**Тема № 26. «Становление воинского коллектива».**

# Цель и учебные вопросы

Цель данного занятия «ознакомление с основами становления воинских коллективов».

В ходе занятия будут рассмотрены следующие учебные вопросы:

1. Понятие воинского коллектива.
2. Возникновение и этапы развития воинского коллектива.
3. Роль командира в становлении воинского коллектива.
4. Адаптация военнослужащих в процессе становления воинского коллектива.
5. Социально-психологический климат в воинском коллективе.

# Становление воинских коллективов

**«Воинский коллектив»** – это определение мы часто употребляем сами и слышим из уст других. О нем очень часто говорят на собраниях, занятиях по военно-политической подготовке, на воспитательных мероприятиях построениях, других различных мероприятиях.

Несомненно, каждый из военнослужащих в большей или меньшей мере ощущал на себе влияние коллектива. Чаще всего это влияние положительное.

Служба в Вооруженных Силах связана с постоянным совершенствованием боевого мастерства, поддержанием воинской дисциплины, высокой боевой готовности, с изучением поступающей в войска боевой техники и оружия. Все это требует от военнослужащих высокого уровня войскового товарищества, умения подчинить личные интересы общим, способности понять товарища, прийти ему на помощь в трудную минуту. Если личный состав подразделения, корабля обладает такими качествами, то это свидетельствует о зрелости коллектива.

Также нужно отметить, что хороший воинский коллектив стихийно
не складывается. Его надо сформировать, воспитать, сплотить. Когда трудности становления коллектива будут преодолены, то ему по плечу самые сложные задачи.

# 1 учебный вопрос. Понятие воинского коллектива.

Общество может рассматриваться как совокупность людей, каждый
из которых имеет свои уникальные характеристики, цели и интересы. Однако оно также представляет собой объединение различных социальных групп,
в которых люди сходятся по общим целям, идеалам или характеристикам.

По одной из классификации, все социальные группы можно разделить на малые группы, большие группы и организации.

К малым группам относятся, например, семья, компания друзей, спортивная команда. К большим – граждане государства, мужчины, женщины, представители какой-либо расы и национальности. С организациями все обстоит несколько сложнее из-за их внутренней структуры. В целом это большие группы, состоящие из некоторого числа малых групп, имеющих четкие границы между собой.

Малая социальная группа – немногочисленная по составу группа, в которой люди объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

Малая группа – это ограниченная совокупность непосредственно взаимодействующих людей, которые:

1. Регулярно и продолжительно контактируют лицом к лицу, на минимальной дистанции, без посредников.
2. Обладают общей целью или целями, реализация которых позволяет удовлетворить значимые индивидуальные потребности и устойчивые интересы.
3. Участвуют в общей системе распределения функций и ролей в совместной жизнедеятельности.
4. Разделяют общие нормы и правила внутри- и межгруппового поведения.
5. Оценивают преимущества от объединения и считают их большими, чем они могли бы получить в других доступных группах.
6. Обладают ясным и разносторонним представлением друг о друге.
7. Связаны достаточно определенными и стабильными эмоциональными отношениями.
8. Представляют себя как участников одной группы и аналогично воспринимаются со стороны.

Они могут иметь общие цели, интересы или характеристики, что способствует формированию тесных отношений и взаимодействию внутри группы. Такие группы могут быть сформированы на различных основаниях, включая семью, друзей, коллег по работе или учебе. Малые социальные группы играют важную роль в формировании личности, социализации и поддержании социальной структуры общества.

Коллектив это особое качественное состояние малой группы, достигшей высокого или даже наивысшего уровня социально-психологической зрелости.

Группа и коллектив имеют свои уникальные характеристики и особенности, определяющие их различия. В то время как группа представляет собой людей с общими интересами, целями или характеристиками, коллектив обычно имеет более жесткую структуру, четко определенные цели и разные формы подчинения.

Стоит еще отметить, что всякий коллектив представляет собой малую группу, но не всякая группа может быть признана коллективом.

При этом, когда к группе добавляются определенные условия и процессы, она может превратиться в коллектив. Эти условия могут включать в себя наличие общих целей и задач, ясную структуру и иерархию, развитие доверия и взаимодействия, формирование общей идентичности, специализацию и сотрудничество, общую ответственность и узнаваемость.

Рассмотрим более подробно становление коллектива из малой группы.

Сначала нужно отметить, что:

Группа - это совокупность людей, объединенных общими целями, интересами или задачами. В группе люди могут действовать самостоятельно или взаимодействовать друг с другом, однако их связь может быть временной или случайной.

Напротив,

Коллектив - это более высокий уровень организации, где группа людей работает вместе, чтобы достичь общих целей, но при этом они также стремятся к развитию сильных отношений и сотрудничеству. Коллектив выражает более устойчивую и глубокую форму взаимодействия, чем просто совокупность людей.

Чтобы группа стала коллективом необходимы следующие качества:

*Качества, необходимые для трансформации группы в коллектив:*

**Общие цели и ценности:** Группа должна четко определить общие цели и ценности, которые объединяют людей и создают общее видение будущего.

**Открытая коммуникация:** Участники группы должны поддерживать открытую, честную и эффективную коммуникацию, чтобы избежать недопониманий и конфликтов.

**Взаимодействие и сотрудничество:** Взаимодействие и сотрудничество должны быть поощряемы в группе, чтобы участники могли помогать друг другу и совместно решать задачи.

**Распределение обязанностей:** Обязанности и ответственность должны быть равномерно распределены среди участников группы, чтобы каждый чувствовал себя важным и вовлеченным в общее дело.

**Поддержка и уважение:** В группе должна царить атмосфера поддержки и уважения, где участники готовы помогать друг другу и поддерживать в трудных моментах.

**Развитие отношений:** Взаимоотношения в группе должны быть развиваемы и укрепляемы через совместные мероприятия, общение вне рабочего контекста и другие способы.

**Обратная связь:** Участники группы должны быть готовы давать и принимать обратную связь, чтобы постоянно совершенствовать свои навыки и улучшать работу коллектива в целом.

Благодаря данным качествам группа сможет превратиться в настоящий коллектив, где каждый участник чувствует себя значимым, а совместная работа приносит большие результаты.

**«Коллектив»** — понятие латинского происхождения, означающее «собранность», т.е. целостность, сохраняющую неприкосновенность индивидуальности.

**«Воинский коллектив»** — понятие широкое. Правомерно назвать коллективом и Вооруженные Силы в целом, дивизию, полк и подразделение. Поэтому в педагогической практике выделяют первичный коллектив, то есть такой коллектив, в котором отдельные его участники оказываются в постоянном деловом, дружеском, бытовом и социально-психологическом объединении.

В самом общем виде воинский коллектив – группа военнослужащих, которые имеют различные характеры, жизненный опыт, профессиональную подготовленность, которые существуют на основе общих идей и моральных ценностей, а также совместной службы и боевой деятельности под руководством командира (начальника).

Существуют ещё виды воинских коллективов, их различают:

По военно-профессиональному виду деятельности (мотострелковые, танковые, артиллерийские, авиационные, курсантские и другие коллективы.). В свою очередь каждый из этих воинских коллективов имеет свои отличительные социально-психологические особенности;

По категориям военнослужащих (бывают коллективы офицерские, сержантские, солдатские);

По типу внутри коллективного общения. В одних коллективах деловое общение образуют основу коллективной деятельности (прежде всего там, где имеются коллективное оружие), а в других коллективах общение возможно в основном на учебных занятиях. (Например – студенты военной кафедры).

По качественным характеристикам: по уровню нравственной зрелости, сплоченности, уровню коллективного, боевого мастерства (слаженности), по состоянию воинской дисциплины, морально-психологическому климату, достижениям и результатам деятельности.

Кроме основных воинских коллективов, т.е. образованных на определенной штатной структуре, существуют **спортивные, художественные, молодежные** и другие коллективы

Каждый военнослужащий, естественно, может быть участником нескольких коллективов: прежде всего основного (военно-профессионального), а также других. Например, являясь конкретным специалистом в коллективе подразделения, он как участник художественной самодеятельности входит в состав соответствующего кружка, а как спортсмен — в коллектив спортивной секции. Однако разнообразие воинских коллективов не мешает, а, напротив, помогает сплачивать военнослужащих вокруг главных целей и задач, превращать их в настоящую военную организацию, устойчивую и надежную при любых самых сложных обстоятельствах.

Также существуют некоторые ключевые особенности воинского коллектива, которые отличают его от других малых групп.

Основными особенностями воинского коллектива является:

* Высокая организованность и дисциплинированность.
* Единая идеология и понимание воинского долга.
* Строгая регламентация деятельности.
* Специфичная деятельность.
* Продолжительное совместное пребывание.
* Изолированность от семьи.
* Строгая вертикальная иерархия.
* Единство выполняемых задач.
* Общая цель.
* Взаимодействие с оружием и техникой.
* Разнородность личного состава.
* Наличие командира.

Хорошо организованная и социально ценная деятельность воинского подразделения способствует формированию опыта участия в коллективных формах взаимодействия военнослужащих. Воинская служба требует от всех участников совместной деятельности взаимной зависимости и ответственности в различных ситуациях, проявления деловитости, организованности, терпения, способности планировать и согласовывать свои действия с сослуживцами, а часто и управлять коллективом.

Воинский коллектив также способствует духовно-нравственному развитию личности. Поиск истинных ценностей и смысла жизни невозможен в уединении военнослужащего от товарищей, без проявления своего индивидуального своеобразия, отстаивания своих убеждений, своего нравственного выбора.

Воинский коллектив выполняет следующие функции:

• организационную – становится субъектом управления своей общественной деятельности;

• воспитательную – в нем военнослужащие предстают участниками определенных идейно-нравственных отношений;

• стимулирующую – способствует регулированию поведения своих членов, определяет характер их отношений.

Особую важность приобретают вопросы формирования коллективов в воинской среде, где от степени сплоченности подразделения во многом зависит не только исход боя, но и вопросы сохранения жизни. Специфика воинской деятельности накладывает соответствующие отпечатки на процесс формирования и развития воинских коллективов.

# Вывод к 1 учебному вопросу.

Воинский коллектив представляет собой сильную и слаженную общность, состоящую из военнослужащих, работающих вместе для достижения общих целей и выполнения поставленных задач. Этот коллектив обладает некоторыми особенностями, такими как дисциплина, взаимовыручка, профессионализм и взаимное доверие. Важным аспектом воинского коллектива является его способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и эффективно действовать в любых ситуациях. Отличительной чертой такого коллектива является также уважение к каждому военнослужащему и готовность прийти на помощь в трудные моменты. В итоге, воинский коллектив не только обеспечивает выполнение поставленных задач, но и создает условия для развития личных качеств каждого военнослужащего.

#

# 2 учебный вопрос. Возникновение и этапы развития воинского коллектива.

Все воинские коллективы проходят в процессе своего становления ряд этапов. Для их характеристики важнейшее значение имеют: уровень требовательности в коллективе; результаты учебно-боевой и служебной деятельности; уровень активности в жизни коллектива.

1 этап – Формирование воинского коллектива

Возникновение воинского коллектива следует рассмотреть на примере только прибывших на военную службу солдат, так как формирование таких коллективов происходит регулярно и повсеместно, благодаря чему они являют собой наиболее распространенный, общий случай.

Возникновение такого коллектива имеет формальный характер – подписывается приказ о формировании конкретного воинского коллектива, ее численности и ее задачах.

Солдаты-новобранцы, которым предстоит стать частью коллектива, проходят начальную военную подготовку, длительностью не более двух месяцев, в ходе которой они должны адаптироваться к новым условиям существования, ознакомиться с воинским уставом и познакомиться друг с другом;

За приказом о формировании коллектива и поступлением на службу новобранцев происходит Принятие ими общих для всех воинских структур норм – на формальном уровне этот этап завершается принятием военной присяги в первом для них месте прохождения военной службы;

Далее происходит укомплектование воинских коллективов новоприбывшими военнослужащими, принесшими присягу и их командирами;

Затем – установление четкой иерархии, то есть отношений руководства и подчинения между конкретными участниками коллектива;

Процесс возникновения воинского коллектива завершается началом общей военно-трудовой деятельности военнослужащих.

2-й этап – Номинальный воинский коллектив

Коллектив находится на низком уровне зрелости и имеет следующие признаки:

* Младшие командиры практически не участвуют в управлении подразделением.
* Вновь прибывшие военнослужащие индивидуальны, имеют отличия в поведении, характере.
* Низкая общественная активность в коллективе.
* В работе младших командиров отмечаются элементы формализма (выявление способностей людей ведется на низком уровне).

3-й этап – Адаптация

Коллектив находится на среднем уровне зрелости и имеет следующие признаки:

* Достигнуто соблюдение требований со стороны офицеров, прапорщиков, сержантов и актива.
* Активность в общественной жизни наблюдается у большинства членов коллектива.
* Могут формироваться внутри коллектива отрицательно направленные микро группы.
* В работе командиров особое внимание уделяется активным военнослужащим, чтобы он был достаточно авторитетен.

4-й этап – Сплоченный воинский коллектив

На высшей ступени зрелости коллектива.

* У военнослужащих развивается чувство гордости за военную службу и стремление к достижению высоких результатов в служебной деятельности;
* В коллективе сложились отношения взаимной ответственности, товарищеской взаимопомощи;
* Командование подразделения учитывает традиции
и общественное мнение;
* Единство требований командиров, актива и коллектива
к отдельным военнослужащим;
* Абсолютное большинство членов воинского коллектива проявляют активность в общественной жизни.

# Вывод к второму учебному вопросу

Таким образом сплоченный воинский коллектив – это группа военнослужащих, которые обладают высокой степенью взаимодоверия, сотрудничества и единства целей. В таком коллективе каждый военнослужащий чувствует себя частью единого целого и готов отдать все силы ради достижения общей цели.

Сплоченные воинские коллективы часто формируются в результате общего опыта, совместных испытаний и тренировок.

Сплоченный воинский коллектив является ключевым элементом успешного выполнения задач и достижения целей в военной сфере.

# 3 учебный вопрос. Роль командира в становлении воинского коллектива

Командир – это связующее звено между отдельными группами военнослужащих, находящихся на первом этапе становления коллектива. Командир вырабатывает лучшие командные и личностные качества военнослужащих путём общих задач и целей, что лишь положительно отражается на сплочённости всего воинского коллектива и его формировании.

Поэтому, чтобы сформировать в воинском коллективе благоприятный эмоциональный фон между военнослужащими, командиру нужно отлично знать своих подчинённых, их моральное и физическое состояние, а также следить за всеми их совместными действиями для анализа поведения каждого подчиненного и дальнейших корректировок.

Эффективность руководящей деятельности офицера во многом связана с его здоровым нравственным авторитетом. Авторитет офицера — это характеристика его служебного и личного положения в коллективе. Он проявляется в высоких качествах взаимоотношений с подчиненными и усиливает влияние офицера на решение стоящих задач. Авторитет связан с военно-профессиональными и личностными качествами руководителя, с отношением подчиненных к нему, с их оценочными суждениями, общей морально-психологической атмосферой в коллективе, степенью сплоченности и показателями уровня боеготовности, дисциплины, боевой подготовки личного состава. В основе авторитета руководителя лежат реальные достоинства личности и того дела, которым он занимается.

**Поддержание авторитета** — это целенаправленная деятельность по разъяснению личному составу значимости службы, роли руководства, мастерства, опыта и других качеств офицера. **Поддержание авторитета** — это постоянная работа командира (начальника) над собой, самовоспитание качеств, необходимых для обучения и воспитания воинов. Это создание в подразделении здорового эмоционального отклика на все начинания руководителя, предупреждение негативных реакции отдельных лиц или их коллективное осуждение. Вся эта сложная, важная и чрезвычайно нужная работа проводится командирами тем более успешно, чем в большей степени они учитывают ее социально-психологический аспект, чем квалифицированнее они опираются на знания военно-психологической науки.

В отрывке из фильма показан авторитетный лидер, который является вдохновением для своих товарищей. Он уверенно ведет коллектив к победе, демонстрируя выдающиеся лидерские качества. Главный герой проявляет смелость, решительность и храбрость в самых трудных ситуациях, показывая, что он настоящий лидер. Видео показывает, что именно благодаря его авторитету и умению принимать верные решения команда справляется с любыми вызовами и достигает невероятных результатов. Главный герой становится примером для подражания и вдохновляет своих соратников на подвиги.

Заметная роль в структуре авторитета принадлежит эмоциональным отношениям, симпатиям. Они также зависят от реальных достоинств руководителя, от их понимания подчиненными. Понятно, что в коллективе какая-то часть людей, например вновь прибывающие, первоначально относится к командиру, исходя из уже сложившегося в подразделении отношения к этим руководителям.

Хорошо укрепляет авторитет командира:

* Сочетание высокой требовательности с заботой о подчиненных;
* Справедливость и уважение личного достоинства военнослужащего;
* Высокая профессиональная подготовка и хорошие управленческие качества;
* Любовь к профессии;
* Хорошие организаторские способности;
* Умение учитывать общественное мнение и опираться на него.

Командир должен быть лидером не по должности, а по признанию подчиненных.

В любом воинском коллективе всегда есть авторитетные люди, и это необязательно командиры.

Ведь авторитет бывает:

* Должностным. Воздействие командира на коллектив властью своей должности.
* Моральным. Проявление нравственных, духовных качеств лидера, доверие и уважение в коллективе.
* Профессиональным. Совершенное владение специальностью. Являться мастером своего дела.

В бою от командира требуется высокая оперативность принятия необходимых решений, твердая воля, мастерство и организаторские способности.

Хорошая подготовка в техническом и психологическом отношении позволяет большинству офицеров успешно руководить армейскими коллективами и пользоваться у подчиненных непререкаемым авторитетом.

Молодые офицеры, не имея достаточного опыта руководства коллективом становятся на путь завоевания ложного авторитета
у подчиненных.

Можно выделить следующие виды ложного авторитета:

Подавление. Руководитель демонстрирует свое превосходство в правах, подчиненные находятся в постоянном напряжении в ожидании наказания;

Расстояние. Руководитель держит подчиненных на дистанции и старается быть для них малодоступным.

Чванство. Командир снисходительно относится к подчиненным, игнорирует их нужды и запросы и нетерпимо относится к критике.

Педантизм. Командир искусственно насаждает мелочные традиции и условности. Попытка отдельных командиров расписать до мельчайших подробностей всю жизнь в части, каждый шаг подчиненных.

Резонёрство. Постоянное поучение подчиненных, стремление показать себя всезнающим офицером. В любой, даже самой простой житейской ситуации такие командиры ведут длинные и нудные разглагольствования.
Авторитет командира легко потерять, а вот восстановить будет тяжело.

Развитие личных качеств офицера, приобретение знаний и умений-все это упорный труд.

Опыт службы старших офицеров показывает, что большее уважение и любовь подчиненные испытывают к требовательным офицерам, которые вместе с этим были внимательными и заботливыми командирами и начальниками.

Существует ещё такое важное социально-психологическое явление воинского коллектива как лидерство.

Считается, что лидерство – способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу людей, направляя их усилия на достижение поставленных целей. Это естественный социально-психологический процесс, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение всех членов группы или определенной ее части. При этом под влиянием понимается такие действия человека, которые вносят изменения в поведение, отношения и чувства другого человека. Его можно оказывать через, внушение, убеждение, эмоциональное заражение, принуждение, личный пример или авторитет.

Любая группа, решающая значимую для нее проблему, всегда выдвигает для ее решения лидера, которого можно определить, как личность, способную объединять людей ради достижения какой-либо цели. К тому же его неотъемлемым свойством всегда выступает наличие хотя бы одного последователя. Роль лидера заключается в умении повести людей за собой, обеспечить существование таких связей в системе межличностных взаимоотношений, которые способствовали бы решению конкретных задач в рамках единой цели.

В зависимости от направленности влияния лидерство можно рассматривать как конструктивное, деструктивное и нейтральное. Первое способствует осуществлению целей подразделения. Второе формируется на базе стремлений, наносящих ущерб коллективу. Второе не влияет непосредственно на эффективность служебной деятельности. В реальной жизни границы между этими типами лидерства подвижны, особенно между конструктивным и нейтральным лидерством.

Большой ущерб деятельности организации приносят деструктивные лидеры. Такой лидер, например, может вступить в конфликт с командованием, санкционируя даже в сфере служебной деятельности только те решения, которые не противоречат интересам представляемого им коллектива. Напрямую бороться с этим явлением практически невозможно, ибо давление на лидера вызывает лишь еще большее сплочение коллектива и его противостояние руководству. Для устранения такого рода лидеров необходимы совместные усилия и офицеров, и младших командиров.

В современном лексиконе лидерство определяется как «способность вдохновлять и пробуждать желание к действию».

Существуют еще и абсолютные лидеры – это военнослужащие, которые обладают выдающимися качествами руководства, профессионализма и характера, позволяющими им эффективно управлять коллективом в любых условиях. Они обычно отличаются высоким уровнем навыков и знаний в своей области, способностью вдохновлять и мотивировать других, а также принимать ответственность за свои решения и успех всей команды. Дополнительно, абсолютные лидеры обычно обладают характеристиками, такими как дисциплина, эмпатия и адаптивность, что позволяет им эффективно действовать в различных сценариях и обеспечивать успех своего коллектива.

Примером абсолютного лидера в воинском коллективе может быть офицер, который продемонстрировал исключительные навыки в тактике, стратегии и организации, вдохновляя свой коллектив к выдающимся достижениям. Он обладает способностью принимать решения в сложных ситуациях, берет на себя ответственность за успех своего отделения или подразделения, и проявляет заботу о благополучии своих подчиненных. Важно, чтобы такой лидер был способен адаптироваться к переменным условиям и действовать эффективно в любых обстоятельствах.

Также существует еще такая важная и весомая характеристика лидера как харизма.

Харизма — это приписываемая другими людьми исключительность лидера и/или руководителя; это не та характеристика, которой человек обладает сам по себе, это то, что видят в нем окружающие.

Смысл харизмы заключается в том, что «обладание» ей дает человеку право оказывать влияние на других;

Формируется же харизма во взаимодействии с другими людьми, если это харизма руководителя - то во взаимодействии с подчиненными.

Факторами формирования харизмы в глазах людей являются:

Во-первых, Личностные черты человека - его потребность во власти и высокая самооценка;

Во-вторых, Особенности поведения - уверенность, компетентность, соответствие ожиданиям окружающих и предоставление окружающим примера для подражания в самых разных ситуациях - формальных и неформальных;

В-третьих, это Особенности поведения самих подчиненных - вера в руководителя, привязанность к нему, готовность подчиняться.

И, в-четвертых, склонность видеть харизму в других людях усиливается в Кризисных ситуациях, в периоды неопределенности, когда люди склонны искать авторитетную фигуру, которой можно довериться.

В ходе социально-психологических исследований были выявлены главные характеристики людей, которых окружающие наделяют харизмой:

* Энергичность;
* Внушительная внешность – в разных условиях это будет разная внешность;
* Независимый и устойчивый характер;
* Хорошие ораторские способности;
* Уверенное поведение;
* Способность улавливать восхищение своей личностью.

Для эффективного управления воинской группой и воинским коллективом, встречающего минимальное число противодействий и выстраивающего доверительные и честные отношения с подчиненными, желательно наличие у руководителя всех этих характеристик, благо многие из них можно в себе вырабатывать, развивать и совершенствовать.

На данном видеофрагменте видна харизма лидера воинского коллектива, проявляющаяся в его убедительной уверенности, непоколебимом авторитете и способности вдохновлять свою команду к выдающимся достижениям. Лидер олицетворяет собой символ уверенности и стойкости, что мгновенно притягивает внимание и завоевывает доверие окружающих.

Его обаяние и харизма проявляются в каждом жесте, слове и действии, заставляя его подчиненных не просто следовать, но и стремиться к превзойти его ожидания. Прослеживается то, как лидер эффективно командует и вдохновляет свою команду, создавая атмосферу уверенности и единства.

Своей харизмой лидер делает ясным, что он не только профессионал своего дела, но и обладает теми врожденными качествами, которые делают его настоящим лидером. Его присутствие в команде не только обеспечивает успех в операциях, но и вдохновляет каждого члена коллектива к самосовершенствованию и достижению высоких результатов.

Так каким же должен быть лидер?

1. **Способным управлять собой (если хочу, значит смогу).** В полной мере использовать свое время, энергию, умение преодолевать трудности, выйти из стрессовых ситуаций, заботиться о накоплении сил и энергии (в том числе и физических).

2. **Лидер должен** **иметь наличие четких личных целей (знаю, что хочу).** Ясность в вопросах о целях своих поступков, наличие целей, совместимых с условиями общения и деятельности, понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним.

**3. Он должен уметь решать проблемы (найти выход в лабиринте мнений).**Умение вычленить в проблеме главное и второстепенное, оценить варианты ее решения, прогнозировать последствия после принятия решения, определять необходимые ресурсы для решения проблемы.

**4.  Он должен иметь творческий подход в организации людей (не так, как все).**Поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем, умение генерировать идеи, стремление к нововведениям.

**5. Также уметь влиять на окружающих (вести за собой).**Уверенность в себе, умение устанавливать хорошие личные отношения, способность убеждать и внушать, умение слушать других.

**6. Лидер должен знать особенности организаторской деятельности (организовать дело).**Как подобрать и расставить людей, составить план и вовлечь людей в его выполнение, стимулировать работу товарищей, тактично контролировать их работу.

**7. Лидер должен иметь организаторские способности (в их единстве).**Организаторское чутье (психологическая избирательность, психологический такт), эмоционально-волевое воздействие (общественная энергичность, требовательность, критичность), склонность к организаторской работе.

**8.  Также уметь работать с группой (сплотить товарищей на дело).**Понимание важности сплочения коллектива, способность преодолеть ограничения, препятствующие эффективности в работе коллектива, умение добиваться согласия в коллективе. Стремление к анализу развития группы и поиск путей ее развития.

Таким образом, можно сделать вывод, что объединить военнослужащих в монолитный, сильный коллектив — дело сложное, но необходимое. Сплоченный и дружный воинский коллектив формируется в ходе всей служебной деятельности и обучения военнослужащих.

Ответственность и решительность персонажей выражаются в их способности принимать сложные решения в критических ситуациях и брать на себя ответственность за исход событий. Дисциплина и порядок являются неотъемлемой частью их характера, отражаясь в их строгих принципах и последовательности действий.

Лидер это человек, который обладает выдающимися качествами руководства, профессионализма и характера, способный эффективно управлять командой в любых условиях.

# Вывод к 3 учебному вопросу

Командир играет ключевую роль в формировании и развитии воинского коллектива. Он не только является лидером и авторитетом для своих подчиненных, но и обладает способностью вдохновлять, мотивировать и объединять их вокруг общих целей. Командир должен обладать высоким профессионализмом, строгой дисциплиной и способностью принимать обоснованные решения в сложных ситуациях.

Одной из важнейших задач командира является создание благоприятной атмосферы в коллективе, основанной на взаимном уважении, доверии и поддержке. Он должен быть образцом для подражания, демонстрируя честность, открытость и преданность своему делу.

Кроме того, командир должен уметь эффективно распределять задачи и ресурсы внутри коллектива, стимулировать его к саморазвитию и постоянному совершенствованию. Важно, чтобы командир был близким и доступным для своих подчиненных, готовым выслушать их мнения и помочь в решении возникающих проблем.

Таким образом, роль командира в становлении воинского коллектива неоценима. От его лидерства, профессионализма и мудрости зависит не только боеспособность и успех оперативных мероприятий, но и духовное единство и солидарность всего коллектива.

# 4 учебный вопрос. Адаптация военнослужащих в процессе становления воинского коллектива

Адаптация военнослужащих к военной службе представляет собой два относительно самостоятельных процесса последовательного вхождения их сначала в коллективы учебных подразделений (первичная адаптация), а затем - в коллективы боевых подразделений (вторичная адаптация). Процесс адаптации, как первичной, так и вторичной, включает в себя ряд последовательных стадий: ориентировочную; критическую; завершающую. В нем также выделяется три сферы: установления взаимоотношений в системе «подчиненный - начальник»; установления взаимоотношений в системе служебного и личного общения между сослуживцами; установления отношений между личностью новобранца и воинским коллективом.

На ориентировочной стадии новобранцы проявляют стремление к выполнению требований командиров, старательность и исполнительность. Одновременно идет процесс оценивания личностных качеств, как и руководителей, так и отдельных представителей военного коллектива, выработки и апробации определенных стилей взаимодействия с ними. В период критической стадии адаптации могут возникать конфликты, во взаимоотношениях военнослужащих с начальством, коллективом или с конкретными личностями. На завершающей стадии адаптации вырабатывается устойчивая модель поведения.

Существует разделение военнослужащих на три основные группы в зависимости от отношения к выполнению требований военной службы: а) активно-положительное; б) пассивного; в) активно-отрицательного.

Исходя из видов деятельности военнослужащих, в качестве основных видов адаптации можно выделить: адаптацию к учебной деятельности, военно-функциональную (профессионально-боевую), адаптацию к служебной деятельности (служебно-функциональную), адаптацию к общественной деятельности в коллективе (общественную), адаптацию к условиям быта воинского коллектива (повседневно-бытовую).

Также существуют факторы затрудняющие адаптацию военнослужащих в воинском коллективе.

Можно выделить ряд факторов, затрудняющих адаптацию, а именно:

 А) объективные (внешние): - разлука с домом, семьей, привычным окружением; - новый ритм жизни, строгий распорядок дня, ограничение личной свободы; - тяжелые, непривычные условия несения службы; - конфликты с руководством и сослуживцами; - чрезмерная строгость, завышенные требования; - наличие строгой иерархии и отношений подчинения и т.п.

Б) личностные (присущие самому военнослужащему): - недостаточно развитые умственные способности; - нервно-психическая устойчивость; - национальные особенности; - неуважительное и нетерпимое отношение к другим народам и народностям; - нервное истощение; острое переживание неудач по службе и др.

В целом, адаптацию человека к внешним новым условиям можно назвать успешной, если он в ставшей привычной для него социальной среде понимает, что происходит вокруг него, как ему следует себя вести, каким образом он может улучшить свое положение, а также обладает комфортным самоощущением.

Конкретно для воинского коллектива характерны следующие критерии успешной адаптации к воинской среде:

• Взаимопринятие человека и группы;

• Положительное отношение человека к правилам и ценностям группы;

• Наличие групповой роли и активное участие в групповой деятельности;

• Наличие у человека позитивного взгляда на свое будущее в коллективе.

Все это важно отслеживать по той причине, что только из людей, успешно социализирующихся в воинской группе, может получиться устойчивый воинский коллектив.

Для успешной адаптации необходимо учиться управлять своим поведением, уметь вырабатывать готовность к целесообразным действиям в новых обстоятельствах жизни.

Как занять достойное место в коллективе подразделения, наладить добрые отношения с сослуживцами, найти среди них друзей?

Вот несколько советов, которые могут пригодиться:

* Не замыкайтесь в себе, с друзьями всегда легче;
* По возможности быстрее узнайте своих сослуживцев. В разговоре называйте их по имени;
* Искренне интересуйтесь жизнью ваших новых товарищей до армии, их увлечениями, радостями и проблемами. Это вас сблизит;
* Установите с сослуживцами добрые отношения. Помните, что установлению хороших взаимоотношений способствуют: культура речи, умение слушать и слышать собеседника, выдержка, тактичность, терпимость к мнению других, умение управлять своим психическим состоянием;
* Сблизившись с одним или несколькими сослуживцами, не изолируйтесь от остального коллектива;
* Не открывайте душу всем подряд. Разбирайтесь в людях. Правильно выбирайте друзей. Не будьте наивны и излишне доверчивы;
* Не рекламируйте чрезмерно своих достоинств, о достоинствах же товарища говорить не стесняйтесь;
* При общении не стесняйтесь улыбнуться товарищу. Искренняя улыбка снимает недоверие;
* Будьте наблюдательны. Осмысливайте увиденное и услышанное. Отделяйте главные явления от второстепенных, делайте правильные выводы;
* Не нагнетайте напряженность. Все злое и агрессивное, даже и не направленное непосредственно на другого, создает неприятное ощущение у говорящего с вами. Задавайте в разговоре корректный и уважительный тон. Берегите неприкосновенность и ранимость другого человека.
* Будьте принципиальны, но избегайте конфликтов. Твёрдо помните, что силовое решение конфликтных ситуаций в армии — воинское преступление;
* Избегайте крайних, жестких, категоричных и безапелляционных оценок поведения и деятельности товарищей и командиров. Категоричность и безоговорочность не способствуют решению проблемы, а лишь осложняют отношения. Умейте спокойно отстоять свою точку зрения. Аргументы в споре должны быть весомыми, а не увесистыми. Когда эмоции берут верх, то возможности разума ограничиваются;
* Постарайтесь в минимально короткие сроки освоить функциональные обязанности и прочно занять место в боевом строю. Трудолюбие и высокая ответственность — гарант вашего авторитета среди командиров и товарищей по службе;
* Сразу же постарайтесь хорошо изучить уставы ВС РФ, Уголовный кодекс РФ, свои функциональные обязанности. Их глубокое знание высоко оценивается командованием и товарищами. Помните старинную мудрость – «Живи по уставу – завоюешь честь и славу». Знайте свои права, льготы и социальные гарантии;
* Будьте дисциплинированы сами и удерживайте от дурных поступков других. В соблюдении дисциплины нет мелочей. Будьте дисциплинированы, даже если этого никто не видит в данный момент. Умейте отказаться от «соблазнов», идущих вразрез с требованиями законов, Военной присяги и уставов. Научитесь говорить себе (и если потребуется, то и сослуживцам) «нет»;
* Если нарушение совершено, то умейте отвечать за свои действия. Знайте, что правонарушения, грубые нарушения воинской дисциплины (особенно
* Притеснение воинов младших призывов, «самоволки», употребление спиртного, наркотических и токсических средств, хищения, и т. д.) могут испортить не только службу, но и всю дальнейшую жизнь. Эмоциональные переживания, нервно-психические напряжения снимайте физическими упражнениями, специальными комплексами упражнений, музыкой;
* В каждом воинском коллективе есть командиры и начальники: сержанты (старшины), прапорщики (мичманы), офицеры. Они поставлены во главе подразделений, частей. Очень важно, чтобы с ними у вас с самого начала службы сложились правильные отношения;
* Начальники имеют право отдавать подчиненным приказания и должны проверять их выполнение. Приказ командира имеет силу закона. Подчиненные обязаны беспрекословно подчиняться начальникам. На этом держится армия и флот;
* Не забывайте, что отношения между старшими и младшими, начальниками и подчиненными регулируются уставными положениями;
* С первых дней службы добросовестно изучайте вверенные оружие и технику. Ваши действия должны быть доведены до автоматизма – без этого невозможен профессионализм. Строго соблюдайте технологическую дисциплину, правила эксплуатации и обслуживания. Поддерживайте технику и оружие всегда в исправном состоянии, и они не подведут. Берегите военное имущество;
* Будьте опрятны и подтянуты. Следите за своей формой, соблюдайте гигиену;
* Будьте организованы и дисциплинированы.
* Не уклоняйтесь от выполнения любых поставленных задач, даже если их выполнение вам кажется глупым и неправильным. Не пытайтесь перекладывать свои обязанности на плечи другого, искать легкие пути. Не «сачкуйте» и от общей работы. Это особенно отрицательно будет воспринято сослуживцами;
* Не бойтесь хозяйственных работ, уборок, самой грязной работы. Вы – мужчины, и значит должны все уметь делать сами.
* Правильно ведите себя в конфликтных ситуациях.
* Помните народную мудрость: «Слабые мстят, сильные – прощают»;
* Всегда помните: в воинском коллективе никто не имеет права устанавливать порядки, противоречащие уставным. Помните твердо, что приказывать имеет право только командир, старший начальник.
* При невозможности самому справиться с ситуацией принимающей острый характер, обратитесь за советом и помощью к товарищам и командирам. Помните, что правонарушители больше всего боятся открытой огласки и грамотных с правовой точки зрения действий.
* Уясните, что никто не имеет права применять к вам физическую силу. В случае угрозы жизни и здоровью вы имеете законное право на необходимую оборону.
* Познайте самого себя. Оцените себя, положа руку на сердце. Важно научиться систематически, тщательно анализировать свои поступки, поведение и действия сослуживцев. Перед тем как заснуть, осмыслите: как прошел день, сделайте выводы, обдумайте завтрашние задачи. Самооценка должна быть не завышенная и не заниженная, а объективная;
* Развивайте себя физически и духовно. Самообразование и самовоспитание это основные факторы твоего жизненного успеха. Имейте позитивные цели в жизни и службе. Настойчиво их добивайтесь.

Очень важным принципом и правилом армейской жизни является откровенность подчинённого с командиром. С вопросами служебными и личными, касающимися только вас, ваших товарищей или начальников, — идите без колебаний и сомнений к командиру, заместителю по воспитательной работе, психологу и, конечно же, к своему надёжному другу.

# Вывод к 4 учебному вопросу

Адаптация военнослужащих играет важную роль в формировании эффективного и сплоченного воинского коллектива. Военная служба требует не только профессиональных навыков, но и способности работать в коллективе, подчиняться дисциплине и быстро адаптироваться к переменам.

Важно, чтобы адаптация происходила на основе взаимного уважения и понимания между военнослужащими, а также с поддержкой со стороны командиров. Это позволяет создать доверительные отношения в коллективе и обеспечить готовность каждого военнослужащего работать на благо общих целей.

Процесс адаптации также включает в себя освоение новых ролей и обязанностей, а также принятие военной культуры и традиций. Это требует гибкости и открытости со стороны военнослужащих, готовности к обучению и самосовершенствованию.

Таким образом, адаптация военнослужащих является неотъемлемой частью становления воинского коллектива. Она способствует формированию сплоченного и эффективного коллектива, готового к выполнению поставленных задач.

# [В начало](#_Речь_руководителя_занятия)

# 5 учебный вопрос. Социально-психологический климат в воинском коллективе

Социально-психологический климат – это настроение группы, определяемое отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей. В общем виде социально-психологический климат представляет собой своеобразный устойчивый настрой коллектива.

Когда ведут речь о социально-психологическом климате коллектива, подразумевают, то, что это:

• совокупность социально-психологических характеристик группы;

• преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;

• характер взаимоотношений в коллективе;

• характеристика текущего состояния коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание прикладывать усилия для развития коллектива и организации в целом.

Социально-психологический климат воинского коллектива – своеобразная атмосфера подразделения, которая определяется характером взаимоотношений между военнослужащими и проявляется в общих интересах, устремлениях, в коллективных мнениях, правилах и традициях

Одним из компонентов психологической атмосферы коллектива является коллективное мнение. Это оценочное суждение и отношение коллектива или его большей части к тому или иному явлению жизни. Оно выражает позицию, взгляды, убеждения и ценностные ориентации военнослужащих.

**Мнение коллектива** – мнение большинства. Поэтому оно обладает большим авторитетом и имеет огромное значение не только для коллектива в целом, но и для каждого военнослужащего в отдельности.

Коллективное мнение оценивает действия каждого военнослужащего всесторонне и оперативно. Мнение коллектива воздействует на того или иного военнослужащего иногда эффективнее, чем иные меры командиров.

К числу его основных видов можно прежде всего отнести официальное (высказываемое открыто) и неофициальное (скрываемое от других лиц, прежде всего из числа руководящего состава) коллективное мнение. При этом важно учитывать, что именно неофициальное мнение коллектива наиболее существенно влияет на формирование других социально-психологических явлений в данной социальной общности (группе или коллективе).

Известны случаи, когда коллективное мнение имеет отрицательную направленность. Поэтому формирование общественного мнения, его направленности должно быть всегда предметом особой заботы младших командиров и активной части подразделения.

Социально-психологический климат коллектива всегда проникнут сложной гаммой эмоций, которые овладевают его участниками и существенно влияют на его жизнь и деятельность. Это явление в психологии получило название коллективного настроения.

**Коллективное настроение** – эмоциональные реакции коллектива на явления объективного мира, протекающие в определенный отрезок времени. Коллективные настроения и чувства характеризуют состояние психологии коллектива: подъем, радость, гнев, возмущение, страх, усталость, апатию, разочарование, ненависть.

Коллективное настроение имеет две формы:

Стеническое (положительное) то есть те, которые побуждают к деятельности такие как увлеченность, ликование, бодрость и др.

Астеническое(негативное) тормозящее деятельность- тоска, уныние, подавленность.

Коллективное настроение обладает большой заразительностью, импульсивной силой и динамичностью. Оно мобилизует или сдерживает коллективное сознание, определяет характер общего мнения и межличностных отношений. Следовательно, настроение коллектива – это взаимосвязанные эмоциональные реакции и переживания, которые имеют определенную окраску, характеризуются большей или меньшей интенсивностью и напряженностью и от которых зависит степень готовности военнослужащих к тем или иным действиям.

Бывает, что групповое настроение принимает форму возбуждения, которое превышает безопасные пределы и становится доминирующим фактором поведения, плохо поддающимся рациональному управлению со стороны командира.

Не менее важное влияние на функционирование коллектива оказывают коллективные традиции. Они представляют собой относительно устойчивые, сложившиеся на основе длительного опыта совместной служебной деятельности правила, нормы и стереотипы поведения, действий и общения в конкретных условиях (ситуациях), ставшие потребностью каждого или большинства членов коллектива. К числу основных видов традиций относятся служебные, профессиональные, социальные, а также спортивные.

Считается, что становление и развитие традиций во многом определяются их характером и действенностью. Они становятся устойчивыми формами коллективного поведения, если соблюдаются определенные условия. Так, эмоционально привлекательные традиции стимулируют развитие коллектива, способствуют повышению сознательности и дисциплинированности. Их же утрата существенно затрудняет развитие коллектива, точно так же как потеря памяти становится препятствием для полноценного развития личности.

К сожалению, в воинских подразделениях находит проявление и целый ряд традиций отрицательной направленности (неформальных традиций), противоречащих уставным требованиям и морально-этическим нормам современного цивилизованного общества. Они негативно влияют на эмоциональное состояние многих военнослужащих, воинскую дисциплину, что в целом снижает эффективность функционирования воинского подразделения.

Воинский коллектив характеризуется определённой структурой межличностных отношений, которая обычно базируется на строгой иерархии и взаимозависимости.

Структура межличностных отношений – это система отношений между существующими в коллективе социальными статусами, построенная на соответствии или несоответствии людей их социальной роли.

В воинском коллективе социальный статус человека строится, в первую очередь, на основании его должности, воинского звания и длительности службы.

Одному и тому же социальному статусу могут соответствовать различные, часто противоположные социальные роли.

Человек с одним конкретным социальным статусом может иметь несколько социальных ролей, соответствующих этому статусу.

В воинском коллективе каждый военнослужащий играет определённую роль, которая способствует эффективной работе и достижению целей.

Роли в воинском коллективе могут быть определены через отношения между военнослужащими. Вот несколько типичных ролей:

1. **Лидер:** Лидеры обычно выделяются своим авторитетом, харизмой и способностью влиять на других членов коллектива. Они часто занимают ключевые позиции в иерархии и могут оказывать значительное влияние на принятие решений и направление деятельности коллектива.
2. **Социальный интегратор:** Этот тип роли обычно исполняется военнослужащими, способными создавать и поддерживать позитивные отношения в коллективе. Они стремятся к объединению членов коллектива, разрешению конфликтов и созданию дружественной атмосферы.
3. **Информационный центр:** Эти люди являются основным источником информации в коллективе. Они обычно обладают широким кругом знакомств, доступом к различным источникам информации и могут эффективно распространять и анализировать данные.
4. **Инноватор:** Инноваторы отличаются креативностью, новаторством и способностью придумывать новые идеи и подходы к решению проблем. Они могут внедрять инновации в работу коллектива и стимулировать его развитие.
5. **Внешний наблюдатель:** Эти военнослужащие обычно обладают объективным взглядом на ситуацию, умеют анализировать происходящее со стороны и предоставлять ценные обратные связи. Их наблюдения и анализ могут помочь коллективу принимать обоснованные решения и улучшать свою эффективность.
6. **Конфликтующий:** Некоторые военнослужащие могут выделяться своей склонностью к конфликтам и сопротивлению. Их роль заключается в выявлении проблемных моментов, вызове на дискуссии и иногда стимулировании изменений в коллективе через конфронтацию.

Все эти роли совместно формируют и поддерживают атмосферу сотрудничества, эффективности и успеха.

В воинском коллективе сочетаются профессионализм, дисциплина и чёткая координация, что позволяет ему успешно выполнять поставленные перед ним задачи, обеспечивать безопасность и достигать поставленные цели в различных условиях и ситуациях.

# Заключение

**Таким** образом можно сделать вывод о том, что воинский коллектив – это сплоченная группа военнослужащих которая имеет высокий уровень организации, в которой военнослужащие объединены для совместного решения задач защиты Отечества, сплоченных общей деятельностью, единством идеологии, морали и воинского долга. Воинский коллектив, имея свои признаки и особенности, в ходе становления и сплочения проходит ряд этапов. Долг каждого военнослужащего стремиться к тому, чтобы в их коллективе царила атмосфера дружбы и товарищества, взаимного уважения и поддержки.