

# СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья

УДК 159.9.072.43  
EDN: PBWOWG



## МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОИНСКИХ, СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

**Егор Александрович Маклачков<sup>1</sup>, Алла Владимировна Кузнецова<sup>2</sup>**

<sup>1, 2</sup> Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии  
Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

<sup>1</sup> [ajax23@rambler.ru](mailto:ajax23@rambler.ru)

<sup>2</sup> [kuznetsovaalla24@mail.ru](mailto:kuznetsovaalla24@mail.ru)

**Аннотация.** Изучение особенностей воинских, служебных коллективов является одним из наиболее сложных и ответственных направлений в деятельности психологов, командиров и их заместителей по военно-политической работе в войсках национальной гвардии. На основе изучения настроений, эмоций, отношений в воинском, служебном коллективе создается оптимальный социально-психологический климат, поддерживается дисциплина и боевая готовность подразделения. Знание и сохранение коллективных взаимоотношений, настроения личного состава обеспечивает благоприятное и результативное решение служебно-боевых задач.

Изучение и управление воинским, служебным коллективом невозможно без наличия определенного плана и инструментов по улучшению взаимодействия внутри коллектива, понимания социально-психологических процессов в подразделении.

Решить данную задачу поможет методическое обеспечение, представляющее комплексное проведение тестирования, анкетирования в исследуемом подразделении, экспертные оценки командиров (начальников) о личном составе, тренинговые занятия направленные на улучшение социально-психологического климата в коллективе, коммуникативных качеств и внутригруппового взаимодействия, а также формирование доверия к сослуживцам. Осуществление данной работы будет полезно, как при формировании нового коллектива, так и в ситуациях ухудшения межличностных взаимоотношений между военнослужащими, сотрудниками в устоявшемся воинском, служебном коллективе.

**Ключевые слова:** коллектив, социально-психологические особенности, взаимоотношения, деятельность, исследование, подразделение, тренинг

---

**Для цитирования:** Маклачков Е. А., Кузнецова А. В. Методическое обеспечение изучения социально-психологических особенностей воинских, служебных коллективов // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2022. № 2 (19). С. 76–84. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2022/06/014.pdf>. EDN: PBWOWG.

---

## SOCIAL PSYCHOLOGY, POLITICAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Original article

### METHODOLOGICAL SUPPORT FOR THE STUDY OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF MILITARY, SERVICE TEAMS

**Egor A. Maklachkov<sup>1</sup>, Alla V. Kuznetsova<sup>2</sup>**

<sup>1, 2</sup> Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops  
of the Russian Federation, Saint-Petersburg, Russia

<sup>1</sup> [ajax23@rambler.ru](mailto:ajax23@rambler.ru)

<sup>2</sup> [kuznetsovaalla24@mail.ru](mailto:kuznetsovaalla24@mail.ru)

**Abstract.** The study of the peculiarities of military, service teams is one of the most difficult and responsible areas in the activities of psychologists, commanders and their deputies on military-political work in the troops of the National Guard. Based on the study of moods, emotions, relationships in the military, service team, an optimal socio-psychological climate is created, discipline and combat readiness of the unit are maintained. Knowledge and preservation of collective relations, mood of personnel ensures a favorable and effective solution of service and combat missions.

The study and management of a military, service team is impossible without the presence of a certain plan and tools to improve interaction within the team, understanding the socio-psychological processes in the unit.

This task will be solved by methodological support representing the comprehensive testing, questionnaires in the study unit, expert assessments of commanders (chiefs) on personnel, training sessions aimed at improving social and psychological climate in the team, communication qualities and intra-group interaction, as well as the formation of trust in colleagues. The implementation of this work will be useful both in the formation of a new team and in situations of deterioration of interpersonal relations between military personnel, employees in an established military, service team.

**Keywords:** team, social and psychological features, relationships, activities, research, subdivision, training

---

**For citation:** Maklachkov E. A., Kuznetsova A. V. Methodological support for the study of socio-psychological characteristics of military, service teams. *Vestnik Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2022;2(19): 76–84. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2022/06/014.pdf>. EDN: PBWOWG.

---

© Маклачков Е.А., Кузнецова А.В., 2022

## Введение

В условиях современного времени обеспечение целостности и защиты государства является одной из важных и ответственных задач, выполнение которой невозможно без согласованных действий всего воинского, служебного коллектива. На первый план выходит понимание своей роли каждым членом коллектива. Решением данной задачи выступает плановое изучение групповых и личных качеств военнослужащих, сотрудников, своевременное разъяснение необходимости уважительного отношения к сослуживцам, своей деятельности, а также формирование профессиональной идентичности со своим воинским, служебным коллективом.

Для понимания смысла понятия «коллектив» рассмотрим его определение. С точки зрения педагогической науки, «коллектив рассматривается как группа людей, взаимно влияющих друг на друга и связанных между собой общностью социально-обусловленных целей, интересов, потребностей, норм и правил поведения, совместно выполняемой деятельностью, единством воли, выражаемой руководством, в силу этого достигающего более высокого уровня развития, чем простая группа» [2, с. 38].

В рамках психологического изучения «коллектив понимается как «группа, где межличностные отношения опосредствованы общественно ценным и личностно-значимым содержанием совместной деятельности. В коллективе, в качестве определяющих, выступают взаимодействия и взаи-

моотношения людей, опосредствованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности, т. е. ее реальным содержанием» [5, с. 172].

В контексте нашего исследования воинский, служебный коллектив рассматривается как «организационное объединение военнослужащих, сотрудников, под руководством командира (начальника), выполняющее общие служебно-боевые задачи и обладающее психологической устойчивостью, проявляющейся во взаимозаменяемости, взаимовыручке и взаимоподдержке».

## Основные положения

Создание коллектива обуславливает его развитие, посредством прохождения 4 основных этапов:

1. *Социальное единство* – начальный этап развития воинского, служебного коллектива, характеризующийся установлением первичных межличностных контактов для успешного взаимодействия и эффективного выполнения должностных обязанностей.

2. *Воинское, служебное товарищество* – выступает как процесс, устанавливающий положительные взаимоотношения между военнослужащими, сотрудниками, формируя при этом стабильную структурную основу в подразделении, выраженную в коллективном мнении и настроении, дисциплинированности и привычках.

3. *Социальная зрелость* – рассматривается как состояние коллектива, при котором военнослужащие, сотрудники самостоятельно понимают свою роль и место, опти-

мально применяют свои компетенции (знания, умения, навыки) в практической деятельности, готовы поддержать сослуживцев в трудную минуту, предъявляют к себе высокие требования и продолжают личное развитие в профессиональной деятельности.

4. *Самоорганизация* – отражает состояние коллектива, при котором подчиненные в полной мере понимают требования командира (начальника) и воспринимают их как свои собственные. В коллективе, достигшем данного этапа, преобладает благоприятный социально-психологический климат, положительно влияющий на развитие личности военнослужащего, сотрудника и создающий условия для осуществления группового контроля, за выполнением профессиональных задач, а также норм и правил поведения.

В целях оптимального и своевременного изучения особенностей воинского, служебного коллектива необходимо рассмотреть его психологическую структуру (рисунок 1).

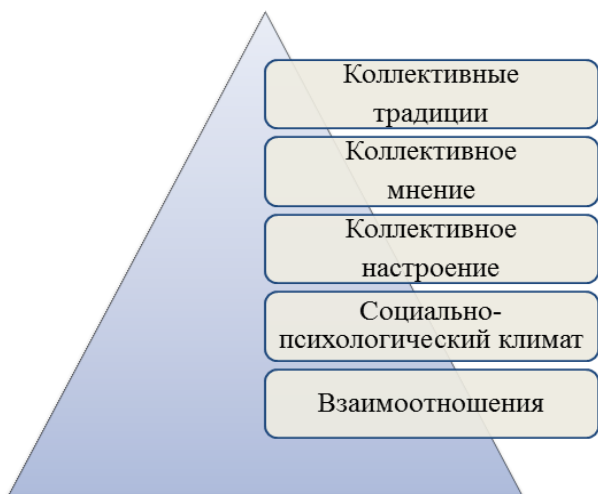


Рисунок 1 – Психологическая структура воинского, служебного коллектива

Figure 1 – Psychological structure of the military, service team

*Взаимоотношения* – связи между несколькими военнослужащими, сотрудниками, основанные на симпатии или антипатии, сочувствии, сопереживании, конфликтном взаимодействии или благоприятном сотрудничестве в рамках выполнения совместной деятельности. При помощи взаимоотношений происходит обмен информации, передача профессионального опыта, удовлетворение потребностей в общении, согласованные действия для решения единой задачи.

*Социально-психологический климат* – состояние коллектива, демонстрирующее осознание общих целей и задач подразделения, удовлетворенности службой, приня-

тие групповых ценностей, выражающихся в неофициальных отношениях, складывающихся между военнослужащими, сотрудниками.

*Коллективное настроение* – совместное переживание личных и групповых событий, схожее эмоциональное состояние, которое характеризует весь коллектив или его часть в течение определенного времени и влияет на жизнедеятельность подразделения.

*Коллективное мнение* – единая позиция военнослужащих, сотрудников, выражающаяся в общем мнении, представлении, оценке и отношении к наиболее значимым событиям, явлениям, затрагивающим жизнь подразделения или отдельных членов коллектива, что в совокупности реализуется на практике, обеспечивая слаженность, организованность и дисциплину.

*Коллективные традиции* – установленные в коллективе определенные действия и отношения, соблюдение которых регулирует поведение и общение военнослужащих, сотрудников, выступая предпосылкой к формированию корпоративной этики.

Несмотря на довольно простую психологическую структуру воинского, служебного коллектива, внутригрупповые процессы не всегда лежат на поверхности и видны невооруженным взглядом даже опытному командиру. Следствием незнания социально-психологических особенностей подразделения может стать низкая эффективность управления.

Практика показывает, что в повседневной жизни войск далеко не все командиры (начальники) стремятся детально разобраться и учесть психологические особенности, динамику складывающихся личностных взаимоотношений и, как правило, ошибочно считают их менее значимыми по сравнению со служебными отношениями. Между тем характер личностных взаимоотношений остается важным и нуждается в пристальном внимании и систематическом управлении.

Сплочение коллектива достигается при помощи использования групповой психологии, характеризующей потенциал подразделения, объединенного общими взглядами, ценностями и позициями, направленными на эффективное решение служебно-боевых задач. Обладание психологическими знаниями о своих подчиненных поможет командиру (начальнику) рационально и эффективно использовать их в ходе выполнения служебной деятельности [1; 4].

Осуществляя работу по сплочению коллектива, пониманию внутригрупповых особенностей, улучшению коммуникативного взаимодействия и снижению конфликтов, следует обратиться за помощью к психоло-

гу, обладающему необходимыми знаниями, в целях изучения воинского, служебного коллектива и получения рекомендаций по использованию сильных сторон личности каждого военнослужащего, сотрудника [6; 7].

### **Материалы и методы**

Работа по исследованию социально-психологических особенностей воинских, служебных коллективов проводилась с подразделениями, выполняющими задачи по обеспечению общественной безопасности в ходе проведения 21-го чемпионата мира по футболу ФИФА и Петербургского международного экономического форума.

Методы исследования были выбраны, исходя из доступного времени и возможности получения полной информации:

– метод *опроса* предполагает изучение социально-психологических особенностей коллектива и процессов на основе анализа ответов опрашиваемых. Опрос можно проводить с помощью составленной анкеты или формализованной тестовой методики;

– метод *экспертных характеристик* осуществляется с помощью опроса экспертов, которыми зачастую являются непосредственные командиры (командир отделения, взвода, роты), с целью оценки определенных качеств у своих подчиненных для дальнейшего анализа и работы по корректировке поведения подчиненных;

– метод *беседы* проводился с военнослужащими, сотрудниками, имеющими конфликты и плохо адаптирующимися в новой обстановке. Целью данного метода становится получение информации, ответы на вопросы, волнующие членов коллектива, а также оказание воспитательного воздействия в целях поддержки благоприятных взаимоотношений и строгой дисциплины в подразделении;

– *социально-психологический тренинг* представляет собой форму обучения, включающую комплекс взаимосвязанных упражнений, ситуационно-ролевых игр, моделируемых проблемных ситуаций и групповых дискуссий, участвуя в которых военнослужащие, сотрудники приобретают знания, навыки и умения гармоничного общения.

### **Результаты**

Изучение социально-психологических особенностей воинского, служебного коллектива проводится по решению командира (начальника) подразделения в плановом или целевом порядке психологом воинской части (подразделения). Для проведения своевременного и качественного изучения коллектива командиры (начальники) предоставляют информацию о штатной структуре подразделения, социально-демографических характеристиках, эффективности служебной дея-

тельности коллектива, соблюдении подчиненными дисциплины и законности, особенностях сложившейся обстановки. Изучение проходит поэтапно:

1. *Подготовка стимульного материала*. Уяснение задачи, выбор методов и методик исследования, печать бланков.

2. *Проведение исследования*. Осуществление анкетирования, тестирования, опрос непосредственных командиров о своих подчиненных в виде заполнения формализованного бланка, групповая или индивидуальная беседа с военнослужащими, сотрудниками. Рекомендуется в ходе исследования осуществлять наблюдение за общением в коллективе, при проведении анкетирования (тестирования), как передают бланки, обращаются друг к другу, допускают шутки при всех в отношении определенного военнослужащего, сотрудника.

3. *Обработка результатов*. Анализ полученных данных, при необходимости уточнение информации у командиров (начальников). Подготовка аналитической справки.

4. *Общая оценка социально-психологических особенностей воинского, служебного коллектива*. Предоставление аналитической справки с выводами и рекомендациями командиру (начальнику). Определение военнослужащих, сотрудников, нуждающихся в психологической помощи для проведения с ними последующей работы.

Перед проведением исследования рекомендуется организовать занятие с непосредственными командирами (начальниками) (командир отделения, взвода, роты) и провести среди них экспертный опрос, для оценки своих подчиненных. Для объективного экспертного опроса рекомендуется не менее 3 командиров (начальников). Бланк экспертного опроса представлен на рисунке 2.

Подобрать качества можно самостоятельно, в зависимости от целей исследования. Целью нашего изучения было определение возможностей военнослужащих, сотрудников быстро адаптироваться к новым условиям, вносить положительное настроение в коллектив и качественно выполнять служебно-боевые задачи. Рассмотрим подробно качества, представленные в экспертном опросе:

– *адаптационные способности* – качество, характеризующее насколько быстро военнослужащий, сотрудник сможет привыкнуть к новым условиям деятельности и отношений в коллективе;

– *лидерские качества* – способность взять на себя ответственность за порученное де-

№	В/з в	ФИО	Адаптивные способности к новым условиям					Лидерские качества (способность влиять на себя, командование, руководить д.с)					Познавательные способности (уровень интеллекта, грамотность, образованность)					Коммуникативные способности (облигатность, безобидность)					Исполнительность (ответственность, добросовестное отношение к задаче, призыв)					Психологическая устойчивость (уровень стрессоустойчивости, адекватное поведение)					Агрессивность (оффорзетность, негативная реакция на сыр жалоба)					Склонность к обману (лицемерие, двуличность, не держит слово)					Мотивация к службе (убеде)					Примечание
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
1.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
2.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
3.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
4.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
5.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
6.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
7.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
8.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
9.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
10.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
11.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
12.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
13.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
14.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
15.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
16.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
17.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
18.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
19.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
20.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
21.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
22.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
23.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
24.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
25.	ряд.		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											

В/звание, должность оценивающего лица, ФИО

Рисунок 2 – Бланк экспертного опроса о развитии качеств личности подчинённых

Figure 2 – Expert survey form on the development of personality qualities of subordinates

ло, руководить личным составом;

- *познавательные способности* – уровень интеллекта, грамотность, образованность;
- *коммуникативные способности* – умение строить общение с окружающими, бесконфликтность;
- *исполнительность* – ответственность, добросовестное отношение к задаче, приказу;
- *психологическая устойчивость* – уравновешенность, адекватное поведение;
- *агрессивность* – конфликтность, негативная реакция на окружающих, пререкание с командиром (начальником);
- *склонность к обману* – лицемерие, двуличность, нечестность и ложь ради собственной выгоды;
- *мотивация к службе* – стремление добросовестно выполнять служебные обязанности, развиваться в профессиональной деятельности.

Кроме перечисленных качеств, на обратной стороне бланка, была предоставлена возможность написать о личностных особенностях подчиненных. В большей степени здесь акцентируется внимание на недостатках в целях проведения индивидуальной психологической работы и корректировке поведения военнослужащих, сотрудников.

В зависимости от цели исследования разрабатывается анкета в произвольной форме. Вопросы должны формулироваться на

понятном языке без использования сложной терминологии. Общее время, затрачиваемое на проведение опроса, варьируется в довольно больших пределах. Нежелательно создавать слишком объемные анкеты и нагружать их большим количеством вопросов и таблиц. Стоит учитывать, что оптимальное время анкетирования, когда человек способен вдумчиво отвечать на вопросы, не должно превышать 30–40 минут. Для получения объективных сведений анкетный опрос рекомендуется проводить анонимно [3]. При этом стоит отметить, что полученные данные смогут показать общие тенденции и возможные трудности, с которыми сталкиваются военнослужащие, сотрудники. В целях конкретизации отношений в коллективе, следующим мероприятием является тестирование личного состава.

Рассмотрим тестовые методики, примененные в исследовании.

«Методика оценки делового и эмоционального лидерства» (Р. Л. Кричевский) – предназначена для выявления лидерства военнослужащих, сотрудников коллектива в двух сферах жизнедеятельности: эмоциональной – вклад каждого члена коллектива в психологическую атмосферу группы; деловой – вклад каждого члена коллектива в совместную деятельность группы.

После окончания тестирования производится подсчет бланков, позволяющий изучить

рейтинг каждого военнослужащего, сотрудника по «деловому» и «эмоциональному» показателю. Данная методика позволяет определить неформальных лидеров, аутсайдеров, понять степень взаимоотношений в подразделении и рейтинг каждого военнослужащего, сотрудника (рисунок 3).

сотрудника, выявление степени идентификации целей коллектива с целями и установками его членов. По результатам опроса можно судить о степени сплоченности группы (коллектива в целом). Исходя из полученных данных, сплоченность в 4 взводе определена ниже среднего уровня, в то время как у

№	Оцениваемый	22	17	11	23	18	10	2	1	3	8	21	20	12	7	19	16	15	13	14	9	5	25	24	4	6	ДЛ	Pr	
22	ФНО	х	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	0	2	2	2	1	1	2	2	-1	68,8	1	
17		0	х	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	-2	64,6	2,5		
11		0	2	х	0	2	1	1	2	1	1	1	2	0	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	0	64,6	2,5	
23		1	2	1	х	2	1	2	2	1	1	2	0	0	1	-1	1	2	1	2	2	0	2	2	2	-1	58,3	5	
18		1	2	1	0	х	2	0	2	1	2	2	1	0	1	2	1	1	2	1	2	0	2	2	2	-2	58,3	5	
10		0	2	1	1	2	х	2	2	1	2	1	1	1	1	-1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	-1	58,3	5	
2		0	1	2	1	0	1	х	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	56,2	7,5	
1		1	2	1	2	0	1	х	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	-2	56,2	7,5
3		1	2	1	1	2	1	2	2	х	2	2	-1	1	1	-1	0	1	1	2	2	-1	2	2	2	-1	54,2	9	
8		1	1	1	1	2	1	1	2	1	х	0	2	1	1	2	1	0	0	2	1	1	1	2	2	-2	52,1	10	
21		0	2	1	1	0	1	1	1	0	х	1	1	1	-1	1	1	1	2	1	0	2	2	2	0	0	45,8	12	
20		-1	2	0	0	1	0	2	2	0	1	0	х	1	1	1	-1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	45,8	12	
12		-1	1	-1	0	1	1	2	2	0	1	1	1	х	1	0	1	1	0	1	1	2	2	2	2	1	45,8	12	
7		0	2	1	0	1	0	1	1	0	2	1	1	1	х	2	0	1	0	2	1	1	1	2	2	-2	43,8	14	
19		-1	2	2	0	1	-2	2	1	-1	0	1	1	-1	2	х	1	0	2	2	2	1	0	2	2	-2	35,4	15	
16		-1	0	-1	0	1	2	1	1	1	1	2	0	0	1	-1	х	1	1	1	0	-1	2	2	2	1	33,3	16	
15		-1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	-1	х	0	2	1	0	2	2	1	1	1	29,2	17,5	
13		0	2	1	0	2	0	2	2	1	0	0	2	-2	1	2	-2	-2	х	0	2	0	0	2	2	-1	29,2	17,5	
14		-1	1	0	-1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	2	2	2	27,1	19	
9		-1	1	0	-1	-1	1	0	2	1	0	1	1	0	1	0	-1	0	1	1	х	0	2	2	2	0	25	20,5	
5		0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	-1	0	0	1	1	0	х	1	2	2	0	25	20,5	
25		0	1	0	0	-1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	-1	0	1	1	2	0	0	х	2	2	2	22,9	22	
24	0	0	-1	0	-1	1	-1	0	0	1	-1	0	1	-1	-1	0	1	1	-1	-1	1	х	2	2	2	21,1	23		
4	-1	1	-1	-1	-2	-1	0	1	0	0	-1	-1	0	1	-2	-1	0	0	2	1	1	0	2	х	1	-2,1	24		
6	-2	1	-1	-1	-2	0	-1	0	1	1	1	-1	-1	1	-2	-2	1	0	1	-1	0	1	2	1	х	-6,2	25		

Рисунок 3 – Рейтинг опрашиваемых военнослужащих, сотрудников

Figure 3 – Rating of military personnel interviewed, employees

Проведение «Методики оценки делового и эмоционального лидерства» позволяет определить психологическую совместимость в подразделении. На рисунке 4 видно, что среди всех подразделений в 4 взводе самые низкие показатели, что предполагает установление конкретных причин, проведение дальнейших воспитательных и психологических мероприятий с данным подразделением.

других подразделений сплоченность находится на уровне выше среднего и высоком уровне (рисунок 5).



Рисунок 4 – Определение психологической совместимости в подразделении

Figure 4 – Definition of psychological compatibility in the division

«Методика оценки привлекательности коллектива» (К. Сижор) – предназначена для оценки привлекательности коллектива подразделения для каждого военнослужащего,

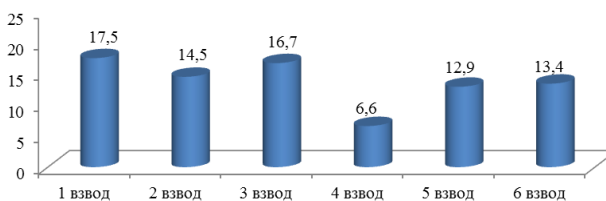


Рисунок 5 – Уровень сплоченности в подразделениях

Figure 5 – Level of cohesion in units

Таким образом, проведя тестирование личного состава, можно определить подразделения, которые нуждаются в дополнительном контроле со стороны должностных лиц и проведении дополнительных психологических мероприятиях. Для установления причин, снижающих социально-психологический климат и являющихся источниками негативного взаимодействия, рекомендуется провести индивидуальные беседы с военнослужащими, сотрудниками. В ситуациях, когда коллектив впервые сформирован или существует много военнослужащих, сотрудников, на которых нет информации, рекомендуется проводить индивидуальные беседы с фиксированием биографических данных в специ-

альной формализованной таблице (рисунок 6).

служебной деятельности;

– социализация показывает, кем воспитаны

Рисунок 6 – Таблица изучения биографических данных

Figure 6 – Background Study Table

Фиксирование индивидуально-психологических особенностей военнослужащих, сотрудников способствует сохранению и систематизации данных и дает возможность построения социально-психологического портрета личности для корректного прогноза адаптации и успешности в профессиональной и служебной деятельности. Также в таблице можно фиксировать информацию, полученную от командиров (начальников) и сослуживцев военнослужащего, сотрудника, особенности поведения в различных ситуациях.

На примере данной таблицы рассмотрим основные пункты, дающие наиболее полную информацию для создания социально-психологического портрета:

– национальность помогает понять особенности темперамента, мышления, проявление эмоций (чувств), воли, формы общения и поведения внутри коллектива, взаимодействия с сослуживцами;

– мотивация включает в себя преобладающие потребности, жизненные цели и интересы, убеждения и склонности, ценностные ориентации и идеалы, которые проявляются в положительном отношении к военно-профессиональной (профессиональной) и

вался, семейное положение, школа, высшее или профессиональное (специальное) образование, успеваемость как критерий способности к обучению;

– среда развития отражает информацию о месте жительства, учебы, работы (службы), особенности взаимодействия и коммуникации в учебных и трудовых коллективах, учитываются также перемещения по различным регионам и странам;

– любимые занятия, увлечения (хобби) помогают определить характер человека, его душевное и эмоциональное состояние;

– проблемы со здоровьем накладывают отпечаток на особенности развития личности;

– наличие среди родных (близких), друзей лиц имеющих признаки отклоняющегося поведения, склонных к совершению противоправных деяний, имеющих опыт совершения суицидальных действий, опыт употребления наркотических средств и психотропных веществ позволяет понять сферу значимых событий и круг социального окружения.

Представленная таблица может использоваться как «шпаргалка» при проведении беседы. Для получения ценной информации необходимо строить беседу с опорой на известные факты из документов, анкет и

автобиографии. Пункты таблицы возможно менять в зависимости от условий исследования и количества времени.

В структурированной беседе раскрывается сфера переживаний и выясняется отношение к событиям в жизни, повлиявшим на развитие личности военнослужащего, сотрудника. Беседа проводится индивидуально, «с глазу на глаз». В ситуациях если военнослужащий, сотрудник неохотно идет на контакт, следует задавать наводящие вопросы, опираясь на пункты таблицы. При этом не следует проводить беседу в форме «допроса», когда задаются исключительно вопросы и диалог не поддерживается.

Для формирования здорового социально-психологического климата, благоприятных взаимоотношений и сохранения здоровья военнослужащих, сотрудников проводится групповая работа в виде социально-психологического тренинга. В целях качественного проведения занятий состав группы должен быть примерно 15–18 человек. Это обеспечивает охват всех военнослужащих, сотрудников, учет их психологических и физических возможностей, потребностей и привычек. Проводить социально-психологический тренинг рекомендуется в среднем 4–5 сеансов. Время, отводимое на занятие, составляет от 1 до 4 часов. Перерывы между занятиями должны составлять не менее двух-трех дней. В случае работы с группой, сформированной для выполнения конкретной задачи (караул, наряд на службу) тренинг целесообразно проводить перед выполнением задачи за несколько дней, и в этом случае работа может быть более насыщенной, но при этом менее продолжительной.

Рассчитывать на мгновенные изменения в группе не имеет смысла. Работа требует внимания и кропотливости со стороны руководителя. Проведение устного опроса после каждого тренинга позволяет оценить правильность выбранного направления и силу интенсивности работы. Как правило, актуальным результатом является ощущение

комфорта и свободы общения в группе. Совместное выполнение задач в тренинге способствует устранению возможной напряженности в отношениях между членами группы, результатом чего, в свою очередь, является более продуктивная работа воинского, служебного коллектива в повседневной жизнедеятельности и при решении служебно-боевых задач.

#### **Заключение**

В условиях выполнения деятельности, требующей от военнослужащих, сотрудников стрессоустойчивости, возможности оптимально оценить свои возможности, применить знания на практике и быть примером для окружающих, изучение социально-психологических особенностей коллектива является одной из ведущих задач командиров и офицеров структур по военно-политической работе. Понимание сущности, динамики и социально-психологических особенностей формирования коллектива поможет правильно организовать деятельность подразделения, создать оптимальный уровень доверия среди командиров и подчиненных, равных по должности с учетом индивидуальных способностей, возможностей военнослужащих, сотрудников и направить их совместный труд на эффективное решение служебно-боевых задач.

Предложенное методическое обеспечение позволит в короткий срок провести анализ причин, ухудшающих взаимоотношения в коллективе и провести мероприятия, направленные на улучшение социально-психологического климата в подразделении. Проводя анализ полученных данных, стоит обратить внимание на основные причины отрицательных связей в коллективе для принятия мер организационного, социального и психологического характера. При этом не стоит акцентировать свое внимание на более жестком характере взаимоотношений, который может повлечь еще большее угнетение в коллективе и снизить воинскую, служебную дисциплину.

#### **Список источников**

1. Алексеев К. А. Рекомендации младшим командирам по социально-психологическому сопровождению служебно-боевой деятельности внутренних войск МВД России: практическое пособие / К. А. Алексеев, В. А. Гнездилов, А. И. Лаптева [и др.]. СПб. : Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск МВД России, 2016. 81 с.
2. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. М. : Academia, 2005. 173 с.
3. Маклачков Е. А. Алгоритм обработки данных социально-психологических исследований воинских и служебных коллективов с помощью автоматизированных программ / Е. А. Маклачков, А. А. Чекунов, С. В. Ходосовцев // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2021. № 1. С. 74–80.



4. Мартыанов Н. В. Рефлексия как предпосылка сплоченности воинского коллектива // Войска национальной гвардии Российской Федерации: история и современность. Новосибирск : НВИ войск национальной гвардии. 2021. С. 43–45.
5. Социально-психологическая работа во внутренних войсках МВД России / Под ред. С. С. Топчего. М. : На боевом посту, 2004. 387 с.
6. Хабибулин Р. Г. О роли психолога военного вуза в работе по сплочению курсантских коллективов / Р. Г. Хабибулин, Н. В. Хабибулина // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2020. № 3. С. 147–149.
7. Brooks S. K., Dunn R., Amlot R., Rubin G. J., Greenberg N. Protecting the psychological well-being of staff exposed to disaster or emergency at work: a qualitative study // BMC Psychol. 2019. Vol. 7. № 78.

## References

1. Alekseev K. A., Gnezdilov V. A., Lapteva A. I. *Rekomendacii mladshim komandiram po social'no-psihologicheskomu soprovozhdeniyu sluzhebno-boevoy deyatel'nosti vnutrennih vojsk MVD Rossii*. Saint-Petersburg: Sankt-Peterburgskij voennyj institut vnutrennih vojsk MVD Rossii; 2016. (In Russ.).
2. Kodzhaspirova G. M., Kodzhaspirov A. Y. *Pedagogicheskij slovar'*. Moscow: Academia; 2005. (In Russ.).
3. Maklachkov E. A., Chekunov A. A., Hodosovcev S. V. Algoritm obrabotki dannyh social'no-psihologicheskikh issledovaniy voinskih i sluzhebnyh kolektivov s pomoshch'yu avtomatizirovannyh program. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2021;1: 74–80. (In Russ.).
4. Mart'yanov N. V. Reflection as a prerequisite for the cohesion of the military team. In: *Troops of the National Guard of the Russian Federation: history and modernity*. Novosibirsk: NVI of the National Guard Troops; 2021. p. 43–45. (In Russ.).
5. Topchij S. S. (eds.) *Social'no-psihologicheskaya rabota vo vnutrennih vojskakh MVD Rossii*. Moscow: Na boevom postu; 2004. (In Russ.).
6. Habibulin R. G., Habibulina N. V. On the role of a psychologist of a military university in the work of uniting cadet teams. *Actual problems of the humanities and socio-economic sciences*. 2020;3: 147–149. (In Russ.).
7. Brooks S. K., Dunn R., Amlot R., Rubin G. J., Greenberg N. Protecting the psychological wellbeing of staff exposed to disaster or emergency at work: a qualitative study. *BMC Psychol*. 2019; Vol. 7. No 78.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 06.05.2022;  
одобрена после рецензирования 11.06.2022;  
принята к публикации 23.06.2022.

The article was submitted 06.05.2022;  
approved after reviewing 11.06.2022;  
accepted for publication 23.06.2022.