

*О.В. СМАГИН, П.Л. ЛАЗУКИН,  
А.В. НОВИКОВ, Е.Ф. ПОДСОБЛЯЕВ*

ВОЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ  
РАБОТА  
В ВООРУЖЁННЫХ СИЛАХ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.  
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА  
С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ

Учебное пособие

Санкт-Петербург  
Издательство БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова  
2023

ББК 68.44я73  
В63

**В63** **Военно-политическая работа в Вооружённых Силах Российской Федерации. Индивидуальная работа с военнослужащими: учебное пособие / О.В. Смагин, П.Л. Лазукин, А.В. Новиков, Е.Ф. Подсобляев. – Санкт-Петербург: Изд-во БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова, 2023. – 53 с.**

Раскрыты сущность, содержание и организация индивидуальной работы с личным составом подразделения, методика работы с различными категориями личного состава.

Предназначено для студентов Военного учебного центра при БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова, а также для преподавателей, аспирантов и соискателей, офицеров, организующих военно-политическую работу.

**ББК 68.44я73**

Р е ц е н з е н т зам. нач. каф. ВМФ ВУЦ при БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова, капитан 2-го ранга, канд. воен. наук *В.Ю. Валов*

*Утверждено  
редакционно-издательским  
советом университета*

© Изд-во БГТУ «ВОЕНМЕХ»  
им. Д.Ф. Устинова, 2023  
© Авторы, 2023

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема активизации индивидуальной работы с военнослужащими всегда была практически значимой, а в период крупных общественных изменений в стране и модернизации Вооруженных Сил Российской Федерации, Военно-Морского Флота она приобрела особую актуальность.

Цель индивидуального воспитания заключается в укреплении положительных качеств и коррекции недостатков военнослужащего. По словам блестящего русского полководца Александра Васильевича Суворова, цель воспитательного процесса заключается в том, чтобы «всякой при всяком случае» был «бодр, смел, мужествен и на себя надежен».

В соответствии с требованиями приказа Министра обороны РФ от 28 декабря 2021 г. № 803 «Об утверждении руководства по организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» индивидуальные формы военно-политической работы (формы индивидуальной работы) организуются и осуществляются в целях постоянного всестороннего изучения, учета и совершенствования морально-политических и психологических качеств личного состава.

Индивидуальная работа – это система целенаправленного психолого-педагогического воздействия на сознание, чувства и поведение военнослужащего с максимальным учетом возрастных, социальных, психологических и других особенностей личности, условий службы, быта и отдыха.

Индивидуальная работа проводится на научной основе – имеет свои цели, задачи, формы и методы, этапы проведения и организуется в соответствии с принципами.

Организация индивидуальной работы на корабле, в подразделении включает в себя целый комплекс мероприятий, проводимых командиром и его заместителем по военно-политической работе. Результаты психологического изучения военнослужащих и воинских коллективов ока-

жут большую помощь командирам и начальникам в организации военно-политической работы с личным составом.

Сущность индивидуальной работы заключается в применении определенных средств воздействия на конкретного подчиненного. Индивидуальная работа строится на межличностном общении воспитателя и воспитуемого, их непосредственном взаимодействии. Это требует от командира (начальника) проявлять избирательность в методах индивидуальной работы в соответствии с социальными, психологическими, физиологическими особенностями каждого подчиненного, а также учитывать роль подчиненного в подразделении, его авторитет, личные притязания и ценностные ориентиры.

## **1. Сущность и содержание индивидуальной работы с личным составом подразделения**

Индивидуальную работу с личным составом проводят все командиры (начальники):

- с солдатами (матросами) – командиры отделений, командиры взводов и их заместители, заместители командиров рот (и их равных) по военно-политической работе;
- с сержантами (старшинами) – командиры рот (им равных) и их заместители;
- с командирами взводов – командиры батальонов (им равных) и их заместители;
- с командирами рот, батальонов и их заместителями – командиры полков и их заместители.

Важные моменты в индивидуальной работе:

1. Каждый офицер, возглавляющий определенную структуру воинского организма, акцентирует внимание на конкретных военнослужащих, непосредственно подчиненных ему по службе.

2. Индивидуальное воспитание не даст положительных результатов, если в части (на корабле) не будет соблюдаться уставной порядок, распорядок дня, если военнослужащие не будут выполнять свои должностные обязанности в полном объеме; если во взаимоотношениях не будут преобладать уважение человеческого достоинства и доброжелательность.

3. Индивидуальная работа необходима всем военнослужащим вне зависимости от воинского звания, занимаемой должности, отношения к службе и поведения.

Действенность военно-политической работы в воинском коллективе во многом зависит от глубокого знания людей. Поэтому одно из основных направлений в деятельности руководителя коллектива, его заместителя по военно-политической работе – обучение командиров всех степеней, в том числе мичманов (прапорщиков) и старшин (сержантов) практике всестороннего изучения подчиненных и применению различных эффективных форм индивидуального воспитательного воздействия.

Индивидуальная работа с подчиненным личным составом учитывается должностными лицами в журналах индивидуально-воспитательной работы, в которых целесообразно отражать следующее:

- полные биографические данные военнослужащего;
- состав семьи (ФИО членов семьи и даты их рождения, места работы (учебы));
- место жительства и условия (собственная квартира, общежитие, съемное жильё и т.д.);
- состояние здоровья (хронические заболевания, перенесенные хирургические операции и т.д.);
- взаимоотношения в семье;
- отношение к религии (вероисповедание, степень религиозности);
- увлечения (спорт, искусство, литература и др.);
- планы на будущее;
- участие в общественной работе;
- отношение к военной службе;
- взаимоотношения с сослуживцами;
- результаты изучения личности военнослужащего (наблюдение, учет и обобщение мнений сослуживцев, родственников);
- тематику проводимых бесед и краткие выводы.

Характерные недостатки при организации и проведении индивидуальной работы:

- отсутствие учета психологических особенностей военнослужащих, требующих индивидуального подхода и персонального воспитательного воздействия;
- сосредоточение воспитательного воздействия на недисциплинированных и отстающих военнослужащих, что снижает воспитательное воздействие на воинский коллектив в целом.

Кроме того, индивидуальное воздействие на военнослужащего со стороны командиров, органов по военно-политической работе часто

осуществляется после совершения им какого-либо дисциплинарного проступка, что в корне неверно.

Бывает, что изучение личности военнослужащего ограничивается лишь знанием его биографических данных. Однако изучать человека необходимо в процессе всей воинской деятельности, с учетом его поведения и общения, выполняя при этом другую немаловажную задачу: формировать сплоченный коллектив.

Рассматривая содержание индивидуальной работы как совокупность последовательных воспитательных мер воздействия командиров (начальников) на подчиненных, необходимо выделить четыре основных этапа в системе организации и проведения индивидуальной работы:

1. Изучение индивидуальных особенностей и личностных качеств военнослужащего, его сильных и слабых сторон.

2. Практическое осуществление мер, направленных на формирование высоких морально-политических и психологических качеств военнослужащего.

3. Выбор оптимальных форм, методов и приемов психолого-педагогического воздействия.

4. Систематический анализ достигнутых результатов индивидуального воздействия, корректировка используемых методов и приемов.

Основой повышения эффективности индивидуальной работы служит ее продуманное планирование, которое придает этой работе целенаправленность, позволяет видеть результаты и перспективу. Планирование не должно сводиться к простому перечислению фамилий лиц, с которыми необходимо провести индивидуальную работу. Оно должно включать в себя определенные целевые установки, главные направления индивидуальной работы в зависимости от стоящих перед подчиненными задач, прогнозирование ожидаемых результатов с указанием наиболее целесообразных форм и методов их достижения.

Индивидуальную работу необходимо организовывать с учетом индивидуально-психологических особенностей подчиненных и задач, стоящих перед подразделением, условий боевой учебы.

В ходе проведения индивидуальной работы командиры (начальники) решают следующие задачи:

- постоянное изучение индивидуальных качеств военнослужащего;

- воспитание у каждого подчиненного высоких морально-политических и психологических качеств и дисциплинированности;

- мобилизация военнослужащего на успешное решение задач боевой подготовки, службы войск и безопасности военной службы, повышения боевой готовности.

Диапазон приемов, применяемых в практике индивидуальной работы, значительно шире, и каждый командир должен помнить, что в ней нет универсальных рецептов и правил. Лучшее средство воздействия на личность – чуткость, заинтересованность, искренняя забота.

Основные формы индивидуальной работы: индивидуальная беседа; индивидуальная помощь; наставничество; постановка индивидуальных заданий и поручений; персональная оценка.

Успеха в воспитании подчиненных достигает тот руководитель, который ведет работу с людьми системно, проявляет инициативу, активность, творчество и применяет все названные формы индивидуального воспитательного воздействия.

Индивидуальное воздействие включает такие средства, как выпуск боевых листков, листов-молний, фотогазет, бюллетеней. Особо следует сказать о публикациях в газетах, посвященных отличившимся военнослужащим. Эти материалы должны обязательно высылаться на их родину.

В стенной печати публикуются поздравления с важными событиями в жизни военнослужащих, фотографии с ветеранами войны и труда, знаменитыми людьми, у развернутого Боевого знамени воинской части, сообщается информация о чествовании на собраниях, вечерах, о вручении переходящих призов и вымпелов, выступлении перед товарищами по обмену передовым опытом и т.п.

Особую роль играют личные наблюдения в ходе боевой учебы и повседневной деятельности, при несении службы в наряде. Особенно важен мониторинг поведения и действий военнослужащих с элементами отклоняющегося поведения. Практикуется анализ полученных оценок при подведении итогов боевой подготовки и воинской дисциплины, непосредственно в ходе проведения занятий. Изучаются мнения и отзывы командиров (начальников) и сослуживцев. За вновь прибывшим в воинский коллектив необходимо закрепить наиболее подготовленного и дисциплинированного военнослужащего в качестве наставника. Важно поощрять подчиненных за успехи. В ходе бесед, собраний, подведения итогов и культурно-досуговых мероприятий следует приводить примеры добросовестного отношения к службе, успешного выполнения задач.

Поощрение оказывает положительное влияние только в том случае, если военнослужащий понимает, что он его действительно заслужил благодаря своей старательности и усердию. Заслуженная похвала побуждает к новым достижениям в служебной деятельности. Успехи конкретных военнослужащих целесообразно демонстрировать в наглядной агитации и в стенной печати («Экран соревнования», «Наши передовики», «Лучшие специалисты подразделения», «Бюллетень передового опыта», «Листок славы»).

В части, подразделении, на корабле должен широко использоваться такой мотивирующий прием индивидуальной работы, как ожидание лучших результатов, побуждающий военнослужащего к успешному выполнению служебных обязанностей. Сущность приема состоит в том, что командир (начальник) своим отношением к проблемному военнослужащему определенными действиями выражает уверенность в его возможности повысить результаты своей деятельности.

Опытные командиры (начальники) применяют и другой прием – достижение изменений в поведении военнослужащего не в результате прямого указания, а посредством промежуточного действия. Подчиненному может быть поставлено условие, выполнив которое он получает возможность удовлетворить свои потребности, желания. В этом случае у военнослужащего появляется новый мотив деятельности, совпадающий с его интересами и одновременно направленный на достижение намеченной командиром цели.

Применяется также прием выражения положительного отношения. Приветливая улыбка, дружеский жест воспринимаются подчиненным как поощрение авторитетного командира. Доброжелательное напоминание, замечание также дают положительный эффект.

Возможно использование и таких приемов:

- наглядный показ недостатков в деятельности военнослужащего через стенную печать;
- запрещение (относится к военнослужащим, проходящим военную службу по призыву), когда военнослужащего лишают какого-то удовольствия: возможности участвовать в интересном для него мероприятии, экскурсии, спортивном событии;
- просьба, обращенная к военнослужащему, которая, как правило, вызывает живой отклик, готовность прийти на помощь.

Командирам (начальникам) целесообразно использовать прием доверия к подчиненному. Доверие воодушевляет военнослужащего,



развивает чувство долга и ответственности, укрепляет дисциплину, организованность, инициативу, активность.

Важно давать своим подчиненным интересные, соответствующие его способностям поручения. Процесс исполнения должен быть увлекательным, посильным, в меру трудным, чтобы решение задачи вызывало нужные волевые усилия. При этом необходимо, чтобы военнослужащий увидел результаты своего труда.

Практикуется также прием упражнения. Его суть состоит в организации обстоятельств, требующих от военнослужащего правильных поступков, направленных на проявление черт характера, подлежащих корректировке. Многократное упражнение служит формированию намеченного нравственного качества.

К числу форм индивидуальной работы, применительно к проходящим военную службу по призыву, относятся:

- привлечение к общественной или спортивно-массовой работе;
- индивидуальное доведение и разъяснение положений Военной присяги, воинских уставов, статей об уголовной ответственности за воинские преступления;
- организация присутствия военнослужащего на судебном процессе или беседе с представителем военной прокуратуры.

Индивидуальная работа командира (начальника) с подчиненным предполагает комплексное использование следующих методов:

- наблюдение за поведением военнослужащего;
- изучение документов, результатов практической деятельности каждого военнослужащего;
- индивидуальная беседа;
- обобщение независимых характеристик.

Метод наблюдения предусматривает наличие четкой цели, детальную фиксацию результатов. При изучении индивидуальных особенностей военнослужащих применяется выборочное наблюдение, в ходе которого познаются определенные стороны, свойства и качества личности. Метод наблюдения представляет собой систематическое изучение действий, поступков, поведения в целом, отношения к службе и различным явлениям окружающей действительности с целью обнаружения и анализа фактов, характеризующих личностные качества военнослужащего. При этом выявляется его отношение к военной службе, моральные, психологические, организаторские, педагогические, коммуникативные, лидерские, эмоциональные, волевые и другие качества, имеющие значение для успешного прохождения военной службы.

Предметом наблюдения могут выступать межличностные контакты членов коллектива, подразделения: их количество, длительность, характер, активность, приспособление, инициатива, доминирование и другие показатели внутригруппового взаимодействия.

При определении отношения к военной службе следует обращать внимание на соблюдение норм и правил поведения, регламентированных уставами Вооруженных Сил Российской Федерации, на выполнение распорядка дня, функциональных обязанностей, на дисциплинированность, исполнительность, взаимоотношения с командирами.

О качествах характера, способностях военнослужащего и степени его нервно-психической устойчивости свидетельствуют действия в сложных и опасных ситуациях, требующих выдержки, самообладания и психологической закалки. Скорость, точность и качество выполнения различного рода нормативов и заданий по боевой и специальной подготовке дают возможность оценить уровень сформированности индивидуально-психологических качеств.

Особое внимание следует обратить на отклоняющееся поведение: развязность, раздражительность, вспыльчивость, нетерпеливость и суетливость, театральность, демонстративность, стеснительность, замкнутость, плаксивость, неловкость, угловатость и резкость движений, скованность позы, неудобную посадку, немотивированные движения руками и ногами, частое моргание, подергивание век и щек, закусывание губ, покраснение кожных покровов лица и шеи, повышенную потливость. Эти признаки свидетельствуют о той или иной степени выраженности нервно-психической неустойчивости военнослужащего, существенно затрудняющей нормальное прохождение военной службы. В таком случае военнослужащего следует проконсультировать у психолога воинской части.

Данные наблюдений фиксируются в журналах индивидуально-воспитательной работы.

Метод изучения документов, отражающих ход и результаты боевой подготовки, повседневной деятельности, воспитательной работы, дает возможность проанализировать за определенный период состояние боевой учебы, воинской дисциплины, других параметров воинского мастерства, степень сплоченности личного состава, сравнить полученные результаты с итогами прошлой деятельности воинской части, органа военного управления, отдельных военнослужащих и на этой основе выявить тенденции и внести коррективы в индивидуально-воспитательный процесс.

Метод индивидуальной беседы предусматривает личное общение с подчиненным и дает самые достоверные данные. При умелом проведении беседы можно выявить личностные переживания военнослужащего, его мнение о положении дел в воинском коллективе, о сослуживцах. Результаты беседы помогут составить «диагноз», на основе которого и строится индивидуальная работа с данным военнослужащим.

Суть метода обобщения независимых характеристик заключается в обобщении возможно большего числа сведений об изучаемом военнослужащем. Техника получения независимых характеристик разнообразна: устные беседы, экспертные оценки, письменные характеристики, анкеты, вопросники. Метод может быть нацелен на изучение отдельных качеств, способностей или личности в целом.

Особенности индивидуальной работы:

1. *С мичманами и старшинами по контракту.* Представители данной категории военнослужащих обладают определенным жизненным и служебным опытом, уверены в своих силах, ответственны в выполнении поставленных задач, умеют поставить себя в коллективе, стрессоустойчивы, способны принимать решения, имеют отчетливое стремление к самовыражению, проявляют целеустремленность. В то же время для них характерны приоритет личных интересов, превалирование материальных стимулов, самоуверенность, переоценка своих профессиональных качеств, пренебрежение укладом воинской службы, правилами воинского этикета, требованиями воинских уставов. Все это необходимо учитывать при организации индивидуальной работы с данной категорией военнослужащих. При этом можно условно выделить три этапа: отбор кандидатов на службу, адаптация и становление в коллективе, воспитание в процессе специальной и повседневной деятельности воинского коллектива.

Отбором кандидатов в мичманы и военнослужащих контрактной службы на должностях матросов и старшин в соответствии с действующим законодательством занимаются военные комиссариаты и организационно-мобилизационные управления округов и флотов. Призывные комиссии военкоматов и приемно-технические комиссии в округах (на флотах) изучают морально-психологические и деловые качества кандидатов. По прибытии в часть (на корабль) с ними проводятся индивидуальные беседы, тестирование, в ходе которых определяется уровень общего развития, оцениваются индивидуально-психологические качества; анализируются побудительные мотивы

поступления на службу, нужды и запросы. Дополнительно через органы внутренних дел уточняется степень законопослушности, выясняются проблемы «на гражданке», а также доводятся условия заключения контракта в части. Примерно по тем же направлениям проводится работа при отборе контрактников из числа лучших матросов и старшин, служащих в части по призыву. В результате делаются выводы о профпригодности каждого кандидата, его морально-психологической предрасположенности к службе. Позитивные или негативные выводы доводятся до командования и выносятся на заседание аттестационной комиссии, где решается вопрос о приеме кандидата на службу. В случае положительного решения комиссии командир подписывает контракт.

Второй этап совпадает по времени с периодом адаптации к условиям воинской службы и ввода в строй. Он мало отличается от общевоинской подготовки пополнения и не требует подробного анализа.

На третьем этапе решаются вопросы работы с личным составом, цель которой заключается в формировании и развитии личности мичмана и старшины по контракту как гражданина-патриота и как воина-профессионала, стремящегося к самосовершенствованию. Особенности организации индивидуальной работы обусловлены разнородностью этой категории по служебному и семейному положению, возрасту, жизненному опыту и т.д.; разным подходом к комплектованию подразделений.

Существуют как смешанные коллективы, так и подразделения, состоящие только из военнослужащих по контракту. В связи с этим встает необходимость решения дополнительных проблем, обусловленных возрастными различиями, отличиями в положении военнослужащих по призыву и по контракту и возникающими трениями на этой почве, отношениями между старшинами по контракту и старшинами по призыву и т.п.

Главная задача – воспитать данные категории военнослужащих, которые станут первыми помощниками офицеров и воспитателями рядового состава. С учетом решения этой задачи можно выделить ряд направлений:

- формирование и развитие у мичманов и старшин по контракту высоких военно-профессиональных качеств;
- патриотическое воспитание занимает ведущее место в работе с личным составом, так как формирует «полковой дух», преданность и любовь к своей части (кораблю), соединению, флоту, России;

- формирование и развитие положительной мотивации к воинской службе – этому способствует искренняя и реальная забота о подчиненных в социально-бытовой сфере, социально-правовая защита их самих и членов их семей. Учитывая присущее этой категории развитое чувство справедливости, при решении спорных вопросов необходимо уделять внимание их заявлениям и жалобам, своевременно реагировать на них и оперативно удовлетворять их нужды и запросы;

- морально-этическое воспитание – сложнейшая задача в воспитательном процессе, поскольку требует привития высоких нравственных ценностей: чести, достоинства, мужества. Индивидуальную работу в данном случае лучше проводить через коллектив, воспитывая при этом здоровый дух коллективизма и корпоративности, когда общественные интересы главенствуют над личными;

- правовое воспитание.

2. *Со старшинами по призыву.* Главная объективная трудность в деятельности старшин состоит в том, что им приходится обучать и воспитывать своих сверстников. С одной стороны, они военнослужащие по призыву, с другой – непосредственные командиры и начальники военнослужащих. Проводя индивидуальную работу с данной категорией военнослужащих, офицеру необходимо выявить, насколько старшина испытывает потребность в осуществлении своих командных функций в подразделении, насколько он авторитетен для своих подчиненных. Без налаживания уставных, но доверительных и доброжелательных отношений с младшими командирами проблематично преодолеть объективные трудности в деятельности старшин.

Индивидуальную работу со старшинами необходимо направить:

- на обучение их основам психолого-педагогической практики и овладение правовым минимумом;

- на повышение их авторитета и престижа среди подчиненных;

- на обеспечение личного примера младшего командира в воинской службе (в овладении специальностью, в выполнении учебно-боевых и спортивных нормативов, порядка и правил воинской дисциплины, распорядка дня, формы одежды);

- на повышение ответственности старшин путем использования приема «оказание личного доверия»;

- на использование моральных и материальных стимулов для поощрения лучших младших командиров и гласности в пропаганде их передового опыта.

В интересах воспитания старшин командиру целесообразно использовать практику индивидуального заслушивания младших командиров на советах старшин подразделения по вопросам их служебной деятельности. При должной организации работы советы старшин становятся истинной школой командирской учебы. Таким образом, желательно не только стремиться к изучению индивидуальных особенностей старшин, но и быть для них наставником.

3. *С неформальными лидерами.* Лидер (от *англ.* leader – ведущий) – член группы с наивысшим социометрическим статусом, за которым признается особая роль при принятии групповых решений и организации совместной деятельности.

В психологии приняты различные классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-организатор, лидер-программист, лидер-исполнитель);
- по сфере проявления активности (лидер универсальный, лидер ситуативный);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер, деловой лидер) и т.д.

Лидер бывает формальным (закрепленным юридически, назначенным) и неформальным (реально признаваемым коллективом).

Как правило, по итогам социально-психологического обследования пополнения и социометрического исследования после распределения молодых военнослужащих по подразделениям становится очевидным, кто из них обладает лидерскими качествами и кто впоследствии будет реально влиять на обстановку в коллективе.

«Неформал» с позитивными мотивационными установками на службу и сильной, подвижной, уравновешенной психикой – несомненный кандидат в старшины. Важно при отборе кандидатов в старшины назначить и закрепить юридически на командирские должности военнослужащих, реально признаваемых лидерами в воинском коллективе. Основная особенность индивидуальной работы с неформальным лидером состоит в том, что командир не должен оставлять без педагогического воздействия его устремления, особенно если они негативны и противоречат уставному порядку и правилам воинской службы. Работу с ним необходимо проводить в коллективе, опираясь на младших командиров и военнослужащих, пользующихся доверием неформальных лидеров.

Важно:

- направить энергию, деятельность неформального лидера на глубокое усвоение своей специальности и овладение смежными профессиями, поддерживая его устремления быть лучшим. Убедить его поддерживать младших командиров в сплочении коллектива, установлении порядка и справедливости, оказании помощи молодым военнослужащим;

- творчески, нешаблонно убеждать неформального лидера отрицательной направленности в ошибочности его представлений, действий, выводов. Лучшее убеждение – практическая работа, направленная на укрепление боевой готовности, повышение качества специальной деятельности, построенная на личном примере: «делай как я», а не «делай, как я сказал»;

- гласность в работе с неформалами негативной направленности. Если не удастся изменить отрицательное влияние неформального лидера, следует добиваться развенчания его авторитета в глазах сослуживцев в целях упорядочения взаимоотношений в коллективе на основе уставных, профессиональных и особенно патриотических ценностей воинской службы;

- если исчерпаны все формы и средства индивидуального и коллективного воздействия, необходимо изолировать неформального лидера от остального личного состава и создать в воинском коллективе атмосферу осуждения его действий и поступков сослуживцами.

4. *С военнослужащими-верующими, представителями различных конфессий.* Права военнослужащих-верующих регламентируются и защищены федеральным законом Российской Федерации № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях», принятом Государственной Думой 26 сентября 1997 г.

Переориентация общественного сознания в нашей стране от атеистического мировоззрения к религиозным духовным ценностям затрагивает и Вооруженные Силы. В частях и на кораблях все чаще встречаются военнослужащие, истинно верующие в Бога. Их право исповедовать ту или иную религию охраняется законом. Чтобы вера в Бога не мешала воинской службе, существуют следующие подходы.

Необходимо определить степень (глубину) религиозности каждого военнослужащего, считающего себя верующим, по следующим признакам: частота посещения храма, ношение и использование религиозной атрибутики, чтение религиозной литературы, у православных христиан – исполнение семи святы

таинств (крещение, миропомазание, причастие, покаяние, брак, елеосвящение, священство), регулярное совершение молитв, участие в религиозных праздниках и т.д. Важно изучить мотивы отношения верующих к выполнению воинского долга и воинскому коллективу.

Воспитательное воздействие необходимо направить на профилактику возникновения конфликтов на религиозной почве, а не на противодействие религиозному мировоззрению. По возможности, в дни религиозных праздников целесообразно верующему военнослужащему предоставить на несколько часов увольнение для посещения культовых учреждений и общения с духовными служителями и другими верующими или освободить его на это время от несения нарядов и хозяйственных работ. Такой подход исключит многие конфликты, возникающие на стыке интересов боевой готовности и удовлетворения религиозных потребностей военнослужащих.

Нельзя допускать критики или восхваления той или иной религии и, тем более, духовного насилия над сознанием верующих военнослужащих путем отрицания религиозных ценностей, отрицания истинности веры у верующего, оскорбления его веры или запрета культовых обрядов. Любое проявление воинствующего атеизма может привести к конфликтам на религиозной и межнациональной почве. В основе индивидуальной работы с верующими военнослужащими должен проявляться особый такт и уважение его религиозных чувств.

5. *С военнослужащими с девиантным поведением.* К этой группе относятся военнослужащие с отклоняющимся поведением, проявляющимся в виде психопатологических расстройств, токсикомании (алкоголизма, наркомании и т.д.), и некоторыми психическими заболеваниями. В поведении и деятельности это выражается в познавательной, эмоциональной и волевой ограниченности, своеобразии отношений к сослуживцам и направленности личности.

В индивидуальной работе с военнослужащими, обладающими нервно-психической неустойчивостью, важно не переоценить педагогический потенциал и вовремя обратиться за квалифицированной помощью к психологу части, к психотерапевту или невропатологу.

В работе с девиантами не следует излишне упрощенно понимать связь асоциальных по общественному резонансу поступков с биопсихологическим потенциалом человека. Между системой моральных норм и правил, которыми люди руководствуются в жизни, и состоянием нервно-психического здоровья не всегда существует



жесткая зависимость. Отклоняющиеся формы поведения могут отмечаться у лиц, не имеющих выраженных изменений интеллектуальной или эмоционально-волевой сферы, но отличающихся низкой нравственной и правовой культурой.

Профессионализация военных коллективов – важный фактор формирования личности военнослужащего, профессионально важных качеств защитника Родины, традиций товарищества и взаимопомощи. Данные качества формируются в ратном труде и являются важным компонентом психологии воинского коллектива. Функциональное сплочение должно быть усилено мотивом – пониманием того, почему и для чего необходимо овладевать специальностью, уметь действовать в составе боевого поста, отделения, боевой части, взвода. Это помогает осознать высокую общественную значимость, почетность воинского труда и понять значение своей роли в выполнении задач коллектива. Поэтому командиры, проводя в частях и в подразделениях тренировки по задачам и нормативам боевой учебы, должны подчеркивать важность согласованных действий в интересах достижения победы. Советы старших, особенно непосредственных участников боевых действий и дальних походов, оказывают серьезное воспитательное воздействие на военнослужащих, вырабатывая у них установки на повышение воинского мастерства и согласованные коллективные действия в составе подразделений.

Обучая подчиненных, командирам следует напомнить об истории, боевом пути части, традициях подразделения в боевой учебе, о людях героических биографий, служивших в воинской части, о роли профессионализма и организованности в службе.

Сплоченность личного состава части, подразделения формируется при обучении специальным навыкам, огневому мастерству, использованию и обслуживанию материальной части, вооружения и боевой техники, при подведении итогов занятия, учебного дня, караула, учебной недели.

Реальная оценка действий, опора на положительные качества в каждом человеке вызывает ответную реакцию подчиненных. Так, в процессе боевой учебы и несения службы формируется трудолюбие, дисциплина, пунктуальность, обязательность, воля, чувство своей причастности к общему успеху.

В процессе обучения происходит психологическая закалка, не только общая, но и специальная в единстве с целевой морально-психологической подготовкой. Организация занятий, деловая обстановка, соблюдение дисциплины времени и реализация руководителем

воспитательных целей занятия по сплочению коллектива и мобилизации личного состава на эффективное решение последующих задач способствуют воспитанию смелого, решительного, профессионально подготовленного патриота.

Командиры и офицеры органов по военно-политической работе должны на личном примере показывать профессиональное отношение к службе. При хорошей организации учебных занятий, боевого дежурства, караульной и вахтенной службы, особенно при подготовке и выполнении упражнений, повышается профессионализм каждого военнослужащего, организованность и сплоченность коллектива, дисциплина, совершенствуются качества личности воина как профессионала и гражданина.

Для того чтобы напряженный труд не был нейтральным процессом для воспитания, подчиненные должны видеть его необходимость и чувствовать осмысленность его организации, понимать важность результата труда для личности и всего коллектива. Личностные качества военнослужащего совершенствуются с ростом его профессионализма. Это способствует профессионально-деятельностному сплочению военнослужащих, повышает боевой потенциал как отдельной личности, так и всего воинского коллектива.

Положительный пример командиров и сослуживцев играет особую роль для вхождения в коллектив пополнения, ориентируя его на повышение профессионально значимых качеств с учетом потенциальных возможностей личности военнослужащего. Требования должны быть едиными и в то же время учитывать индивидуальные психические особенности личности.

Единство индивидуального и коллективного воспитательного воздействия на формирование личностных и профессиональных качеств военнослужащего способствует сплочению воинского коллектива и его мобилизации на решение задач.

*б. С женщинами-военнослужащими.* Реформирование Вооруженных Сил России сопровождается феминизацией воинских коллективов. В современных условиях военнослужащие-женщины выполняют обязанности военной службы по многим воинским специальностям: психологи, военные юристы и переводчики, связисты, медицинские работники, преподаватели и научные сотрудники военных учебных заведений, операторы компьютерных систем и др.

Знание индивидуально-психологических особенностей женщин, форм, методов и способов воспитательной работы с военнослужащими-женщинами – необходимое условие эффективного педагогическо-

го влияния на воинские коллективы. Ключевая роль в исследовании этого процесса принадлежит новой отрасли педагогического знания – гендерной педагогике, изучающей особенности механизмов и моделей полоролевого взаимодействия в социальной среде.

Исходное положение социально-педагогического анализа статуса и направленности профессиональной деятельности военнослужащих-женщин в военно-социальной среде – понимание личности женщины как индивида, включенного в общую систему общественных связей и отношений, регулируемую социальным опытом, нормы и формы гендерного взаимодействия, и вырабатывающего на этой основе свой внутренний мир, систему жизненных приоритетов, направленность ценностно-мотивационной сферы профессионального сознания и модели социополового взаимодействия.

Факторы благополучного личностного роста женщин как субъектов профессиональной деятельности: физиологическое и репродуктивное здоровье; психологический комфорт межличностного общения; положительная рефлексивность; самоактуализация профессионального самосовершенствования; независимое мышление; личностная одаренность.

В рамках личностно-социально-деятельностного подхода определение форм, методов и средств профессионального воспитания военнослужащих-женщин детерминировано следующими положениями.

Личностный подход предусматривает учет в профессиональном воспитании индивидуально-психологических, физиологических, физических, соматических и других особенностей военнослужащих-женщин. В своем гендерно-ролевом поведении женщина чаще всего придерживается позиции: «Я именно такая, какая есть, нравится это вам или нет». Поэтому в профессиональном воспитании женщины требуется особое терпение, такт и индивидуальный стиль общения, максимально учитывающий ее особенности, семейное положение, личностные проблемы, физиологическое состояние на момент общения. По выражению А.В. Суворова, вступление в военно-профессиональную среду целесообразно осуществлять так, чтобы «не ломать... человека, не обращая его в автомат».

Социальный подход обусловлен тесной взаимосвязью воинской профессионализации женщин с социально-экономическими, правовыми, социокультурными и иными факторами военно-социальной среды.

Деятельностный подход предполагает исследование особенностей профессионального воспитания военнослужащих-женщин в ходе

различных видов военно-профессиональной деятельности и форм их личностной и профессиональной самореализации, а также выявление тех видов деятельности, которые обеспечивают максимально эффективное формирование и развитие профессионально важных качеств и психических свойств военнослужащих-женщин, позволяющих успешно решать служебные задачи.

Практика гендерного общения показала, что характеристики самореализации военнослужащих-женщин сложны и противоречивы – выделяются как положительные, так и негативные факторы детерминации. Характерные положительные психологические особенности женщин, которые необходимо использовать для повышения эффективности их военно-профессиональной деятельности: внимание, взвешенность личностных оценок в профессиональном общении, доверительность, отходчивость, умение идти на компромиссы и прощать мужчинам допущенные ошибки, эмоциональность в общении, открытость, способность интегрировать в себе лучшие черты ближайшего окружения (женщины, много лет живущие в браке, перенимают лучшие черты мужского характера), умение быстро адаптироваться к условиям военной службы, не теряться в трудных жизненных и профессиональных ситуациях, собранность, стойкость, бескомпромиссность, стремление к справедливости.

Войсковой опыт свидетельствует, что присутствие женщин в военно-социальной среде социокультурно облагораживает взаимоотношения в воинском коллективе, стимулирует социальную и служебную активность мужчин в нужном направлении.

Однако, как показывает военно-педагогическая практика, особенности женской психики накладывают серьезный отпечаток на взаимоотношения в феминизированных коллективах. Повышенная эмоциональная чувствительность женщин, стремление к справедливости распределения служебной нагрузки, борьба с фаворитизмом в таких подразделениях (узлы связи, тыловые структуры, медицинские учреждения и т.п.) часто становятся причиной неоправданных конфликтов на почве выяснения «женских» проблем. Семейные проблемы у военнослужащих-женщин также, как правило, отражаются на эффективности служебной деятельности больше, чем у мужчин.

Результаты наблюдения за практической деятельностью различных категорий военнослужащих-женщин в экспериментальных частях показали, что женщина достаточно автономна в своем поведении. Непредсказуемость поведения и мышления отразилась в ответах самих женщин: «Мы сами часто не знаем, как поведем себя в следую-

щую минуту. Многое зависит от ситуации, нашего настроения и самочувствия».

Подчеркивая эту мысль, известная французская феминистка Симона де Бовуар отмечала: «Женщине неизмеримо труднее, чем мужчине, подчиниться организованному порядку. Мужчина подчиняется ему самостоятельно как центральному правилу жизни. Женщине же в этом процессе необходимо посредничество мужчины».

Огюст Конт подчеркивал, что «величайшая проблема женщины состоит в преодолении трудности повиноваться». Это обстоятельство, не имеющее серьезного влияния на профессиональную самореализацию женщин в условиях гражданской жизни, приобретает исключительно важное (порой – решающее) значение в военно-социальной среде, где беспрекословное повиновение начальнику (каким бы он ни был) – незыблемый постулат и основа воинской деятельности.

При организации профессионального воспитания военнослужащих-женщин необходимо учитывать антропологические и физиологосоматические гендерные различия: средний мужчина на 7% выше и на 8% крупнее средней женщины; средний вес мозга женщины – 1220 г (20% от общей массы мышечных тканей), мозг мужчины – 1360 г (соответственно – 23% его массы). Рост женщины составляет в среднем 93% от роста мужчины. Длина женского тела в среднем на 10 см меньше мужского. Общий центр тяжести расположен на 0,5-2,0% ниже, чем у мужчины. Мышечная ткань женщины составляет 32-35% от общей массы тела (у мужчин – 40% и более). Это объясняется наличием в женском организме эстрогена – женского полового гормона. Масса сердца женщины на 10-15% меньше мужского. Объем крови у женщин на 1 кг массы тела составляет 60-70% см<sup>3</sup> (у мужчин – 70-80 см<sup>3</sup>). Кровь женщин содержит больше воды (80,11%), чем кровь мужчин (78,15%). Все это сказывается на динамике работоспособности и выносливости женщин в различных условиях воинской деятельности.

Проведенный гендерный анализ профессионализации военнослужащих-женщин Вооруженных Сил РФ выявил типологию их основных групп.

Первая группа – военнослужащие-женщины «инновационного» типа (по типологии Г.В. Турецкой), основная часть которых самореализовала свой личностный потенциал одновременно в профессиональной и семейно-бытовой сфере. Эта самая малочисленная группа среди военнослужащих-женщин (1,2%). К ней относится большинство женщин-офицеров в воинском звании «майор» или «полковник», а

также женщины, проходящие военную службу на самых высокооплачиваемых должностях в гендерной нише воинской профессионализации. Военнослужащим-женщинам «инновационного» типа свойственны высокая степень удовлетворенности своими деловыми качествами, высокая военно-профессиональная самооценка, оптимальная согласованность воинских и семейных обязанностей и выраженная половая идентификация как брачного (сексуального) партнера.

Вторая группа – профессионально ориентированные военнослужащие-женщины. Основной движущий мотив представителей этой группы – признание в профессиональной среде своих достижений и творческая самореализация (иногда в ущерб семейно-бытовым отношениям). Численность таких женщин также относительно невелика – всего 6%. Военнослужащие-женщины этой группы отличаются тем, что в структуре направленности личности содержательная сторона их профессиональной деятельности превалирует над вещественно-материальной (важен не результат, а сам процесс работы, межличностные контакты в профессиональной среде как фактор личностной самореализации). Наиболее полно они реализуют свой личностный потенциал именно в работе. В основном профессионально ориентированные военнослужащие-женщины представлены в феминизированных сферах воинской деятельности: подразделениях связи, штабной, медицинской и тыловой служб. Среди них около трети замужних и более половины незамужних женщин.

У профессионально ориентированных женщин ярко выражено противоречие между целями профессиональной деятельности и реализацией репродуктивно-семейной функции. «Если женщина целиком поглощена каким-либо делом, – замечает Симона де Бовуар, – ей становится страшно, что она не состоится как женщина. Это чувство постоянно живет в ней, ослабляя волю и ограничивая максимально эффективную деятельность».

Третью группу составляют военнослужащие-женщины, работающие по необходимости. Как правило, это матери-одиночки, разведенные и жены материально неблагополучных мужей. Это самая большая группа военнослужащих-женщин – около 67%. Эти женщины работают не ради самореализации, а по принципу: выбирать не приходится. Если мужчина, как правило, «слит с профессиональной деятельностью воедино», то женщина часто отвлекается от работы в связи с семейными заботами. Эффективность работы этой группы военнослужащих-женщин в плане инициативы достаточно низка, так как материальное стимулирование практически отсутствует, а зарпла-

та не зависит от объема выполненной работы. Личностная ориентация направлена в основном на межличностное общение в женской профессиональной среде.

Четвертая группа – семейно ориентированные военнослужащие-женщины. К этой группе относится треть замужних и менее половины незамужних женщин, предпочитающих большую часть времени посвящать семье. Незамужние женщины этой группы не отличаются высокими результатами профессиональной деятельности, так как один из главных мотивов их жизни – создание благополучной семьи. В отличие от них замужние женщины со стажем работы 10 лет и более, как правило, стремятся к повышению профессиональной квалификации и профессионального статуса.

При определении технологий педагогического влияния на профессиональное сознание военнослужащих-женщин учитывается специфика их мышления, направленность ценностных ориентаций, особенность самопрезентационных моделей в межличностном общении с мужчинами.

Учитывая, что военно-профессиональное воспитание женщин имеет выраженную прикладную направленность в отношении воинской деятельности, технологии педагогического влияния, с одной стороны, определяются общими задачами военной службы, с другой – спецификой воинской специализации конкретной типологической группы военнослужащих-женщин. Ж.-Ж.Руссо в «Эмили, или О воспитании» подчеркивал, что «воспитание женщин должно носить практический характер». Принимая во внимание положения андрогоники (от *греч.* androg – взрослый; педагогика взрослых) о том, что большинство женщин приходят в профессиональные воинские коллективы уже сформировавшимися личностями, задача профессионального воспитания состоит в том, чтобы «постараться убрать или ослабить дефекты полученного материала» с точки зрения интересов военной службы. В связи с этим воспитывающие факторы военной службы в большей степени «работают над человеком», «полируют» его (К.Д. Ушинский), а не формируют заново. При этом в ходе профессионального воспитания военнослужащих-женщин предпочтение отдается технологиям педагогического взаимодействия в системе субъект-субъектных отношений офицеров-руководителей и подчиненных, а не методам прямого педагогического воздействия.

Практика воспитательной работы с военнослужащими-женщинами показала, что педагогическое взаимодействие с ними характеризуется следующими особенностями:

- использованием преимущественно методов военно-профессиональной ориентации в военной среде и метода убеждения при формировании профессионального сознания;

- определением методов воспитания исходя из условий направленности воинской деятельности военнослужащих-женщин и их принадлежности к определенной военно-профессиональной группе;

- учетом негативного воздействия на психику женщин неблагоприятных факторов военно-профессиональной среды (неудобный для одиноких и многодетных матерей режим работы, низкий уровень профессиональной мобильности и т.д.);

- оптимальным сочетанием методов педагогической поддержки военнослужащих-женщин из «группы риска» (одинокие матери, разведенные женщины, многодетные семьи, семьи с больными детьми, профессионально проблемные женщины и т.д.) с методами педагогической коррекции и педагогической ориентации.

Проведенное в более чем 10 воинских частях исследование показало, что у 82% женщин-офицеров, 64% женщин-прапорщиков и 37% женщин-солдат (сержантов) показатель «завышенная самооценка» устойчиво выражен. У военнослужащих-мужчин этот показатель соответственно 64%, 59% и 49%.

Это подтверждает вывод А.В. Визгиной и С.Р. Пантелеева, которые установили, что «завышенная самооценка характеризует именно женский психологический стереотип». В связи с этим для данной категории военнослужащих-женщин в процессе профессионального воспитания рекомендуется использовать следующие педагогические методы: самовоспитание, мотивацию профессионального самосовершенствования, стимулирование познавательной деятельности, личный пример руководителя, создание педагогических ситуаций профессионального выбора и др.

Основные формы профессионального воспитания женщин-военнослужащих: профессиональная ориентация, профессиональное просвещение, профессиональная самодиагностика, профессиональное консультирование и др.

Приоритетные направления воспитания военнослужащих-женщин:

- четкое разъяснение нормативно-правового положения женщин в военно-профессиональной среде, их прав и должностных обязанностей;

- активное включение военнослужащих-женщин с первых дней службы во все виды профессиональной подготовки в целях быстрей-



шего освоения воинской специальности как условия завоевания профессионального авторитета;

- тактичное предъявление высоких требований к выполнению служебных обязанностей в сочетании с заботой об удовлетворении их материально-бытовых, санитарно-гигиенических и медицинских потребностей;
- разумный учёт психофизиологических особенностей женского организма при оптимальном определении служебных нагрузок;
- продуманная и педагогически взвешенная дисциплинарная практика в оценке качества выполнения служебных обязанностей;
- организация регулярных встреч военнослужащих-женщин с руководством части по вопросам службы, бытового и медицинского обеспечения, семейно-бытовых проблем;
- формирование здоровых гендерных взаимоотношений и нравственной атмосферы в служебном и неформальном общении военнослужащих-женщин и мужчин в части (подразделении), где определяющее значение принадлежит личному примеру командира.

Методы воспитания военнослужащих-женщин:

- важнейший метод – убеждение, определяющий стратегию гендерных отношений в воинских коллективах;
- метод «контрастной беседы», основывающийся на смене субъектов воспитательной деятельности, применяющих различные формы и средства воспитания;
- метод положительных примеров в профессиональной деятельности женщин и определении их статусно-ролевых позиций в воинском коллективе;
- метод «напоминания о недостатках», применяемый в личной беседе в виде тактичных рекомендаций обратить внимание на имеющиеся недостатки в служебной деятельности;
- метод «сдерживания отрицательных эмоций», предполагающий отвлечение женщин от переживаний путем активизации актуальных положительных эмоций, предварительное предупреждение о «серьезном разговоре», поручение заданий, позволяющих отвлечься от нежелательных негативных чувств;
- метод «немедленной остановки», применяемый в ситуации резкого обострения межличностного конфликта; его суть заключается в том, чтобы не отвечать «ударом» на нанесенный «удар», а собрать волю и энергично, корректно прекратить общение и спустя некоторое время, с учетом психологического состояния женщины, вернуться к

проблеме, тактично выяснить отношения, устранить недоразумения и двусмысленность в поведении и общении;

- метод материального и морального стимулирования профессиональной деятельности, направленный на решение актуальных социальных проблем и удовлетворение эмоциональных ожиданий военнослужащих-женщин;

- метод поощрения как средство активизации служебной мобильности женщин и актуализации их природных способностей: профессиональные заслуги и служебные достижения военнослужащих-женщин необходимо широко популяризировать в коллективе, среди членов семьи и профессиональных авторитетов;

- метод дифференцированного подхода к личностным и профессиональным проблемам женщин предусматривает принятие обоснованных решений при рассмотрении всех вопросов, связанных с коллективом, где проходит службу военнослужащая-женщина, и с проблемной ситуацией, в которой она оказалась.

При этом необходимо стремиться избегать излишнего, неоправданного всепрощенчества. Это, как правило, ведет к тому, что женщины начинают выделять себя как особую привилегированную группу и считать, что командование обязано предьявлять к ним заниженные требования по службе.

Задача офицера-руководителя – быть справедливым ко всем подчиненным независимо от половой принадлежности, при этом вести себя подчеркнуто вежливо в предьявлении требований к женщинам.

Нельзя забывать также, что на офицере-руководителе лежит ответственность за создание для военнослужащих-женщин необходимых бытовых условий, учитывающих специфику их организма, при выполнении служебных обязанностей. Все это в целом должно способствовать формированию здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе, нейтрализации неоправданных служебных конфликтов на гендерной основе и обеспечению социальной поддержки военнослужащих-женщин в трудных ситуациях личной жизни и военно-профессиональной деятельности.

## **2. Организация индивидуальной работы с личным составом подразделения**

Индивидуальные беседы командиров с военнослужащим – основная форма воспитательного воздействия. По своим целям они могут быть ознакомительными, диагностическими, морально-психо-

логической поддержки, психолого-корректирующими, информационно-предупредительными.

Важно, чтобы беседы не только выявляли психологические особенности личности, степень подготовленности к военной службе, но и положительно влияли на воинскую деятельность и поведение военнослужащих. Необходимо, чтобы кто-либо из должностных лиц органа военного управления, части, корабля, подразделения беседовал с каждым подчиненным не менее одного раза в месяц.

Индивидуальная беседа – один из важнейших и наиболее действенных методов изучения личностных особенностей военнослужащих. При этом беседа не должна сводиться к беспредметному разговору, она является целенаправленной формой изучения военнослужащих и требует соблюдения определенных условий.

В ходе индивидуальной беседы с прибывающими военнослужащими рекомендуется обращать внимание на признаки нервно-психической неустойчивости, которые можно зафиксировать в ходе разговора. В завершение беседы целесообразно высказать пожелания, дать полезные советы, которые помогут ускорить адаптацию обследуемого к условиям военной службы. В результате беседы важно не только почерпнуть нужную информацию о военнослужащем, но и оказать на него положительное психолого-педагогическое воздействие.

Выявленные факты желательно отражать в плане-схеме учета признаков нервно-психической неустойчивости сразу после беседы, в отсутствие собеседника, а также посторонних лиц. Данная информация предназначена только для служебного пользования, является конфиденциальной и разглашению среди личного состава не подлежит.

Основные рекомендации по проведению индивидуальной беседы: во-первых, до начала беседы требуется четко определить основную цель, продумать последовательность задаваемых вопросов, изучить всю имеющуюся информацию; во-вторых, собеседование должно проходить в спокойной и доверительной обстановке, при отсутствии посторонних лиц и не прерываться. Все вопросы должны быть простыми и понятными, ставить их нужно так, чтобы они способствовали развертыванию единого целостного рассказа военнослужащего о себе, своей жизнедеятельности, трудностях прохождения военной службы.

При умелом проведении беседы командир (начальник) может не только оценить потребности, мотивы, интересы, черты характера, познавательные процессы, но и выявить глубоко личные переживания подчиненного, затрудняющие прохождение военной службы, его

мнение о положении дел в воинском коллективе, о сослуживцах, командирах и т.д.

Всю полученную информацию об особенностях личности обследуемого, свои выводы следует записывать только после проведения беседы.

Проведение индивидуальной беседы с подчиненным условно можно разделить на три этапа:

*1-й этап – вступительный.* Главная задача – снять напряжение и настороженность. Этого можно достичь следующим образом: сказать несколько теплых слов в адрес военнослужащего (касающихся его личности или каких-либо успехов в ходе службы); пошутить – хорошая шутка в начале беседы также может уменьшить отчуждение и снять напряжение; рассказать немного о себе.

*2-й этап – основной.* Сначала задаются вопросы, касающиеся личности военнослужащего (об интересах, отношении к службе в армии). Затем следуют вопросы, цель которых – получение более полной информации о подчиненном.

*3-й этап – заключительный.* Главная цель этого этапа – создать положительное впечатление от проведенной беседы с соответствующим моральным настроением на хорошую службу.

В ходе беседы с военнослужащим желательно узнать:

- о взаимоотношениях в семье, его (ее) жене (муже), детях, родителях, братьях, сестрах, бабушках, дедушках, их здоровье, отношении к службе в Вооруженных Силах;
- о месте работы (учебы) жены (мужа), детей, их достижениях, о любимых занятиях, о взаимоотношениях супругов, об отношении в семье к употреблению алкоголя;
- об отношении к нему других членов семьи;
- о выполнении служебных обязанностей, об отношении к занимаемой должности, о планах на будущее, о трудностях службы, о взаимоотношениях с сослуживцами;
- об увлечениях, о занятиях спортом;
- о прочитанных книгах: что особенно запомнилось, запало в душу, что вообще любит читать;
- об истории воинской части, соединении, их боевом пути, достижениях;
- о роли подразделения, в котором он служит;
- о том, как он понимает служебный долг, войсковое товарищество, взаимоотношения между военнослужащим и его начальниками, а также подчиненными;

- его оценку коллектива и себя в этом коллективе, о собственном вкладе в общее дело, в повышение боевой готовности подразделения, воинской части;

- об участии в соревнованиях, о выполняемых обязательствах, об участии в общественной работе;

- о наиболее значительных событиях в жизни государства, происшедших за последнее время, об их влиянии на обстановку в мире, в стране, на благополучие семьи, на личную жизнь;

- оценку личных успехов, достижений, о ближайших задачах.

Во время беседы следует выявить основные положительные черты характера военнослужащего: уравновешенность, склонность к определенному виду деятельности, принципиальность, честность, дисциплинированность, исполнительность, контактность, откровенность и др. Вместе с тем в тактичной, доброжелательной форме необходимо указать на недостатки, недоработки, отрицательные черты характера, которые могут помешать военнослужащему стать образцовым воином.

В заключение беседы необходимо дать наставления, советы, рекомендации военнослужащим; сделать выводы для последующей работы с подчиненным и со всем личным составом.

Ключ к успеху командира (начальника) в ходе беседы – соблюдение следующих основных правил ее проведения:

- проявляйте искренний интерес, беседуя с подчиненным;

- помните, что для любого человека звук его имени – самый приятный и самый важный звук человеческой речи, но не пренебрегайте уставными требованиями;

- поощряйте стремление подчиненного рассказывать о себе, чем более вы это стимулируете, тем более неожиданными могут быть результаты;

- избирайте тему для общения в круге интересов подчиненного;

- давайте подчиненному возможность почувствовать его значимость в коллективе.

Кроме индивидуальных бесед, с участием психологов могут проводиться анкетирование и опросы личного состава. По результатам индивидуально-воспитательной работы уже можно проанализировать направленность, характер, темперамент и способности подчиненного.

Важная сторона индивидуальной работы – выбор таких форм воздействия, которые в наибольшей степени соответствуют особен-

ностям психики конкретного подчиненного и положительно влияют на воинский коллектив и его психологию.

### **3. Организация и методика работы с различными категориями личного состава подразделения**

Во все времена успех в бою определяет не самое совершенное оружие, а люди. Они управляют могучей военной техникой, от их морально-боевых качеств, патриотизма, духовных сил зависит решение поставленных задач.

Поэтому вопросы воспитания военнослужащих всех категорий, поддержания у них высокой профессиональной подготовки и крепкой воинской дисциплины, постоянной готовности и способности выполнять свой долг по защите интересов российского народа – главное содержание воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации.

*Организационно-методические основы работы с офицерами, прапорщиками и мичманами подразделения.* Объектом воспитания выступают все военнослужащие, но особое внимание уделяется воспитанию офицеров, которые составляют основу воинского коллектива части и сами являются главными воспитателями военнослужащих.

В истории Вооруженных Сил России особое значение всегда придавалось офицерским кадрам. На разных этапах развития нашей страны вопросы подготовки офицерских кадров решались по-разному, но неизменным было понимание одной непреложной истины: офицеры – основа человеческого фактора армии, фундамент морального духа войск.

От уровня профессиональной подготовки офицерских кадров, их готовности и способности с полной ответственностью выполнять возложенные на них задачи напрямую зависит успех в бою. Тысячи примеров из истории нашей армии и флота подтверждают это. Основу воинской части, соединения в социальном, профессиональном и нравственном плане всегда составлял офицерский коллектив. Он выступал как высокоорганизованная группа профессиональных военных, объединенных едиными целями и интересами, совместной общественно полезной деятельностью, воинской дисциплиной, взаимной требовательностью, ответственностью, помощью и был призван всемерно поддерживать высокую боевую готовность, эффективно решать учебные и воспитательные задачи.

Это предопределяет необходимость постоянного процесса воспитания офицеров в интересах повышения результативности решения стоящих задач, их педагогического потенциала. Воспитание офицеров осуществляется посредством педагогических взаимодействий и воздействий организационного и содержательного порядка, включающих комплекс мероприятий, направленных на обеспечение разностороннего и гармоничного профессионального и личностного развития офицеров, сплочение офицерского коллектива.

Функционирование системы воспитания офицеров предполагает тесное единство всех ее составных частей (направлений), использование максимально возможного арсенала форм и методов работы, согласование усилий всех взаимодействующих субъектов воспитательного процесса по времени, проводимым мероприятиям и т.п.

В подразделениях (частях) такая деятельность осуществляется в двух основных направлениях. Первое предполагает совершенствование личностных качеств офицера как военнослужащего с особым военно-социальным статусом, общественной значимостью его деятельности как руководителя и военного специалиста. Второе направление – сплочение офицерского коллектива, повышение силы его воспитывающего влияния на весь личный состав подразделения (части).

Сплоченность – важная характеристика офицерского коллектива, показатель его зрелости, дееспособности. Она представляет собой идейное, социально-политическое, морально-этическое, психологическое и организационное единство офицеров. На его основе возможна эффективная работа с личным составом в интересах боевой готовности части, прежде всего осуществление мер по обеспечению в коллективе здорового морально-психологического климата, воспитанию чувства гордости за принадлежность к своему коллективу, по внедрению и развитию традиций офицерского корпуса российской армии.

В приказе Министра обороны 2021 г. № 803 «Об утверждении Руководства по организации военно-политической работы в ВС РФ» обозначено, что основные усилия военно-политической работы *с офицерами* сосредоточиваются:

- на развитии чувства офицерского (воинского) долга, чести, личной примерности, повышении уровня компетентности и профессионального мастерства в выполнении обязанностей военной службы;
- формировании готовности беспрекословно выполнить приказ старшего начальника и ответственности за отданный подчиненным приказ;

- повышении уровня педагогической культуры, личной ответственности за обучение, воспитание и военно-политическую подготовку подчиненного личного состава, заботливое и уважительное отношение к нему.

Работа с офицерами – формирование качественных характеристик (свойств) личности, в наибольшей мере соответствующих потребностям военного дела, боевой готовности, выполнению свойственных офицеру функций в боевой, служебной, учебно-воспитательной, общественной, хозяйственной и других видах военно-профессиональной деятельности.

Личностные качества, военно-профессиональные знания, навыки, умения офицера как военного специалиста, воспитателя подчиненных формируются и развиваются непосредственно во время учебы в военно-учебном заведении. Профессиональное становление и дальнейшее его развитие как командира, учителя и наставника подчиненных происходит во время прохождения службы в подразделениях (частях). В процессе служебной деятельности раскрывается личность офицера, проявляются его навыки, качества, способности и склонности.

Проходя службу в войсках, офицер выполняет много задач, при этом основное содержание его деятельности сводится к реализации следующих функций: организационно-управленческой, военно-педагогической, военно-специальной и административно-хозяйственной. Каждый офицер – прежде всего военный руководитель, поэтому в его профессиональной деятельности особую роль играет организационно-управленческая функция. Это организация, планирование, проведение учебных занятий и воспитательных мероприятий, упорядочение, регулирование различных видов деятельности подчиненных, постановка задач и их выполнение, контроль исполнения распоряжений, мобилизация подчиненных на решение конкретных задач, управление различными социальными процессами в подразделениях, руководство воинскими коллективами и отдельными военнослужащими и т.д.

Сложность реализации данной функции заключается в том, что, с одной стороны, значительно усложнилась организация деятельности подразделений и частей, с другой – предъявляются новые требования к управленческой деятельности офицеров. Поэтому современному военному руководителю должны быть присущи организаторские и коммуникативные способности, умение принимать решения и организовывать их исполнение, теоретический кругозор и жизненная зрелость, твердые моральные устои, способность убеждать и вести за



собой людей, компетентность, организованность, деловитость, дисциплина, самостоятельность.

Офицеры организуют учебно-воспитательный процесс, осуществляют боевую и военно-политическую подготовку, проводят индивидуальную работу с подчиненными. Здесь необходимо изучение личностных особенностей воинов, их социальных, психологических, национальных и других особенностей, соблюдение принципов воспитания и обучения и правильное использование соответствующих методов и форм, личный пример.

Командиру важно знать, как спланировать боевую и военно-политическую подготовку, самостоятельную работу подчиненных. Продуманный план дисциплинирует людей и мобилизует их на качественное выполнение поставленных перед ними задач. В настоящее время повышается значение всестороннего развития, эрудиции и общей культуры офицеров. Выдающийся отечественный полководец М.В. Фрунзе подчеркивал, что только тот командир, который своими знаниями и опытом будет вызывать уважение, сможет по-настоящему воспитывать, обучать и дисциплинировать подчиненную ему часть. Только в том случае, когда командир опирается на знания, можно добиться настоящей дисциплины. Когда этих знаний нет, остается рассчитывать лишь на принуждение.

Формирование и совершенствование управленческой культуры офицеров, основанной на демократических и морально-нравственных принципах, – важнейшая задача в воспитательной работе с офицерским составом. Военно-педагогическая функция занимает особое место. Организация, обучение и воспитание подчиненных, направленные на качественное решение задач служебной деятельности, поддержание боеготовности, укрепление воинской дисциплины, формирование морально-боевых, психологических качеств военнослужащих, требуют от офицера специальных педагогических и психологических знаний, методических умений и навыков, педагогической культуры.

В педагогической деятельности офицеров есть определенные сложности. Они связаны с изменением социального портрета армии, снижением образовательного уровня молодого пополнения, ухудшением физического здоровья и психического состояния призывников. При этом значительно увеличилось количество военнослужащих, проходящих воинскую службу по контракту.

Военно-специальная функция в деятельности офицера предполагает выполнение задач военного специалиста, знание теории и прак-

тики военного дела, оружия и боевой техники своего подразделения, части, а также знание сильных и слабых сторон вероятного противника. Сложность состоит в том, что с каждым годом изменяются качественные и количественные характеристики техники и вооружения. Это требует больших материальных и финансовых затрат, высокой квалификации специалистов.

В своей деятельности офицер реализует и административно-хозяйственную функцию. Быт военнослужащих, питание, одежда, размещение, бытовое обслуживание, экология, проживание членов семей военнослужащих и другие вопросы – все становится предметом внимания. Проявление заботы о подчиненных, об их социальной защищенности, знание запросов, интересов, проблем каждого военнослужащего, оказание им помощи во многом способствует качественному разрешению других важных затруднений, связанных со службой.

Для реализации всех перечисленных функций офицеру недостаточно быть только хорошим специалистом, знатоком военного дела. Необходимо быть еще и личностью с высоким нравственным потенциалом, образцом для подчиненных. Такие понятия, как честность, честь, скромность, простота, доступность, уважительность, доброжелательность, принципиальность, убежденность, справедливость, офицерский долг, должны иметь для офицера глубокое содержание. Высокий профессионализм в сочетании с моральной чистотой привлекательны для подчиненных и вызывают у них уважение и стремление к подражанию.

Особая роль в организации воспитания офицеров части (подразделения) принадлежит ее командиру. Свои усилия он направляет на формирование готовности у подчиненных офицеров беспрекословно выполнять приказ; чувства офицерского долга, чести, гордости за Вооруженные Силы Российской Федерации; стремления к повышению профессионального мастерства, личной ответственности за обучение и воспитание военнослужащих.

Требовательность должна быть обоснованной, целесообразной, принципиальной и сочетаться с уважением личного достоинства подчиненного. Это основная целевая установка в воспитании офицеров. Также важная цель воспитания офицерского состава в части – создание и поддержание такого морально-психологического климата, когда в центре внимания оказывается каждый офицер. Главное – создать обстановку доверия, уважительности друг к другу, сохранить и приумножить лучшие традиции офицерского корпуса, и в этом немало важная роль принадлежит как командирам, так и офицерам-воспитателям.

Во многом похожие цели и задачи ставятся в работе с мичманами (прапорщиками). В приказе Министра обороны 2021 г. № 803 «Об утверждении Руководства по организации военно-политической работы в ВС РФ» обозначено, что основные усилия военно-политической работы с прапорщиками (мичманами) сосредоточиваются:

- на формировании и развитии высокой дисциплинированности и личной примерности в выполнении обязанностей военной службы, стремления к повышению профессионализма и мастерства, грамотной эксплуатации и бережению вверенных вооружения, военной техники и иного имущества;
- развитию лидерских и организаторских способностей, методических навыков в обучении и воспитании подчиненных, сплочении воинских коллективов, заботливого и уважительного отношения к подчиненным.

В ходе решения этих задач офицерам необходимо проводить работу по тщательному отбору и представлению в прапорщики (мичманы) достойных людей, назначению их на должности; вести работу по разъяснению требований, предъявляемых к этой категории военно-служащих.

Кандидаты должны соответствовать следующим требованиям: по общеобразовательному уровню; уровню профессиональной подготовки; выполнению нормативов по физической подготовке.

Кроме того, кандидаты проходят углубленное медицинское обследование, при необходимости – военно-врачебную комиссию. Важный воспитательный момент – аттестация мичманов (прапорщиков), которая проводится не реже одного раза в пять лет их прямыми начальниками. В ее выводе указывается, соответствует ли аттестуемый занимаемой должности, после чего излагается мнение о его дальнейшем, наиболее целесообразном служебном использовании. В аттестации с выводом об увольнении мичмана (прапорщика) в запас записываются номер и наименование военно-учетной специальности, по которой он подлежит воинскому учету в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации. Аттестационные комиссии воинских частей обязаны установить соответствие аттестации действительным морально-деловым качествам мичмана (прапорщика) и дать свои заключения. Аттестации с выводом о целесообразности увольнения со службы, о несоответствии занимаемой должности или о наличии у аттестуемого существенных недостатков должны рассматриваться с вызовом его на заседание комиссии.

В многообразной работе по воспитанию у мичманов (прапорщиков) сознательной дисциплины особое место занимает разъяснение воинских уставов. Решающее значение здесь имеет личный пример офицеров, командиров.

Один из путей воздействия на сознание и чувства мичманов (прапорщиков) – индивидуальная работа. Ее успех обусловлен знанием индивидуальных особенностей подчиненных, их семейного положения, профессиональных способностей и наклонностей. Повседневная кропотливая работа с ведением педагогического дневника помогает правильно установить нормальные служебные отношения с каждым из мичманов (прапорщиков).

При этом используется индивидуальная помощь в качестве формы индивидуальной работы, которая представляет собой содействие мичману (прапорщику) в решении проблем, возникающих в процессе выполнения им задач военной службы или в личной жизни. Такая помощь способствует формированию у мичманов (прапорщиков) более доверительного отношения к офицеру, мобилизует на добросовестную службу.

Чаще всего в воспитательной работе прибегают к беседе, представляющей диалог офицера и мичмана (прапорщика), в ходе которого происходит обмен мнениями, оценочными суждениями и другой информацией. Эффективность беседы зависит от предварительной подготовки офицера к ее проведению, актуальности темы, уровня педагогического мастерства.

В практике работы с личным составом используется и такая форма, как личное общение с членами семей мичманов (прапорщиков). При этом офицер лучше узнает индивидуальные особенности подчиненного и может использовать это для создания доброжелательных отношений в коллективе.

Характер службы мичманов (прапорщиков) предъявляет высокие требования к их профессиональной подготовке. Теоретические знания и некоторые навыки в работе с людьми они получают в соответствующих школах. Качества же командира и воспитателя у многих из них формируются и развиваются в ходе исполнения должностных обязанностей. Первый период службы наиболее трудный. Успешному освоению своих обязанностей мичманам (прапорщикам) помогают занятия по общественно-государственной и боевой подготовке, показательные и инструкторско-методические занятия, изучение вопросов военной педагогики, психологии и др. Для самообразования и самовоспитания в условиях части они могут воспользоваться индивиду-

альными консультациями, инструктажами, помощью непосредственных начальников, старших офицеров.

Решающее условие успешной воспитательной деятельности данной категории военнослужащих – воспитание их самих. Командиры, офицеры-воспитатели должны своевременно посоветовать подчиненным мичманам (прапорщикам) начать работу с личным составом в подразделении с самих себя, так как военнослужащие и гражданский персонал желают видеть в своем командире человека, обладающего высокими нравственными, военно-профессиональными, организаторскими и военно-педагогическими качествами.

Каждый мичман (прапорщик) должен стремиться стать мастером боевой квалификации, в совершенстве владеть оружием и боевой техникой. Анализ взаимоотношений мичманов (прапорщиков) и военнослужащих по призыву показывает, что в подразделениях, где командиры, офицеры-воспитатели заботятся о профессиональном росте ближайших помощников офицеров, происходит меньше конфликтов между этими двумя категориями военнослужащих и существенно снижается уровень неуставных взаимоотношений. Офицерам необходимо проводить различные воспитательные мероприятия по развитию у мичманов (прапорщиков) организаторских способностей, других качеств, чтобы они могли тщательно продумывать и планомерно строить учебно-воспитательную деятельность, добиваться слаженной, ритмичной работы подчиненных, проявлять инициативу и творчество, сосредоточивая внимание на главном – на достижении значимых результатов.

Особенности организации воспитания мичманов (прапорщиков) требуют развития у них определенных военно-педагогических качеств: стремления быть ближе к людям; умения расположить их к себе; наблюдательности; внимательности; требовательности; педагогического такта и др.

Возглавляя небольшие подразделения, мичманы (прапорщики) всегда на виду. Все, что делает каждый из них, быстро становится известно подчиненным. И если личный состав видит своего командира искусным в военном деле, простым и доступным в общении с людьми, чутким и внимательным к их заботам и нуждам, честным, порядочным, требовательным к себе, то проникается к нему глубоким уважением.

Жизнь, боевая учеба и служба мичманов (прапорщиков) в условиях современного этапа развития Вооруженных Сил требуют новых подходов к организации работы с ними. Для этого необходимы активизация воспитательных воздействий и взаимодействий, совершенствование содержания, форм и методов работы с людьми.

Обновление содержания военно-политической работы с личным составом, приведение ее в соответствие с реальностями жизни – наиболее актуальные направления кадровой политики в Вооруженных Силах Российской Федерации.

В формировании личности мичмана (прапорщика) ведущая роль принадлежит воспитанию у него гражданской ответственности. Гражданская ответственность – это духовная сила, которая цементирует моральные качества личности, укрепляет волю, помогает выполнять воинский долг.

К другим важным качествам относится научное мировоззрение как основа гражданской зрелости мичмана (прапорщика), представляющее собой синтез научных знаний, идейных убеждений и готовности действовать в соответствии с ними в повседневной жизни.

В процессе формирования личности мичмана (прапорщика) важно обеспечить единство государственно-патриотического, воинского, нравственного, правового, экономического, эстетического, физического, экологического и других направлений воспитания.

Важнейшее условие роста эффективности работы с военнослужащими данной категории – улучшение организации и повышение действенности военно-политической подготовки. Существенно в работе с мичманами (прапорщиками) также своевременное, оперативное информирование о наиболее значительных событиях внутренней и международной жизни, разъяснение политики нашего государства, освещение решений правительства, направленных на социально-экономическое развитие страны, укрепление ее обороноспособности.

Воспитание мичманов (прапорщиков) обеспечивается системой методов. В частности, метод убеждения может быть реализован с помощью различных приемов: разъяснения, наставления, поучения, обсуждения, примера, поручения, иронии, шутки.

Поощрение предусматривает использование похвалы, одобрения, выражение доверия и т.д. Например, для мичманов (прапорщиков), прослуживших пять лет и более, причем не менее одного года на должностях, подлежащих комплектованию старшими мичманами и старшими прапорщиками либо офицерами, предусмотрено присвоение звания старшего мичмана (старшего прапорщика).

Это звание присваивается:

- за высокие морально-боевые качества, проявленные при защите Отечества, независимо от срока службы и занимаемой должности;

- за безупречную службу в качестве мичмана (прапорщика) и в течение пятнадцати лет непрерывно независимо от занимаемой должности;

- за несение боевого дежурства или боевой службы согласно порядку, установленному для присвоения воинского звания на одну степень выше предусмотренного по занимаемой должности.

Принуждение – это крайний способ воспитания подчиненного, используемый в исключительных случаях. Он представляет собой систему дисциплинарно-педагогического воздействия на мичмана (прапорщика) в целях изменения его поведения, побуждения к добросовестному выполнению служебных обязанностей.

Основные средства принуждения:

- категорическое требование;
- напоминание об обязанностях военной службы;
- предупреждение о возможном привлечении к дисциплинарной или уголовной ответственности;
- привлечение к дисциплинарной ответственности;
- привлечение к уголовной ответственности.

Использовать эти средства нужно крайне осмотрительно, учитывая характер проступка, обстоятельства его совершения, последствия, прежнее поведение виновного и др.

Прибегая к принуждению, следует добиваться, чтобы военнослужащий признал совершение проступка, осознал свою вину, придерживаться индивидуального подхода к выбору воспитательных средств. Военнослужащие должны знать, что на каждый случай нарушения норм поведения последует неотвратимая реакция со стороны командира. Меры принуждения должны осуществляться своевременно, но без поспешности и необоснованности; при этом недопустимы грубость и унижение личного достоинства военнослужащего. Необходимо учитывать мнение воинского коллектива относительно проступка сослуживца.

Офицерам необходимо чередовать методы убеждения и принуждения. Преобладать должен первый метод, поскольку принуждением нельзя заставить человека быть добрым, приветливым, честным, общительным и порядочным. Уважение к этим качествам закладывается в процессе социализации личности, который проходит сначала в семье, затем в школе, на улице.

Долг командира, офицера-воспитателя – скорректировать стиль поведения мичмана (прапорщика) в коллективе, рассказать об опыте работы его предшественников, о важности добросовестного отноше-

ния к службе. Все это, сделанное ненавязчиво и вовремя, может оказать большое воспитательное воздействие и вызвать стремление к нравственному самосовершенствованию.

В формировании профессиональных качеств мичмана (прапорщика) большую роль играет упражнение. Форма его реализации отличается от принятой на занятиях по командирской подготовке, где можно многократно повторять какой-либо прием. Упражнение в воспитании заключается в такой организации жизнедеятельности, когда сама обстановка заставляет человека поступать в соответствии с требованиями закона, Военной присяги, приказов и инструкций. В чистоте, уюте, при внимательном и добром отношении окружающих у человека исподволь формируются привычки хорошего поведения. В условиях армейской службы не требуется создавать искусственные трудности и экстремальные ситуации для проявления качеств личности. Воинская служба сама состоит из непрерывной цепи проверок на прочность духа и морали. Помочь в этой ситуации развить высокие профессиональные качества и избавиться от негативных – долг и служебная обязанность офицеров, командиров и воспитателей.

Таким образом, использование всего многообразия проверенных на практике и оправдавших себя форм и методов воспитания, обновление их содержания позволит повысить эффективность работы и успешно решать задачи по формированию у мичманов (прапорщиков) высоких профессиональных и моральных качеств.

***Организация и методика работы с личным составом подразделения, проходящим службу по призыву и по контракту.*** В соответствии с приказом Министра обороны 2021 г. № 803 «Об утверждении Руководства по организации военно-политической работы в ВС РФ» основные усилия военно-политической работы сосредоточиваются:

- *с сержантами (старшинами):*
  - на формировании и развитии высокой дисциплинированности и личной примерности в выполнении обязанностей военной службы, стремления к повышению профессионализма и мастерства, грамотной эксплуатации и сбережению вверенных вооружения, военной техники и иного имущества;
  - развитию лидерских и организаторских способностей, методических навыков в обучении и воспитании подчиненных, сплочении воинских коллективов, заботливого и уважительного отношения к подчиненным;



- *с солдатами (матросами), проходящими военную службу по контракту:*

- на формировании и поддержании постоянной готовности к вооруженной защите Российской Федерации, беспрекословному выполнению приказов командиров (начальников), высокой бдительности, дисциплинированности и личной ответственности за исполнение обязанностей военной службы, грамотной эксплуатации и сбережению вверенных вооружения, военной техники и иного имущества;

- формировании уважительного отношения к командирам (начальникам), войскового товарищества;

- *с солдатами (матросами), проходящими военную службу по призыву:*

- на формировании мотивации и добросовестного отношения к службе в Вооруженных Силах, верности Военной присяге, готовности к беспрекословному выполнению приказов командиров (начальников);

- формировании и развитии необходимых морально-политических и психологических качеств, способствующих преодолению трудностей военной службы, освоению военной специальности и качественному выполнению служебных обязанностей, высокой дисциплинированности, проявлению уважительного отношения к сослуживцам, войскового товарищества;

- *с переменным составом военно-учебных заведений, обучающимися военных учебных центров:* на формировании и развитии государственно-патриотического сознания, стремления в совершенстве овладеть избранной воинской специальностью, морально-политических и психологических качеств, необходимых в военно-профессиональной деятельности, совершенствовании уровня профессиональной подготовки по вопросам теории и практики воспитания военнослужащих, навыков проведения военно-политической работы с личным составом.

В современных условиях значительно повысился уровень развития как самого человека, так и социума, частично изменились ценности и мотивация, возросли требования к уровню подготовки, компетентности специалиста, пониманию приоритетности профессионализма в деятельности военнослужащего.

Все это в значительной мере требует изменения содержания, организации, методики воспитательного процесса. Современная ситуация объективно предполагает необходимость глубокого и полного изучения психолого-педагогических особенностей рядового и сер-

жантского состава, проходящего службу в Вооруженных Силах как по призыву, так и по контракту.

Выделение этой категории военнослужащих в воспитательном процессе обусловлено рядом причин:

- их служба соответствует определенному социально-правовому положению;
- выполняемые ими профессиональные задачи однотипны;
- эта категория военнослужащих составляет большую часть воинских подразделений и непосредственно на них возлагается решение основных задач, стоящих перед армией.

Для формирования профессионально важных качеств у военнослужащих данной категории в современных условиях необходим научный, глубоко обоснованный и продуманный подход к воспитанию. Воспитание военнослужащих начинается с целеполагания. Цели могут быть общими, касающимися всего процесса воспитания, и частными, обозначенными на отдельном этапе воспитания для достижения определенного результата.

Определение и постановка частных целей в системе воспитания военнослужащего имеют несколько этапов:

- 1) уяснение современных требований, предъявляемых военнослужащему нормативными документами Министерства обороны Российской Федерации;
- 2) оценка материальных, организационных, педагогических возможностей командиров (начальников);
- 3) определение приоритетных качеств военнослужащих;
- 4) планирование конкретных учебных, воспитательных, организационных, административных и иных мероприятий и отдельных воспитательных актов.

Сегодня объективно выделяется особая категория – военнослужащие, проходящие службу по контракту, которая требует новых подходов в процессе воспитания. Это обусловлено следующими обстоятельствами:

- определенной ограниченностью мотивов службы материальными рамками и недостаточностью других стимулов, побуждающих к службе по контракту;
- необходимостью оптимизации проведения свободного и служебного времени, воспитания устойчивого отрицательного отношения к негативным явлениям (воровству, пьянству, наркомании, невракам на службу, хулиганству);

- трудностью адаптации военнослужащих среднего возраста, имеющих перерыв в армейской службе, к условиям военной службы;
- высокой интенсивностью общения военнослужащих и гражданских лиц, представителей неармейских структур (органы социальной защиты, семья, друзья и т.д.);
- определенными трудностями молодых офицеров в работе с солдатами и сержантами, проходящими службу по контракту, обусловленными возрастом, недостаточным опытом и подготовленностью этой категории воспитателей.

К положительным чертам военнослужащих, проходящих службу по контракту, можно отнести зрелость, социальный опыт, наличие среднего образования, знание армейской жизни; в ряде случаев они обеспечены жильем и имеют свои семьи.

Среди отрицательных черт – ориентация на материальные стимулы к службе по контракту, недостаточный уровень удовлетворенности выбранной профессией, неготовность ограничить свои потребности, воспринять жесткие армейские требования, неуверенность в своем будущем и отсутствие твердых намерений продолжать профессиональную службу в армии, недоверчивое и скептическое отношение к своим командирам (прежде всего к молодым офицерам).

Качественная организация воспитания данной категории военнослужащих предполагает:

- повышение уровня психолого-педагогической и методической подготовки офицеров;
- объединение их общих усилий в процессе воспитания военнослужащих, проходящих службу по контракту;
- изучение особенностей этой категории военнослужащих и оптимизацию содержательно-структурной стороны процесса их воспитания;
- обоснование идеи, целей и задач воспитания;
- разработку методики его осуществления.

Главная цель воспитания военнослужащих, проходящих службу по контракту, – формирование и развитие у них качеств, необходимых военному профессионалу, защитнику Отечества. Воспитательный процесс направлен на укрепление морального духа военнослужащих, на достижение высокой боевой готовности, морально-психологической закалки.

Задачи воспитания военнослужащих, проходящих службу по контракту:

- улучшение отбора военнослужащих, особое внимание подбору кадров на должности младших командиров (морально-деловые качества кандидата для прохождения службы по контракту должны соответствовать уровню военнослужащего-профессионала);

- изучение личностных особенностей военнослужащих-контрактников, уровня готовности к выполнению боевых, служебных, учебных задач, соблюдению воинской дисциплины, внимание к вопросам их социально-правовой защищенности;

- выявление и развитие профессионального потенциала военнослужащих, реализация их способностей в военно-профессиональной деятельности, формирование профессиональных качеств: дисциплинированности, компетентности, ответственности, умения ориентироваться и действовать в любой сложной боевой обстановке, преданности профессии военного, энергичности и способности использовать все возможности для победы, верности традициям, Боевому знамени, присяге, своему делу и Отечеству, уверенности в своих возможностях, возможностях командиров и сослуживцев и др.;

- создание условий и ситуаций для формирования устойчивого интереса к службе, выбранной военной профессии. Устойчивый интерес, психическая настроенность на избранный вид деятельности, удовлетворенность своей работой, социально значимая мотивация служат надежной гарантией успешной службы;

- планирование и определение целей и задач воспитания (конкретное, продуманное планирование в процессе воспитания – одно из важнейших условий решения его задач);

- психолого-педагогическая подготовка офицеров к воспитанию солдат и сержантов, проходящих службу по контракту, разработка методик и рекомендаций, корректировка работы актива подразделения;

- оптимальный выбор форм, методов, приемов и средств воспитания, умелое использование их в повседневной деятельности, закрепление положительного опыта;

- создание необходимых организационно-педагогических условий для эффективного и целенаправленного военно-профессионального воспитания военнослужащих по контракту.

Наличие большого спектра методов воспитания дает возможность офицерам для оптимального выбора, а затем для коррекции и маневра в воспитательном воздействии. Степень реализации методов зависит от педагогически грамотного и умелого их применения.

В процессе боевой и военно-политической подготовки, выполнения служебных обязанностей и других видов деятельности военнослужащих, проходящих службу по контракту, возникают различные факторы, воздействующие на их психику, личность. Преломляясь через сознание военнослужащего, это порождает у него определенные мотивы поведения, которые определяют его поступки. Проявляясь в различных действиях, мотивы могут стать необходимыми, устойчивыми и превратиться в установки. Многократное повторение тех или иных действий ведет к созданию системы установок, которые определяют поведение военнослужащего в самых разнообразных ситуациях.

Установка – это готовность, предрасположенность военнослужащего к восприятию будущих событий и действиям в определенном направлении; она обеспечивает целенаправленный характер профессиональной деятельности, служит основой активности военнослужащего. Речь идет о готовности к предстоящим боевым действиям. Это развивает и делает устойчивыми определенные черты характера, превращает их в качественные характеристики личности.

В связи с этим особое место в содержании воспитательных воздействий и взаимодействий в работе с военнослужащими по контракту занимает изучение и учет уровня их профессиональной воспитанности и удовлетворенности службой. Важнейшая предпосылка совершенствования системы отношений офицеров-воспитателей с этой категорией военнослужащих – глубокое знание ими индивидуальных качеств подчиненных и особенностей их взаимоотношений, в том числе и на национальной почве. Главный источник такого знания – постоянные контакты с подчиненными, наблюдение за их поведением в экстремальной обстановке, личное присутствие офицера на различных мероприятиях, беседы с активом, с военнослужащими-контрактниками, изучение коллективного мнения, его влияния на жизнедеятельность коллектива.

Изучение военнослужащих предполагает кропотливую, систематическую работу. С первых дней пребывания в части изучаются профессиональные качества военнослужащего. От этого зависит выбор специальности и должности, которую он будет занимать, а значит, степень удовлетворенности службой и качество выполнения им своих функциональных обязанностей. Каждое воздействие строится с учетом социализации личности, индивидуальных, социально-психологических, физиологических, возрастных особенностей и уровня развития профессиональных качеств.

Важный и сложный элемент воспитания – согласованная и скоординированная педагогическая деятельность командиров, офицеров-

воспитателей, органов военного управления, государственных и административных органов. Каждый офицер должен знать свои возможности и обязанности по воспитанию военнослужащих, проходящих службу по контракту, чтобы избежать в работе однообразия, дублирования.

Воспитание рядового и сержантского состава, проходящего службу по контракту, выражается в целенаправленной деятельности должностных лиц по профессиональному становлению и развитию личности военнослужащего, формированию у него профессиональных, морально-боевых качеств и стремления к совершенствованию в соответствии с требованиями руководящих документов, статуса защитника Отечества.

Профессиональное воспитание военнослужащих-контрактников – главная задача командира. Это отмечается и в нормативных документах. Обеспечение высокого уровня профессионализма, создание и совершенствование системы воспитания военнослужащих по контракту – один из основных принципов Вооруженных Сил Российской Федерации.

Комплектование осуществляется на основе общих принципов военно-педагогического процесса. В них отражаются устоявшиеся и проверенные практикой общественные ориентиры, закономерные связи, специфика реализации, а также задачи педагогического руководства познавательной, трудовой, творческой и иной деятельностью подчиненных.

Строгое следование принципам воспитания способствует разрешению противоречий в воспитательном процессе, обеспечивает последовательное, плавное (безболезненное) вхождение личности в систему коллективных отношений и усвоение его социального опыта.

Знание принципов и умелое их использование позволяют командиру найти правильный подход к своим подчиненным, творчески решать педагогические задачи с учетом всех объективных и субъективных факторов, конкретных условий; оптимально строить процесс воспитания, а также управлять им; диагностировать и прогнозировать его результаты.

Коллектив контрактников представляет собой специфический общественный организм, преследующий особые цели. Наряду с воспитанием гражданских качеств личности, много внимания уделяется формированию у военнослужащих высокого чувства воинского долга, мужества, бдительности, выносливости, войскового товарищества и

других важных качеств, предусмотренных Военной присягой и воинскими уставами, необходимых для выполнения служебных задач.

Воспитательная работа должна мобилизовывать военнослужащих-контрактников на выполнение служебных задач, поскольку они не находятся постоянно в части, как военнослужащие по призыву, но все же до 40% их времени занимает профессиональная деятельность.

Социологические и социально-психологические исследования установили тенденции развития стиля воспитания личного состава. Например, многие офицеры, командиры все чаще отказываются от жесткого авторитарного (единоличного) стиля воспитания и выбирают демократический стиль управления воинскими коллективами. Демократичность – это не панибратство, а гибкость во взаимоотношениях с подчиненными. В своей основе она представляет собой власть, которая не подавляет подчиненных, а тактично направляет их деятельность по наиболее актуальному пути.

В работе офицера огромное место занимают проблемы соблюдения принципов социальной справедливости в отношении военнослужащих, проходящих службу по контракту; демократизации военно-служебных отношений; оказания юридической помощи, выполнения законов и правовых актов по вопросам соблюдения правопорядка, социальной и правовой защиты личного состава.

Решение проблем достигается путем предоставления самостоятельности, соразмерной квалификации и выполняемым функциям военнослужащих, привлечения контрактников к сложным и ответственным видам деятельности, постановке целей, оценке выполненного задания, подготовке к принятию решения.

Воспитание этой категории военнослужащих осуществляется во всех видах военно-профессиональной деятельности: в ходе занятий, во время несения караульной службы, при выполнении регламентных и хозяйственных работ, проведении учений и выполнении боевых задач.

Военнослужащий, проходящий службу по контракту, воспитывается также коллективом и самими условиями профессиональной деятельности. В целом такое опосредованное воспитание играет важную роль. Офицер следит за организацией в воинском коллективе условий военно-профессиональной деятельности, за четким и приемлемым регламентом, рациональной организацией труда, качественным и своевременным материально-техническим обеспечением, постановкой конкретных и реальных задач, оказанием помощи.

Сформировать необходимые военно-профессиональные качества у военнослужащих-контрактников, добиться методически правильной организации воспитания можно следующими методами и способами:

- систематическим анализом, изучением и учетом особенностей воспитания военнослужащих в конкретных видах воинской деятельности;
- постоянным поиском и умелым использованием резервов воспитательного воздействия на военнослужащих при выполнении ими задач боевого, учебного, служебного, общественного и другого характера;
- определением первоочередных воспитательных мер и требований на каждом участке деятельности военнослужащего, строгим контролем воспитателя за их выполнением; планированием воспитания во всех видах ратного труда, которое основывается на использовании соответствующих документов и материалов (перспективные и текущие планы, социально-педагогический портрет, педагогические дневники и др.);
- постановкой личному составу воспитательных целей и задач во всех видах деятельности независимо от ее характера (боевой, учебной, служебной, общественной, хозяйственной, бытовой и т.п.);
- обучением подчиненных должностных лиц способам и приемам воспитания военнослужащих в конкретных видах ратного труда.

Контрактники зачастую занимают в подразделениях должности командиров отделений, соответственно следует формировать у них следующие качества:

- решительность, умение мгновенно и обоснованно переходить от размышления к действию, и наоборот;
- умение управлять подчиненными, воспитывать их;
- постоянную психологическую готовность принять на себя ответственность за все последствия отданных приказов;
- самообладание и оправданный риск;
- практический тип мышления;
- волю и упорство в достижении поставленных целей.

Также важны состоятельность, разнообразие выполняемых действий, изменение содержания воспитательных воздействий, определение перспектив и ориентиров, подведение итогов, оценка деятельности каждого военнослужащего, признание значимости его вклада в общее дело, выражение способности каждого реализовать себя как профессионала.



Необходимо обеспечить единство процессов обучения, воспитания, развития и морально-психологической подготовки. Они составляют одно целое, что и приводит к достижению положительных результатов.

Профессиональная деятельность контрактников построена так, что времени для массовых воспитательных мероприятий практически нет, кроме того их эффективность с данной категорией военнослужащих низка.

Эффективность воспитательного процесса достигается прежде всего благодаря высокой психолого-педагогической подготовленности офицеров, наличию у них организаторских и управленческих качеств, авторитета у военнослужащих, проходящих службу по контракту, умению формировать психическую устойчивость и физическую выносливость.

Основной способ создания психической устойчивости и физической выносливости – проведение занятий и тренировок:

- в сложных природно-географических и погодно-климатических условиях региона предполагаемых боевых действий (низкие и высокие температуры воздуха, пониженное содержание в нем кислорода, интенсивные осадки и ветер);

- в усложненной эргономической обстановке (интенсивный шум, вибрация конструкции, слабая освещенность, пульсация света, резкие неприятные запахи, длительные действия без отдыха в средствах индивидуальной защиты);

- с имитацией активных и нестандартных действий противника (диверсии, засады, налеты средств воздушного нападения, массированное использование снайперов, противодействие местного населения);

- при изменении информации, необходимой для принятия решений в ходе боевых действий;

- с объявлением больших потерь в личном составе, отказов в технике и оружии, выполнением поставленных задач сокращенными силами;

- с длительными задержками подразделений на месте, ожиданием, неожиданными командами на передвижение.

Необходимо также соблюдать принцип сочетания высокой требовательности к личности с уважением ее достоинства и заботой о ней. Кроме того, офицеры должны учитывать и разницу в возрасте. В практике войск известно много случаев, когда командиру-лейтенанту 21-22 года, а солдату-контрактнику – 30-40. В такой ситуации

требовательность должна выражаться особенно тактично, с уважением личности военнослужащего и его возраста. Позволить себе «высокую командирскую нотку» офицер может лишь в экстремальной обстановке, при условии общего уважения к военнослужащему.

Таким образом, процесс воспитания солдат и сержантов, проходящих службу по призыву и по контракту, включает ряд ключевых моментов:

- определение места, роли, научных и организационных основ воспитания, целеполагание;
- оптимальный выбор и использование методов, форм, средств и приемов воспитания;
- изучение и учет индивидуальных и групповых особенностей военнослужащих;
- согласованную педагогическую деятельность органов военного управления, государственных и административных органов.

#### **4. Анализ результатов индивидуальной работы**

Анализ результатов индивидуальной работы должен осуществляться командиром, заместителем по военно-политической работе подразделения ежедневно. Для этого необходимо обладать постоянной, своевременной, объективной информацией о положении дел в подразделении, поведении личного состава.

В этих целях следует использовать доклады подчиненных командиров, дежурных и дневальных, информацию командиров соседних подразделений, анализ выступлений воинов на собраниях личного состава, результатов индивидуальных и групповых бесед, проводимых вечеров вопросов и ответов, учет поведения военнослужащих на занятиях, в столовой, на построении и др. Важно не только своевременно получать информацию, но и анализировать ее и принимать необходимые меры для организации эффективной воспитательной работы с конкретными людьми.

Анализ результатов индивидуальной работы – неременный элемент подведения итогов боевой подготовки, дисциплины в подразделении за неделю и месяц. При этом командир подразделения предоставляет возможность выступить командирам групп, старшинам команд, а затем подводит итоги сам. Иногда анализ по данному вопросу может сделать заместитель командира по военно-политической работе.

При анализе результатов индивидуальной работы напоминает, какие ставились задачи, оценивается, как они выполнены, что сделано

по изучению и воспитанию тех или иных военнослужащих, какие имеются успехи и недостатки. На основе проведенного анализа намечаются меры по улучшению индивидуальной работы.

В полном объеме анализ этой работы проводится с офицерами, а до старшин и матросов доводится только информация в части, касающейся их.

Для учета и анализа действенности индивидуальной работы, выработки воспитательных воздействий на военнослужащих каждый офицер ведет журнал индивидуально-воспитательной работы.

Планирование индивидуальной работы с военнослужащими осуществляется всеми командирами (начальниками) в соответствующем разделе плана военно-политической работы.

Состояние индивидуальной работы с военнослужащими обсуждается:

- в соединении – не реже одного раза в учебном году;
- на корабле (в части) – не реже одного раза в период обучения;
- в боевых частях – ежемесячно;
- при подведении итогов военно-политической работы во всех звеньях – за месяц, период обучения, учебный год.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Раскройте сущность, основные цели и задачи индивидуальной работы.
2. Перечислите основные принципы индивидуальной работы.
3. Назовите основные этапы организации индивидуальной работы.
4. Какие данные фиксируются командирами в журналах работы с личным составом?
5. Охарактеризуйте основные методы и приемы индивидуальной работы.
6. Каковы основные формы индивидуальной воспитательной работы?
7. Проанализируйте основные методы изучения индивидуальных особенностей военнослужащих.
8. В чем заключаются особенности индивидуальной работы с мичманами и старшинами, проходящими военную службу по контракту?
9. Каковы особенности индивидуальной работы со старшинами, проходящими военную службу по призыву?
10. Рассмотрите особенности индивидуальной работы с неформальными лидерами.
11. Разберите особенности индивидуальной работы с верующими военнослужащими.
12. Приведите особенности индивидуальной работы с военнослужащими с девиантным поведением.

13. Каковы особенности индивидуальной работы с женщинами-военнослужащими?
14. Дайте определение процесса воспитания офицеров.
15. Каковы основные задачи воспитания офицеров части?
16. В чем состоят основные задачи воспитания прапорщиков (мичманов) части?
17. Объясните основные задачи воспитания солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву.
18. Раскройте основные задачи воспитания солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по контракту.
19. Расскажите, как часто обсуждается состояние индивидуальной работы с военнослужащими.

## О Г Л А В Л Е Н И Е

Введение .....	3
1. Сущность и содержание индивидуальной работы с личным составом подразделения .....	4
2. Организация индивидуальной работы с личным составом подразделения .....	26
3. Организация и методика работы с различными категориями личного состава подразделения .....	30
4. Анализ результатов индивидуальной работы .....	50
<i>Вопросы для самоконтроля</i> .....	51

*Смагин Олег Валентинович,  
Лазукин Павел Леонидович,  
Новиков Александр Владимирович,  
Подсобляев Евгений Феликсович*

**Военно-политическая работа в Вооружённых Силах  
Российской Федерации.  
Индивидуальная работа с военнослужащими**

Редактор *А.А. Баутдинова*  
Корректор *Л.А. Петрова*  
Компьютерная верстка: *С.В. Каиуба*  
Подписано в печать 26.04.2023. Формат 60х84/16. Бумага документная.  
Печать цифровая. Усл. печ. л. 3.0. Тираж 100 экз. Заказ № 135.  
Издательство БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.  
190005, С.-Петербург, 1-я Красноармейская ул., д. 1