

**М. Н. Сузько**

Научный руководитель: **Е. В. Приходько**, старший преподаватель УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины», г. Гомель, Беларусь

## **ПРОЯВЛЕНИЕ НЕУСТАВНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ С РАЗЛИЧНЫМ СТИЛЕМ РУКОВОДСТВА**

*В статье рассматриваются современные подходы к изучению проблемы неуставных взаимоотношений в воинских коллективах. Приводятся данные эмпирического исследования особенностей проявления неуставных взаимоотношений в воинских коллективах с разным стилем руководства.*

*Ключевые слова: неуставные взаимоотношения, воинские коллективы, стиль руководства, микроклимат, причины перевода в другую часть.*

Проблема неуставных взаимоотношений в воинских коллективах в настоящее время приобрела острый характер. Данная проблема поднимается не только в психолого-педагогической литературе, но и представителями государственной власти, т.к. она вышла за пределы Министерства обороны Республики Беларусь и периодически поднимается в выступлениях Президента Республики Беларусь. Проблема неуставных взаимоотношений, а также связанные с ней последствия в виде получения военнослужащим психологической травмы, увечья, гибель военнослужащих из-за поученной травмы или же суицида, способствовала разрушению нравственной основы личности военнослужащих, а также спровоцировала ряд социальных процессов в обществе. Распространение информации о фактах неуставных взаимоотношений в воинских коллективах сказалось на нежелании юношей служить в армии, спровоцировало снижение мотивации молодежи к воинской службе, способствовало увеличению случаев уклонения юношей от призыва, дезертирства, созданию общественного движения родителей военнослужащих, сказалось на престиже профессии военного, и т.д. [1, с. 35].

В настоящее время проблема неуставных взаимоотношений в вооруженных силах поднимается в трудах К. Л. Банникова, Е. В. Коневой, Ю. Н. Дерюгина, А. А. Пелевиной, В. М. Крук, Р. Ш. Альмухаметова, И. А. Дьячук, И. А. Марина, А. Ю. Солнышкова, Е. А. Моргуленко, С. В. Кониниа, Э. К. Алиевой, О. В. Бабенко, И. Н. Чорного, И. В. Образцова, В. М. Макарова. Необходимо отметить, что в доступной для нас психолого-педагогической литературе отмечается дефицит исследований белорусских психологов, направленных на изучение проблемы неуставных взаимоотношений в воинских коллективах [2, 3].

С целью изучить особенности проявления неуставных взаимоотношений в воинских коллективах с различным стилем руководства нами было проведено исследование на базе «Войсковая часть № 1242 г. Гомеля». Выборочную совокупность составили 86 солдат срочной службы, из них 42 солдата первой роты и 44 солдата второй роты, а также 2 командира первой и второй роты.

Психодиагностические методы: методика «Самооценка стиля руководства» (А. А. Урбановича); экспресс-методика комплексной оценки взаимоотношений (А. С. Калюжный); методика экспресс-диагностики нарушений уставных взаимоотношений (С. В. Назаренко);

Первый этап исследования был направлен на изучение стиля руководства командиров 1-й и 2-й роты. Результаты исследования стиля руководства командиров, исследуемых нами рот, полученные с помощью методики «Самооценка стиля управления» (А. А. Урбановича).

У командира первой роты наблюдается высокая выраженность авторитарного

стиля руководства. Командиру присущи стремление к единоличной власти, лидерские качества, непреклонность в намеченной цели и собственных убеждениях, неуступчивость, непреклонность в суждениях, энергичность и жесткая требовательность, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерную резкость в замечаниях, требованиях и критике. Предвзятость и строгость в оценках, честолюбие и несовместимость с подчиненными, злоупотребление наказаниями, игнорирование общественного мнения.

У командира второй роты выявлена высокая степень выраженности демократического стиля руководства. Данный стиль руководства воинским коллективом отражает умение командира управлять, координировать и направлять деятельность коллектива, доверять подчиненным, предоставлять им самостоятельность, поддерживать инициативу подчиненных, внедрять новые, инновационные методы работы, быть справедливым, внимательным, эмпатичным, предупреждать конфликты и создавать высоконравственную атмосферу в коллективе. Командир стремится поддерживать в коллективе атмосферу взаимопомощи и поддержки.

Следующий этап был направлен на изучение особенностей межличностных отношений в воинских коллективах с разным стилем руководства.

Анализ результатов исследования характера межличностных отношений, нравственного потенциала солдат роты с авторитарным стилем руководства и солдат роты с демократическим стилем руководства, полученные с помощью экспресс-методики комплексной оценки взаимоотношений (А. С. Калюжный) позволяет говорить, что у 33 % солдат, стиль руководства

командира ротой у которых является авторитарным, и 64 % солдат, командир которых отличается демократическим стилем, отмечается положительное отношение к членам коллектива. Стоит отметить, что у 38 % солдат роты с авторитарным руководством и 4 % солдат роты с демократическим стилем руководства выявлено отрицательное отношение к членам коллектива.

Так, в роте, командир которой придерживается демократического стиля руководства, отмечается положительное отношение к членам коллектива, что говорит о создании командиром необходимых условий для поддержания в коллективе атмосферы взаимопомощи и поддержки. В то время как командир с выраженным авторитарным стилем руководства, проявляя чрезмерную резкость и критику в сторону отдельных солдат, способствует формированию негативного отношения к отдельным солдатам.

Так, в роте, в которой командир придерживается авторитарного стиля руководства, солдаты испытывают отрицательное отношение к себе со стороны членов коллектива, что связано с атмосферой, которая создана в нем. Те солдаты, которые подвергаются критике со стороны командира, безусловно ощущают негативное отношение к себе с его стороны, а также со стороны членов коллектива, поскольку, априори, в роте создана атмосфера неприятия. В той же роте, где командир создает все необходимые условия для проявления уважения, атмосферы дружелюбия со стороны солдат, солдаты чувствуют себя комфортно, осознают свою важность, ощущают уважительное, достойное отношение, как со стороны командира, так и членов коллектива.

7 % солдат роты с авторитарным стилем руководства и 16 % солдат роты с демократическим стилем руководства характеризуют членов коллектива как порядочных, честных. 45 % солдат роты с авторитарным стилем руководства и 9 % солдат роты с демократическим стилем руководства дают неудовлетворительную оценку нравственных качеств членов коллектива.

Анализ результатов исследования нарушений уставных отношений в ротах солдат с авторитарно-единоличным стилем руководства и единолично-демократическим стилем руководства, полученные с помощью методики социологической экспресс-диагностики нарушений уставных взаимоотношений (С. В. Назаренко) позволил установить причины, оказавшие влияние на желание солдат перевестись в другую воинскую часть, являются:

- наличие конфликтов (43 % солдат роты с авторитарным стилем руководства и 11 % солдат роты с демократическим стилем руководства);
- словесные оскорбления (45 % солдат роты с авторитарным стилем руководства и 7 % солдат роты с демократическим стилем руководства);
- моральное унижение (38 % солдат роты с авторитарным стилем руководства и 2 % солдат роты с демократическим стилем руководства);
- «поборы» денежных средств (14 % солдат роты с авторитарным стилем руководства);
- несправедливое распределение служебных обязанностей (28 % солдат роты с авторитарным стилем руководства и 2 % солдат роты с демократическим стилем руководства).

С помощью критерия  $F^*$ -углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия солдатами из рот с авторитарным стилем руководства и демократическим стилем руководства:

В воинском коллективе первой роты, командир которой отличается авторитарным стилем руководства, проявляющийся в стремлении к единоличной власти, лидерских амбициях, непреклонности в намеченной цели и собственных убеждениях, неуступчивости, непреклонности в суждениях, энергичности и жесткой требовательности, чрезмерной резкости в замечаниях, требованиях и критике. Предвзятости и строгости в оценках, честолюбию и несовместимости с подчинёнными, злоупотреблении наказаниями, игнорировании общественным мнения, солдаты проявляют отрицательное отношение к членам коллектива, также ощущают отрицательное отношение членов коллектива к себе. Они дают неудовлетворительную оценку нравственных качеств членов коллектива. При возможности солдаты данной роты перевелись бы в другую воинскую часть, аргументируя свое желание наличием конфликтов, словесных оскорблений, морального унижения, несправедливого распределения служебных обязанностей. Однако солдаты отрицают наличие неуставных взаимоотношений в их подразделении, что может быть обусловлено предоставлением социально желательных ответов. В данной роте солдаты проявляют агрессивность при конкуренции, которая препятствует формированию и поддержанию комфортного эмоционального климата в коллективе, сотрудничеству и успешной совместной деятельности.

В воинском коллективе второй роты, у командира которой выявлен демократический стиль руководства, отражающий умение командира управлять, координировать и направлять деятельность коллектива, доверять подчинённым, предоставлять им самостоятельность, поддерживать инициативу подчинённых, внедрять новые, инновационные методы работы, быть справедливым, внимательным, эмпатичным, и создавать высоконравственную атмосферу в коллективе, стремление командира поддерживать в коллективе атмосферу взаимопомощи и поддержки, отмечается положительное отношение к членам коллектива, а также солдаты ощущают положительное отношение членов коллектива к себе. Солдаты точно убеждены, что в их воинском подразделении отсутствуют неуставные взаимоотношения, они отличаются стремлением к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими.

Таким образом, стиль руководства командира оказывает непосредственное влияние на микроклимат в воинском коллективе. Сочетание контроля, инициативности и творческого подхода требования сознательного соблюдения дисциплины, проявление демократичности в принятии решений, умение поддержать, быть справедливым и эмпатичным, учитывать индивидуальность подчинённых, уметь продуктивно решать и предупреждать конфликты, формировать и поддерживать эмоционально комфортную атмосферу в коллективе, является фактором, сдерживающим развитие неуставных взаимоотношений в коллективе.

### **Список использованных источников**

1 Ивашкин, В. И. Роль командира (руководителя) в педагогической профилактике конфликтов в воинском коллективе / В. И. Ивашкин // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2016. – № 2–2. – С. 34–38.

2 Самусь, В. Н. Основы военной психологии и педагогики / В. Н. Самусь, Т. Н. Саевич, Н. М. Селивончик. – Минск : БНТУ, 2012. – 83 с.

3 Моргуленко, Е.А. Неуставные взаимоотношения военнослужащих: теория и практика антикриминального воздействия. Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант» / Е. А. Моргуленко. – М. : «За права военнослужащих», 2006. – 192 с.