происходит в диалектическом единстве с развитием других составляющих мотивационной сферы по одним и тем же законам. При этом немалую роль на развитие профессиональной мотивации в процессе обучения в вузе оказывают индивидуально-типологические особенности и особенности межличностных отношений курсантов [5].

На основании анализа современных исследований проблемы профессиональной мотивации курсантов военных вузов, мы можем сделать вывод о том, что единой концепции в ее понимании не существует. Для того чтобы задействовать фактор мотивации как важный резерв повышения эффективности обучения и воспитания военных кадров, необходимо объединение существующих взглядов в комплексную, непротиворечивую и верифицируемую концепцию развития профессиональной мотивации курсантов в период обучения в вузе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грабовский, И.В. Мотивационная готовность молодых офицеров к военной службе: учебно-методическое пособие / И.В. Грабовский. – М.: Военный ун-т, 2004 – 141 с.
2. Межуев, А.В. Формирование готовности к жизнедеятельности в образовательной среде военного вуза у курсантов младших курсов : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.В. Межуев. – М, 2008. – 22 с.
3. Комаров, К.Э. Мотивация учебной деятельности курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России и ее основные детерминанты: дис. ... канд. психол. наук / К.Э. Комаров. – М, 2000. – 214 с.
4. Петрова, М.Ю. Социально-психологические особенности развития военно-профессиональной направленности курсантов: автореф. дис. ... канд. псих. наук / М.Ю. Петрова. – М, 2007 – 21 с. – С. 8
5. Самофалова, О.В. Психологическая модель развития профессиональной мотивации курсантов – психологов: автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.В. Самофалова. – М, 2008 – 24 с.
6. Ульбин, С.В. Динамика развития военно-профессиональной мотивации у курсантов военных институтов: автореф. дис. ... канд. психол. наук / С.В. Ульбин. – М, 2010 – 29 с.

РАЗДЕЛ 3. ЛИЧНОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ ВОИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ФОРМИРОВАНИЕ БОЕВОГО МАСТЕРСТВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Стволюгин К.В.

Российский государственный социальный университет

Актуальность проблематики психологического сопровождения формирования боевого мастерства военнослужащих в настоящее время значительно возрастает в связи с изменениями концепций военного строительства и поэтапным переходом вооруженных сил практически всех стран СНГ на контрактную основу. Поэтому практика ждет от военных психологов этих стран опережающих научных исследований.

Теоретические и практические исследования проблем психологического сопровождения профессионального становления военных кадров представлены в работах А.В.Барабанщикова [1], М.И.Дьяченко [2], Н.И.Калакова [4], А.Г.Караяни [5], Л.Г.Лаптева [6], А.Г.Маклакова [7], В.Г.Михайловского [8] и др. Вместе с тем представляется важным обратиться именно к тем специфическим особенностям профессионального роста военнослужащих, в том числе и проходящих службу по контракту, которые, с одной стороны могут в значительной степени препятствовать этому росту, с другой - наименее освещены в научной литературе.

Во-первых, специфика военной службы связана с ответом на вопрос – что считать высшей ступенью индивидуального профессионализма военнослужащего? Ответ казался бы очевиден – это, прежде всего, высокие показатели в боевой подготовке. Если следовать логике этого утверждения, то, к примеру, о профессионализме водителя мы можем судить, исходя только из его показателей в виртуальном вождении. Однако даже неспециалисту понятно, что как не были совершенны имитаторы управления автомобилем, результаты их использования пока не могут служить единственным основанием для вынесения суждения о мастерстве водителя. Совершенно очевидно, что главным критерием мастерства водителя является безаварийное управление автомобилем в реальных условиях вождения. С военнослужащими все значительно сложнее. Специфика военной службы проявляется в том, что подлинный уровень профессионализма военнослужащего может показать только реальный, а не учебный бой. При этом сегодняшние реалии таковы, что участвовать в настоящем бою имеет возможность лишь небольшая часть военнослужащих.

Во-вторых, если уйти от распыляемых, шадящих формулировок (вооруженная защита, вооруженное противостояние и т.п., принятых не только в обществе в целом, но и даже среди части военных), которые дезориентируют военнослужащих, то по своей сути военная служба – это обучение военнослужащих физически уничтожать противника, а также обеспечивать этот процесс, различными способами и различными средствами; формирование у них психологической готовности к совершению убийства противника и готовности жертвовать собою; применение на практике полученных в этих целях знаний, умений и навыков. В советский период отечественной истории сущность основного принципа боевой подготовки вооруженных сил нашла свое отражение в девизе: «Учить войска тому, что необходимо на войне!» А что необходимо на войне? Для победы в войне от военнослужащих требовалась, прежде всего, постоянная готовность убивать противника, сохраняя тем самым свою жизнь, и готовность умереть самому, если этого требовали обстоятельства. Современные реалии вряд ли добавили что-то принципиально новое к данному принципу боевой учебы. Сохранилась и актуальность проблемы психологической готовности военнослужащих убивать противника в бою. Общеизвестны факты, когда первый бой становится для солдата и последним. Причина часто не в том, что солдат не был обучен владеть оружием и вести бой, а в том, что солдат не смог преодолеть себя и выстрелить в живого человека, а противник смог.

В-третьих, если военнослужащий не является патологической личностью, склонной к проявлению крайних форм агрессии, то перечисленные выше особенности военной службы предполагают существенную перестройку его психики особенно в период активной социальной адаптации к условиям прохождения этой службы. Отметим, что до начала военной службы для подавляющего большинства граждан во всех социальных институтах на протяжении как минимум 18 лет формируется категорический запрет на совершение убийства. В вооруженных силах этот запрет должен быть преодолен в максимально короткие сроки. Кроме того в современных условиях, в отличие от советского периода, решение этой задачи максимально осложняется тем, что речь идет об убийстве врага, образ которого крайне размыт – нет ясности кто враг, почему он враг и зачем его надо убить.

В-четвертых, в процессе профессионального роста военнослужащих в подавляющем большинстве случаев речь может идти только о создании условий максимально приближенных к боевым, но далеко не боевым. В этом случае, особенно если брать во внимание психологический аспект, получается еще более существенная разница, чем разница в результатах, полученных в ходе лабораторного и естественного социально-психологических экспериментов. Невозможно точно сопоставить готовность, процесс, последствия от стрельбы по мишеням и по живым людям, пусть даже и являющимися твоими врагами. К числу объективных причин, препятствующих созданию в ходе боевой учебы условий максимально приближенных к боевым, снижающих эффективность психологической подготовки военнослужащих, следует отнести и имеющиеся ограничения по созданию тягот и лишений, военной службы, уровня ее опасности для здоровья и жизни личного состава. Для специалистов ясно, что ограничения, к примеру, на метание боевых гранат, несение караульной службы, обкатку танками, полный контакт в рукопашном бою, на проведение многокилометровых марш-бросков с полной выкладкой, многодневных полевых выходов и т.п., диктуются, как правило, стремлением командиров к перестраховке при организации боевой учебы, что в конечном итоге приводит к ее упрощению. В результате - достижение вершин профессионального мастерства военнослужащими даже в мирное время вряд ли возможно.

В-пятых, на профессиональный рост военнослужащих накладывает отпечаток противоречие между высоким уровнем требований, предъявляемых к профессиональной подготовке военнослужащего и его социальным статусом в обществе. В постсоветский период, когда произошла девальвация многих ценностей, у значительной части общества престиж военной службы, а вместе с ним и социальный статус всех категорий военнослужащих, начал неуклонно снижаться. К примеру, на призывников, которым удалось «откосить» от призыва, часть общества, особенно родные и близкие потенциальных призывников, перестали смотреть как на людей второго сорта. К примеру, в представлении некоторой части общества образ военнослужащего-контрактника стал ассоциироваться либо с неоднозначно воспринимаемым даже советские времена образом прапорщика, либо с образом военного наемника, т.е. человека, который служит исключительно из-за материальных благ.

В-шестых, с учетом падением престижа военной службы в общественном сознании, крайне сложной проблемой видится проблема мотивации военнослужащих. К сожалению, основным мотивом военнослужащих срочной службы в подавляющем большинстве случаев выступает страх перед наказанием за отказ от ее прохождения. Что касается военнослужащих, проходящих службу по контракту, то здесь в качестве основного мотива, по нашему мнению, выступают материальные блага. Если это так, то тогда военнослужащие-контрактники сродни военным наемникам. Как показывает мировой опыт привлечения на военную службу наемников, последние, безусловно, могут достигать высшего уровня профессионального мастерства, но, как убедительно демонстрирует тот же опыт, наемники всегда могут перейти на службу к тому, кто больше заплатит. Кроме того принципиальным выступает положение о том, что за материальные блага можно воевать и даже воевать неплохо, а вот умирать, совершать подвиги можно только за идею. Чтобы убедиться в правоте этого утверждения достаточно обратиться к источникам героизма наших соотечественников в годы Великой Отечественной войны.

В-седьмых, специфика профессионального роста военнослужащих во многом связана со сроком военной службы. Даже офицеры, отслужив максимально возможные сроки, получая пенсию, как правило, продолжают трудовую деятельность. Подспорьем в ней выступает не только управленческий опыт, полученный офицерами в ходе военной деятельности, но и диплом о высшем образовании. Срок службы военнослужащих-контрактников короче, чем у офицеров, меньше у них и пенсионные выплаты. Следовательно, военнослужащий-контрактник не может не задумываться над вопросом чем он займется, уволившись с военной службы, пригодятся ли ему знания, умения и навыки, полученные на военной службе и надо ли в этой связи достигать наивысшего мастерства в военном деле.

Анализ психологических особенностей формирования боевого мастерства военнослужащих позволяет сделать ряд выводов.

Процесс профессионального становления личности военнослужащего носит крайне сложный и противоречивый характер. Эффективность этого процесса во многом обуславливается дополнительным знанием и всесторонним учетом специфических особенностей военной службы, воздействующих на психику военнослужащих.

Выбор военной профессии должен быть максимально осознанным и в этих целях сопровождаться обязательным ведением до претендента как специфических особенностей военной службы, так и разъяснением возможных профессиональных деформаций личности военнослужащего.

При всех очевидных издержках военная служба как вид человеческой деятельности существовала, существует и будет существовать, по крайней мере, в обозримом будущем. Крайне уместной в этой связи представляется точка зрения выдающегося русского философа И.А. Ильина:

«Вести борьбу со злодеями есть дело необходимое и духовно верное; но пути и средства этой борьбы могут быть и бывают вынужденно-неправедные. И вот, только лучшие люди способны вынести эту неправедность, не заражаясь ею; найти и соблюсти в ней должную меру; помнить о ее неправедности, о ее духовной опасности; и найти для нее личные и общественные противоядия. Счастливы в сравнении с ними монахи, ученые, художники и созерцатели: им дано творить чистое дело чистыми руками. Но не суд и не осуждение должны они нести воинам, а благодарность к ним, молитву за них, умудрение и очищение: ибо они должны понимать, что их руки чисты для чистого дела только потому, что у других нашлись чистые руки для нечистого дела. Они должны помнить, что если бы у всех людей страх перед грехом оказался сильнее любви к добру, то жизнь на земле была бы совсем невозможна» [3, с.565].

ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанщиков А. В. Теоретические и методические вопросы разработки профессиограмм выпускников академии / А. В. Барабанщиков, Н. И. Конохов. - М.: ВПА, 1982. – 41 с.
2. Дьяченко В. К. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект / М. И. Дьяченко, И. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. Минск: Изд-во «Университетское», 1985. – 205 с.
3. Ильин И.А. Почему мы верим в Россию: Сочинения / И.А. Ильин. – М.: Эксмо, 2006. – 912 с.
4. Калаков И. И. Теоретико-методологические основы военно-педагогического акмеологического исследования: монография / И. И. Калаков; под. общ. ред. А. В. Барабанщикова. Волгоград: Перемена, 1996. – 220 с.
5. Караяни А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. СПб.: Питер, 2006. – 480 с.
6. Лаптев Л. Г. Акмеологические основы эффективного воинского труда. Монография / Л. Г. Лаптев. М.: ИТАР-ТАСС, 1998. – 283 с.
7. Макалов А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: автореф. дис. ... д-ра психолог. наук / А. Г. Макалов. СПб., 1996. – 39 с.
8. Михайловский В. А. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров / В. А. Михайловский. М., 1995. – 124 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ЛИЧНОГО СОСТАВА ПО ПРОБЛЕМАМ СОХРАНЕНИЯ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ

Рычкова Л.С., Конева О.Б.

ФГБОУ ВПО «Южно – Уральский государственный университет»
(Национальный исследовательский университет)

Психическое здоровье нации занимает одно из ведущих мест в общей иерархии проблем многих стран мира, в системе их безопасности. Психическое здоровье рассматривается как социально значимый феномен, по уровню состояния которого судят о степени развития и благополучия общества [3, с.4].

Согласно преамбуле устава Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) здоровье понимается как состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. Психическое здоровье выделяется как одна из составляющих общего здоровья человека [4, с.19].

Под психическим здоровьем понимается такое состояние психики индивида, которое характеризуется целостностью и согласованностью всех психических функций организма, обеспечивающих чувство субъективной психической комфортности, способность к целенаправленной осмысленной деятельности, адекватные формы поведения с учетом этнокультуральных особенностей и критериев [3, с.4]. По образному выражению Генерального директора ВОЗ доктора Г.Х. Брунтланд: «Говорить о здоровье в целом, забывая о психическом здоровье, – это все равно, что, настраивая инструмент, оставить несколько фальшивых нот».

Данные официальной статистической отчетности свидетельствуют о весьма негативной динамике распространенности психических расстройств за последние годы. В соответствии с данными прогноза Научного Центра психического здоровья Российской Академии медицинских наук отмечается, что при сохранении в стране нынешней кризисной ситуации, число больных психическими расстройствами, связанными с социальным стрессом достигнет в ближайшие годы десяти миллионов человек [2, с.23].

Всемирной организацией здравоохранения разработана программа «Нации – за психическое здоровье». В Российской Федерации головное учреждение – Государственный Научный Центр социальной и судебной психиатрии им. В.П. Сербского – курирует основные направления охраны и укрепления здоровья в стране по следующим разделам:

- 1) психическое здоровье детей и подростков;
- 2) психическое здоровье трудоспособного возраста;
- 3) психическое здоровье в пожилом и старческом возрасте;
- 4) создание информационных систем по психическому здоровью;
- 5) расширение возможностей системы первичной медицинской помощи по обслуживанию пациентов с психическими расстройствами;

- 6) создание психиатрических подразделений в многопрофильных стационарных учреждениях;
- 7) создание сети социальной поддержки психически больных;
- 8) совершенствование законодательства в сфере психического здоровья;
- 9) участие исполнительных и законодательных органов власти в работе по охране психического здоровья населения.

Особой склонностью к разнообразным нарушениям психофизического здоровья и поведения отличается подростково – юношеский возраст, которому свойственна незрелость, несформированность личности, что определяет относительную легкость возникновения различных преходящих или более стойких отклонений процесса формирования личности под действием разнообразных неблагоприятных факторов как микросоциальных, так и биологических. Именно на юношеский возрастной период приходится служба в рядах вооруженных сил, что может послужить декомпенсационным фактором.

Многочисленные данные проведенных клинко – эпидемиологических исследований свидетельствуют о весьма негативной динамике распространенности нервно – психических расстройств и расстройств поведения в подростково – юношеском возрасте, что вызывает тревогу специалистов и общества в целом [3,с.7; 2,с.19]. Например, в 1997 г. среди подростков было зарегистрировано 296.149 случаев психических расстройств и расстройств поведения, а в 2011 г. их количество составило уже 424.271 случай, т.е. увеличилось на 43,3%, а распространенность данной патологии возросла на 31,1%.

Следует также отметить увеличение числа впервые выявленных психических расстройств поведения среди подростково – юношеского контингента с 55.378 случаев в 1997 г. до 102.165 случаев в 2003 г., т.е. отмечается рост на 84,5%. Соответственно, возросла и первичная заболеваемость: с 827,5% в 1997 г. до 1.396,6% в 2001 г., т.е. увеличилась на 68,8%.

Рассмотренные проблемы вызывают озабоченность врачей, психологов и общества в целом. Охрана психического здоровья подростково-юношеского населения становится на современном этапе одной из приоритетных задач здравоохранения Российской Федерации. Решение этой задачи требует новых нестандартных организационных форм оказания лечебно-диагностической и консультационно-реабилитационной помощи подросткам и юношам с различными формами нервно-психических расстройств [1, с.63].

Особая значимость, острота и актуальность этой проблемы послужили основанием для разработки концепции перспективного развития подростковой службы в структуре Челябинской областной клинической специализированной психоневрологической больницы, которая осуществляется под научным руководством и при непосредственном участии сотрудников кафедры детской, подростковой психиатрии, медицинской психологии с курсом наркологии ФГБОУ ВПО Челябинской государственной медицинской академии. Реализация основных концептуальных положений предполагала ряд последовательных структурных реорганизаций. Основным шагом в оптимизации оказания психиатрической помощи подростковому населению явилось создание единого клинического консультативно-диагностического подросткового диспансерного отделения.

Ключевым моментом для координации деятельности всей системы подростковой службы и оптимального взаимодействия всех структурных подразделений явилось создание Центра психического здоровья детей, подростков и юношей. Основными задачами "Центра" являются:

оказание высококвалифицированной специализированной консультативной, диагностической и лечебно-реабилитационной помощи подросткам с нервно-психическими расстройствами;

внедрение и развитие биопсихосоциального подхода в лечении нервно-психических расстройств у подростков;

оказание консультативной и организационно-методической помощи на всех этапах специализированной психиатрической службы в области, а также реабилитационным педагогическим структурам народного образования, УВД и социального обеспечения;

обучение на базе Центра врачей-интернов, клинических ординаторов, студентов, социальных работников, психологов новым технологиям в лечении и реабилитации подростков с психическими расстройствами;

повышение квалификации и дополнительного образования врачей.

В последние годы отлаживается взаимосвязь отделений больницы и диспансера, структурируется преемственность в работе по диагностике, лечению и реабилитации подростков. Осуществляется посещение участковыми психиатрами отделений; происходит непосредственная передача сложных больных при выписке из отделений участковым психиатрам. Совершенствуется медицинская документация. Так, например, введены специально разработанные вкладыши в амбулаторную карту при поступлении больных на госпитализацию, где отражаются результаты лечения, состояние больного непосредственно после выписки из стационара, рекомендации. Разработаны показания и противопоказания для направления больных в отделения Центра, правила поэтапной передачи пациентов из детской службы под наблюдение подростковых психиатров, и из подростковой – во взрослую сеть; показания и правила снятия с психиатрического учета.

В организации служб охраны психического здоровья в подростково-юношеском возрасте определяющим является сотрудничество профессионалов, координация усилий государственных и общественных организаций, что выражается в объективной необходимости межведомственного и междисциплинарного подхода. Несомненно, что в социализации личности подростка и юноши определяющую роль играют социальные факторы и уровень социального здоровья общества. В период юношества закладываются и формируются основы индивидуальности психики, определяется «траектория» его психосоциального развития и «качество» его будущей жизни. Подросток наиболее

подвержен влиянию не только экзогенных вредностей, но и многообразных социальных факторов, поэтому более всего нуждается в уходе, заботе и защите. Ему необходимо создание такой «содействующей и помогающей среды», которая способствовала бы удовлетворению жизненных потребностей, развитию способностей и личностной активности, а также предупреждению психической патологии [1, с.63; 3, с.7].

Министерством Здравоохранения России разработана Концепция «Охраны здоровья здоровых», в связи с тем, что общественное психическое здоровье следует расценивать как фактор национальной безопасности, стабильности, благополучия страны, сохранения и укрепления генофонда нации. Следовательно, обеспечение высокого уровня общественного психического здоровья встает в ряд важнейших стратегических целей отечественного здравоохранения России.

Реализация стратегической задачи – подъема уровня психического здоровья населения Российской Федерации, станет возможной только при условии совместных действий в этом направлении органов власти, общественных организаций, научных и образовательных учреждений, психиатрических и общемедицинских служб.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гирич, Я.П. Возможности практического использования психогигиенических и психопрофилактических программ / Я.П. Гирич, И.И. Кулаков // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. – 2000. – №3. – С.62 – 63.
2. Гурович И.Я. Психосоциальная терапия и психосоциальная реабилитация в психиатрии / И.Я. Гурович, А.Б. Шмуклер, Я.А. Сторожакова; Под ред. И.Я. Гуровича. – М.: Медпрактика, 2004. – 491с.
3. Дмитриева, Т.Б. Охрана психического здоровья населения как вклад в демографическую политику России / Т.Б. Дмитриева // Уральский медицинский журнал. Психиатрия. – 2008. – №3(43). – С.4 – 7.
4. Семке, В.Я. Превентивная психиатрия / В.Я. Семке. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1999. – 403с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ КУРСАНТА В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В ВОЕННОМ ИНСТИТУТЕ

Кирпиленко Г.А., Костеневский А.В.

Саратовский военный институт внутренних войск МВД России

Тема представленного доклада посвящена пониманию проблемы и особенностям социально-психологического и профессионального становления личности курсанта высшего образовательного учреждения военно-профессионального образования внутренних войск МВД России, как будущего офицера, военного профессионала и гражданина своей Родины.

Основополагающим компонентом нашей повседневной и профессиональной деятельности являются внутренние побуждения или мотивы, которые порой бывают, как осознаваемые человеком так и не осознаваемые, но, как правило, опосредованные возникающими потребностями (биологическими, социальными, материальными, духовными и другими).

На этом фоне вашему вниманию представляется первый компонент это социально-психологическое становление личности абитуриента из числа гражданской молодежи или военнослужащих, которые поступают в военно-учебные заведения из войска.

Далеко не секрет, что военная служба по ряду причин не самый популярный вид деятельности, кроме этого она сопровождается значительными трудностями и специфическими особенностями, что в корне отличает ее от многих гражданских специальностей. Однако интерес к военно-профессиональному образованию и обучению в военно-учебных заведениях по-прежнему остается на достаточно хорошем уровне, который обеспечивает не только полный набор желающих поступить в военный вуз, но и создать определенный конкурс поступающих.

В период прохождения абитуриентами кандидатских испытаний, у кандидатов на поступление происходит первичная социально-психологическая адаптация к условиям военно-учебного заведения. Соответственно абитуриентский сбор в военном вузе, в отличие от гражданского вуза, это своего рода экзамен не только на профпригодность (помимо профотбора), на физическую подготовленность, на интеллектуальную развитость, но и еще «экзамен» на социально-психологическую готовность абитуриента к жизнедеятельности в воинском коллективе (социальной среде) и выполнению специфических условий определяемые задачами военной службы. Надо признать, что не все абитуриенты готовы смириться с данными условиями жизни и уже фактически с первых дней абитуриентского сбора начинается естественный отсев из числа кандидатов прибывших для поступления. В этом случае как бы сбывается правило: «Данное испытание относительно успешно проходит тот абитуриент, у которого хорошо развиты, во-первых, адаптивные способности к новым условиям жизни, а во-вторых, имевшееся минимальное представление об условиях обучения в военном вузе и последующей военной службе совпадает с реальной действительностью, в которой он оказался».

После удачного прохождения вступительных испытаний и зачисления в военный вуз, вчерашний школьник и призванный, а ныне курсант высшего образовательного учреждения военно-профессионального образования (ВОУВПО) приобретает определенный социальный статус – курсант. С этого момента фактически начинается следующий период социально-психологического становления личности курсанта младшего курса (1-й и 2-й курсы обучения в военном институте традиционно считаются младшими). Это накладывает определенный отпечаток в социально-психологическом

плане на сознание, как самих курсантов, так и офицеров командиров, профессорско-преподавательский состав военного вуза. В процессе обучения курсанты постигают азы военной службы, приобретают первичные знания о будущей военно-профессиональной деятельности на уровне рядового (1-й курс) и младшего командира (2-й курс). Получают первичный опыт управления подразделением при выполнении служебно-боевых задач или ведении общевойскового боя. Знакомятся с основами специальных дисциплин, совершенствуются в физическом и морально-психологическом отношении. Между тем активно протекают процессы по психологической и социальной адаптации личности курсантов, что выражается в приобретении ими новых личностных качеств. В чем это выражается?

Психологическая, в том числе психофизиологическая адаптация курсанта 1-го и 2-го курса обучения:

постепенное привыкание к интенсивности психофизиологического воздействия с привычкой к распорядку дня (подъем, физическая зарядка, прием пищи, различного вида и рода занятия или мероприятия, самостоятельная работа, отбой). В дезадаптивном случае: появляется утомляемость от однообразия проводимых мероприятий, постоянное ощущение усталости, вялости, сонливости, стремление уклониться от участия, утрата живого интереса к обучению и будущей профессиональной деятельности, и т.д.; спокойное, понимающее отношение к смещению привычных временных рамок, нарушение интервалов между бодрствованием и сном, как правило, связанные с несением службы в суточном наряде; бесконфликтное отношение к выполнению работ предусмотренных условиями военной службы, но не свойственные для самого курсанта из-за национальных особенностей или воспитательного уровня развития его личности (заправка постели, промывка полов, чистка обуви и обмундирования, подшивка подворотничков, мелкий ремонт обмундирования, стирка и глажка обмундирования и другие виды). В дезадаптивном случае: отказ выполнять указания командира, вступление в конфликтные отношения, попытки привлечения других лиц за себя выполнять работу и т.д.; формирование потребности к соблюдению норм личной гигиены (мытьё рук, умывание лица, чистка зубов, ежедневное пользование бритвенными принадлежностями, посещение бани или душа, смена нательного белья и т.д.); знакомство и приравнивание к специфическим условиям (особенностям) учебной и службы. В дезадаптивном случае у курсанта появляется чувство неуверенности в себе из-за незнания указанных особенностей и формирование постоянного чувства страха совершить по этой причине какое-либо нарушение; привыкание к регулярным физическим нагрузкам и закаливанию организма, формирование стремления к их увеличению для физического совершенствования своего тела. В дезадаптивном случае появляются переживание за состояние собственного здоровья, паническая боязнь проявлений каких-либо изменений соматического характера, симуляция болезней и т.п.; снижение потребности непосредственного или постоянного контакта с родными, девушкой, друзьями. В дезадаптивном случае приводит к развитию депрессивного состояния, тоске по дому и близким, хандра, плаксивость, попытки самовольно покинуть военный вуз, проявление признаков девичьего поведения и т.п.; толерантность к переизбытку внимания со стороны командиров и сослуживцев. В дезадаптивном случае приводит к непреодолимому желанию уединиться, неадекватное реагирование на сослуживцев, повышение вероятности возникновения межличностных конфликтов, нарушения дисциплины и т.д.;

Вывод: за счет психологической адаптации происходит перестройка и активация протекания всех познавательных психических процессов, что позволяет, осознанно относиться к освоению учебных дисциплин и понимать предъявляемые требования, определяемые условиями службы. Взятие под контроль волевого процесса возникающих у курсанта негативных чувств, эмоций и сопутствующих им психических состояний, приобретение умений по их контролю и регуляции, что позволяет быть терпимее, сдержаннее и более разумнее, не поддаваться возникающим эмоциональным и чувственным порывам. Проявление индивидуальных психологических особенностей личности и предрасположенности курсанта к определенным видам деятельности, в т.ч. и военно-профессионального характера (командных, технических, физических, нравственных и т.п.). Приобретение, накопление и закрепление знаний умение и навыков, осознание их значимости в будущем профессиональной деятельности.

Социальная адаптация или социализация личности курсанта 1-го и 2-го курса обучения:

постепенное познание специфической военно-социальной действительности, осознание своей социальной сущности как защитника Родины, понимание особых условий военно-социальной среды, которая его окружает и социально-значимой деятельности, которую он выполняет; освоение необходимыми нормативно-ролевыми предписаниями, функциями, правилами, правами и обязанностями, а также приобретение практических навыков социального взаимодействия в условиях воинской деятельности и обучения в военном вузе; освоение специфических военно-социальных ценностей, морально-этических норм и установок, выработку необходимых для успешного функционирования в военно-социальной среде стиль общения и систему поведения (управления); занятие конкретной военно-социальной позиций, приобретение на этом фоне определенного социального статуса и социального положения, исполнение соответствующих социальных ролей определяемых функциональными обязанностями и как результат – социальная самоидентификация среди других военнослужащих подразделения, полноценное включение в различные сферы социальной, учебной, служебно-боевой, военно-профессиональной и других видов деятельности определяемых достижениями в освоении учебных дисциплин, условиями и задачами, стоящими перед военным вузом и войсками в целом и др.

Вывод: посредством социализации происходит процесс освоения и усвоения личностью курсанта специфических военно-профессиональных ролей и формирования на этой основе социально

значимых военно-профессиональных качеств, характеризующих степень сознательной деятельности и социального поведения, необходимых для качественного обучения в военном вузе и полноценного выполнения функций по защите Отечества.

Таким образом, к завершению обучения на 2-м курсе, курсанты уже полностью прошли адаптационный период, социализировались в военной среде, имеют достаточно хороший запас психологической прочности к воздействию негативных факторов военной службы, установлены тесные межличностные связи и налажены взаимоотношения. Курсанты в формате своего подразделения, т.е. взвода, чувствуют себя достаточно уверенно. Воинский коллектив со всеми атрибутами социально-психологических явлений фактически сформирован. При этом уровень сформированных у курсантов военно-профессиональных качеств позволяет им выполнять несложные служебные задачи самостоятельно, т.е. без постоянного присутствия офицеров. Кроме выше указанного, установленная для курсантов 2-го курса войсковая стажировка в должности – командир отделения, становится своеобразной проверкой их личностной и профессиональной зрелости, способности организовать взаимодействие с подчиненными, проявить волевые качества, принципиальность и требовательность, ориентироваться в нестандартной ситуации, взять на себя ответственность и действовать по обстоятельствам.

Фактически к 3-му курсу обучения у курсанта сформировано личностное и профессиональное «ядро», «Я» и для неосведомленного человека создается впечатление, что все идет достаточно хорошо, без серьезных проблем. Тем более, что 3-й курс уже считается старшим, с курсантами заключается контракт на дальнейшее обучение и службу в течение 5-ти лет после выпуска, как гарантированное трудовое обеспечение. Содержание изучаемых дисциплин расширяет очередную ступень формирования военно-профессиональных знаний курсанта по изучению работы и деятельности младшего офицерского командного состава – командира взвода.

Однако при всем общем благополучии, у определенной части курсантов 3-го курса появляются сомнения в правильности выбора будущей профессии. Это явление условно можно назвать как «социально-психологический кризис профессионального становления», которое в дальнейшем способно повлиять на дальнейшее обучение курсанта в военном институте. Какие при этом можно выделить причины возникновения указанного негативного социально-психологического явления. Одной из основных причин является «ситуативная деформация профессиональной направленности курсанта». Особенно это проявляется после возвращения курсантов из летнего каникулярного отпуска. У курсантов испытывающих данную проблему в течение 2-3-х месяцев текущего семестра наблюдается снижение успеваемости в учебе, пассивное поведение на занятиях, безразличие к интересам подразделения, увеличение количества дисциплинарных проступков (применяемых взысканий), высказывания откровенного плана «Все надоело, надо отчислиться» и т.п.

У курсантов, которые не сомневаются в правильности выбора профессии, формирование военно-профессиональных качеств на 3 курсе проходит достаточно успешно, с отработкой стоящих учебных и служебных задач, несения службы в более сложных видах нарядов, прохождения различного рода стажировок или практик.

Следующим уровнем социально-психологического и профессионального становления личности курсанта 4-го курса обучения становится осознание и понимание своего социального статуса, социально-психологическая уверенность курсанта в правильности выбора профессии офицера как защитника Отечества, стремление к личностному самоутверждению. Таким образом, 4-й курс для курсантов – это период закрепления, «работа над ошибками» прошлых лет обучения в военном институте, что позволяет им выйти на «финишную прямую» и приобрести полноценный статус выпускника.

Социально-психологические условия становления личностных и военно-профессиональных качеств у курсанта 5 курса обучения, будут выражаться в виде закрепления сформированной профессиональной компетенции офицера, как заложено в требованиях основной образовательной программы федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего профессионального образования внутренних войск МВД России по специальности 030901 «Правовое обеспечение национальной безопасности».

Таким образом, социально-психологические особенности становления личности курсанта в период обучения в военном институте – это своего рода устойчиво сформированный у курсанта взаимообеспечивающий симбиоз личностных, физических и профессиональных качеств, который позволяет выпускнику, т.е. офицеру решать важные служебно-боевые и повседневные задачи военной службы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об утверждении основной образовательной программы федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего профессионального образования внутренних войск МВД России по специальности 030901 «Правовое обеспечение национальной безопасности»: Приказ ГКВВ МВД России № 220 от 16 июня 2011 года
2. Маклаков, А.Г. Психология и педагогика. Военная психология / А.Г.Маклаков. – СПб: Питер, 2004. – 464 с.
3. Социально-психологическая работа во внутренних войсках МВД России: учеб.-метод. пособие / под ред. С.С. Тогчего. – М.: Изд-во журнала «На боевом посту», 2004 г. – 458 с.
4. Современный толковый словарь русского языка, в 3-х томах, Т.Ф.Ефремова. – М.: АСТ, Астрель, Харвест, 2006. – 1168 с.

ТЕОРИЯ ПРОФЕССОРА П.Я. ГАЛЬПЕРИНА В ПОДГОТОВКЕ ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Новиков И.А., Хобта В.М., Никитенко В.И.

Белорусский государственный университет

В Вооруженных Силах Республики Беларусь уделялось и уделяется должное внимание качественному обучению войск. В целях совершенствования подготовки офицерских кадров в интересах Вооруженных Сил Республики Беларусь создана система мониторинга служебной деятельности выпускников военных учебных заведений. Анализ заключений о качестве подготовки выпускников военного факультета в БГУ показывает следующее [1]. Уровень подготовленности офицеров по полученным специальностям позволяет им качественно и уверенно выполнять свои должностные обязанности. Вместе с тем, при достаточно высоком уровне теоретической подготовки выпускников уровень практических навыков при выполнении ими функциональных обязанностей в воинских частях и подразделениях оставляет желать лучшего. Реальная практика предъявляет ряд конкретных претензий к выпускникам учебных заведений. Наиболее типичным недостатком в подготовке специалистов является несформированность достаточных практических навыков и умений. Именно по данному показателю чаще всего приходится «доводить» выпускника. При этом характерно несоответствие теоретических знаний и практических навыков (умений): при хороших знаниях ряд специалистов обнаруживает неумение практически действовать, т.е. применять эти знания в реальных условиях. Отмечается недостаточный уровень знаний правовых документов. У заметной части выпускников время вхождения в должность составляет от 2-х месяцев до одного года.

Таким образом, практическая подготовка выпускников требует дальнейшего совершенствования. Как преодолеть этот недостаток, чтобы повысить в целом эффективность подготовки военных специалистов? Надо признать, что именно психология дает ответ на этот вопрос с опорой на законы усвоения знаний, формирования навыков и умений, а также условия мотивации учения, интереса к познанию и т.д., без учета которых обучение протекает зачастую методом «проб и ошибок».

В принципе возможны несколько путей повышения эффективности подготовки специалистов. Два из них наиболее очевидны [2]. Первый путь состоит в увеличении времени обучения. Этот путь по известным причинам не может быть приемлем. Второй путь — перераспределение времени на теоретическое и практическое обучения и форсирование последнего. Он дает ощутимый результат в формировании практических навыков и умений. Но имеет негативные последствия. Приведенные пути являются разновидностями экстенсивного направления решения проблем.

Ограниченность временных рамок подготовки специалистов, с одной стороны, и высокие (все возрастающие) требования к качеству этой подготовки — с другой, требуют поиска интенсивного пути. Интенсификация учебного процесса при подготовке специалистов была и остается одной из важнейших научных и практических задач.

Одно из направлений этого поиска, как это ни странно, буквально следует даже из краткого анализа традиционной структуры учебного процесса (сообщение знаний обучаемому (лекция, рассказ, показ), запоминание обучаемым полученных знаний (самостоятельная работа), применение знаний на практике (практические занятия), конечный результат обучения (знания, умения, навыки)). Сообщение знаний и их запоминание имеют одну функцию — обеспечить нужную ориентировку в выполнении действия в новой для обучаемого области. Однако реально эту функцию они выполняют некачественно. Поэтому эту функцию должен взять на себя какой-то другой элемент. Или, другими словами, может быть выполнение указанной функции возможно другим способом. Т.е. необходимую и достаточную ориентировку обучающегося в будущем действии (физическом — двигательном или перцептивном, речевом или умственном), к овладению которым он только приступает, можно обеспечить иначе. Не предварительным сообщением знаний и их заучиванием, а другим способом, в другой структуре учебного процесса. Действительно, если заранее сообщаемые знания по разным причинам не могут выполнять функцию полной ориентировки обучаемого в будущей деятельности и его впоследствии на практике приходится по существу заново учить реально действовать; и оказывается, что даже имеющиеся (заученные) знания он не всегда может применять, то нельзя ли необходимые ориентиры дать ему не сразу «в голову» в виде априорных знаний, а представить ему внешний образ в виде каких-то написанных (начерченных, нарисованных) указаний о том, что, когда и как делать. Взяв (в буквальном смысле, в руки) эти ориентиры, обучающийся может сходу начинать выполнять ранее ему неизвестное действие, причем выполнять сразу правильно (хотя вначале медленно, даже очень медленно). По ходу действия он поймет суть и смысл действия, запомнит весь порядок его выполнения, т.е. будет иметь все нужные знания об этом действии.

Вариантом такой структуры учебного процесса является структура, построенная в соответствии с теорией планомерно-поэтапного формирования умственных действий (далее — ТПФ), основоположником которой является российский психолог профессор П.Я. Гальперин [1–8]. Вариант структуры учебного процесса «по Гальперину» включает схему ориентировочной основы действий (ООД), отработку действия по схеме ООД, конечный результат обучения: действия с заданными качествами [2]. О практической значимости ТПФ свидетельствует такой факт: в 1999 г. за разработку и практическую реализацию положений теории П.Я. Гальперина (посмертно) и группе его учеников и последователей была присуждена Премия Президента Российской Федерации в области образования. Теория предполагает определенную структуру учебного процесса и последовательность формирования умственных действий. Структура учебного процесса «по Гальперину» раскрывает

большие возможности для повышения эффективности и качества обучения. Это достигается строгим обеспечением последовательного прохождения обучающимися всех основных этапов процесса усвоения [1–6]: составление схемы ООД; формирование действия в материальном (или материализованном) виде; формирование действия как внешне-речевого; формирование действия во внешней речи «про себя»; формирования действия во внутренней речи. Успешность этого процесса усвоения определяется следующими условиями деятельности, которые определяются заранее: структурой продукта действия и его составных частей, а также их характеристиками; учебным материалом с выделением его свойств, необходимых для получения нужного результата; задачами и упражнениями, обеспечивающими формирование нужного действия; системой ориентировочных операций с их характеристиками; общим планом выполнения задания (т.е. порядка выполнения всех вспомогательных и ориентировочных операций, входящих в действия).

Подчеркнем, что высокая эффективность обучения на основе этой теории обеспечивается, прежде всего, полнотой ориентировки обучаемого в осваиваемом действии. Такая полнота ориентировки при традиционном обучении отсутствует, ибо знания, даваемые заранее с этой целью, оказываются недостаточными для безошибочной ориентировки в действии: нужных знаний не хватает, зато оказывается в наличии много ненужных, лишних знаний. Другая весомая причина высокой эффективности данной теории в том, что она придает обучению строгую целеустремленность. Чтобы приступить сразу к формированию действия, минуя сообщение знаний и их заучивание, преподавателю надо очень четко представлять себе конечный результат обучения: какое действие, с какими качествами (показателями) должно быть сформировано у обучаемого в конце обучения. Этот конечный результат должен быть заранее представлен в идеальном плане в форме цели обучения и лечь в основу составления ориентирующих указаний (схемы ООД) для формирования самого действия. Таким образом, цель обучения, как образ будущего конечного результата (знаний, умений, навыков обучаемого), не только подразумевается обучающим, но и реально закладывается в схему ООД, так что обучаемый, действуя по ней, не может не прийти к намеченному преподавателем результату. В этих условиях исключены и ложные навыки, и работа по исправлению ошибок, которых практически не будет, и бесконечные упражнения на повторение. В этом «секрет» и безошибочности, и быстроты формирования действия. Какое именно действие будет сформировано (физическое, перцептивное, речевое или умственное) и с какими качествами (простой механический навык или разумное, сознательное, гибкое и обобщенное действие с широким переносом на разнообразные условия) – все это зависит от цели, которая ставится перед обучением в каждом конкретном случае. Если цель четко не сформулирована преподавателем для самого себя, то он просто не сможет обучать: у него не получится схема ООД, а без нее невозможно само действие. Если же преподаватель хорошо представляет конкретную цель обучения, не вообще как «дать знания», а для чего их дать конкретно, то он как в принципе, так и практически в состоянии обучить любому действию.

Закономерен следующий вопрос. Если процесс обучения рассматривается как процесс овладения новыми действиями, то что же происходит с формами обучения, с его традиционными методами?

Все они остаются как формы и методы, но применяться должны творчески, исходя из реальной цели обучения и конкретных его задач [2].

Лекции могут играть мотивирующую и ориентирующую роль и занимать мало времени. Основное место может принадлежать практическим занятиям (упражнениям, решению задач на анализ, на принятие решения, на теоретическое обобщение, обсуждения, дискуссии).

Теоретические знания также можно формировать на основе схем ООД и поэтапной отработки. Для этого надо лишь знать точно, с какой именно целью изучается данная теория.

Очевидно, должны быть перестроены формы и содержание контроля усвоения учебного материала.

Отметим, что эффективность структуры учебного процесса «по Гальперину» доказывается не только теоретически, но и экспериментально [1–3, 6, 7]. Она позволяет быстро и надежно формировать необходимые обучающемуся знания, умения и навыки, что очень важно в современных условиях обучения военных специалистов.

На военной кафедре БГУ первое применение имело место в 1989 г. при проведении практических занятий на военной технике, которая имела непосредственно на кафедре. Студенты отработывали контроль функционирования и регламентные работы.

В настоящее время на военном факультете в БГУ с опорой на ТПФ завершен ряд НИР, результаты которых используются при обучении студентов. Стоит задача: с опорой на ТПФ разработать методические материалы для обучения курсантов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Отчет о НИР (заключительный). Психолого-педагогический анализ повышения качества практической подготовки выпускников военного факультета БГУ. – Мн.: БГУ. 2011.
2. Бадмаев, Б.Ц. Психология и методика ускоренного обучения / Б.Ц. Бадмаев. – М.: ВЛАДОС. – 1998.
3. Психология подготовки специалистов для современного производства. / А.И. Подольский / и др. ; под общ. ред. А.И. Подольского. – М.: МГУ. – 1991.
4. Гальперин, П.Я. Лекции по психологии: учебное пособие для студентов вузов / П.Я. Гальперин. – М.: Книжный дом «Университет»: Высшая школа. – 2002.
5. Подольский, А.И. Психологическая система П.Я. Гальперина / А.И. Подольский // Вопросы психологии. – 2002. – № 9-10.
6. Талызина, Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний / Н.Ф. Талызина. – М.: МГУ. – 1984.

7. Охотин, В.В. Психолого-педагогическое обеспечение и компьютеризация подготовки персонала энергоблоков / В.В. Охотин, В.Б. Хозиев. – М. – 1992.
8. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / С.Д. Смирнов. – М.: Издательский центр «Академия». – 2003.

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ УВЕРЕННОСТИ В СЕБЕ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Авилов О.В.

Челябинский государственный университет

Уверенность в себе одно из необходимых условий профилактики избыточного эмоционального стресса, тревожности и обеспечения эффективной боевой работы военнослужащих. Значимость этого положения для результативного управления личным составом подтвердили более 80% из 50 опрошенных курсантов четвертого курса Челябинского высшего военного командного училища (военного института). В то же время при выяснении тех условий, которые, по мнению курсантов, могли бы обеспечить формирование и поддержание высокой уверенности в себе и в своих силах выявилось следующее. Больше всего курсантов назвали такое условие как ясные цели и задачи боевых действий. Далее, в порядке убывания количества выделивших то или иное условие курсантов, были названы: четкие критерии преступного приказа; уменьшение времени просмотра фильмов, прославляющих «бессмертных» американских и других «героев»; более подробное изучение тактики и тактического разнообразия при эксплуатации боевой техники, внедрение в войсках эффективных антистрессовых программ для условий как мирного, так и военного времени, уделение большего внимания героическому прошлому нашей страны, более тщательное освоение общевоинского боя и его рукопашной составляющей.

На основании проведенного опроса и анализа литературных данных мы предлагаем в качестве основы практической деятельности по повышению уверенности в себе военнослужащих теорию функциональных систем [2, с.17]. При этом необходимо учитывать, что существенную сторону психической деятельности человека определяют динамические стереотипы. Динамические стереотипы формируются «системоквантами» тех или иных функциональных систем, как отпечатки соответствующих лежащих в их основе потребностей и средств, и параметров их удовлетворения [3, с.32]. Формирование устойчивого динамического стереотипа у военнослужащих является, на наш взгляд, фундаментом эффективной, уверенной боевой работы. Первым этапом формирования динамического стереотипа следует назвать создание и (или) осознание потребности заниматься военной службой, признавая необходимость всех ее составляющих. В этом плане может помочь православное понимание смысла жизни и православное отношение к необходимости уничтожения врага. Так, в частности, нравственный христианский закон запрещает не борьбу со злом, не применение силы по отношению к злодею и даже, в качестве крайней меры, лишение его жизни, но осуждает злобу сердца человеческого и желание именно зла кому бы то ни было [1, с.148]. Потребность защищать свою страну становится более осознанной при активизации генетической памяти человека. На наш взгляд, этого можно достичь формируя любовь к родному языку, родной природе, к мифам, былинам, легендам, и, наконец, к традициям и истории своего народа. Так, в наших беседах с военнослужащими была использована книга «Лад» Василия Белова, а также русские героические сказы и былины. Уверенность в том, что сформированная потребность будет удовлетворена может быть усилена с помощью повышенного внимания к тем страницам отечественной военной истории, которые освещают победы над превосходящим по численности противником без потерь или с минимальными потерями. Мы использовали обсуждение побед Князя Святослава, Александра Невского, Дмитрия Донского, казаков, оборонявших Азов в 1641 году, а также многие более поздние примеры. Большой интерес у курсантов вызывали примеры Великой Отечественной войны. Такие, в частности, как разгром 237 стрелковой дивизией под командованием полковника В.Я. Тишчинского дивизии СС «Мертвая голова». Этот подвиг был совершен в первые месяцы 1941 года, в условиях хаоса и неопределенности, с практически с отсутствием потерь для нашей стороны. Или случай 6 июля 1943 года, когда экипаж легкого танка Т-70 из 49 Гвардейской танковой бригады, которым командовал лейтенант Б.В. Павлович, подбил три средних немецких танка и тяжелый танк «Пантера». Мы также приводили примеры эффективной боевой работы, проведенной нашими войсками в Афганистане и на Кавказе. Мы уделяем внимание при этом как тактически грамотному применению боевой техники, так и успешному ведению ближнего боя, включая рукопашные схватки. Большой интерес у курсантов вызвал и критический разбор американских фильмов военной направленности.

Кроме того, для повышения уверенности в себе курсантам предлагалась идеомоторная тренировка, в которой проигрывались возможные сценарии их участия в боевых действиях с особым акцентом на те мысли, чувства, поведение, которые были у них ранее, когда они успешно преодолевали те или иные трудности.

Для проверки предложенных нами подходов к формированию динамического стереотипа были отобраны две группы курсантов – добровольцев. В каждой группе было по 10 человек. Применяли тест Д. Нейхарда для оценки уверенности в себе. Использовали также школу ситуативной тревожности

Спилбергера-Ханина до и после такого способа вызывания эмоционального стресса как просматривание судебно-медицинского атласа в течение 5 минут. У всех курсантов наблюдался после этого рост уровня тревожности. Далее в течение недели, по одному часу в день, с первой группой курсантов проводили работу по формированию потребности, с тщательным обсуждением успешных случаев ее удовлетворения, а также идеомоторную тренировку. Со второй группой курсантов проводили только идеомоторную тренировку. Повторный показ судебно-медицинского атласа привел росту уровня ситуативной тревожности только у одного человека в первой группе. Уверенность в себе выросла у 7 человек. Во второй группе уровень тревожности вырос у 5 человек. Уверенность в себе возросла лишь у 3 человек.

Таким образом, более высокая уверенность в себе военнослужащих, снижение тревожности могут быть достигнуты при проведении всех этапов построения динамического стереотипа. Результаты этой работы, конечно, будут более определенными при увеличении охвата ею военнослужащих, и при формировании из них группы проводников влияния.

ЛИТЕРАТУРА

1. Осипов, А.И. Православное понимание смысла жизни / А.И. Осипов. – Киев: Издательство имени Свт. Льва, папы Римского, 2001. – 240 с.
2. Судаков, К.В. Системные основы эмоционального стресса / К.В. Судаков, П.Е. Умрюхин. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. – 112 с.
3. Судаков, К.В. Динамические стереотипы или информационные отпечатки действительности / К.В. Судаков. – М.: ПЕРСЭ, 2002. – 128 с.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНТЕГРАТИВНОЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КАЧЕСТВО КУРСАНТА ВОЕННОГО ВУЗА

Чашкин П.А., Понукалин А.А.

Саратовский военный институт внутренних войск МВД РФ

Информация занимает ведущее место в объективной реальности. Именно под влиянием широкого использования информации сегодня во всём мире происходят значительные социальные сдвиги. Всё это оказывает ключевое воздействие на культурный потенциал российского общества и его составной части – Вооружённых сил. Нарастающий поток информации в условиях современной действительности потребовал выхода на качественный уровень военного образования, который будет характеризоваться не количеством знаний, а способностью добывать нужную информацию, уровнем вовлечённости курсантов в информационную деятельность, владением умениями и навыками дифференциации и управления информацией.

Таким образом, в ходе образовательного процесса в военном вузе становится актуальной задача формирования информационной культуры личности курсанта, как одной из составляющей социально-психологического качества личности будущего офицера. Всё это представляет определённый интерес в аспекте нашего анализа современного состояния информационной культуры курсантов, проходящих обучение в военном вузе.

Возникновение нового информационного порядка, основанного на знаниях и видах деятельности внутри информационного общества, радикальные преобразования в обществе по-новому поставили многие вопросы в военно-профессиональной подготовке офицерских кадров. Изменяющиеся информационные параметры функционирования Вооружённых сил на современном этапе общественного развития предписывают наиболее пристальное внимание в профессиональной подготовке офицеров уделять повышению их информационной культуры. Это связано с тем, что в процессе происходящего ныне военного строительства наряду с материально – техническим оснащением войск, их комплектованием, выработкой военной политики, ориентацией на качественные параметры развития Вооружённых сил особое значение приобретают проблемы, связанные со сбором, хранением, потреблением и своевременной передачей соответствующей военно-социальной информации [1].

Современная доктрина военного образования констатирует необходимость поиска эффективных средств овладения информацией, которые создадут оптимальные условия для удовлетворения потребностей обучающихся [2]. Оперирование информационными объектами в современном информационном пространстве, в целях профессионального образования требует высокого уровня культуры взаимодействия с информацией, умения курсанта самостоятельно оценивать и контролировать результаты своей деятельности в этой сфере. Локомотивом развития курсанта в желании повысить свой профессиональный статус и уровень имеющихся у него знаний, является понимание недостаточной информированности. Вследствие этого, сегодня необходима модернизация профессиональной подготовки курсанта военного вуза, которая заключается в совершенствовании военной и гуманитарной основ его информационной культуры. Информационная культура как интегративное качество личности курсанта, таким образом, должна стать действенным каналом адаптации будущего офицера к военно-профессиональной деятельности.

Вопросы информационного характера, связанные с информационным обеспечением всевозможных видов профессиональной деятельности офицера, начинают занимать главенствующее

место в структуре его служебной деятельности, что в свою очередь требует усиления внимания к процессу формирования информационной культуры современного военного специалиста. Сегодня наметилось реальное противоречие между насущной потребностью в военных специалистах, обладающих высоким уровнем информационной культуры и отсутствием их достаточного количества, полноценно подготовленных к различным видам служебно-боевой деятельности в области обработки профессионально значимой информации на уровне современных требований. И это происходит в то время, когда практически нельзя назвать сферу человеческой деятельности, которая не испытывала бы потребность от рынка информации и не нуждалась бы в применении новых информационных технологий.

Представляя всю важность внедрения новых информационных технологий в военную сферу, понимая все плюсы их применения, тем не менее, в Вооруженных силах РФ начало «информационного бума» пока еще не наступило. Военный эксперт «АН» Ярослав Вяткин, в статье «Гонка вооружений набирает обороты» пишет: «Существующая структура Сухопутных войск нуждается в совершенствовании, и в штаты бригад будут вноситься дальнейшие изменения. Основные нарекания связаны со слабостью штабов батальонов и бригад, которые своевременно не справляются с выполнением боевых распоряжений, приказов. Причём не очень помогает даже пробное внедрение Единой системы управления в тактическом звене (ЕСУ ТЗ) – офицеры пока в большинстве не способны пользоваться высокими технологиями так, как это требуется» [3].

Лавинообразный поток информации в условиях современного информационного общества в полной мере отразился на военной сфере государства, что обусловило потребность Вооруженных сил в инициативных, грамотных военных специалистах, способных быстро реагировать на изменяющиеся социальные условия, перерабатывать и использовать информацию в различных форматах её представления. Однако сегодня система высшего военного образования не ориентирована на формирование новой информационной культуры личности будущего офицера, адекватной той новой информационной реальности, которая уже сегодня окружает каждого человека, изменяет весь его образ жизни, многие ценности, привычные стереотипы поведения. Так, например, такого предмета, как информационная культура, в программе обучения военного вуза нет. Такое противоречие является достаточно опасным в виду того, что для эффективного использования информационного пространства необходима соответствующая информационная культура будущего офицера, при этом не маловажное значение имеет тот факт, что информационная культура активизирует самостоятельный поиск, оценку и отбор информации, необходимой для социально-психологической адаптации будущего офицера к реалиям современного мира.

Авторами было проведено социально-психологическое исследование на тему: «Проблемы подготовки курсантов военного института к предстоящей профессиональной деятельности». В исследовании приняли участие курсанты 4-го курса, после окончания войсковой стажировки в должности командира взвода. В процессе аналитической работы было обработано более 200 анкет и материалов интервьюирования и собеседований. Результаты авторского исследования показали, что в большей степени курсанты испытывают затруднения в силу отсутствия системы критериев для оценки эффективности управленческой деятельности. Это в основном вызвано медленным внедрением в повседневную деятельность войск современных информационных технологий. Необходимо отметить, что офицерские кадры в войсках для принятия оптимального решения и его реализации в повседневной деятельности опираются на имеющийся информационный ресурс, а также на личные знания, полученные во время обучения в военном институте. Нами были проанализированы сферы, где курсанты испытывали наибольшие затруднения: в использовании новых информационных технологий в повседневной управленческой деятельности – 51,11%; в организации боевой подготовки – 18,37%; в работе с подчиненными прапорщиками, военнослужащими по контракту – 16,23%; в работе с подчиненными военнослужащими по призыву – 14,29%.

Выявленные авторами закономерности говорят о том, что будущий офицер должен готовиться в стенах военного вуза как носитель высокого уровня информационной культуры, обладающий при этом комплексом определенных качеств личности, позволяющих ему умело реализовывать их в своей профессиональной деятельности, достигая наиболее высоких результатов при минимальных затратах сил и времени.

Анализ отечественного опыта показал, что проблема информационного обучения и повышения информационной грамотности для нас также актуальна, как и для стран с более высоким уровнем информационного сервиса. Проблемы информационной грамотности и информационной культуры имеют сегодня международное звучание и не зависят от национальных особенностей отдельных государств и народов [4].

Мы предполагаем, что на современном этапе реформирования Вооруженных сил формирование информационной культуры, как интегративного социально-психологического качества курсанта военного вуза должно быть основано на идее непрерывного обучения информационной культуре, как при изучении информатики, так и дисциплин военной и гуманитарной направленности. В процессе обучения курсантов в военных вузах необходимо формировать у них информационную культуру как базовое социально-психологическое качество военного специалиста, позволяющее офицеру в будущем: эффективно взаимодействовать с военно-социальной информацией; проводить поисковую деятельность с использованием информационных технологий; создавать информационные модели изучаемых процессов и анализировать их при помощи автоматизированных информационных систем; понимать юридическую ответственность за совершаемые деяния с помощью новых информационных технологий; видеть потенциальные возможности новых информационных технологий и уметь использовать их в военно-профессиональной деятельности.

Таким образом, чтобы стать высококлассным военным специалистом, признанным профессионалом своего дела, будущему офицеру целесообразно с учетом реалий и требований развивающегося информационного общества регулярно уделять внимание вопросам совершенствования своих личностных и профессиональных качеств, постоянно заниматься повышением уровня своей информационной культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грибакина, Н.А. Формирование социального института военного образования в России / Н.А. Грибакина // Социология образования. – 2008. – № 4. – С. 22-33.
2. О Военной доктрине Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 5 февраля 2010 г. N 146 // Российская газета. – № 5106. – 10 февраля 2010 г.
3. Вяткин, Я.С. Гонка вооружений набирает обороты / Я.С. Вяткин // Аргументы недели.– № 8 (198). – 4 марта 2010 г.
4. Гендина, Н.И. Информационная грамотность и информационная культура личности: международный и российский подходы к решению проблемы / Н.И. Гендина // Открытое образование. – 2007. – № 5. – С. 58-69.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КРИМИНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА В ОРГАНАХ ПОГРАНИЧНОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Алешкевич С.И., Поликарпов В.А.

Институт пограничной службы Республики Беларусь

Скоротечное развитие информационного сообщества и современная действительность предъявляет особые требования к личности пограничника.

На сегодняшний день в Республике Беларусь полноценно функционирует система обеспечения пограничной безопасности Республики Беларусь. Исходя из этого, перед должностными лицами психологической службы Государственного пограничного комитета Республики Беларусь, территориальных органов пограничной службы Республики Беларусь стоит приоритетная задача по обеспечении кадрового потенциала и кадровой безопасности органов пограничной службы и как следствие обеспечение пограничной безопасности Республики Беларусь.

К проблеме изучения видов интеллекта обращались и обращаются как отечественные так и зарубежные психологи. Так, по мнению ряда авторов (А.А. Бодалева, В.Н. Мяснищев, Б.Г. Ананьев, Л.А. Петровская, Х. Гарднер, Э. Торндайк, Дж. Гилфорд, Г.В. Олпорт) существуют академический, практический, вербальный, невербальный, эмоциональный, социальный интеллект, но нигде нет исследований, касающихся криминального интеллекта. Именно этим и вызвана актуальность, новизна и необходимость научных исследований в области криминального интеллекта. Возможность определения склонности к правонарушениям, девиантному и деликвентному поведению позволит более эффективно обеспечивать проведение профессионально-психологического отбора для службы в органах пограничной службы Республики Беларусь.

Гипотезой исследования ставилась следующая:

1. Криминальный интеллект – это разновидность социального интеллекта, однако развитого в условиях асоциальной мотивации.

Деятельность пограничника характеризуется эмоциональной насыщенностью, напряженностью, стрессогенностью. От военнослужащих органов пограничной службы требуется умение выполнять поставленные задачи в ограниченный промежуток времени.

Исходя из гипотезы, объектом исследования был определен социальный интеллект как самостоятельный вид интеллекта. Из анализа психологической литературы видно что определений социального интеллекта довольно много, но большинство специалистов-психологов сходятся в мнении, что социальный интеллект – это способность индивида усматривать и улавливать сложные отношения и зависимости в социальной сфере. Но также наряду с этим, социальный интеллект можно рассматривать как относительно независимое психоэкологическое образование, которое является устойчивой, основанной на специфике мыслительных процессов, аффективного реагирования и социального опыта способностью понимать самого себя, а также других людей, их взаимоотношения и прогнозировать межличностные события.

Попытки психологической диагностики предпринимались и отечественными психологами. Так, Т.Н. Карпович выделяет социальный интеллект как самостоятельный вид интеллекта и предлагает целый перечень методик для диагностики. На ряду со всеми методами исследования, автор использует многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным в 1993 году. Опросник предназначен для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Опросник принят в качестве стандартизированной методики и рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности [1, с.41].

Результаты тестирования по МЛО могут быть интерпретированы от простейших суждений («годен – не годен») до подробной личностной характеристики.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет 4-е структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объема и характера.

Шкалы 1-го уровня являются самостоятельными и соответствуют базовым шкалам СММЛ (ММРЛ), позволяют получить типологические характеристики личности, определить акцентуации характера.

Шкалы 2-го уровня соответствуют шкалам опросника ДАН («Деадаптационные нарушения»), предназначенного для выявления деадаптационных нарушений преимущественно астенических и психотических реакций и состояний.

Шкалы 3-го уровня: поведенческая регуляция (ПР), коммуникативный потенциал (КП) и моральная нормативность (МН).

Шкала 4-го уровня – личностный адаптационный потенциал (ЛАП).

Теоретической основой теста является представление об адаптации, как о постоянном процессе активного приспособления индивида к условиям социальной среды, затрагивающего все уровни функционирования человека. Эффективность адаптации в значительной степени зависит как от генетически обусловленных свойств нервной системы, так и от условий воспитания, усвоенных стереотипов поведения, адекватности самооценки индивида. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, непониманием своей социальной роли, ухудшением состояния здоровья. Случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к развитию болезней, срывам в учебной, профессиональной деятельности, асоциальным поступкам. Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных условий, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки и др. Как уже говорилось ранее, процесс адаптации напрямую связан с уровнем социального интеллекта. Чем выше социальный интеллект, тем успешнее проходит процесс адаптации индивидуума [2, с. 127].

Проведенное исследование в учреждении закрытого типа с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» позволяет:

выявить психологические особенности криминального интеллекта;

диагностировать склонность к девиантному и деликвентному поведению;

спрогнозировать поведение и процесс адаптации в коллективе.

Феномен криминального интеллекта представляет собой достаточно новый предмет исследования, как для зарубежной, так и отечественной психологии. Его концептуализация стала возможна на стыке когнитивной психологии и персонологии.

Именно поэтому на первый план в отборе персонала для службы в органах пограничной службы Республики Беларусь выходит проблема изучения криминального интеллекта как приоритетного направления психологической диагностики при проведении мероприятий профессионально-психологического отбора и психологической подготовки сотрудников в процессе сопровождения их деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Карпович, Т.Н. Психологическая диагностика социального интеллекта личности / Т.Н. Карпович. – Мозырь: Содействие, 2007. – 164 с.

КОНФИГУРАЦИИ КОГНИТИВНЫХ СТИЛЕЙ И УСПЕШНОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ФОРМ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ КУРСАНТАМИ ВОЕННОГО ВУЗА

Тицкий А.Г.

Военная академия Республики Беларусь

Предложенная современной когнитивной психологией парадигма ментального опыта позволяет расширить наши представления об интеллектуальной деятельности, включить когнитивные стили в структуру индивидуального интеллекта, унифицировать стратегии познания и обучения. В результате в психологии образования возросла актуальность новых направлений исследования, в частности, изучения проблемы влияния стилевой направленности на эффективность усвоения знаний обучающимися.

При возрастающем количестве исследований, посвященных данной проблематике (Р. Гарднер, Д. Гуднау, О.А. Дидковская, В.А. Колга, Т.Е. Косареvская, Б. Лу Ливер, Г. Линтон, А. П. Лобанов, Л. Н. Рожина, Г. Уиткин, М. А. Холодная, И. П. Шкуратова и др.), экспериментальные данные о влиянии когнитивных стилей на успешность выполнения форм контроля знаний крайне ограничены.

По мнению Б. Лу Ливер, многие формы контроля (в том числе традиционные тестовые формы) часто дают неверное представление о том, что в действительности знает и умеет делать данный студент (курсант). Мнение о том, что какая-либо единая форма контроля (письменная или тестовая) объективна именно ввиду своего единообразия, с точки зрения стилевого подхода представляется не только иллюзорной, но и чреватой серьезными ошибками в оценке действительных возможностей учащихся, так как при этом создаются преимущества для учащихся с определенным складом ума и

соответственно неблагоприятные условия для учащихся с иными, не предусмотренными данной формой контроля, стилевыми характеристиками [1].

Существенную помощь в решении данной проблемы может оказать переход от функционального исследования когнитивных стилей к онтологическому, для проведения которого, как правило, используется структурно-интегративная методология, основные положения которой позволяют изучать психическое явление посредством психических когнитивных структур, имеющих специфические закономерности своего устройства и функционирования [2].

Мы провели эмпирическое исследование успешности выполнения форм контроля знаний в зависимости от конфигураций когнитивных стилей «полезная/полезная» (ПЗ/ПНЗ), «ригидность/гибкость познавательного контроля» (Р/ГП) и «узость/широта диапазона эквивалентности» (У/ШДЭ). Диагностика когнитивных стилей осуществлялась с помощью компьютерных модификаций методик «Включенные фигуры» К.Готтшальда, «Струн-тест» (в модификации Т.П. Зинченко и А.А. Фрумкина) и «Свободная сортировка» Р. Гарднера соответственно. Указанные методики предварительно были стандартизированы на белорусской выборке с учетом полюсов когнитивных стилей и нейтральной (средней) зоны выраженности их показателей [3; 4].

Различные формы контроля знаний (устная, письменная и тестовая) в ходе исследования применялись в процессе изучения испытуемыми дисциплин гуманитарного (История Беларуси), технического (Антенные устройства) и естественнонаучного циклов (Физика). Тестовая форма контроля знаний включала в себя задания открытого и закрытого типов, на установление правильной последовательности и соответствия.

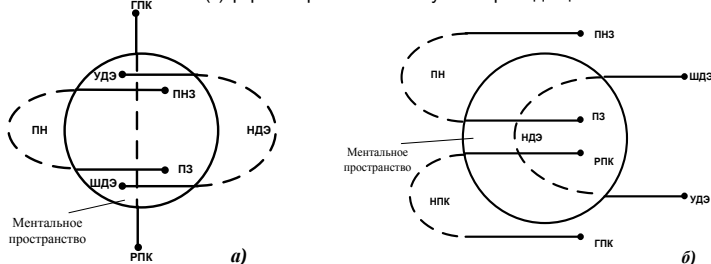
В исследовании в качестве испытуемых приняли участие 228 курсантов трех курсов Военной академии Республики Беларусь (ВА РБ), обучающихся по военно-технической специальности инженерного профиля. Обработка полученных данных осуществлялась с применением методов математической статистики (программа SPSS 13.0 for Windows).

Постэкспериментальная проверка результатов двухфакторного дисперсионного анализа с помощью критерия Дункана показала, что пятнадцать конфигураций когнитивных стилей из двадцати семи возможных связаны с успешным либо менее успешным выполнением форм контроля знаний по рассматриваемым учебным дисциплинам.

Руководствуясь положениями структурно-интегративной методологии, дополненной положениями теории «ментальных пространств» Ж. Фоконы можно заключить, что успешное выполнение определенной формы контроля знаний по определенной учебной дисциплине обеспечивается определенным ментальным пространством, относительно которого полюса когнитивных стилей выступают в качестве его элементов и всегда находятся в конкретных соотношениях между собой (конфигурациях) [5].

Ментальное пространство, обуславливающее успешное выполнение устной формы контроля знаний, составляют две конфигурации когнитивных стилей: нейтральный познавательный контроль, полезная/полезная и широта диапазона эквивалентности; полезная/полезная, нейтральность познавательного контроля и узость диапазона эквивалентности. В данных конфигурациях постоянным остается нейтральный познавательный контроль, в то время как полюса двух других когнитивных стилей могут варьироваться. Нейтральный познавательный контроль можно рассматривать в качестве доминирующего, а остальные – как субдоминирующие. Ментальное пространство, обуславливающее успешное выполнение письменной формы контроля знаний по гуманитарной дисциплине, составляет только одна конфигурация.

Рисунок – Ментальное пространство, обуславливающее успешное выполнение устной (а) и письменной (б) форм контроля знаний по гуманитарной дисциплине



ПЗ – полезная/полезная; ПН – полезная/полезная; ПНЗ – полезная/полезная; РПК – ригидность познавательного контроля; НГПК – нейтральность познавательного контроля; ГПК – гибкость познавательного контроля; УДЭ – узость диапазона эквивалентности; НДЭ – нейтральность диапазона эквивалентности; ШДЭ – широта диапазона эквивалентности

Так как успешность выполнения форм контроля знаний по различным учебным дисциплинам связана с различными конфигурациями когнитивных стилей, можно предположить, что возможна переконфигурация элементов ментального пространства под влиянием такого фактора, как

содержание конкретной учебной дисциплины. Это согласуется с представленными в научной литературе данными о таких эффектах, как «мерцание» корреляций когнитивных стилей, «мобильность» когнитивных стилей (когнитивные стили могут меняться под влиянием интеллектуальной нагрузки, инструкции, обучения) [1]. Однако данное предположение требует проведения дополнительного исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Холодная, М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума / М.А. Холодная. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 384 с.
2. Холодная, М.А. Структурно-интегративная методология в исследовании интеллекта / М.А. Холодная // Теория развития. Дифференционно-интеграционная парадигма. – М.: Языки славян. культур, 2009. – С. 195–204.
3. Тицкий, А.Г. Динамика когнитивного стиля «полезависимость / полнезависимость» у курсантов военного вуза / А.Г. Тицкий // Психол. журн. – 2008. – № 3. – С. 19–24.
4. Тицкий, А.Г. Динамика когнитивного стиля «ригидность / гибкость познавательного контроля» у курсантов военного вуза / А.Г. Тицкий // Вестник БДПУ, Сер. 1, Педагогика. Психология. Филология. – 2009. – № 3. – С. 32–35.
5. Fauconnier, G. Mental spaces: Aspects of meaning construction in natural language / G. Fauconnier. – Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1994. – 190 p.

ПРОБЛЕМА УПРЕЖДАЮЩЕЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ФАКУЛЬТЕТА К НОВЫМ УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бантюкова Е.М., Джига Н.Д.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Особая роль в общем процессе подготовки военных кадров, становлении военного мастерства принадлежит его профессиональной адаптации, которая должна носить упреждающий характер. Целесообразность научного исследования рассматриваемой проблемы вызвана снижением уровня адаптированности военнослужащих в период вхождения в новую ситуацию профессиональной деятельности. Важно отметить, что высокие напряжение, отрицательные эмоции, низкий уровень работоспособности активно проявляются на начальном этапе службы. Анализ специальной литературы по интересующей нас проблеме позволяет сделать вывод о том, что попытки исследования феномена упреждающей адаптации существовали и ранее. На сегодняшний день не проводилось комплексное исследование и анализ феномена упреждающей адаптации в процессе вхождения военнослужащих в профессиональную деятельность, не прошли экспериментальную проверку средства их полного или частичного упреждения.

Упреждающая адаптация военнослужащих: концептуальные подходы.

Концептуальной основой решения проблемы упреждающей адаптации к профессиональной деятельности может выступать идея опережающего отражения, под которой Анохин [2, с.91 – 111] понимает приспособление к будущим, еще не наступившим событиям. Данная способность «...позволяет с наибольшей выгодой приспособляться к будущим часто опасным явлениям внешнего мира задолго до того, как эти явления будут иметь место» [2, с.107]. Делая акцент на процессуальном аспекте адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, группа исследователей под руководством А. А. Деркача выделяет подготовительный этап адаптации, состоящий «...преимущественно в аккумулировании релевантной информации о предметных и социальных условиях предстоящей деятельности» [3, с.29]. В зависимости от индивидуальных психологических свойств и мотивационной сферы личности этот этап может протекать или в активно целенаправленной, или в пассивной форме. Специфика воинской деятельности, исходя из наших эмпирических исследований, не допускает затяжного характера адаптации на начальном периоде.

Исследования, проведенные Ф.З. Меерсоном и М. Г. Пшеничковой [3, с. 85], показали, что «предварительная адаптация обладает достоверным защитным эффектом». Обнаружено, что предварительная адаптация организма человека к физическим нагрузкам может способствовать более легкому течению возникшей болезни и более быстрому выздоровлению [3, с.44]. Явление упреждающей адаптации получило отражение в работах А. А. Налчаджяна, Л.И. Анцыферова, Б.Ф. Ломова, Е.Н. Суркова и др.

Близка нашей проблеме, исходя из теоретических посылок, проблема упреждающей адаптации М. А. Кременя. Успешная адаптация к новым условиям жизнедеятельности, с позиции ученого [7, с.23], имеет место при адекватности текущего образа, который формируется на основе психического отражения реальной деятельности, эталонному образу, представлению ожидаемого. При рассогласованиях между параметрами жизнедеятельности возникает несоответствие между эталонным и текущим образами, т. е. дезадаптация. Опережающее отражение действительности: осознанное формирование у субъекта эталонного образа, соответствующего новым условиям жизнедеятельности, при обязательном изучении его «опорных субъективных ценностей» рассматривается М. А. Кременем [4, с.24] в качестве фактора эффективной упреждающей адаптации.

Целесообразность более раннего начала профессиональной адаптации специалистами показывают в своих работах М.И. Дыченко и Л.А. Кандыбович [5, с. 320]. Опираясь на взгляды И.П. Павлова, о динамическом стереотипе, ученые [6, с. 73-162] объясняют возможность «переноса

навыков и умений, сформированных в одних условиях, в новые условия профессиональной деятельности. Таким образом, упреждающая адаптация осуществляется посредством формирования психологической готовности субъектов образования к предстоящей профессиональной жизнедеятельности, сформированной на предстоящем этапе, то есть на этапе профессионального обучения на военном факультете. Под упреждающей адаптацией мы понимаем специально организованное психолого-педагогическое сопровождение средствами образования к новым условиям профессиональной жизнедеятельности военнослужащих адекватности текущего образа, который формируется на основе психического отражения реальной деятельности, эталонному образу и представлению ожидаемого будущего.

Анализ и интерпретация результатов исследования. С помощью методики адаптационных способностей (МОАС) был выделен адаптационный потенциал курсантов военного факультета, а также индивидуальные психологические особенности военнослужащих и необходимость исследования упреждающей адаптации. Методика разработана на основе 16-факторного опросника Р.Кеттелла и адаптирована для экспресс-диагностики адаптационных способностей сотрудников силовых структур [8, с.226]. Данная методика позволяет решить три диагностические задачи: оценка адаптационного потенциала военнослужащего, оценка реального уровня адаптированности военнослужащих, определение вероятного типа дезадаптивного поведения (диаграмма 1).

Цель исследования: выявить особенности упреждающей адаптации курсантов к условиям профессиональной деятельности военнослужащих на военном факультете.

Объект исследования: упреждающая адаптация курсантов на военном факультете.

Предмет исследования: особенности упреждающей адаптации курсантов к новым условиям профессиональной деятельности на военном факультете.

База исследования: военный факультет Учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы». В исследовании приняли участие курсанты первого, второго, третьего курса обучения специальности 1-950103 – Тыловое обеспечение войск. Всего – 79 курсантов в возрасте 18-20 лет.

В результате исследования было выявлено, что: для 6–8 % курсантов военного факультета характерен высокий уровень адаптационных способностей на начальном периоде обучения; для 50–58% – удовлетворительный уровень адаптационных способностей; для 34–44% – низкий уровень адаптационных способностей; а для 9% характерно состояние дезадаптации, что доказывает необходимость проведения исследований упреждающей адаптации курсантов военного факультета к новым условиям профессиональной деятельности. Необходимо проводить упреждающую адаптацию курсантов военного факультета средствами индивидуальных программ осознанной саморегуляции каждого субъекта образования.

Таким образом, для упреждающего сопровождения и управления адаптационным процессом курсантов к их профессиональной деятельности, предупреждения негативных проявлений нужна особая образовательная деятельность преподавателей военного факультета, военных психологов, медиков по управлению адаптационным процессом будущих специалистов. Совместные «субъект – субъектные» взаимоотношения, способствующие упреждающей адаптации личного состава средствами образовательных технологий и индивидуальной программы осознанной саморегуляции упреждающей адаптации субъектов образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анохин, П.К. Опережающее отражение действительности // П.К. Анохин // Вопросы психологии – 1962. – №7. – С. 97–111.
2. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Мн.: БГУ, 1976. – С. 73–162.
3. Дьяченко, М. И. Психология высшей школы: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп./М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Мн.: Университетское, 1993.
4. Кремень, М.А. Упреждающая адаптация / М.А. Кремень. // Мн.: Адакцыя і выхаванне – № 4. – С. 124–128.
5. Мальцев, Л.С. Деятельность органов военного управления по поддержанию и укреплению воинской дисциплины / Л.С. Мальцев. – Минск: Асобоныхдах, 2002. – 223 с.
6. Меерсон, Ф.З. Адаптация к стрессорным ситуациям и физическим нагрузкам / Ф.З. Меерсон, М.Г. Пшенникова. – М.: Медицина, 1988.
7. Налчаджян, А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А.А. Налчаджян – Ереван: АН Арм. ССР, 1988.
8. Соловьев, И.В. Рабочая книга психолога внутренних войск / И.В. Соловьев – М.: ГКВВ МВД России, 1997. – 226 с.

ПРОБЛЕМА СУБЛИМИНАЛЬНЫХ ВОЗДЕЙСТВИЙ В СОВРЕМЕННОМ СОЦИУМЕ

Бурков С.А., Матузов А.А.

Белорусский государственный университет

Первые коммерческие эксперименты по разработке методик влияния на подсознание (или сублиминального, т.е. подпорогового, влияния) начали проводиться в конце 1950-х годов. Осенью 1957 года кинозрители г. Форт Ли, американский штат Нью-Джерси, смотрели фильм, над которым

предварительно поработали экспериментаторы. Фильм назывался Picnic («Пикник»), один из самых популярных триллеров того времени. Во многих местах в киноленту были вставлены единичные кадры с надписями «Вы голодны? Ешьте поп-корн» и «Пейте кока-колу». Кадры мелькали на экране слишком быстро для того, чтобы их можно было осознать. Джеймс Вайкери (James Vicary), до этого не слишком успешный консультант по рекламе, тайно вмонтировал эти фразы, появившиеся на 1/3000 секунды во время демонстрации кинофильма; на такой быстрой скорости зрители не успевали их даже заметить. Маркетинговое агентство, разработавшее план этого эксперимента, сообщило, что во время антракта объем продаж поп-корна возрос на 50%, а потребление прохладительных напитков – на 18%.

Когда пресса сообщила о попытках оказания влияния на подсознание, разразился грандиозный скандал. Последовал взрыв общественного возмущения и панических настроений. Во многих отношениях негодование, связанное с сублиминальным влиянием, отразило извечные страхи человечества; то, чего многие люди боятся в психологии вообще: психологическое влияние, особенно подсознательное, – это некая таинственная и мистическая сила, которой невозможно сопротивляться. Сообщения в прессе немедленно привлекли внимание рекламодателей, правительственных должностных лиц и ученых, которые потребовали повторить этот эксперимент. Выполняя эти требования, Вайкери организовал несколько демонстраций, ни одна из которых не принесла декларируемого им эффекта. То возникали технические трудности, мешавшие привести механизм в действие, и эксперимент отменялся, то аудитория не ощущала никакого непреодолимого влечения исполнять сублиминальные команды и т.д. В 1958 году Фонд исследований рекламы официально потребовал от Вайкери предоставить свои экспериментальные данные и подробное описание технологии проведения эксперимента. Вайкери отказался, но зато сообщил, что его исследования якобы длились более шести недель и в нем участвовали тысячи испытуемых.

Позднее было множество экспериментальных попыток подтвердить полученные Вайкери результаты. Проводимые эксперименты показывали не эффективность сублиминальной технологии как таковой, а только силу циркулирующих в обществе мифов и легенд. Люди хотели верить и поэтому верили в действенность данного феномена; и вели себя согласно ожиданиям, созданным экспериментом Вайкери. Накопленные данные позволили объяснить, почему результаты, якобы полученные, по утверждению Вайкери, в его эксперименте с фразами «Ешь поп-корн» и «Пей кока-колу», не были достигнуты другими исследователями. Дело в том, что этот эксперимент... скорее всего, никогда не проводился. Большинство специалистов пришли к выводу, что это была грандиозная мистификация с целью саморекламы. Авантюра с фразами «Ешь поп-корн и пей кока-колу» была обычным рекламным жульничеством, предназначенным повысить число клиентов рекламного бизнеса Вайкери. Под давлением накопившихся отрицательных свидетельств Джеймс Вайкери в 1962 году наконец фактически признался в научном подлоге. Но «газетная утка» уже была запущена и слухи о «таинственном и ужасном подпольном воздействии» вовсе пошли гулять по земному шару. Подробные описания «грандиозного эксперимента Джеймса Вайкери» и поныне появляются в газетах бульварного пошиба и журналах для домохозяек во всем мире.

Результаты вышеизложенных экспериментов позволяют сделать следующие выводы. Не изменяя непосредственно поведения, демонстрация подпольных стимулов в визуальных средствах массовой информации может, как минимум возбуждать эмоции и влиять на оценки совсем других стимулов. В перспективе это может активно использоваться, в частности, коммерческой и политической рекламой. Не стоит сбрасывать со счетов и военный аспект применения данных технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Key, W.B. Subliminal seduction. Englewood Cliffs / W.B Key. – NJ: Signet, 1973.
2. Key, W. B. Media sexploitation. Englewood Cliffs Cliffs / W.B Key. – NJ: Signet, 1976.
3. Key, W. B. The clam-plate orgy. Englewood Cliffs Cliffs / W.B Key. – NJ: Signet, 1980.
4. Key, W. B. The age of manipulation. Cliffs / W.B Key. – New York: Holt, 1989.
5. Pratkanis, A., & Aronson, E. Age of propaganda: The everyday Use and Abuse of Persuasion / A. Pratkanis, E. Aronson. – New York: W.H. Freeman & company, 2001.
6. Zimbardo P. The psychology of attitude change and social influence / P.Zimbardo, M. Leippe. – McGraw Hill, 1991.
7. Смирнов И. Психотехнологии: Компьютерный психоэмантический анализ и психокоррекция на неосознаваемом уровне / И. Смирнов, Е. Безносюк, А. Журавлев; под ред. И. Смирнова. – М., Культура, 1995.

КОНЦЕПЦИЯ ПРОФАЙЛИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Фоменко И.С., Сечко И.В.

Белорусский государственный университет

Исследованиями ученых установлено, что вербальный компонент межличностного общения составляет менее 30%, а свыше 70% информации, передаваемой при общении, передается невербально. Средний человек говорит примерно 10-11 минут в день, а среднее предложение длится всего 2,5 секунды. В то же время человек может произвести и распознать около 250 000 выражений лица.

Термин «профайлинг» не имеет точного перевода с английского языка. Данное слово относится к сленговой терминологии и берет свое начало от английского «profile» - профиль, а точнее профилирование. То есть «провести профилирование», отности человека по ряду невербальных признаков к типу личности: опасному или неопасному в зависимости от социального окружения и контекста.

Профайлер – эксперт по выявлению лжи. Такой специалист может оценить и спрогнозировать поведение человека, анализируя его действия, мимику, жесты и то, как он говорит.

Профайлер, верификатор, специалист по профайлингу, специалист по бесконтактной детекции лжи (в отличие от контактной, с использованием полиграфа) – это многочисленные названия одного и того же специалиста.

Программа SPOT – Screening Passengers by Observation Technique (сканирование пассажиров путем наблюдения), введенная Управлением транспортной безопасности США и управлением британских аэропортов, была разработана Рафи Роном, бывшим главным офицером безопасности управления израильскими аэропортами.

С развитием политики и экономики профайлинг из недр авиации начал все чаще использоваться и в бизнес-среде. Появились отдельные направления профайлинга. Все они, точнее программы обучения, внедрения систем профайлинга для компаний и частных лиц, полностью представлены только в Международной Академии исследования лжи – IARL, в частности некоторые из них:

Авиационный профайлинг – направление профайлинга, цель которого выявление по невербальным признакам пассажиров имеющих намерение совершить террористический акт на борту воздушного судна, в здании аэропорта, выявление признаков скрытноносимого оружия и взрывчатки; пассажиров, способных в силу своих психологических особенностей, совершить правонарушение либо хулиганские действия.

Профайлинг на железных дорогах – направление профайлинга, цель которого – профилактика и предотвращение противоправных действий на железнодорожном транспорте, в здании железно - дорожных вокзалов, перронах и прилегающих территориях.

Гостиничный профайлинг – направление профайлинга, цель которого профилактика и технологии предотвращения терактов и противоправных действий на территориях отелей и гостиничных центров.

Бизнес-профайлинг – это сопровождение специалистом профайлером бизнес- переговоров. Если необходимо узнать, о чем на самом деле думает Ваш партнер по переговорам.

Криминальный профайлинг – составление психологического портрета предполагаемого преступника для сотрудников оперативных служб.

Аудит-профайлинг – направление профайлинга, используемого в работе аудиторских компаний. Не секрет, что работа аудиторов связана с изучением не только документов, но и в изучении личности тех людей, которые им эти документы предоставляют. Не секрет, что ряд бухгалтеров «страдают» желанием приписать себе «немного» денег. Для понимания и предотвращения хищений материальных ценностей и денег используется это направление профайлинга.

Кадровый профайлинг – профайлинг, направленный для установления соответствия кандидатов на должность. Это направление профайлинга также ставит своей задачей установление у кандидата на должность криминального прошлого, наличие долгов, пристрастия к азартным играм, алкоголизму и наркотикам.

Семейный профайлинг – профайлинг, позволяющий определить уровень доверия к партнеру. Это спокойствие и уверенность в том, что Ваши чувства взаимны, что Вас не обманывают.

Профайлинг – это комплекс специальных мероприятий, предусматривающих организацию наблюдения за пассажиром, изучение его поведения, исследование документов, а также опрос в целях выделения в пассажиропотоке подозрительных лиц, к которым применяются усиленные меры безопасности в ходе их предполетного досмотра. Данная технология, широко применяемая в мире рядом авиакомпаний, прежде всего в США и Израиле, набирает обороты и в нашей стране. Система профайлинга очень гибкая и предполагает возможность различных модификаций в соответствии местными условиями, спецификой угроз.

Основное методологическое положение заключается в том, что лица, совершившие террористический акт или собирающиеся его совершить, характеризуются наличием определенного набора подозрительных признаков во внешности, поведении, путевых документах и в перевозимых вещах. Изучение и систематизация данных признаков дает возможность создания профиля пассажира, на основании которого каждый человек может классифицироваться как неопасный или потенциально опасный. В соответствии с этим весь пассажиропоток обрабатывается по определенной схеме, позволяющей выявить подозрительные признаки.

В основе концепции профайлинга лежит положение о том, что каждый пассажир может оказаться террористом, а каждый предмет – взрывным устройством или оружием и т. д.; поэтому все мероприятия, проводимые в рамках рассматриваемой технологии, призваны подтвердить или опровергнуть данное утверждение. Соответственно, под профайлингом понимается выявление потенциально опасных пассажиров и ситуаций в ходе досмотра. Система профайлинга позволяет делать только предположение о возможной причастности пассажира к акту незаконного вмешательства. Действительная же угроза может быть выявлена лишь на основании углубленного личного досмотра пассажира и перевозимых им вещей.

Работа с пассажиром может начинаться со сбора предварительной информации о нем по различным базам данных. Затем, согласно существующей на сегодня практике изучаются документы

пассажира, досматриваются все перевозимые им вещи, анализируется общий облик, поведение человека и сопровождающих его лиц. Особое внимание уделяется изучению документов с целью обнаружения признаков подделки. Работа профайлера может осуществляться на позиции первого номера сотрудника досмотра или рядом с ним. Акцентирование внимания пассажира, что опрос проводится в целях его безопасности, создает положительную установку для контакта с профайлером. Вопросы, задаваемые на языке, понятном для человека, обычно не вызывают каких-либо затруднений. Стандартный опрос занимает по времени 3-4 мин.

За этот период сотрудник, анализируя полученные ответы и поведение стоящего перед ним человека, делает вывод относительно его потенциальной опасности для рейса, если по данным позициям не выявлено отклонений от нормы, пассажир считается неопасным для рейса и проходит далее на регистрацию. Пассажир, квалифицированный как подозрительный или опасный (отобранный), направляется на личный досмотр. В данном процессе большое практическое значение имеет интуиция профайлера и его профессиональный опыт. Стандартные вопросы в зависимости от ситуации могут касаться цели поездки, цели и места пребывания, культурно-исторических памятников.

В системе профайлинга большой интерес представляют особенности поведенческих реакций пассажира и сопровождающих его лиц. Также заслуживают особого внимания так называемые «улики преступного поведения». В частности, это общая неадекватность психологического состояния; неестественность и наигранность в поведении при контактах с сотрудниками служб безопасности (милиции); отрешенность от происходящего вокруг (симптом суицидального террориста).

Важным аспектом психологического тестирования является акцентирование внимания на динамике поведения пассажира, вызывающего подозрения. Так, например, если при контрольном опросе по багажу или при любых других контактах с профайлером или представителем службы безопасности человек при затрагивании определенных тем меняет свое поведение (наблюдаются напряженность, тревожность, страх), то это очень показательный факт. К психологическому тестированию пассажира можно отнести также применение различных техник общения и влияния на собеседника с целью быстрого установления контакта и получения необходимой информации.

Конечно же, сразу возникает закономерная проблема о том, кто может работать в качестве профайлера. Остановившись на вопросе подготовки профайлера и основных социально-психологических требованиях, а также необходимого общего и профессионального образовательного уровня. Прежде всего, это довольно специфическая форма деятельности, соединяющая в себе различные отрасли гуманитарных знаний, таких как, например, география, искусство, история и др. Поэтому желательным для профайлера будет наличие высшего образования, часто возникающий вопрос о том, должен ли профайлер в обязательном порядке иметь базовое психологическое образование, не предполагает однозначный ответ.

Многие профайлеры являются студентами психологических факультетов, а у других наблюдается ярко выраженная заинтересованность знаниями практической психологии. Наличие различных нестандартных ситуаций в работе профайлера, требующих быстрого решения, предполагает склонность к нестандартному мышлению и хорошую скорость реакции. Выявление подозрительных признаков во внешности и поведении будет невозможно без развитой наблюдательности. Общение должно проходить на высоком профессиональном уровне, поэтому профайлер должен обладать такими коммуникативными качествами, располагающими к себе собеседника, как грамотная речь, четкая дикция, приятные манеры и др., а также владеть техниками влияния на собеседника. Потенциальная возможность возникновения конфликтных ситуаций и других напряженных моментов в работе профайлера делает стрессоустойчивость профессионально значимым качеством. Профайлер по роду своей деятельности должен производить общее благоприятное впечатление. Поведение профайлера должно быть выдержанным и вежливым. При общении не должно быть и намека на грубость, высокомерие, пренебрежение, с одной стороны, а с другой – заискивающих и неуверенных интонаций.

Подготовка профайлера занимает в среднем 2-3 недели (2-3 курса) и включает в себя изучение теории профайлинга, прохождение тестовых испытаний, а также деловые игры и тренинги, практику. После каждого пройденного курса рекомендуется стажировка под руководством более опытных сотрудников. После обучения профайлер приступает к самостоятельной работе под контролем непосредственных начальников. В дальнейшем все сотрудники проходят обучение в рамках повышения квалификации. Профессиональный отбор будущих профайлеров по представленным критериям намного повысит эффективность применения профайлинга в любой отрасли.

Важно отметить, что изучение профайлингового опыта и внедрение профайлинга в деятельность войскового психолога, как наиболее потенциального профайлера, умение быстрой диагностики личности и оценки правдивости высказываний значительно увеличит качество психологической работы в Вооруженных Силах, сможет внести существенный вклад в обеспечение национальной безопасности Республики Беларусь.

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА КРЕАТИВНОСТИ

Симоненко У.О.

Российский государственный социальный университет

В настоящее время система высшего образования претерпевает значительные изменения, связанные с модернизацией и все большей личностной направленностью современного образовательного процесса. Становление современной личности и профессионала невозможно без овладения приемами творческого анализа, интегрированного использования всего комплекса информации, полученного в вузе.

Развитие творческих качеств у будущего специалиста, необходимых ему для решения профессиональных задач, является одной из задач общепрофессиональной подготовки в процессе обучения в вузе. Уровень развития творческого мышления будущих специалистов любого направления является показателем успешной деятельности высшей школы. Особую значимость ей придает социальный заказ на подготовку специалистов с выраженным творческим потенциалом, способных к самоактуализации в профессии и обществе.

Это требование актуально и для высшего военно-профессионального образования, являющегося неотъемлемой частью как современного общества, так и современного образовательного поля.

В данных условиях цели высшего военного образования не сводятся к подготовке узких специалистов для конкретной области деятельности. Современный офицер, кроме узкоспециальных профессиональных знаний, должен обладать комплексом навыков и умений в широком спектре деятельности и потому его подготовка должна предусматривать целенаправленную деятельность по развитию и закреплению индивидуальных, заложенных природой творческих способностей.

Изучению феномена креативности посвящены работы зарубежных и отечественных исследователей: Д. Гилфорда, Е.П. Торренса, С.А. Медника, Э. де Боно, К. Роджерса, Е.П. Ильин, А.М. Матюшкина, В.Н. Дружинина, В.С. Юркевича, Я.А. Пономарева, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Д.Б. Богоявленской, В.А. Сластенина, И.В. Смирнова, Л.С. Выготского, и др.

Креативность – способность человека к нестандартному, оригинальному мышлению и поведению. Креативность проявляется многообразно: это оригинальность и быстрота мышления, способность находить неожиданные решения, казалось бы, в безвыходной ситуации, богатое воображение, чувство юмора, создание новых оригинальных продуктов (физических и интеллектуальных).

Социально-психологический тренинг включает различные упражнения, главная цель которых – развитие креативности личности.

Их задача – научить продуктивно действовать в ситуациях новизны и неопределенности, опираясь на свой творческий потенциал; ориентироваться в быстро меняющихся обстоятельствах, принимать адекватные решения при неполноте исходных сведений для этого. Такие качества далеко не обязательно связаны с видами деятельности, традиционно относимыми к творческой, а востребованы во всех ситуациях, где присутствует неопределенность, нет заранее известных способов действия, требуется изобрести что-то новое.

Упражнение 1. «Поздороваться без слов»

Цель: создание условий для эмоционального раскрытия участников группы, развития самопознания и самопонимания, развитие групповой сплоченности.

Участникам предлагается образовать круг и разделить на 3 равные части: «европейцев», «японцев» и «африканцев». Потом каждый из участников идет по кругу и здоровается со всеми «своим способом»: «европейцы» пожимают руку, «японцы» кланяются, «африканцы» трутся носами.

Тренируем образную память и мышление.

Упражнение 2. «Экспресс-сочинение»

Из 10, взятых наугад существительных и никак между собой не связанных, с использованием любых других слов напишите короткое, увлекательное сочинение (сначала в прозе). Разрешается изменять число или спрягать заданные существительные. Сочинение должно быть связано единым сюжетом, озаглавлено и написано за весьма короткое время (3-5 минут).

Наборы слов: Дверь, верфь, грач, босс, жул, зонг, друг, лифт, марш, краб

Кухня, семья, цель, страна, кино, выставка, школьник, темп, спичка, температура

Бренность, коньки, контора, аккордеон, автомат, компресс, пример, стихи, журавль, стройка

Имя, небо, скандал, книга, клубок, диалект, засуха, миг, контроль, кросс

Оратор, раздел, формула, волна, тетрадь, рубеж, театр, интервью, часы, прибытие

Корабль, стена, пустыня, экзамен, рюкзак, заслон, металлург, анализ, награда, холод

Упражнение 3. «Моделирование ситуации для генерирования идей, обсуждение проблемы

отношения к риску «ВАТРУШКА»

Наверное, вы видели санки – ватрушку. Это надувная камера от колеса грузовой машины, на которую надет прочный чехол и приделаны ручки. Человек садится на эту камеру, хватается за ручки и съезжает со снежных гор. Представьте себе, что вы залезли с такой ватрушкой на горку, намереваясь съехать оттуда, но вдруг, уже, будучи наверху, увидели, что горка слишком крутая и

покрытая кочками. Ехать с нее страшновато, можно упасть и больно ушибиться. Как вы думаете, какое решение вы примете – все-таки поехать, несмотря на боязнь, или отказаться?

Дальнейшие инструкции различаются:

1. Для тех, кто откажется: «Что ж, вы благоразумны. А теперь придумайте, пожалуйста, как можно больше способов скатить эту ватрушку другу, оставшемуся внизу, так, чтобы она не опрокинулась и не улетела со склона в сторону».

2. Для тех, кто поедет: «Молодцы, вы смелые люди! Тем не менее, горка действительно крутая и опасная, а шею свернуть никому не хочется. Придумайте, как можно больше способов съехать с горки на этой ватрушке таким образом, чтобы у вас была возможность притормаживать, контролируя скорость».

Обсуждение. Сначала участников просят поделиться тем, какие именно способы скатывания они придумали, а также соображениями насчет того, что их побудило принять решение, будут они съезжать или нет. «Чем именно вы руководствовались, приняв такое решение?»

Тренируем словесно-логическую память.

Упражнение 4. «Беглая буква»

Превратите одно слово в другое путем замены в нем только одной буквы. В исходном слове меняется только одна (любая) буква. Получается новое слово. Таким образом, доходят до заданного нужного слова.

Например, от слова «марка» перейдем к слову «почта», а от «лес» к «бор».

Марка – маСка – КаСка – каЧка – юЧка – Почка – поЧта

Лес – леВ – лОв – лоТ – Бот – боР

Попробуйте превратить:

«Муху» в «слона», «день» в «ночь», «лень» в «труд», «зайца» в «волка»

«миг» в «час» - «час» в «год» - «год» в «век» - «век» в «эру»

Упражнение 5. «Арка»

Цель: развитие творческих способностей, поиска нестандартного решения поставленной задачи.

Материалы: ножницы, бумага. Время: 10 минут

Процедура: Участники объединяются в команду, получают бумагу формата А4, и им дается задание: изготовить такую арку, чтобы через нее смог пройти любой из участников или все по очереди. Продемонстрировать как можно больше способов.

Упражнение 6. «Простые числа»

Используя числа от 1 до 9 и любую комбинацию знаков «плюс» и «минус», получите 100. Числа должны располагаться так, как они располагаются в натуральном ряду.

Возможный вариант решения: $12+3-4+5+67+8+9=100$

Упражнение 7. «Дополнительные штрихи»

Цель: создание условий для преобладания благоприятной атмосферы в группе, принятие чувства общности, развития активности каждого участника.

Материалы: ленты, иголки, пано, зажималка.

Процедура: Предлагается каждому участнику совместно на пано сделать штрихи лентами, чтобы получилась единая целая картина.

Упражнение 8. «Пожелания по кругу»

Цель: поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу. Ведущий предлагает членам группы пожелать своему соседу что-нибудь.

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА ОФИЦЕРА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Логинов И.Е., Сергейко С.А.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Проведенное нами комплексное изучение формирования имиджа офицера у учащихся в образовательном пространстве школ г.Гродно, показал, что в педагогической теории и практике сложилось противоречие между необходимостью проведения мероприятий по формированию позитивного имиджа военнослужащего Вооруженных Сил Республики Беларусь в процессе организации учебно-воспитательного процесса в школе и отсутствием организационного и научно-методического обеспечения данного процесса. Как в учреждениях образования, так и в домашних условиях данной проблеме уделяется недостаточно внимания.

Учитывая результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента, нами была разработана и внедряется в СШ № 37 г.Гродно комплексно-целевая программа «Есть такая профессия – Родину защищать», как ядро имиджеформирующей системы.

В основу работы программы положены принципы целостности, вариативности, активности, открытости, субъективности, мыслекоммуникации, самообразования, культуросообразности и рефлексии.

Результаты внедрения программы позволили выявить педагогические условия, намеренно создаваемые нами в образовательном процессе школы с целью формирования позитивного имиджа офицера у учащихся. Это: ценностная среда, интегрирующая содержание учебного материала

школьных дисциплин и военно-патриотического воспитания при соответствии их ценностных смыслов; развитие субъектно-позитивного отношения к воинской службе; комплексно-целевая программа непрерывного формирования позитивного имиджа офицера.

Как показало исследование, важным педагогическим условием формирования имиджа офицера явилось создание ценностной среды в образовательном процессе школы. Среда определялась нами как источник развития новых интерактивных качеств субъектов взаимодействия, что проявлялось в активности учащихся по присвоению ценностей воинской службы. Субъектами среды присваивались ценности воинской службы, актуализировались ценностные ориентации учащихся, что характеризовало направленность развития личности на основе присвоения (субъективизации) социально значимых ценностей воинской службы, ядром которых выступают: Отечество, патриотизм, воинский долг, честь, совесть, дисциплинированность, товарищество.

Процесс организации ценностной среды осуществлялся нами в трех направлениях: интеграция ценностной сущности содержания учебных дисциплин и военно-патриотического воспитания; использование развивающего потенциала методов активного обучения; выстраивание открытых информационно-коммуникативных связей с различными социальными институтами.

Развитие субъектно-позитивного отношения к воинской службе осуществлялось на основе усвоения понятийных конструкций и комплекса дидактических средств в учебном процессе. В ходе реализации активных методов обучения (ситуационные, ролевые, деловые, организационно-деятельностные игры, имитационные упражнения, игровое проектирование, решение проблемных ситуаций и задач и т.д.) в наибольшей степени отрабатывались ценностные умения: обосновывать собственное отношение к военно-этическим категориям, соотносить «ценностный» фактор с воинскими требованиями, намечать перспективы роста личности, изменять самого себя как субъекта ценностно-значимой практической деятельности.

Для оптимизации научно-методической и материально-технической базы по формированию имиджа офицера была создана подборка литературы для библиотеки по данному направлению работы, оформлена видеотека, разработаны методические рекомендации; обновлено оборудование физкультурного зала, военной площадки.

Для вооружения педагогов необходимыми педагогическими методиками и техниками были проведены: педсоветы, семинары, совместный педсовет с представителями воинской части и т.п.. Был предложен опыт работы по данной проблеме педагогов кадетских классов, представлены разработки занятий по формированию положительного имиджа офицера у школьников.

Также была проведена большая работа с родителями школьников, а именно: проведены родительские собрания, экскурсии учащихся в воинские части, полевые выходы в лагерях; встречи с кадетами. Кроме того совместно с детьми и их родителями проводился кинолекторий по военной тематике организован военно-патриотический клуб «Юный офицер». Задачи, решаемые клубом, – расширение и углубление знаний о героизме и мужестве наших предков в деле защиты Отечества; воспитание гражданственности и патриотизма, чувства личной ответственности за выполнение конституционного долга по защите Республики Беларусь; ознакомление с историей и современным состоянием Вооруженных сил, воспитание товарищества, коллективизма, взаимовыручки, основ культуры общения и уставных взаимоотношений.

Для динамичного развития содержания воспитательно-образовательного процесса по изучаемой проблеме, повышения его эффективности и качества была разработана система контроля. Изучение документации, перспективного планирования, оперативный контроль по выполнению решений педсовета, проведение тематического контроля, мониторинг качества показал эффективность воспитательно-образовательной работы по данному разделу.

Повторная диагностика проведенная нами на базе ЦШ № 37 г.Гродно в мае 2012 года выявила следующее:

На адекватно-формальном уровне, характеризующимся отсутствием ценностного отношения к воинской службе, самостоятельных перспективных целей, неприятием воинских уставов, регламентирующих документов, в конце учебного года осталось 14,3% учащихся. 21,4 % школьников осталось на социально-приемлемом уровне, определяющимся принятием ценностей «Отечество», «воинский долг», «воинское товарищество» как социально значимых, положительным отношением к воинской службе, участием в созидательном труде. 64,3 % участникам экспериментальной работы характерен осознано-практический уровень сформированности имиджа офицера, характеризующийся продуктивным уровнем усвоения знаний, принятием ценностей воинской службы как лично-значимых, положительным ответственно-действенным отношением к воинской службе.

Таким образом, разработанная комплексная программа, обеспечивающая согласованную и целенаправленную деятельность всего педколлектива и родителей по формированию положительного имиджа офицера вооруженных сил у школьников, позволила нам выйти на следующие результаты: в школе создана соответствующая требованиям научно-методическая и материально-техническая база; систематизирована работа педагогического коллектива школы по формированию положительного имиджа офицера вооруженных сил у школьников; качественно организованная система повышения квалификации работников позволила значительно увеличить заинтересованность учителей в овладении инновациями и повысить профессиональную компетентность в работе по формированию положительного имиджа офицера вооруженных сил у школьников; создана единая система мониторинга; популяризация деятельности по формированию положительного имиджа офицера вооруженных сил у школьников среди семей воспитанников позволила значительно повысить заинтересованность родителей.

ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ КУРСАНТОВ С УЧЕТОМ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Комар Е.В., Гулевич Г.И.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Сложный и динамичный характер современной служебно-боевой деятельности, использование в ней новейших информационных технологий, образцов вооружения и военной техники; потребность общества в инициативных, грамотных специалистах; возросшая в последние годы необходимость перенесения акцентов в образовании с информационных форм и методов обучения на развивающие, превращающие курсанта из пассивного слушателя в активно думающего участника учебного процесса – все это обуславливает объективную потребность в совершенствовании системы профессиональной подготовки военных специалистов. В связи с этим постоянно ищутся новые пути совершенствования высшей школы.

Из проведенного анализа ситуации сложившейся в учебных заведениях осуществляющих подготовку офицерских кадров для Вооруженных Сил Республики Беларусь следует вывод о необходимости внедрения в практику обучения новых информационных технологий и учета индивидуально-психологических особенностей обучающихся.

Учитывая, что сущность обучения заключается именно в управлении учебной деятельностью каждого конкретного обучающегося, отсюда следует, что индивидуализация обучения – есть ключевое условие повышения его эффективности. Компьютеризация обучения заключается в принципиально новой организации учебного процесса на более высоком качественном уровне взаимодействия педагогов и обучающихся с ПЭВМ.

На практике, в существующей системе обучения тактике, не имея возможности заниматься в течение всего занятия индивидуально с каждым курсантом, преподаватель вынужден ориентироваться на некоего «усредненного» обучающегося. Это, естественно, ущемляет более способного обучающегося и, в свою очередь, ставит в затруднительное положение менее способного курсанта.

Изменить существующее положение и существенно повысить эффективность процесса обучения можно за счет применения автоматизированного средства, способного выполнять определенные функции управления учебной деятельностью обучающего и индивидуализацией этого процесса, учитывая моральные, психологические и другие показатели личности курсанта.

Известно, что общепризнанными формами компьютерного обучения являются: автоматизированные учебные занятия; автоматизированный учебный или компьютерный курс; компьютерный учебник; активные формы компьютерного обучения – компьютерные летучки, компьютерные групповые упражнения, компьютерные командно-штабные учения, компьютерные военные и деловые игры.

Эффективность данных форм компьютерного обучения рассмотрена и доказана множеством работ современных ученых. Но, несмотря на то, что в большинстве работ делается упор на индивидуализацию учебно-воспитательного процесса, в них однако мало раскрыты пути его осуществления.

Если говорить об индивидуальном подходе к обучению курсантов или максимальному приближению к нему, обучающихся в учебных группах нужно разделить на группы или категории. Методика деления обучающихся на категории может быть различной, например, по возрастному признаку, какие должности прошел слушатель до поступления в академию и с какой должности поступал и т.д.

Но деление курсантов по таким признакам не представляется возможным, так как все они, в подавляющем большинстве, одного возраста и, как правило, поступают в военные учебные заведения из средней школы. Исходя из этого, за основу деления обучающихся автором были приняты следующие методики: методики, направленные на изучение процессов мышления. «МИОМ» – методика изучения особенностей мышления (тест Амтхауэра); графический тест Равена – тест прогрессивных матриц (тест возрастающей сложности, полный вариант заданий – 60 заданий); НГПН – нервно-психологическая неустойчивость, это собирательное понятие, в которое входит совокупность пограничных (дозологических) состояний, эти состояния диагностировались методикой ХАП-НГП («Характер, акцентуация личности, нервно-психологическая неустойчивость»).

Для проведения исследований обучающиеся были разделены на категории с высокими, средними и низкими способностями в рамках проведенного тестирования, были определены экспериментальные группы – 930801, 930802 учебные группы и контрольные – 830801, 830802 учебные группы. В контрольных группах занятия и подготовка к экзамену проводились традиционным методом. В экспериментальных группах занятия и подготовка к экзамену проводились с использованием компьютерных технологий обучения.

Проведенные исследования показали, что применение компьютерных программ учебного назначения (далее – КУН) в процессе обучения курсантов с различными способностями и нервно-психическим состоянием влияет на уровень усвоения ими учебного материала не пропорционально.

Обучающимся, показавшим низкие способности при проведении тестирования, применение в их обучении КУН позволило повысить уровень отлично успевающих на 9%, а хорошо успевающих на 21%

и снизить уровень удовлетворительно успевающих на 21%. Это повысит общую успеваемость обучающихся, показавших низкие способности при тестировании, на 17%.

Обучающимся, показавшим при тестировании средние способности. Применение в обучении КУН позволит повысить уровень отлично успевающих на 12%, хорошо успевающих на 17%, а удовлетворительно успевающих снизить на 26%. Применение КУН позволит повысить общий уровень успеваемости обучающихся со средними способностями на 18%.

Обучающимся, показавшим при тестировании высокие способности, применение в обучении КУН позволит повысить уровень отлично успевающих на 28%, снизится уровень хорошо успевающих на 8% (за счет увеличения отлично успевающих) и на 19% снизится уровень удовлетворительно успевающих. Применение КУН при обучении данной категории обучающихся позволит повысить общий уровень успеваемости на 13%.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что применение КУН в процессе обучения обеспечит повышение уровня успеваемости до 16%. Если говорить о влиянии применения КУН на конкретную категорию обучающихся, то можно сделать вывод, что наибольшим эффект их применение оказывает на усвоение учебного материала обучающимися показавшими средние и низкие результаты в ходе определения их индивидуальных особенностей и нервно-психического состояния.

Основными качествами психо-физических особенностей личности, необходимые для анализа преподавателем, являются: память, моторные качества, уровень восприятия текстовой информации.

Для того чтобы грамотно построить применение компьютерных средств обучения (далее – КСО) в процессе обучения, необходимо спланировать и создать дидактическую компьютерную систему или последовательность проведения занятий. Перед этим необходимо проанализировать характеристику индивидуальных способностей обучающихся, определить какие виды КСО целесообразно применять при обучении данной категории обучающихся.

В зависимости от целевых установок занятия, форм его проведения, преподаватель (разработчик) должен создавать компьютерное средство обучения, учитывая, какие основные психо-физиологические качества обучающихся задействуются для достижения учебных целей занятия.

Для эффективного усвоения обучающимися учебного материала данного занятия, до начала занятия преподаватель должен проанализировать качественный состав группы (потока), их основные характеристики по результатам тестирования и адаптировать данное КСО под возможности обучающихся. Желательно сразу создавать КСО адаптированное по трем уровням сложности: для обучающихся с низкими, средними и высокими индивидуальными показателями.

Предлагается два варианта или уровня учета индивидуальных особенностей обучающихся: ориентировочный и точный. При применении различных компьютерных форм обучения основной упор делать на одну или группу психо-физиологических особенностей личности обучающихся, определенные по методикам тестирования. При создании и использовании компьютерной лекции, в зависимости от представляемого учебного материала, следует учитывать: при рассмотрении вопросов порядка работы командира – характеристики, определенные по методике МИОМ; при рассмотрении вопросов построения боевых порядков и ведения боевых действий – характеристики обучаемых, определенные по методике Равена.

При создании и использовании в процессе обучения компьютерах ленточек необходимо учитывать способности обучающихся определяемые по методикам НГПН и МИОМ при представлении материала в вербальном (словесном) варианте, при представлении информации в графическом, схематическом варианте – по методикам НГПН и Равена.

При создании компьютерного учебника, он, как правило, создается в текстовом варианте с графическими элементами, – следует учитывать особенности обучающихся, определенные по методикам МИОМ и частично НГПН.

При создании и использовании компьютерных обучающих программ, они, как правило, представляют учебную информацию в графическом варианте – личностные данные, определенные по методике Равена. При создании и использовании расчетно-аналитических компьютерных программ, используются данные характеристик обучающихся, определенные по методике НГПН. При создании автоматизированных учебных занятий и автоматизированных учебных курсов учитываются личностные данные обучающихся в зависимости от целевых установок и порядка формирования данных КСО.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев, В.И. Педагогика высшей военной школы: учеб.-метод. комплекс / В.И. Андреев. – Минск: ВА РБ, 2007. – С. 73–76.
2. Башлуева, Н.Н. Повышение эффективности обучения курсантов вузов Министерства внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. пед. наук 13.00.08 / Н.Н. Башлуева. – М, 2007. – 291 л.
3. Дьяченко М.И. Психология высшей школы: учеб. пособие / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Тесей, 2003. – 416 с.
4. Ефремов, О.Ю. Военная педагогика: учебник для вузов / О.Ю. Ефремов. – СПб.: Питер, 2008. – С. 140-145.
5. Ковляшкин, В.П. Педагогическая технология личностно-ориентированного обучения в военном вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук 13.00.01 / В.П. Ковляшкин. – Рязань, 2004. – 22 л.
6. Козубовский, В.М. Общая психология: познавательные процессы: учеб. пособие / В.М. Козубовский. – 3-е изд. – Минск: Амалфея, 2008. – 213 с.
7. Образцов, П.И. Психолого-педагогические аспекты разработки и применения в вузе информационных технологий: монография / П.И. Образцов. – Орел: МГО, 2000. – 180 с.

8. Мелкозерова, И.Е. Педагогическая эффективность современных образовательных технологий с позиций личностно-ориентированного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / И.Е. Мелкозерова. – Ростов-на-Дону, 2003. – 213л.
9. Саханский, Н.Б. Военно-педагогическая диагностика как условие совершенствования обучения и воспитания: дис. ... док. пед. наук: 13.00.08 / Н.Б. Саханский. – СПб., 2003. – 338л.
10. Сластелин, В.А. Психология и педагогика: учебник / В.А. Сластелин, В.П. Каширин. – 7-е изд. – М.: Academia, 2008. – С. 312 – 313.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Белоусов В.А., Логинов И.Е.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Современные Вооруженные Силы при решении задач комплектования воинских частей и подразделений, а также подготовки военных специалистов активно используют все возможности профессионального психологического отбора. При этом в мероприятиях по профессиональному психологическому отбору задействованы не только специалисты-психологи, но и командиры воинских частей и подразделений. С практической стороны проблема профессионального психологического отбора сводится к решению двух основных задач: определение требований, предъявляемых к человеку той или иной профессией, и оценка наличия у конкретного человека индивидуально-психологических профессионально важных качеств, позволяющих ему успешно осваивать и осуществлять данную деятельность. Профессиональный психологический отбор является одним из основных факторов повышения успешности деятельности.

Области применения: профессиональный психологический отбор и распределение военнотружущих по классам сходных воинских должностей; выявление лиц со сниженными адаптационными возможностями и склонностью к девиантным формам поведения; предомысленный (допусковой) контроль функциональной готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

Личностный аспект профессионального психологического отбора связан с потребностями, интересами и жизненными планами каждого конкретного человека. Этот аспект заключается в объективизации и углублении знаний человека о самом себе и создании на этой основе реальных представлений о своих возможностях, способностях.

Профессионально-психологический отбор это не только прохождение определённых тестов на компьютере, просмотр характеристики конкретного лица, но это так же и проведение беседы психологами с этими лицами.

Очень важно чтобы в ходе беседы психолог затрагивал следующие причины профессиональной направленности: основные мотивы выбора профессии; что привлекает в выбранной профессиональной деятельности в настоящее время; представления о ближайших и отдаленных перспективах профессиональной карьеры; степень информированности кандидата о специфике предстоящей профессиональной деятельности и предъявляемых требованиях, а также соотносённость этих требований с его интересами и склонностями.

Не стоит забывать, что именно в раннем и подростковом возрасте у каждой личности формируется характер, психологические черты. В связи с этим и возникает основная проблема личности. Поэтому, военные комиссариаты совместно с психологами, должны, ещё в школе, регулярно проводить различного рода психологические тестирования и беседы, как с группой лиц, так и в индивидуальном порядке.

Следует отметить, что профессиональный психологический отбор представляет собой лишь часть профессионального отбора, в состав которого входят также медицинский отбор и оценка образовательной и физической подготовленности. Все виды профессионального отбора направлены на оценку различных групп свойств и характеристик человека. Поэтому профессиональный психологический отбор оценивает лишь психологические качества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анянцев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Анянцев. – Л., 1968.
2. Ковалев А.Г. Психологические особенности человека / А.Г. Ковалев, В.Н. Мясичев. – Л., 1960.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М., 1981.
4. Флекман Р.Е. Тренажеры/ Р.Е. Флекман, Э.А. Старр. – М., 1991. – Т. 3, ч. 2: Человеческий фактор. Профессиональное обучение и отбор операторов.
5. Маслаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А.Г. Маслаков. – Питер, 2008.

СТРЕСС И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА У СПОРТСМЕНОВ

Сухецкий А.В., Гавроник В.И.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Стресс – то особая реакция организма в ответ на сильный внешний раздражитель. Такие раздражители называются стрессорами. Стрессоры бывают самые разные: психологические(отрицательная информация извне или отсутствие положительной информации), биологические(бактерии, токсины), химические (лекарства, яды, химические соединения), физические(электромагнитное излучение, радиоактивное излучение и т.д.). Очень сильными психологическими стрессорами являются предсоревновательное и соревновательное волнение. Огромным биологическим стрессом может быть соревновательная физическая нагрузка

Стадии стресса

стадия стресса: развивается под действием относительно слабых стрессоров. Характеризуется умеренным повышением защитных сил организма. Происходит повышение боевой готовности организма, она носит название стадии тревоги. Любые спортивные выступления происходят как минимум на фоне II стадии стресса. Без соответствующей боевой готовности, без мобилизации организма невозможна никакая борьба, ни умственная, ни физическая. Психологический настрой, умение в нужное время должным образом себя мобилизовать – непременное условие успеха.

стадия стресса: развивается в ответ на действие сильных стрессоров. Все изменения в организме носят намного более выраженный характер, нежели при стрессе I стадии. Резервы организма находятся на грани истощения из-за мобилизации всех наличных защитных ресурсов. Подъем артериального давления и сужение периферических сосудов носит выраженный характер. Поскольку во II стадии стресса мобилизация всех наличных ресурсов в организме максимальна, организм в этой стадии стресса обладает самой большой устойчивостью ко всем экстремальным факторам, включая и большую физическую нагрузку.

Человек во II стадии стресса способен творить чудеса. Он переносит огромные холода и жару, пробегает немислимые расстояния и побеждает в неравных поединках. Все мировые достижения в спорте (да и не только мировые) базируются на II стадии стресса. К финальной стадии любого международного турнира подходит несколько человек, которые физически, технически, да и морально приблизительно равны по всем показателям. Кто из них победит? Победит тот, кто сумеет мобилизовать свой организм в максимальной степени. Тот, кто вызовет у себя II стадию стресса - стадию максимальной устойчивости и сумеет именно в рамках этой стадии реализовать все свои физические, технические и тактические преимущества. Иначе ничего не получится. Без сильного соревновательного стресса нет победы, особенно в спорте больших достижений. Максимальное повышение функциональных возможностей организма во II стадии стресса дается дорогой ценой. Чрезмерный выброс гормонов вызывает множественные микрокровотечения во всех внутренних органах, в т.ч. из головного мозга, приводит к частичному разрушению ниточных мембран.

стадия стресса: она называется дистрессом. Он развивается в результате длительного (непрекращающегося) сильного стрессора, например в результате непрекращающейся запредельной физической нагрузки. Дистресс может протекать в 2-х вариантах: острым и хроническом.

В остром варианте дистресса чрезмерно сильный стрессор вызывает огромный рост гормонов, чрезмерное повышение уровня артериального давления и резкое падение иммунитета. Каждый из этих факторов, даже взятый сам по себе, в отдельности уже может вызвать смертельный исход. Так, например, адреналин резко повышает потребность сердца в кислороде. Эта потребность может стать настолько велика, что даже здоровые, несклерозированные сосуды будут не в состоянии ее удовлетворить. Развивается внезапная смерть или инфаркт. При внезапной смерти инфаркт просто не успевает развиться, сердце останавливается. Немало двадцатилетних штангистов, гребцов и т.д. погибло во время крупных соревнований от инфарктов, иногда повторных.

Кроме того, в ряде случаев может возникнуть острый некроз (омертвление) печени смерть в реанимации от печеночной комы. Но чаще бывает частичный некроз, который протекает под видом гепатита (воспаления печени) неясного происхождения. Такие гепатиты очень любят списывать на применение стимуляторов и допингов.

В хроническом варианте дистресса сильный, но недостаточный для быстрой смерти стрессор приводит к острому истощению резервов организма, что приводит к появлению апатии, нежеланию жить.

Возникают мысли о самоубийстве. Все это говорит о тяжелой нервной депрессии. Если дефицит катехоламинов немедленно не восполнить специальными мерами, то отсюда лишь 2 пути: 1 – самоубийство, 2 – алкоголизм. Алкоголизм встречается чаще и носит злокачественный характер, т.к. имеет под собой серьезную биологическую основу - нервную депрессию.

Оградить себя от соревновательных стрессов невозможно. Это было бы равносильно отказу от спортивных выступлений вообще. Выход представляется в разработке мер как первичной, так и вторичной профилактики тех расстройств, которые могут возникнуть в организме под действием сильных соревновательных стрессов. Под первичной профилактикой в медицине понимается ликвидация осложнений в зародыше, их предупреждение. Под вторичной профилактикой понимается лечение уже развившихся осложнений.

Совершенно иного подхода требует реабилитация (восстановление) тех лиц, которые давно уже покинули спорт, но в силу тех или иных причин хотели бы вернуться. Обычный отдых после соревнований совершенно не решает проблемы, ибо сдвиги в обмене веществ, достаточно серьезные и требуют серьезного вмешательства. Это поможет вернуть концентрацию глюкокортикоидов к исходному уровню и предупредить формирование хронического стресса.

В случае с молодыми высококвалифицированными спортсменами, стаж выступления которых еще невелик, бывает вполне достаточно коротких курсов лечения на фоне пост соревновательного отдыха. Порой одного 10-и дневного курса лечения бывает достаточно, чтобы привести к исходному уровню повышенное содержание в крови глюкокортикоидных гормонов. При работе со спортсменами старше 30-и лет задача усложняется. Предыдущие соревновательные стрессы дают о себе знать и спортсмены попадают в руки врача с обменом веществ, уже порядком разбалансированным.

Вторичная профилактика - борьба с уже развившимися многочисленными осложнениями огромного количества многолетних соревновательных стрессов обычно встает на повестке дня тогда, когда спортсмен уже не может по сути дела выступать, но в силу причин различного характера стремится продлить свое спортивное долголетие. Обычные рутинные меры спортивных врачей сводятся к назначению стимуляторов, которые еще больше усугубляют ситуацию и лишь «выжимают» последние силы из вступающего еще спортсмена.

При первых же признаках дистресса опасного для жизни необходимо вывести спортсмена из соревнований и оказать ему полный набор антистрессовой помощи с последующим полноценным отдыхом и лечением. Ситуации такие встречаются нечасто, но необходимые меры предосторожности соблюдать надо, чтобы не потерять ценного спортсмена. Ведь дистресс чаще всего и развивается у лиц, способных к максимальной мобилизации всего своего нервно-физиологического потенциала во время соревнований.

Самая трудная задача – это возвращение спортсмена в спорт после длительного перерыва. Такая реабилитация особенно сложна в силу сразу нескольких причин. Во-первых, чаще всего приходится иметь дело с лицами старших (для спорта) возрастных категорий. Во-вторых, прежде чем начать специальные восстановительные мероприятия, необходимо решить задачи общеоздоровительного характера, т.к. в силу возрастных причин способность таких людей к адаптации несколько понижена. И, – в-третьих, личностные особенности ветеранов создают трудности индивидуального общения и выполнения назначенных рекомендаций.

Восстановить здоровье человека, много лет отдавшего соревновательному спорту очень сложно. Но сложно не значит невозможно. Не только мышечные клетки обладают «памятью». Памятью, как структурной, так и функциональной, обладают все системы и органы человека. Другими словами, если здоровье когда-то было, то восстановить его намного легче, нежели в тех случаях, когда его вообще раньше не было.

Известно также, что именно в состоянии спортивной формы спортсмен нередко становится подвержен самым различным инфекционным и простудным заболеваниям. В специальном эксперименте, проведенном в группе лыжников, достигших высоких личных результатов, было выявлено существенное понижение показателей, характеризующих иммунные (защитные) свойства организма.

Все сказанное особенно относится к непосредственной предсоревновательной подготовке спортсмена. Действуя целенаправленно, ограждая спортсмена от ненужных физических и психических усилий, тренер помогает ему сконцентрировать силу и энергию на самых главных соревновательных действиях, выводя его тем самым на «пик» спортивной формы.

Многообразие ситуаций, вызывающих психическое напряжение у спортсменов, можно обобщить в пяти наиболее характерных групп:

- ситуации, содержащие опасность физической травмы,
- ситуации, выявляющие несостоятельность психической подготовленности к требованиям соревновательной борьбы,
- ситуации с неожиданной «аварийностью» (неполадки в снаряжении, невозможность провести привычную разминку, неожиданная неудача и т.п.),
- ситуации, обусловленные правилами соревнований (необходимость начать соревнование с «нелюбимого» вида программы, выполнить зачётный подход с одной попытки, «невыгодная» жеребьевка).

- ситуации, вызванные нежелательными действиями других лиц (недоброжелательность зрителей или судей, суета тренера, успех противника).

Физические нагрузки успокаивают и даже помогают переносить душевные травмы. Стресс, падающий на одну систему, помогает отдыхать другой. Физическая работа нужна человеку для нормальной жизнедеятельности так же, как нужны ему воздух, еда, сон, общение. Функции мозга приходят в расстройство, в состояние хаоса, если мы не используем его постоянно для достойных занятий, а отсутствие мотивов к деятельности является величайшей душевной трагедией, разрушающей все жизненные устои.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анохина, И.П. Нейрогуморальные факторы устойчивости к эмоциональному стрессу. «Мотивация и эмоциональный стресс: механизмы эмоционального стресса» / И.П. Анохина. – М., 2005.
2. Зацюрский, В.М. Физические качества спортсмена / В.М. Зацюрский. – М.: Физкультура и спорт, 2003.

3. Леви, П. Стрессоры, выносливость к стрессу, эмоции и результаты деятельности в связи с выделением катехоламинов. В кн.: Эмоциональный стресс - физиологические и психологические реакции, медицине, индустриальные и военные последствия / Л. Леви. – Л.: Медицина, 2002.
4. Мельник, Б.Е. Медико-биологические формы стресса / Б.Е. Мельник, М.С. Кахана. – Кишинев: Штиинца, 2004.
5. Разумов, С.А. Экспериментальное изучение эмоционального стресса в условиях нормы / С.А. Разумов. – Л.: Медицина, 2005.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КУРСАНТОВ

Гвоздовский М.Ю. Шаповский В.В.

Белорусский государственный университет

Проблематика идентичности находится на стыке интересов социологии, истории, культурологии, когнитивной психологии, психологии личности и социальной психологии и не является новой. Данный процесс опосредован историческими и социокультурными условиями жизни индивидов.

Научно-технический прогресс влияет на все сферы жизни общества и приводит к постоянному изменению условий жизни, а также профессиональной деятельности, в том числе и воинской. Развитие техники обуславливает появление новых средств и способов ведения вооружённой борьбы. В связи с этим изменяются боевые действия, организационная структура войск, разрабатываются новые методы подготовки личного состава. Технический прогресс предъявляет требования к профессиональному отбору для всех военных специальностей. В связи с этим цель данной работы заключается в выявлении особенностей профессиональной идентичности курсантов.

В отечественной психологии представления об идентичности традиционно развивались в рамках исследования самосознания и самоотношения. Кроме того, идентичность рассматривалась как один из аспектов проблемы «Я». Данная проблематика рассматривалась в работах В.А. Бодрова, Л.Б. Шнейдер, Э.Ф. Зеер, Н.С. Пряникова, М.С. Фабрикант. Проблема самоопределения представлена в отечественных работах А.Г. Асмолова, Е.А. Климова, А.К. Маркова, И.В. Дубровина, М.Х. Титма, З.А. Решетовой, Е.П. Ермолаевой. А в западной психологии это проблема решалась А. Адлером, У. Джеймсом, Д. Парфитом, З. Фрейдом, А. Фрейд, Ю. Хабермасом, М. Хайдеггером, К. Хорни, К. Юнгом, Э. Эриксонем [1].

Профессиональная идентичность относится к числу понятий, в которых выражено концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной группе или общности. Иными словами, профессиональная идентичность предстает как интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь личностных характеристик.

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Профессионализация является составной частью, одним из важнейших компонентов социализации. Основными механизмами социализации являются общение, деятельность и самосознание. Данные сферы, взятые в целом, создают для индивида «расширяющуюся действительность». Формирование социально-профессиональной идентичности имеет генезис от первого выбора профессии до внутреннего ценностно-эмоционального принятия норм, ценностей, форм поведения и внешнего «деятельностного» мастерства. Профессиональная идентичность в ходе формирования профессионализации предполагает не только формирование интериоризированного ансамбля практик, образующих позицию субъекта, но и идентификацию с профессиональной группой вообще.

Актуальность данной работы состоит в том, что рассматривая сформированность профессиональной идентичности, мы можем выявить нарушения. Какие приводят к ухудшению профессионального здоровья и как следствие, возникновение риска профессиональной деформации личности в виде синдрома эмоционального выгорания, как дезадаптивно – деформирующего варианта развития субъекта профессиональной деятельности, в конечном итоге, приводящего к утере трудоспособности, а в худшем случае – являющимся одним из ведущих факторов риска личностной деформации [3, с. 40].

Так же следует учесть тот факт, что осознанное понимание своей профессии позволяет будущему специалисту лучше адаптироваться в динамично меняющемся социальном мире, и в ситуациях связанных с риском принимать относительно правильные решения.

Анализ теоретических и практических работ, посвященных изучению проблематики идентичности позволяет выделить следующие основные тенденции в направлении изучения идентификационных процессов: а) от персонально – ориентированных к социально – ориентированному; б) от описательного к экспериментальному изучению; в) от психологического и социального к междисциплинарному.

Проанализировав структуру данного понятия, можно выделить аспект того, что само понятие идентичность не имеет точного определения. Идентичность изучают в разных подходах и направлениях, тем самым каждый подход предъявляет свое определение к данному значению. Статус самостоятельного научного понятия категория идентичности получила в работах Э. Эриксона. Затем оно начало развиваться и расширяться, постепенно становясь для исследователей значимой фигурой в психологической науке. Следует отметить что под «идентичностью» большинство авторов понимают «динамическое образование», которое характеризует сущность индивида, его индивидуальность, но

далее мнения разделяются. Одни считают, что этот процесс имеет «пик» своего развития (т.е. к определенному периоду жизни «идентичность» перестает вести свое развитие, так как оно становится сформированным). Другие считают что «идентичность» развивается на всем промежутки времени существования человека.

Так же мы выяснили что «идентичность» делится на две составляющие, это личностную и социальную. Но какая из них влияет больше, на становление профессиональной идентичности, пока что не известно. Так как одни утверждают, формирование профессиональной идентичности начинается на этапах формирования личностной идентичности, соответственно другие авторы оспаривают эту гипотезу и утверждают обратное. Второй аспект данного понятия указывает так же на то, что идентичность делится на положительную и отрицательную. Одной из составляющих положительной идентичности является эффективность деятельности, которое сказывается на самооценке индивида (т.е. это происходит тогда, когда человек мысленно набрасывает положительные сценарии, при выполнении какой – либо деятельности). А составляющая отрицательной является тоже самое, только сценарий имеет отрицательный характер.

Выделяют как минимум три подхода к изучению идентичности: нарративный, трансперсональный и интерактивный. Каждый из них подходит к понятию идентичности со своими идеями. Так, например представители нарративного подхода предлагают рассматривать идентичность как своего рода историю, повествование, определяемое контекстом взаимодействия, характеризуемое определенным сюжетом, персонажами, главной темой. Трансперсональный подход характеризуется тем, что обращается к новым эмпирическим данным о надличностных диапазонах сознания, трансперсональных состояниях, области, которая не рассматривается в остальных подходах. Чтобы осознать свою идентичность полезно пройти процесс разотождествления, целью которого является свободное Я, Я – сознание, которое может осознанно играть различные роли.

Отталкиваясь от выше изложенного можно вывести структуру становления (стадии) профессиональной идентичности, при этом базируясь на идеях Т.В. Кудрявцева:

- 1) на первой стадии возникает и происходит формирование профессиональных намерений;
- 2) затем следует профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности индивида;
- 3) потом происходит вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- 4) и на заключительной стадии происходит полная реализация личности в профессиональном труде [2].

Итак, профессиональная идентичность курсантов складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гиниатулина, Е.И. Профессиональная идентичность на этапе кризиса становления молодого специалиста / Е.И. Гиниатулина. – Москва, 2012. – 26 с.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / Э.Ф. Зеер, О.А. Рудей. – Москва: Модэк, 2008. – 252 с.
3. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – Москва: МПСИ Воронеж: Модэк, 2004. – 594 с.
4. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления / Шнейдер Л.Б. – М., 2001. – 42 с.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ФАКУЛЬТЕТА О СЛУЖБЕ В АРМИИ

Трубицкий Д.Р., Бабич В.С.

Белорусский государственный университет

Армия претерпевает существенные изменения под влиянием общественно-политических и социально-экономических факторов. Развитие армии определяется, прежде всего, состоянием военно-промышленного комплекса, уровнем материального производства, от которого зависят обеспечение ее техникой и вооружением, количественный состав. На состояние армии воздействуют также духовная жизнь общества, его культура и наука. Наблюдается сокращение призывных ресурсов, которое является следствием целого ряда причин объективного характера.

После распада Советского Союза произошло снижение положительной мотивации молодежи на прохождение военной службы по призыву. С одной стороны, это обусловлено снижением уровня безопасности военной службы для военнослужащих, изношенности материально-технической базы, устранением ценных элементов системы допризывной подготовки молодежи к армии и качественного снижения уровня подготовки офицерского состава. Эти проблемы во многом определили тот негативный образ армии, который сложился в обществе, послужили причиной падения престижа данного социального института в целом и военной службы в частности.

С другой стороны, снижение положительной мотивации на прохождение военной службы у молодежи определяется мировоззренческими установками и ценностными ориентациями молодежи, существенным образом влияющими на отношение к военной службе. Гораздо большее значение в

ценностной иерархии молодежи занимают материальные ценности. Жизненный успех и самореализация все больше связываются в сознании молодежи с материальным благополучием и достижением определенных статусных позиций в обществе.

Среди студенческой молодежи также отмечается падение гражданских и морально-нравственных ориентиров. С либерализацией всех сфер жизни, приятием курса на построение правового государства и формированием гражданского общества, прежняя система воспитания студентов как будущих защитников Отечества была демонтирована. Возникла острая необходимость создания новой технологии военно-патриотического воспитания студенческой молодежи к военной службе, основанной на исторически сложившихся духовно-нравственных, боевых, трудовых и культурных традициях.

Без повышения положительной мотивации молодежи на прохождение военной службы обеспечение призыва достаточного объема будет затруднительно. В этой связи возрастает значимость исследований, направленных на изучение отношения различных групп молодежи к армии, включая студентов, обучающихся на военных факультетах. Результаты исследований будут способствовать поиску адекватных средств повышения положительной мотивации прохождения службы в армии.

Основная цель проведенного нами исследования была выявить особенности представлений курсантов БГУ о службе в армии. Для достижения поставленной цели ставились следующие задачи: раскрыть понятие и виды военной службы, охарактеризовать представления молодежи о службе в армии, выявить особенности представлений курсантов БГУ о службе в армии в зависимости от курса и специальности обучения, представить практические рекомендации по формированию позитивных представлений к военной службе. Для этого использовались: теоретический анализ и обобщение специальной литературы по теме исследования, метод анкетирования на выявление представлений курсантов БГУ о службе в армии, количественно-качественный анализ результатов исследования; методы математической статистики – t-критерий Стьюдента для выявления различий в представлениях о службе в армии курсантов 1-го и 3-го курса.

Всего в исследовании приняло участие 40 курсантов военного факультета БГУ. По результатам теоретического анализа по теме исследования можно сделать ряд выводов.

Защита Отечества – обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь. Так гласит статья 57 Конституции Республики Беларусь – Основного Закона страны. Однако в последнее время отмечается снижение числа призывников, что объясняется несколькими причинами. Главная из них – демографическая ситуация, сложившаяся в Беларуси в начале 1990-х годов, так как сейчас в армию призываются именно те юноши, которые родились в эти годы. Кроме того, молодежь стала больше стремиться к получению высшего образования и поэтому берет отсрочки от службы в армии. Одной из причин нежелания молодых людей служить в армии – это страх подвергнуться неуставным взаимоотношениям. Современная молодежь в своем большинстве выражает недовольство в выполнении конституционного долга. Исследования, посвященные отношению молодежи к военной службе показали, что большая часть призывников воспринимают предстоящую службу в армии в лучшем случае как бесполезную трату времени, а в худшем – как серьезную угрозу физическому и психологическому здоровью. Основными трудностями армейской службы школьники и студенты считают: неуставные отношения ("дедовщину"), большие физические и нервно-эмоциональные нагрузки. Более высокие качественные показатели позитивного отношения к военной службе, активной подготовке к военно-профессиональной деятельности имеют студенты, обучающиеся на военных кафедрах вузов.

Результаты эмпирического исследования показали, что курсанты 1-го курса отличаются критическим отношением к тем, кто уклоняется от военной службы, но сами они не имеют четкого представления о службе в армии, полагая, что военная служба скорее не почетная обязанность, а необходимость. В то же время курсанты 1-го года обучения больше увлечены военной тематикой и у них более выражено желание служить по контракту, по сравнению с курсантами 3-го курса. Курсанты 3-го курса рассматривают армию как хорошую школу жизни, помогающую окрепнуть физически и закалить характер, у них сформировано более четкое представление о службе в армии и готовности служить Отечеству. Однако, курсанты 3-го курса, при возможности избежать службы по контракту, смогли бы ею воспользоваться. В ходе анкетирования также установлено, что основная причина нежелания молодых людей служить в армии в оценке курсантов БГУ – это страх перед жесткой воинской дисциплиной.

Результаты исследования показали, что формирование положительной мотивации к военной службе должно стать одним из значимых направлений идеологической работы с молодежью, системы военно-патриотического воспитания и военно-профессиональной подготовки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ашихмин, И.Н. К вопросу об отношении студенческой молодежи к службе в армии. Патриотическое воспитание молодежи: проблемы и перспективы: сборник материалов региональной студенческой научно-практической конференции, 13 апреля 2007 г. / Под общ. ред. Е.Н. Мясной, Н.А. Фроловой. – Орел: ОрелГТУ, 2007. – С. 135-136.
2. Агранат, Д.Л. Социализация личности в военизированных организациях: проблемы нормы и отклонения / Д.Л. Агранат. – Москва, 2010. – 287 с.
3. Болезерова, Н.Н. Особенности психологической адаптации военнослужащих к экстремальным условиям несения службы: дис. ... канд. психол. наук / Н.Н. Болезерова. – Ставрополь, 2005. – 176 с.

4. Вагин, С.Н. Социальный институт армии в системе институциональных взаимодействий современного российского общества / С.Н. Вагин. – Новочеркасск, 2009. – 166 с.
5. Левинсон, А.Г. Армия как институт социализации / А.Г. Левинсон // Общественные науки и современность. – 2004. - № 4.
6. Низовских, Н.А. Жизненные принципы и ценностные ориентации студенческих групп / Н.А. Низовских // Вопросы психологии. - 2008. - № 5.

ДИНАМИКА ВОСПРИНИМАЕМОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ У КУРСАНТОВ

Сахарчук Ю.А., Белый В.С.

Белорусский государственный университет

В настоящее время психологическая наука переносит акцент с проблем слабости индивида на развитие потенциала личности и нахождение внутреннего ресурса, позволяющего ему быть подлинным субъектом жизнедеятельности. Современному обществу требуются высокоэффективные люди, способные правильно оценить и собственные возможности, и результаты своей деятельности (в том числе профессиональной). Субъективное отношение к выполняемой деятельности реализуется в обращенности человека к своим внутренним резервам, потенциалам развития, возможностям выбора средств действий и построения определенной стратегии деятельности, поведения и жизни в целом. А это определяется самооценкой личности [1].

Важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности в процессе профессиональной самореализации – так называемая «профессиональная «Я-концепция», которую каждый воплощает в жизни в серию карьерных решений. Среди факторов, отражающих влияние процесса самоосознания на успешность в профессиональной деятельности, ряд авторов выделяет самооценку. В современных работах, посвященных становлению профессионального самосознания курсантов, основное внимание уделяется изучению его когнитивного и эмоционально-оценочного компонентов, тогда как для организации успешной деятельности, для достижения высоких результатов необходимо еще одно качество, а именно – самооценка [2]. Проблема самооценки завоевала огромную популярность среди зарубежных психологов (А.Бандура [3]). В отечественной психологии происходит процесс теоретического осмысления данного феномена и его эмпирическая разработка (М.И. Гайдар [4], Т.О. Гордеева [5], Р.Л. Кричевский [6]) [7]. Самооценка – это сочетание представлений человека о своих возможностях и способностях быть продуктивным при осуществлении предстоящих деятельности, общения и его уверенность в том, что он сумеет реализовать себя в них и достичь ожидаемого объективного и субъективного эффекта. Воспринимаемая самооценка – это убеждение в собственных способностях организовать и осуществить действия, требующиеся для того, чтобы произвести данные результаты. Если люди не убеждены, что своими действиями они могут произвести желаемые эффекты, у них мало решимости действовать.

Для решения задач исследования на теоретическом уровне применялись методы сравнительного анализа психологической литературы. На эмпирическом этапе – метод тестов, диагностика личности и групповой удовлетворенности работой (Розановой В.А.) [8], диагностика самооценки (модификация осуществлена Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского) [6]. Для обработки результатов использовался количественный и качественный анализ. Исследования проводились на базе военного факультета БГУ. В исследовании принимало участие 50 курсантов (из них 25 – курсанты первого курса и 25 курсанты 2 курса. На основании проведенного диагностического исследования были сделаны следующие выводы: среди курсантов и первого и второго курса нет тех, кто крайне не удовлетворен своей службой; 30 % испытуемых первого курса и 10% респондентов второго курса не удовлетворены службой. 10% курсантов первого курса и 8% курсантов второго курса не вполне удовлетворены службой. В то время 33% испытуемых первого курса и 30% респондентов второго курса удовлетворены службой. И полностью довольны своей службой 27% курсантов первого курса и 33% курсантов второго курса. Статистическая обработка данных показала, что существуют достоверные различия в двух группах в степени удовлетворенности службой, т.к. $t_{\text{эмп}} = 2,70 > t_{\text{кр}} 0,01$. Таким образом, курсанты второго курса более удовлетворены службой по сравнению с курсантами первого курса. У курсантов первого курса наиболее распространенным является нормальный (57%), а так же завышенный уровень личностной самооценки (30%). Заниженный – встречается только у 13%. Для курсантов второго курса характерен нормальный уровень самооценки – 50% и так же завышенный уровень самооценки – 40%. Заниженный уровень самооценки отмечается у 10% курсантов. Статистическая обработка данных показала, что курсанты первого курса имеют более низкий уровень воспринимаемой самооценки по сравнению с курсантами второго курса ($t_{\text{эмп}} = -2,70 > t_{\text{кр}} 0,05$).

Таким образом, подтвердилось предположение о том, что существуют различия в восприятии самооценки у курсантов разных курсов.

На основании анализа психологической литературы был сделан вывод о том, что современное общество остро заинтересовано в людях, которые способны к построению эффективной модели поведения, деятельности и жизни в целом. Это возможно только при условии адекватного выбора эффективных приемов, способов и методов реакции на ситуацию, на основании ее правильной

трезвой оценки. Т.е., анализируя свои внутренние ресурсы и возможности в конкретной практической ситуации, субъект оценивает их как достаточные для решения проблемной задачи и достижения результата. Такое поведение в большей степени характерно для людей, уровень самооэффективности которых не занижен. Самооэффективность – внутренняя убежденность индивида в том, что он обладает необходимыми потенциальными возможностями и уровнем компетентности для выполнения рабочей задачи, реализации ролевых ожиданий или возможности успешно справиться с трудной ситуацией.

На основании проведенного диагностического исследования были сделаны следующие выводы: среди курсантов и первого и второго курса нет тех, кто крайне не удовлетворён своей службой; при этом среди курсантов первого курса больше тех, кто не удовлетворен своей службой. Эти данные были подтверждены статистической обработкой данных. У курсантов и первого и второго курсов наиболее распространенным является нормальный, а так же завышенный уровень личностной самооэффективности. Заниженный - встречается только у 13% курсантов первого курса и 10% курсантов второго курса. Статистическая обработка данных показала, что курсанты первого курса имеют более низкий уровень воспринимаемой самооэффективности по сравнению с курсантами второго курса.

Результаты проведенного исследования позволяют офицерам правильно строить индивидуальную воспитательную работу с курсантами по повышению их убежденности в самооэффективности и, как результат, построению эффективной модели профессиональной активности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 341 с.
2. Майерс, Д. Социальная психология / Д.А. Майерс. – СПб.: Питер, 2010. – 310 с.
3. Бандура, А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
4. Капара, Дж. Психология личности / Дж.Капара, Д.Сервон. – М.: ИП РАН, 2008. – 510 с.
5. Гордеева, Т.О. Гендерные различия в академической и социальной самооэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков / Т.О. Гордеева, Е.А. Шенгелева // Вести. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 2006. – № 3. – С. 78–85.
6. Кричевский, Р.Л. Самооэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – № 1. – С. 47–52.
7. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессиональной идентичности / Ю.П. Поваренков // Сибирский психологический журнал. – 2006. – № 24. – С. 53–58.
8. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под. ред. Никифорова Г.С. – СПб.: Речь, 2003 – 310 с.

ОБРАЗ ОФИЦЕРА В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПРИЗЫВНИКОВ

Цылько А.Н., Василевич С.В.

Белорусский государственный университет

Проблема отношения к офицерам обусловлена рядом возникающих противоречий среди военнослужащих срочной службы и призывников. Довольно часто образ офицера, а так же его требования к своим подчиненным у призывников и военнослужащих срочной службы не совпадает с их представлением о данной деятельности. Исследованиями в этой сфере проводили: Б.А. Агеев, Д.А. Кабанов, А.С. Калужный, К.Н. Киткин, Д.С. Крутилин, Г.М. Андреева и другие.

Исходя из анализа научной литературы, определение образа офицера рассматривается в качестве социальных репрезентаций сформированных у военнослужащих и призывников по отношению к нему. Поэтому в данной работе мы используем категорию образа офицера в качестве обобщенного понятия. Под образом офицера будем понимать социальные представления по отношению к ним, понятие имиджа офицера, а так же его личностные характеристики и качества, которыми он обладает как военнослужащий.

В научной литературе используется термин «социальные репрезентации». По С. Московичи, социальные репрезентации представляют собой «идеи, мысли, образы и знания, которые коллективно разделяются членами общества» [4, с.14]. Социальные репрезентации помогают человеку сформировать четкий образ познаваемого субъекта или объекта. Они формируют мыслительную окружающую среду, которая определяет наше восприятие или понимание реальности и направляет наши действия [6]. Французский психолог Д. Жоделе определяет социальные представления как специфическую форму познания, а именно «знание здравого смысла, содержание, функции и воспроизводство которого социально обусловлены» [7, с.10]. В свою очередь, С. Московичи утверждает, что социальные представления это не только «мнение» одного человека, а это «мнение» группы[4]. На протяжении последних лет в самых цитируемых периодических печатных изданиях преобладает информация, формирующая в общественном сознании отрицательное либо нейтральное отношение к офицерам армии и флота [5]. Таким образом, СМИ, обладая значительным потенциалом влияния на людей, могут стать не только фактором, негативно влияющим на имидж

офицеров, но и эффективными партнерами, помощниками государству в формировании целостного и социально привлекательного имиджа офицерского корпуса и института военной службы. В своей работе А.Б. Агеев выдвинул практические рекомендации по координированию деятельности средств массовой информации по повышению имиджа офицера, воинской службы и пропаганде ее высокой общественной значимости [1]. По мнению Д.С. Крутилина «концепция формирования позитивного имиджа современной армии и флота должна включать в качестве обязательных компонентов те характеристики, которые делают этот институт привлекательным для современной молодежи, в первую очередь необходима демонстрация тех возможностей, которые армия обеспечивает призвыниками кадровому составу на перспективу» [3, с.20]. Так же важно, чтобы в имидже офицерского корпуса находили отражение его наиболее важные, сильные, яркие и впечатляющие черты. По мнению Д.С. Крутилина, имидж офицера это «надындивидуальное образование, существующее в общественном сознании населения, часто являющееся результатом воздействия СМИ» [3, с.16]. К.Н. Китин, определил основное противоречие имиджа офицера в общественном мнении. Оно проявляется в том, что, с одной стороны, характеристиками имиджа офицера являются патриотизм, смелость, риск, профессионализм, с другой – представление о недостаточно высоком материальном положении офицера [2].

Таким образом, под понятием образа офицера понимаются социальные представления по отношению к ним, понятие имиджа офицера, а так же его личностные характеристики и качества, которыми он обладает как военнослужащий. Исходя из анализа литературы, можно предположить, что у современных юношей понятие «патриотизма» имеет несколько иное значение, чем в традиционном представлении старшего поколения. Тем самым это и обуславливает более позитивное отношение старшего поколения к воинской службе и офицерам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев, Б. А. Мотивационная готовность офицеров к военно-профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. / Б.А. Агеев. - М, 1984. – 370 с.
2. Китин, К.Н. Имидж офицера МЧС в общественном мнении: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.06 / К.Н. Китин. – Екатеринбург, 2008. – С. 3-21.
3. Крутилин, Д.С. Имидж офицерского корпуса Российской армии / Д.С. Крутилин // Обозреватель– 2011. – №4. – С. 16-23.
4. Москвичи, С. Социальные представления: исторический взгляд / С. Москвичи // Психологический журнал. – 1995. – Т.1. – С.13-18.
5. Рудской, И.И. Общая и военная психология. Часть 2. Военная психология / И.И. Рудской - М.: Граница, 2004. – 628 с.
6. Янчук В.А. Введение в современную социальную психологию / В.А. Янчук – Мн.: АСАР, 2005. – 768 с.
7. Jodelet, D. Representations sociales: un domaine en expansion / D. Jodelet // Les representations sociales. – 1989. - Vol. 18, № 3. – P. 8-49.

ВЗАИМОСВЯЗЬ УСПЕВАЕМОСТИ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВОЖДЕНИЮ И СКОРОСТИ ПРОТЕКАНИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ РЕАКЦИЙ

Мусийчук А.А., Кизино С.М.

Белорусский государственный университет

Совершенно ясно, что способности к управлению автомобилем, как и способности к другим видам деятельности, могут иметь разную степень выраженности. Поэтому не следует полагать, что любой человек за короткое время может достичь вершин водительского искусства. Причинами дорожно-транспортных происшествий, многочисленны и сложны, но исследования показывают, что 96% всех несчастных случаев связаны с той или иной формой ошибки водителя. Таким образом, наиболее эффективным средством для предотвращения несчастных случаев является повышение квалификации водителя через обучение и тестирование. Целью нашего исследования было выявить критерии психофизиологической подготовки профессионального водителя для управления автомобилем в сложных дорожных условиях. Предмет исследования послужили психологические особенности обучения практическому вождению автомобиля юношей 17-19 лет.

Научную новизну исследования составили результаты о взаимосвязи успеваемости обучения профессиональному вождению и скорости протекания психофизиологических реакций. Было обнаружено, что успешность обучения вождению коррелирует с простой зрительно-моторной реакцией (ПрЗМР), сложной зрительно-моторной реакцией (СлЗМР) и протеканием нервного напряжения (ПНН).

В исследовании изучалась взаимосвязь успеваемости и психофизиологических процессов. Полученные в ходе исследования результаты позволяют предположить, что на взаимосвязь успеваемости и СлЗМР, успеваемости и ПНН влияют компенсаторные процессы. В ходе работы было выяснено, что наличие связи между успеваемостью и ПрЗМР указывает нам на способность выполнять простые действия на психофизиологическом уровне нам проще в усвоении навыка, т.е. переход на автоматизированный уровень выполнения действия. Слабовыраженность связи между успеваемостью и СлЗМР указывает на то, что сложные действия выполняются нами труднее. Они требуют навыка и тренировки для своего развития либо происходит компенсаторный процесс, т.е.

сложная реакция преобразуется в простую, что упрощает наши действия. Слабовыраженность связи между успеваемостью и ГПН указывает на наличие индивидуальных психофизиологических особенностей организма.

Полученные в ходе исследования результаты могут использоваться при формировании диагностического комплекса для профессионально-психологического отбора кандидатов для службы в пограничных войсках и на должностях в подразделениях охраны государственной границы соединений и частей пограничных войск Республики Беларусь.

Психофизиологические аспекты обучения в юношеском возрасте обуславливает социальную ориентацию личности, способствует осознанию себя частью, элементом социальной общности, выбору своего будущего социального положения и способов его достижения. Таким образом, это будет являться наиболее эффективным средством для предотвращения несчастных случаев и повышение квалификации водителя через обучение и тестирование.

Зная свои психофизиологические недостатки, и какие факторы окружающей среды на него больше всего влияют, человек сможет наиболее быстро и грамотно найти способ решения проблемы в сложной ситуации при вождении автомобиля.

В целом, на основании проделанной работы, мы можем предложить проведение психофизиологического обследования всех лиц обучаемых вождению и сделать данную процедуру обязательной при поступлении в автошколы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Биран, В.П. Зрение – дар бесценный / В.П. Биран. - 1987.
2. Лэнгтон, Г.Р. Разумный глаз / Г.Р. Лэнгтон. – 2-е изд. – Москва: Едиториал УРСС, 2003. – 240 с.
3. Агаджанян, Н.А. Физиология человека / Н.А. Агаджанян, В.И. Циркин. – Москва: Мед. Книга, 2003.
4. Физиологические основы ощущений // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyznauka.net/view-oshusheniye.html-oshusheniye>. – Дата доступа: 15.02.2012.
5. Профессия водитель, шофер // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vyborprofessia.narod.ru/voditel.htm>. – Дата доступа: 24.03.2012.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА

Романович В.В., Руденков О.В.

Белорусский государственный университет

В условиях нестабильного социально-экономического состояния появилась острая необходимость и потребность в улучшении профессиональной подготовки специалиста. Обществу требуются люди, способные творчески подходить к решению любой проблемы, способные сравнивать, анализировать, исследовать, умеющие находить выход из нетипичных ситуаций. В полной мере это относится и к подготовке военных кадров.

В соответствии с новыми общественными потребностями возникла необходимость осуществления поиска новых путей развития личности военного специалиста. Одним из путей такого развития является исследовательская деятельность. Офицер, владеющий профессиональными исследовательскими умениями и навыками, способный активно и независимо мыслить, ориентироваться в потоке военно-научной и технической информации, умеющий творчески решать различные задачи, искать новые варианты решения ситуаций, сможет обеспечить обороноспособность страны на должном уровне, отвечающем требованиям современного общества.

В связи с вышесказанным возникает необходимость перевода образования на новую методологическую основу. Такой основой может служить обучающе-исследовательский принцип. Суть принципа заключается в вовлечении студентов в активную познавательную деятельность, в «переориентацию учебного процесса на развитие творческого потенциала личности, воспитание культуры мышления, овладение методологией науки и, в конечном итоге, на подготовку специалиста, способного находить пути решения проблем, возникающих в профессионально-производственной и научной сфере» (А.И.Лесникович, Л.Н.Тихонов, В.И.Дынин и др., 1998).

Данные подходы актуальны и вполне применимы для системы подготовки офицеров в военном вузе. Сложный и динамичный характер современной служебно-боевой деятельности, использование в ней новейших информационных технологий, образцов вооружения и военной техники, зависимость хода и исхода военных действий от содержания и качества заблаговременно проведенной работы обуславливают объективную потребность в совершенствовании системы профессиональной подготовки военных специалистов.

Важное место в психологических и педагогических исследованиях занимает проблема формирования способностей к конкретным видам деятельности. Исследование способностей нашло отражение в трудах А.В.Брушлинского, В.П.Озерова, С.Л.Рубинштейна, Б.М.Теплова, В.Д.Шадрикова и др. В них показана возможность формирования способностей через создание личностной установки на овладение предметом деятельности. Большое значение имеет научная отработка программ действия по освоению данного вида деятельности на основе использования творческих, исследовательских форм и методов обучения. Среди разнообразных средств формирования основ исследовательской

деятельности студентов используются рефераты, научные доклады, исследовательские проекты, курсовые и дипломные работы и др.

Анализ современной практики организации и научно-методического обеспечения исследовательской работы в военных вузах показал, что не всегда прослеживается система формирования исследовательских навыков курсантов в образовательном процессе. Выполнение самостоятельных научных работ курсанты связывают с эпизодическим выполнением заданий исследовательского типа (подготовка рефератов, докладов, составление отчетов, выполнение дипломных работ). И хотя при этом у курсантов формируется некоторый опыт исследовательской деятельности, однако, уровень сформированных научно-творческих способностей недостаточен. Отдельные преподаватели слабо владеют методологической культурой, обладают низким уровнем педагогической компетентности; отсутствует целенаправленное программно-методическое обеспечение, система стимулирования научного творчества.

В то же время, содержание и организация образовательного процесса в военном вузе располагает достаточными средствами для более эффективного решения задач исследовательской деятельности курсантов. Включение курсантов в разнообразные формы исследовательской деятельности в значительной степени смогут повысить эффективность образовательного процесса, будут способствовать развитию профессиональной и общекультурной компетенции будущих офицеров и военных специалистов, обеспечат в целом высокий уровень качества их подготовки.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ВОЙСК СВЯЗИ

Бураковский В.В., Сульжич Н.А.

Белорусский государственный университет

Общие мероприятия профессионально психологического отбора широко используется в Вооруженных Силах Республики Беларусь, в том числе и в подразделениях войск связи. Разработаны теоретические обоснования и практические рекомендации для его проведения. Однако, несмотря на это, мало изученным остается вопрос критериев профессионального психологического отбора военнослужащих срочной службы в подразделениях войск связи, а в частности психологических критериев их профессионально важных и коммуникативных качеств, при распределении данных военнослужащих по специальностям.

Наше исследование было направлено на определение психологических критериев распределения по специальностям военнослужащих срочной службы в подразделениях войск связи. А так как профессиональный психологический отбор является непосредственным решением поддержания высокой боеспособности вооруженных сил при снижении их численного состава, то определение критериев распределения по специальностям военнослужащих срочной службы в подразделениях войск связи будет способствовать развитию профессионального психологического отбора, а соответственно и решению проблемы боеспособности личного состава. В исследовании приняли участие 60 военнослужащих (20 радиотелеграфистов, 20 радиотелефонистов, 10 линейных надсмотрщиков, 10 электриков). Возраст военнослужащих составлял от девятнадцати до двадцати пяти лет. Большая часть солдат имела среднее-специальное образование. Контингент исследуемых военнослужащих составляли рядовые и сержанты. Срок службы солдат и сержантов варьировался от двух до пятнадцати месяцев.

Методологическим основанием исследования явились результаты научной деятельности военных психологов, таких как: А.В. Пухов, И.В. Болотовский, И.В. Биникис, В.С. Елейник, В.Ф. Заложных и др. Так же в выборе методик основополагающим являются труды В.И. Лазуткина, Ю.Г. Сулимова которые предлагают необходимые рекомендации для проведения профессионального психологического отбора по способностям.

В исследовании использовались следующие методики: для оценки уровня профессионально важных психических и психофизиологических качеств: «Коррекционная проба (оценка устойчивости внимания)», «Метод Джексона (объем кратковременной памяти)», «Буквенно-числовая методика оценки функциональной подвижности нервных процессов (БЧМ)», «Теплинг-тест»; для оценки уровня коммуникативных качеств: «Методика диагностики межличностных отношений (Тест Лирри)».

Исследование проводилось в два этапа. Первый этап заключался в выявлении степени выраженности профессионально важных качеств специалистов (а именно устойчивости внимания, кратковременная память, точность слухового восприятия, устойчивость и подвижность нервной системы, свойство нервной системы по психо моторным показателям), проходящих срочную военную службу по различным специальностям (радиотелеграфист, радиотелефонист, линейный надсмотрщик, электрик, механик водитель) в подразделениях войск связи. Проведенный нами анализ специфики деятельности военнослужащих в подразделениях войск связи потребовал включения в этот перечень также коммуникативных качеств личности. На втором этапе исследования командир (начальник) оценили уровень служебной деятельности исследуемых военнослужащих по специальной шкале в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ним. В итоге, основываясь на проделанной работе, мы можем предположить, какие качества являются надежными критериями для распределения по специальностям военнослужащих срочной службы в подразделениях войск связи.

Для специальности радиотелеграфист:
психические качества — развитая кратковременная память, точность слухового восприятия, устойчивость внимания; психофизиологические качества — сильный тип нервной системы, выносливость и подвижность нервной системы; коммуникативные качества — упорство, настойчивость.

Для специальности радиотелефонист:
психические качества — развитая кратковременная память, точность слухового восприятия; психофизиологические качества — выносливость и подвижность нервной системы.

Диагностический комплекс психологических критериев для распределения по специальностям военнослужащих срочной службы в подразделениях войск связи должен включать в себя методики, направленные на измерение этих качеств.

Среди рекомендуемых методик можно выделить: «Корректирующая проба (оценка устойчивости внимания)», «Метод Джекобса (объем кратковременной памяти)», «Буквенно-числовая методика оценки функциональной подвижности нервных процессов (БЧМ)», «Теплинг-тест», «Методика диагностики межличностных отношений (Тест Лири)».

Все утверждения, выдвинутые в нашем исследовании, а также в основных тезисах, мы можем лишь предполагать или вести работу в данном направлении, так как проведенное исследование доказывает нам лишь взаимосвязь упомянутых критериев и успешности прохождения военнослужащими срочной военной службы в подразделениях войск по различным специальностям. Наше исследование не позволяет выявить — какая из переменных влияет на другую. Возможно, непосредственное прохождение службы влияет на уровень выраженности искоемых нами критериев. Другими словами не искомые психологические критерии влияют на успешность прохождения службы данных военнослужащих, а наоборот, успешность прохождения службы данных военнослужащих влияет на искомые психологические критерии. Но по результатам нашего исследования статистической связи не обнаружено между сроком службы и успешностью прохождения службы. Такое не обнаружено статистической связи между сроком службы и искомыми психологическими критериями. На основании этого мы можем рассуждать о целесообразности наших предположений. В любом случае необходимо дальнейшее углубленное изучение проблемы качественного определения психологических критериев распределения военнослужащих по специальностям.

МОТИВЫ ЧЕЛОВЕКА И СОСТОЯНИЯ ПСИХИЧЕСКОЙ НАПРЯЖЁННОСТИ

Мастерков И.М., Пирштук Т.Е.

Белорусский государственный университет

Деятельность человека побуждается и направляется мотивами, отвечающими тем или иным потребностям человека. Регулирующая функция мотивов проявляется, прежде всего, в побуждении деятельности, её «энергетизации».

Но мотивы обладают и другой функцией, которую А.Н.Леонтьев называет смыслообразующей. Эта функция имеет особое значение, так как связана со специфическим отношением мотива к цели, условиям её достижения, к внешней ситуации. Дело в том, что в ходе деятельности человек не только определяет свойства предметов и явлений окружающего мира, но и оценивает их применительно к своей жизни, своим потребностям, установкам, признаваемым ценностям. Эту роль и выполняют мотивы. Таким образом, в сложных условиях цель деятельности, внешние условия и способы осуществления действий выступают перед субъектом не только в своих объективных свойствах, но и в своём значении или смысле для него, для его жизни. Иными словами, объективное содержание может не совпадать с тем значением, которое они имеют для данного субъекта, т.е. со смыслом. Этим в значительной мере и объясняются факты вариативности поведения разных лиц в одной и той же сложной ситуации. С этой точки зрения психическая напряжённость возникает в ситуациях, которые должны относиться по выражению Эппли и Трамбулла, к «значительным событиям в жизни человека», а это, как уже говорилось, определяется его мотивами.

Учитывая роль мотивов в структуре деятельности, можно ожидать, что их содержательные характеристики будут по-разному сказываться на состояниях психической напряжённости. Наенко Н.И. попыталась обосновать это экспериментально. Она актуализировала в ходе исследования у испытуемых два мотива: процессуальный и самоутверждения. Процессуальный мотив имеет прямое отношение к проявлению функциональных возможностей человека и лежит в основе самого процесса деятельности. Потребность в деятельности как таковой, в функциональной нагрузке обладает большой побудительной силой: она выражается в активном отношении человека к самой задаче, его стремлении испытать и выявить свои способности. В этом случае человек испытывает своеобразное удовлетворение от усилия как такового, от преодоления трудности, поэтому он может заниматься какой-либо трудной деятельностью ради неё самой, а не просто ради того, чтобы приблизиться к объекту или избежать его. Сам процесс деятельности при этом как бы обеспечивает её непрерывное побуждение. Это происходит за счёт поддержания ориентировочно-исследовательской деятельности по отношению к задаче: само выполнение последней выступает как сложный, по существу неисчерпаемый комплекс свойств и отношений, раскрытие которых всё больше и больше стимулирует человека к продолжению процесса деятельности. Таким образом, осуществление деятельности становится потребностью, которая выражается в глубоком интересе человека к её результату, в

непосредственной увлечённости её процессом. К мотиву самоутверждения относятся такие характеристики человеческой мотивации, как «стремление актуализировать свои потенциальные возможности», «потребность в хорошей репутации или в престиже, положении, признании другими», «потребность в устойчивой, твёрдо обоснованной, как правило, высокой оценке самого себя, самоуважении и уважении других» [4].

Полученные результаты позволили довольно чётко выделить два вида психической напряжённости, один из которых был назван операционным, а другой – эмоциональным. Состояние операционной напряжённости возникало как результат относительно нейтрального подхода испытуемого к процессу деятельности и характеризовалось доминированием процессуального мотива. В отличие от него состояние эмоциональной напряжённости характеризовалось интенсивными эмоциональными переживаниями в ходе деятельности, оценочным, эмоциональным отношением человека к условиям её протекания. В связи с тем, что психическая напряжённость возникает в условиях отражения сложной и поэтому значимой ситуации, отношение человека к выполняемой задаче не является индифферентным в обоих случаях, оно всегда эмоционально насыщено, но удельный вес эмоционального компонента в обоих видах напряжённости неодинаков.

Каждый из этих двух видов напряжённости специфическим образом связан с целью деятельности, что и обусловило психологическую специфику состояний. Так, при операционной напряжённости (ОН) содержание цели и мотива деятельности либо совпадало, либо было включено в близкие друг другу отношения. Другими словами, в этом случае происходит наибольшее сближение объективного содержания деятельности с её субъективным содержанием, с тем, что она есть для самого субъекта. Этот феномен поглощённости делом, непосредственного интереса человека к самому результату описывается в психологической литературе как одно из важных условий успешного выполнения деятельности. Возникающие в таких случаях психические состояния характеризуются оптимальным влиянием на выполнение деятельности, стабильностью функциональных возможностей человека. ОН оказывает мобилизирующее влияние на деятельность и способствует сохранению работоспособности человека на устойчивом уровне.

Итак, отличительной психологической особенностью ОН является слитность мотива и цели деятельности, сдвинутость мотива на цель. Этой непосредственной связи нет при эмоциональной напряжённости (ЭН), которая характеризуется несовпадением, резким разведением цели и мотива деятельности, что порождает расхождение между объективным значением деятельности и её личностным смыслом для испытуемого. В самом общем виде можно сказать, что, по-видимому, отношения прямой адекватности между мотивом и целью сопровождаются эмоциональным комфортом человека, тогда как несовпадение между ними приводит к нарушениям этого комфорта, глубоким и интенсивным эмоциональным переживаниям, которые отмечаются в состоянии ЭН. В проведённом исследовании было показано, что ОН и ЭН оказывают неодинаковое влияние на эффективность деятельности. Были сделаны следующие выводы относительно эффектов обоих видов напряжённости: ОН характеризуется мобилизирующим влиянием на деятельность и оптимальным уровнем исполнения, ЭН может иметь отрицательный эффект вплоть до дезорганизации деятельности; состояния ОН и ЭН оказывают разное воздействие на процессы активной переработки информации. Если первое способствует их устойчивости и сохранности, то при ЭН эти процессы могут приобретать ригидные черты; неблагоприятные изменения в деятельности (отказы, увеличение числа ошибок, их грубый характер и т.д.) и поведении можно интерпретировать как понижение надёжности в работе под влиянием ЭН; при оценке влияния состояний напряжённости на эффективность деятельности надо учитывать: а) специфику предъявляемых задач и б) степень их сложности для человека.

Данные других авторов также показывают значительную роль мотивации в сохранении эффективности деятельности. При этом в психологической структуре напряжённости особая роль принадлежит мотивационному и эмоциональному компонентам. Если первый регулирует деятельность со стороны значимости для субъекта задачи, ситуации в связи с его потребностями, установками, ценностными ориентациями и т. д., то эмоциональный компонент производит соотносённость этой значимости с конкретными обстоятельствами и с этой целью «включает» все механизмы жизнедеятельности человека. Это способствует поддержанию высокого уровня функционирования психических и биологических процессов, что в свою очередь является предпосылкой выполнения деятельности в сложных условиях. В качестве высшего уровня психического регулирования выступает личность, которая как бы задаёт программу всем остальным видам этого регулирования. Показатели деятельности служат индикатором, результативным выражением тех психических изменений, которые происходят в сложных условиях. Опираясь на эти показатели при изучении феномена напряжённости, психология предметом рассмотрения полагает скрытые за ними процессы, их психологическое содержание.

ЛИТЕРАТУРА

1. Киришбаум, Э.И. Психические состояния / Э.И. Киришбаум, А.И. Еремеева. – Владивосток: Изд-во ДВГУ, 1990.
2. Левитов, Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1964.
3. Леонова, А.Б. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности / А.Б. Леонова, В.И. Медведев. – М., Изд-во МГУ, 1981.
4. Наенко, Н.И. Психическая напряжённость / Н.И. Наенко. – М., Изд-во МГУ, 1976.
5. Немчин, Т.А. Состояния нервно-психического напряжения / Т.А. Немчин. – Л., Изд-во ЛГУ, 1983.

6. Сосновикова, Ю.Е. Психические состояния человека, их классификация и диагностика / Ю.Е. Сосновикова. – Горький, 1975.

ФРУСТРАЦИЯ И ФРУСТРАЦИОННАЯ ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Воронов К.С., Ковбаса А.В.Н.

Белорусский государственный университет

На сегодняшний день существует множество определений понятия «фрустрация». Так, в Большом психологическом словаре дано следующее определение: фрустрация (от лат. *frustratio* - обман, тщетное ожидание) – психическое состояние, вызванное неуспехом в удовлетворении потребности, желания [1, с. 439]. Словарь-справочник по психоанализу определяет фрустрацию как состояние, возникающее в результате переживания по поводу невозможности достижения намеченных целей и удовлетворения влечений, крушения планов и надежд [2, с. 514]. Фрустрация (лат. *frustratio* – обман, неудача) – психологическое состояние, возникающее в условиях разочарования, неудовлетворенности, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности. Ее признаки – гнетущая напряженность, тревога, чувство безысходности. Реакцией на фрустрацию могут быть эскапизм (уход в мир иллюзий), социальная пассивность и конформизм по отношению к существующему политическому режиму либо, наоборот, агрессивное поведение [3, с. 182].

Согласно определению, которое дали Браун и Фарбер, фрустрация – результат таких условий, при которых ожидаемая реакция или предупреждается, или затормаживается. Лоусон, интерпретируя позицию данных авторов, поясняет, что фрустрация – конфликт между двумя тенденциями: той, которая относится к типу связи «цель – реакция», и той, которая возникла под влиянием интерферирующих условий [4, с. 271]. Исходя из понятия фрустрации как психического состояния, мы даем ей такое определение: фрустрация – состояние человека, выражающееся в характерных особенностях переживаний и поведения и вызываемое объективно непреодолимыми (или субъективно так понимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи [5, с. 70].

Особый вклад в понимание фрустрационного состояния был внесен С. Розенцвейгом. По мнению данного ученого, фрустрация имеет место в тех случаях, когда организм встречает более или менее непреодолимые препятствия или обструкции на пути к удовлетворению какой-либо жизненной потребности. Психическое состояние, вызываемое фрустратором несомненно стоит в зависимости от типа этого фрустратора. С. Розенцвейг выделил три типа таких ситуаций [6, с. 10]: лишения (*privation*), т.е. отсутствие необходимых средств для достижения цели или удовлетворения потребности; потери (*deprivation*); конфликт.

Розенцвейг предложил разделить реакции фрустрации на три группы и сохранил эту классификацию для основы своего теста [7, с. 64]:

1. Ответы экстрапунитивные (внешне обвиняющие). В них испытуемый агрессивно обвиняет в лишении внешние препятствия и лиц. Эмоции, которые сопровождают эти ответы, – гнев и возбуждение. В некоторых случаях агрессия сначала скрыта, затем она находит своё косвенное выражение, отвечая механизму проекции.

2. Ответы интрапунитивные, или самообвиняющие. Чувства, связанные с ними, – виновность, угрызения совести.

3. Ответы импунитивные. Здесь имеется попытка уклониться от упреков, высказанных другими, так и самому себе, и рассматривать эту фрустрационную ситуацию примиряющим образом.

Н. Майер разъяснял, что базовое утверждение его теории состоит не в том, что «фрустрированный человек не имеет цели», а «что поведение фрустрированного человека не имеет цели, т.е. что оно утрачивает целевую ориентацию». Майер иллюстрирует свой тезис примером, в котором двое людей, спешащих купить билет на поезд, затевают в очереди ссору, затем драку и оба в итоге опаздывают. Это поведение не содержит в себе цели добывания билета, поэтому, по определению Майера, оно является не адаптивным, т.е. удовлетворяющим потребности, а фрустрационно спровоцированным поведением. Новая цель не замещает здесь старой [8, с. 76].

Всегда ли фрустраторы вызывают фрустрацию? В литературе случаи, когда этого не происходит, часто обозначаются как толерантность, т.е. терпеливость, выносливость, отсутствие тяжелых переживаний и резких реакций, несмотря на наличие фрустраторов.

Существуют разные формы толерантности. Наиболее «здоровым» и желательным следует считать психическое состояние, характеризующееся, несмотря на наличие фрустраторов, спокойствием, рассудительностью, готовностью использовать случившееся как жизненный урок, но без особых сетований на себя, что уже означало бы не толерантность, а фрустрацию [9, с. 47].

Толерантность может быть выражена, однако, не только в совсем спокойном состоянии, но и в известном напряжении, усилении, сдерживании нежелательных импульсивных реакций. Наконец, есть толерантность типа бравирования с подчеркнутым равнодушием, которым в ряде случаев маскируется тщательно скрываемое озлобление или уныние.

Под фрустрационной толерантностью С. Розенцвейг понимал способность субъекта отсрочить во времени удовлетворение потребности либо реакцию, т.е. степень соответствия поведения принципу

реальности, а не принципу удовольствия. Низкая фрустрационная толерантность связана со слабостью эго, о чем сигнализирует повышение удельного веса эго-защитных реакций [6, с. 11].

Фрустрационная толерантность (устойчивость) вырабатывается в процессе становления личности и выработки ею устойчивых форм эмоционального реагирования на жизненные трудности, способности к предвидению благоприятного выхода из фрустрационной ситуации.

Таким образом, фрустрация понимается нами как психологическое состояние, возникающее в условиях разочарования, неудовлетворенности, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности. Под фрустрационной толерантностью мы понимаем, вслед за С. Розенцвейгом, способность субъекта отсрочить во времени удовлетворение потребности либо реакцию.

В целях профилактики девиантного поведения военнослужащих, вызванного причинами фрустрационного состояния, командиры должны постоянно повышать свою психологическую грамотность, особенно внимательно относиться к подчиненным, имеющим признаки фрустрационного состояния, развивать у военнослужащих фрустрационную толерантность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой психологический словарь / под общ. ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. – М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
2. Лейбин В. Словарь-справочник по психоанализу/ В. Лейбниц. – М: Просвещение, 2010. – 657 с.
3. Парыгин Б. Социальная психология / Б. Парыгин. – СПб.: СПбГУП, 1999. – 342 с.
4. Майерс, Д. Социальная психология/ Д. Майерс. – СПб: Питер, 2006. – 534 с.
5. Данилова, Е.Е. Методика изучения фрустрационных реакций у детей/ Е.Е. Данилова // Иностранная психология. – 1996. – № 6. – С. 69–81.
6. Rosenzweig, S. The children's Form of the Rosenzweig Picture-Frustration Study / S. Rosenzweig, E.E. Fleming, L. Rosenzweig // J. Psychol. – 1948. – Vol. 26. – P. 10-12.
7. Свеницкий, А.П. Социальная психология: учебник / А.П. Свеницкий. – СПб.: ТК Велби, 2003. – 403 с.
8. Сухов, А.Н. Социальная психология / А. Н. Сухов, А. А. Бодалев, В. Н. Казанцев; под ред. А.Н. Сухова. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 213 с.
9. Белинская, Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект-пресс, 2001. – 430 с.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Каштанов К.Д., Дубровский К.А.

Белорусский государственный университет

Безусловно, структура ценностных ориентаций профессионала зависит в первую очередь от конкретной профессии, в которой он реализует себя, от требований, предъявляемых к ней, от профессиональной субкультуры, присущей таким специалистам.

По мнению В. В. Водзинской, «ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретные проявления отношения личности к фактам действительности, а с другой – система фиксированных установок, регулирующих поведение в каждый данный отрезок времени [1, с. 51]. Говоря о ценностно-ориентационной структуре профессионала, мы имеем ввиду те его отношения к различным фактам действительности, которые предзаданы повлиявшими на его личность факторами трудовой деятельности и требованиями к ней.

Сама по себе цель деятельности уже представляет собой ценность, требующей реализации. Деятельность направлена на реализацию социально и индивидуально значимых ценностей. Ценности являются всеобщим основанием человеческой деятельности и ее универсальным регулятором, поэтому важно, чтобы ценности соответствовали представлениям о благе человека и общества. Это позволяет рассматривать ценности как основания, условия и средства жизнедеятельности [2, с. 171].

По убеждению О.М. Краснорядцевой значение ценностных ориентаций состоит в том, что они «детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям». [3, с. 27].

Взаимосвязь профессиональной мотивации с ценностными ориентациями личности и ее реальным профессиональным поведением показала в своём исследовании Э.С.Чулунова. Она выделила три типа профессиональной мотивации – доминантный, ситуативный и конформистский (или суггестивный). Автор зафиксировала, что если при первом типе мотивации ценностные ориентации больше всего согласуются с реальным профессиональным поведением личности, то при втором в основном наблюдается приоритетное влияние происходящих жизненных обстоятельств, которые, как правило, не согласуются с ценностными ориентациями личности. Что касается конформистского типа, то здесь ярко проявляется рассогласование между ценностными ориентациями и реальным поведением личности [4, с. 111].

На обусловленность профессионального поведения личности ценностными ориентациями и смыслами обращают внимание Н.С.Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. Они подчёркивают «именно развитие ценностно-смысловой сферы часто выступает важнейшим критерием перехода человека на новый уровень (этап, стадию) своего развития... Без такого внимания к ценностно-смысловой сфере вообще невозможно понять, как формируется субъект, труда и какую роль играет профессиональный труд в жизни человека... смысл деятельности любого профессионала сводится к тому, чтобы

постоянно обеспечивать соответствие («уменьшать неопределенность связей») между целями, предметами и средствами труда, но само обеспечение соответствия – это фактически преодоление противоречия между различными элементами эргатической системы, например противоречия между особенностями предмета труда и используемыми средствами и т. п. Естественно, преодоление этих противоречий должно осознаться и переживаться субъектом труда, что уже само по себе предполагает его развитие профессиональное самосознание.

Смысл жизни, как замечает А.Г.Фонарев, даже являясь детерминантой развития личности профессионала, не всегда может совпадать со смыслом профессиональной деятельности. Они могут, как совпадать, так и находиться в частичном или полном противоречии. Фонарев подчеркивает, что при этом возможны три вида их соотношения. Наиболее оптимален вариант, когда смысл профессиональной деятельности выстраивается в соответствии с генеральной жизненной стратегией личности. Кроме того, смысл жизни может «подгоняться» под смысл профессиональной деятельности. Наконец, возможно параллельное, изолированное существование этих смыслов. В последнем случае индивид использует психологическую защиту [5, с. 138].

Согласно Т.М. Буюяку, система ценностных представлений профессии должна быть интегрирована в смысловое пространство профессионала, для того чтобы интериоризироваться в его личностные ценности и смыслы. Тогда профессиональная деятельность становится отражением зрелой личности [6, с. 21].

Д.А.Завалишина, феномен высокого мастерства, высокого профессионализма не может быть понят вне контекста высших жизненных ценностей индивида, без определенного места профессиональной деятельности в его жизни. В основе формирования ценностно-смыслового отношения к профессии, как отмечает Д.Н.Завалишина, «своеобразие индивидуальности, способностей и личностного склада человека, особенности социальной макро- и микросреды, в которой он живет и действует» [5, с. 141].

С позиции А.А. Деркача, в процессе профессионального развития происходит «слияние жизненного пути и профессионального пути в единый путь-цель» [7, с. 62].

Е.А. Климов, подчеркивает, что для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей [8].

Учёный подчёркивает: «Профессионал – это не просто тот, кто хорошо обучен делу, но кто с гордостью причисляет себя к определенной общности трудящихся» [9, с. 12].

Анализ литературных источников показывает, что трудовая деятельность, профессия накладывает сильный отпечаток на личность человека, являясь неотъемлемой частью его жизни, фактором, зачастую определяющим её образ, а порой и место. Она нечто гораздо большее, чем способ добычи средств к существованию, она – значительная часть его (человека) Я – концепции. Однако, профессия не является фактором, целиком предопределяющим ценностно-ориентационную структуру личности, она – только один из многих, наряду с такими как национальность, особенности социализации, семейная история, личный жизненный опыт и многое другое.

ЛИТЕРАТУРА

1. Водзинская, В.В. Понятие установки, отношения и ценностной ориентации в социологическом исследовании/ В.В. Водзинская // Философские науки. – 1968. – №2. – С. 48–54.
2. Медведева, Г.П. Профессионально-этические основы социальной работы: курс лекций / Г.П. Медведева. – Москва: Издательство МГСУ, 2002. – 304 с.
3. Красноярдцева, О.М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов/ О. М. Красноярдцева // Сибирский психол. журн. – 1998. – № 7. – Томск, – С. 25-29.
4. Чугунова, Э.С. Социально-психологические проблемы профессиональной мотивации в инженерной деятельности / Э.С. Чугунова // Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах. – Львов: Вымпел, 1984. – 218 с.
5. Завалишина, Д. А. Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни / Д.А.Завалишина А.Г.Фонарев. – Москва: Ось-89, 2001. 134-145 с.
6. Буюак, Т.М. Ценностно-смысловая сфера профессионала / Т.М. Буюак // Мир психологии. – 1997, – №3. – С. 3–26.
7. Деркач, А.А. Аксиологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 298 с.
8. Климов, Е.А. Человек как субъект труда и проблемы психологии/ Е.А. Климов // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 5-14.
9. Климов, Е.А. Введение в психологию труда/ Е. А. Климов. – Москва: Наука, 1998. – 459 с.

ПРОПАГАНДА В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ВОЗДЕЙСТВИИ НА ЛИЧНОСТЬ

Никитенко В.В., Тозик Л.В.

Белорусский государственный университет

Анализ хода локальных войн и вооруженных конфликтов, происходивших во второй половине XX – начале XXI веков, позволяет сделать вывод о важности информационно-пропагандистского обеспечения (ИПО) подготовки действий войск, одной из составляющей которого являются психологические операции (ПСО). Умело спланированные, организованные и проведенные ПСО

способны в ряде случаев повысить эффективность действий войск, а иногда и сломить сопротивление противника, не прибегая к силовым методам решения проблемы. Важность информационно-пропагандистского обеспечения повышается и в связи с привлечением вооруженных сил к проведению миротворческих операций, когда, в ряде случаев, информационно-психологическое воздействие является единственным легитимным способом решения широкого спектра задач.

Термин «пропаганда» (от лат. *propaganda* – распространение) имеет много определений, основными из которых являются: система деятельности, направленная на распространение знаний, художественных ценностей и др. информации с целью формирования определенных взглядов, представлений, эмоциональных состояний, оказания влияния на социальное поведение людей;

Пропаганда может быть классифицирована в соответствии с источником и характером сообщения. Белая пропаганда обычно исходит от открыто-определенного источника и характеризуется мягким методом убеждения, черная пропаганда идентифицируется тем, чтобы скрыть истинное происхождение пропаганды, будь то враг или страны из организации с отрицательным имиджем. Серая пропаганда – пропаганда без какого-либо определенного источника или автора.

Изучение пропаганды в психологии является базовым компонентом теории коммуникации как науки. Все же основные составляющие этой области в той или иной степени выросли из военно-коммуникативной сферы, поскольку в рамках военного ведомства, особенно в военное время, удавалось быстро реализовать свои гипотезы на практике, отбрасывая как ненужно это, что не имело четкой практической направленности.

Одними из первых ученых, которые одновременно являются создателями, как научных основ теории коммуникации, так и первыми исследователями пропаганды являются Г. Лассвелл, У. Липпманн, К. Ховланд.

Пропагандистское воздействие может осуществляться путём печатных средств, которое осуществляется при помощи распространения печатной продукции на иностранных языках, а также публикации материалов в средствах массовой информации своей страны и государств-союзников, а также посредством радио и телевидения. Такое воздействие осуществляется путем передачи в эфир через военные и гражданские радио- и телепередачи специальные радио- и телепрограммы, а также путем вхождения в сети боевого управления и каналы связи противника через войсковые радиосредства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беглов, С. И. Внешнеполитическая пропаганда / С.И. Беглов. – М. 1993. – 366с.
2. Винокуров, И. Психотронная война: От мифов – к реалиям/И. Винокуров, Г. Гуртовой. – М.: Мистерия, 1993. – 366 с.
3. Грачев, Г. Манипулирование личностью: Организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия / Г. Грачев, И. Мельник. – М.: Институт философии РАН, 1999. – 450 с.
4. Доценко, Е.Л. Психологические манипуляции / Е.Л. Доценко. – М.:ЗеРо, 1997. – 344 с.
5. Крысько, В. Г. Секреты психологической войны / В.Г. Крысько. – Мн., 1999. – 448 с.
6. Лайнбарджер, П. Психологическая война / П. Лайнбарджер. – М., 1962. – 352 с.

СТРЕСС КАК СОСТОЯНИЕ ПЕРЕЖИВАЕМОЕ ВОИНОМ В БОЮ

Кошко А.В., Козлов Д.Н.

Белорусский государственный университет

Бой – величайшая драма в жизни воина. Угроза жизни и здоровью, быстрое изменение боевой обстановки, длительные, нередко запредельные нагрузки, утрата боевых товарищей, участие в жестоком насилии по отношению к врагу, противоборство противоречивых внутренних побуждений – все это сопровождается сильнейшим напряжением физических и духовных сил.

В военной психологии нет единой классификации психических реакций и состояний воинов в боевой обстановке. Но большинство психологов согласны с тем, что состояние, переживаемое воином в бою есть стресс (психологическое напряжение) [1, с.234]. Стресс – это широкий круг состояний человека, являющихся ответом на разнообразные неблагоприятные воздействия – стрессоры (стресс-факторы) [1, с.235]. Стресс сопровождается энергетической мобилизацией организма, он вызывает значительные изменения в сердечно-сосудистых, дыхательных, мышечно-двигательных и эндокринно-биологических функциях. Одновременно происходят изменения в протекании психических процессов, эмоциональные, мотивационные сдвиги.

Под боевым стрессом следует понимать многоуровневый адаптационный процесс в условиях боевой обстановки. Он сопровождается напряжением механизмов реактивной саморегуляции и закреплением специфических приспособительных психофизиологических изменений. Связанные с боевым стрессом функциональные нарушения (боевые стрессовые расстройства) включают широкий спектр состояний дезинтеграции психической деятельности – от кратковременных реакций патологического регистра до устойчивых нозологически сложившихся болезненных процессов [2, с. 160].

Александровский Ю.А. определил, что в процессе ведения боевых действий боевая психическая травма в 3-4 раза увеличивает психическую заболеваемость в армии и на 10-50% ослабляет боеспособность вооруженных сил. По статистике различных войн и разных армий, психиатрические

потери на театре военных действий (ТВД) составляют 6,6-12,7% от численности войск и до 30% от общего числа санитарных потерь. Помимо того, боевые стрессовые расстройства наблюдаются у 20-30% пострадавших хирургического и терапевтического профилей. Находясь в боевой обстановке, личность подвергается мощному полифакторному стрессорному воздействию. Прежде всего, это резкое ограничение витальных потребностей (в безопасности, защищенности); это потрясание, не сопоставимые с прежним индивидуальным опытом впечатления; ощущение своей уязвимости, страх быть убитым, искалеченным; это постоянная угроза повторения событий, неопределенность и дефицит информации; чувство вины перед погибшими товарищами; несоответствие между этическими надстройками и необходимостью убивать, между стремлением выполнить долг, боязнь проявить малодушие и желанием выжить. Психическое перенапряжение усугубляется множеством экзогенных причин: нарушением биологических ритмов и режимов жизнедеятельности, хроническим утомлением, недосыпанием, переносимыми болезнями, инфекциями, травмами и ранениями и т.д. [2, с. 56]

Конституциональная предрасположенность в боевых условиях сказывается значительно быстрее, чем в мирное время. Наиболее уязвимы лица в возрасте до 20 или старше 30 лет с астеническими и тревожными чертами характера, наличием невропатических нарушений в анамнезе и недостаточной военно-профессиональной подготовкой. Однако врожденная предрасположенность выявляется далеко не у всех пострадавших и не она является главной причиной развития боевой психической травмы. Боевые стрессовые расстройства могут возникать независимо от преморбидных качеств. У каждого существует индивидуальный «барьер психической адаптации» (Александровский Ю.А., 2003), по достижении которого компенсаторные механизмы уже не выдерживают стрессорной нагрузки и психоэмоциональное напряжение приводит к срыву психической деятельности.

Суммирование и многомерное переплетение психогенных, экзогенных, соматогенных факторов, высокий темп и многократная повторяемость однородных воздействий, обуславливают их психиологическую природу. Специфичность клинической картины, которая во многих случаях одновременно содержит черты, характерные и для психогенных (мучительные переживания боевых впечатлений), и для эндоформных заболеваний (эмоциональная маловыразительность, безучастность, беспредметная диффузная тревога, подозрительность, враждебность), и для реакций экзогенного типа (когнитивная дисфункция, апрозексия, галлюцинации, скованность, резкая истощаемость, легкость возникновения брутальных эксплозивных вспышек и транзиторных диссоциативных состояний) [3, с. 137].

Во время войн и вооруженных конфликтов наряду с ростом агрессивности и усилением депрессивных проявлений всегда происходит увеличение частоты саморазрушающего поведения. Одной из его разновидностей является аддиктивное поведение. Данный термин подразумевает ситуационную психическую зависимость в отношении психоактивных веществ до того, как от них сформировалась физическая зависимость. Аддикция (addiction - пагубная привычка) возникает в условиях ТВД как вторичный синдром по отношению к невротическим и аффективным (тревожно-депрессивным) расстройствам; ее формированию способствуют длительный отрыв от дома и общества, социально-психологическая депривация, ностальгические переживания военнослужащих. Психоактивные вещества выполняют роль своеобразного стресс-протектора, купирующего тревогу и позволяющего «уйти от невыносимой действительности». Безусловно, такой способ защиты от стресса быстро приводит к духовному и физическому саморазрушению личности военнослужащего. Вероятность трансформации стресс-провоцированного аддиктивного поведения в наркологическую патологию существенно увеличивается у военнослужащих с невысоким уровнем социальной адаптированности в дослужбном периоде, а также у лиц, длительно находящихся в условиях боевой обстановки. Решающую роль в переходе от донозологического этапа злоупотребления к развернутой клинике зависимости играет его длительность, связанная с организацией своевременного выявления аддиктов [4, с. 3]

Стресс, согласно теоретическим разработкам Александровского Ю.А., субъективно ощущается как переживание страха, тревоги, гнева, обиды, тоски, отчаяния, огромной усталости и т.д.

Знать закономерности проявления психики воина в бою – значит предвидеть те физические, моральные и психологические испытания, с которыми встретятся военнослужащие, иметь шансы на использование «человеческого фактора» для достижения победы над врагом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ахутин, В.М. Инженерная психология в военном деле / В.М. Ахутин, Г.М. Заравский, Б.А. Королев; под ред. В.М. Ахутина. – М: Воениздат, 1983. – 224 с.
2. Коупленд, Н. Психология и солдат / Н. Коупленд. – М.: Военное издательство, 2002. – 260с.
3. Глушко, А.Н. «О проблеме психофизиологической реабилитации / А.Н. Глушко, Б.В. Овчинников // Военно-медицинский журнал. – 1994. – №3.
4. История военной психологии / А.В., Феденко [и др.]; под общ. ред. Барабанщикова. – М.: Военно-политическая академия, 1983. – 456 с.

Научное издание

**ВОЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ XXI ВЕКА:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ.
ОПЫТ ПОДГОТОВКИ ВОЕННЫХ ПСИХОЛОГОВ**

Материалы международной
научно-практической конференции
22 мая 2013 года

*Ответственность за авторство, достоверность
опубликованной информации и цитирование источников
несут авторы статей*

Ответственный за выпуск Т.Е.Пирштук

Подписано в печать _____. Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Ризография. Усл. печ. л. _____. Уч.-изд. л. _____. Тираж 30 экз. Зак. ____

Республиканское унитарное предприятие
«Издательский центр Белорусского государственного университета».
ЛП № 02330 / 0494178 от 03.04.2009.
220030, Минск, ул. Красноармейская, 6

Отпечатано с оригинал-макета заказчика
в республиканском унитарном предприятии

«Издательский центр Белорусского государственного университета».
ЛП № 02330 / 0494178 от 03.04.2009.
220030, Минск, ул. Красноармейская, 6