



Практическая работа по дисциплине:

«Организация работы с личным  
составом»

Доклад на тему:

«Проблема неуставных взаимоотношений в  
подразделении»

Подготовил курсант 552 учебной группы  
курсант Кармаков Э.И.

г. Санкт-Петербург  
25 сентября 2017 года



## Литератур

1. Бархаев Б.П. (ред.) Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера (2 Часть ) (1998)
2. Конспект лекций



## Факторы влияющие на возникновение микрогрупп в воинском подразделении

Любое подразделение, любой воинский коллектив - это не только совокупность военнослужащих, разделенных на группы согласно оргштатной структуре. Как показывает войсковая практика, в нем существует и множество *микрогрупп, которые сложились в процессе службы на основе симпатий и антипатий, общих взглядов, взаимных интересов, психологической совместимости и т.д.*





**Три этапа образования микрогрупп** и становления их лидеров в воинских подразделениях:

**Первый этап** - самоопределение военнослужащих в воинских коллективах. Этот этап тесно связан с адаптацией воинов и занимает ориентировочный интервал от двух до шести недель. Самоопределение военнослужащих происходит в процессе межличностного взаимодействия с другими членами коллектива. При этом взаимовосприятие и взаимная оценка друг друга основаны на прошлом опыте молодого человека в форме эмоционально окрашенных симпатий и антипатий (не всегда взаимных), учитывающих интеллектуальные, организаторские и иные качества сослуживца.

**Второй этап** - дифференциация военнослужащих в первичных воинских коллективах. Развитие внутригрупповых отношений воинов приводит к различному социально-ролевому статусу каждого из них, на который оказывают влияние как их личностные качества, так и достигнутые результаты в учебно-боевой и служебной деятельности. Зачастую военнослужащие, имеющие опыт морального и физического подавления окружающих, становятся лидерами микрогрупп, образуемых по различным критериям.



*Третий этап* - самоорганизация и самоуправление группы военнослужащих. На этом этапе происходит укрепление позиций лидера группы, групповых норм и санкций. Более четко обозначается общая направленность микрогруппы. Происходит "оформление" ее отношений с другими категориями военнослужащих, микрогруппами. Закрепляется внутригрупповой статус каждого ее члена и статус самой группы в системе межгрупповых и межличностных отношений в подразделении.





## Возникновение неуставных взаимоотношений

**Неуставные взаимоотношения** - это совокупность связей между военнослужащими подразделения, которые характеризуются негативной служебной и нравственно-психологической зависимостью воинов младшего призыва от группы сослуживцев, противопоставляющих себя существующей системе военного управления





На 1-м периоде службы воины находятся в психологической изоляции и являются объектом постоянных негативных воздействий со стороны военнослужащих 3-го и 4-го периодов службы. При этом наиболее злостным нападениям подвергаются "строптивые" воины, которые сопротивляются неправомерным требованиям, а также развитые слабо в различных отношениях солдаты, которым предназначается роль "козлов отпущения".



На 2-м периоде службы воины выступают в качестве проводников идеи безропотного подчинения. Они подают личный пример такого поведения новичкам и дают им "советы", как поступать в различных ситуациях.



На 3-м периоде службы воины являются непосредственными исполнителями санкций по поддержанию негативной традиции неуставных взаимоотношений.

На 4-м периоде службы воины выступают в качестве основных организаторов и контролеров за соблюдением негативных ролевых предписаний каждым воином в подразделении.



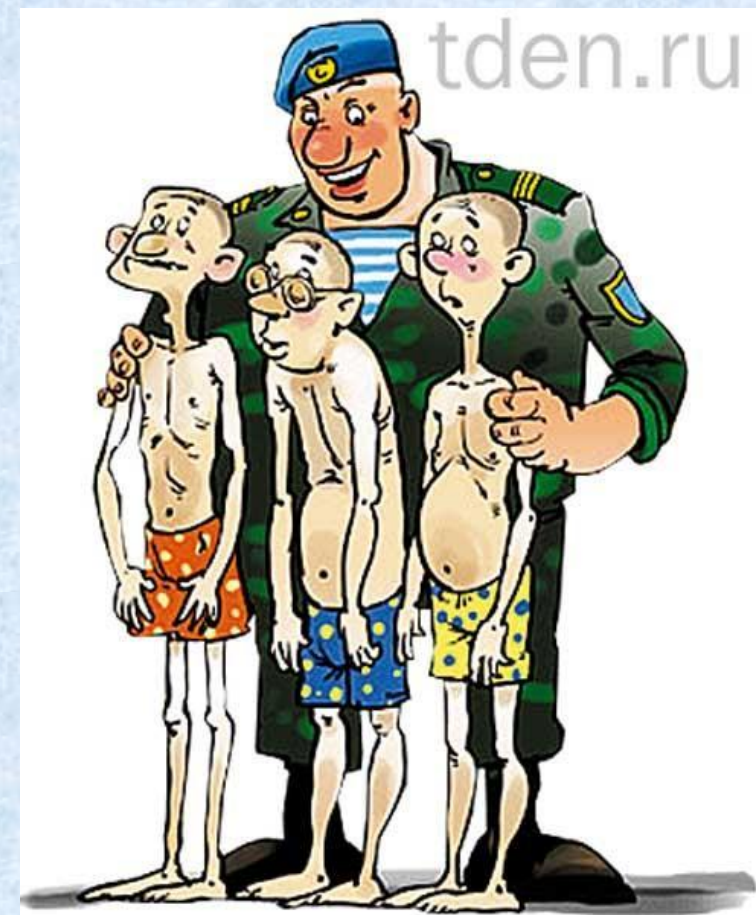




В "призывной" статусной системе наблюдается и *внутригрупповая дифференциация ролей в сочетании с негативным лидерством на фоне удовлетворения потребности в самоутверждении.*

1. "Дед" в войсках - главная фигура, на "дедах" войска держатся. Это умудренный опытом человек, который все знает и умеет, прошел все испытания. "Дед" достоин уважения и должен отдыхать, дожидаться "дембеля".

2. Если "деды" не будут "следить за порядком", не будут "воспитывать" молодых солдат, то те "сядут на голову" и не будут слушаться даже офицеров и прапорщиков. Из-за этого в войсках возникнет неразбериха.





3. Молодые солдаты не видели службы, не знают жизни. Их удел - постоянно работать изо всех сил за себя и за старослужащего, не стоять без дела, быть довольными своей службой, беспрекословно выполнять любые желания и требования "дедов".

4. Если не гонять молодых, то они ничему не научатся, из них не получится настоящий солдат.

5. Если молодой, "не понимая службы", пожалуется на старослужащего или на существующие порядки, то ему "не поздоровится", ему не будет места в подразделении.

6. Молодой должен "отработать" первый год службы, с тем, чтобы получить право "наверстать свое" на втором году службы.

7. Молодые должны работать, а старослужащие только подгонять и контролировать работу. По мнению старослужащих, так всегда было и так будет в войсках.



*В системе "неуставщины" существует несколько ролевых позиций, принадлежность к которым однозначно определяется сроком службы.*



К первой ролевой позиции относятся только что призванные солдаты, еще не принявшие присяги. На солдатском жаргоне их именуют "запахи", "чайники", "черепа", "мамонты", "лысые". Наименования не унифицированы и зависят от традиций подразделения. Они занимают самую нижнюю ступеньку шкалы престижа. В таком положении солдаты пребывают от двух недель до трех месяцев.



Ко второй ролевой позиции относят солдат, уже принявших присягу. Их называют "духи", "салабоны", "щеглы", "молодые", "сынки", зеленые". Теперь происходит автоматическое определение их обязанностей (права по-прежнему отсутствуют). Это очень важный период, когда от поведения молодых людей во многом зависит их положение в данной ролевой позиции и последующее отношение к ним.

Прибывших в подразделение солдат подвергают проверке "на прочность", представляющей собой своего рода тест, на основании которого определяется личный "предел" унижения "молодых", происходит расстановка их по ролевым категориям. Они дифференцируются следующим образом:





**"Исполнители"** - наиболее адаптированный тип. Смотрят преданными глазами на "старослужащего" и делают все, что им скажут. На втором году службы именно они чаще всего проявляют жестокость, как бы мстя за пережитые унижения.

**"Летуны"** - плохо адаптированный тип. Это либо "исполнители", переусердствовавшие в подчинении, либо те, кто сначала сопротивлялся, но не выдержал насилия и "сломался". Иногда сюда попадают "исполнители" в результате неожиданного бунта.



"Борзые" - это те, кто невзирая на избиения, отказывается подчиняться "дедовским" порядкам. Если у них хватает сил выдержать моральный и физический прессинг, их оставляют в покое, они приобретают определенную свободу действий. За мужество и стойкость их первыми "переводят" в следующую ролевую позицию.

Тип "стукачей" в основном характеризуют слабый характер, отсутствие силы воли. Это те, кто, испугавшись насилия или проявив необоснованную веру в силу уставного порядка, принципиальность, хотя бы один раз имел неосторожность пожаловаться на кого-либо офицерам или проинформировать их о положении дел в коллективе. "Стукачами" они остаются до конца службы, находятся на положении отверженных, переводу в следующие позиции не подлежат, обязанности у них остаются прежние при отсутствии всяких прав на протяжении всей службы. Эти военнослужащие более других предрасположены к суицидам, дезертирству и т.п.



**Третья ролевая позиция.** Переход в нее происходит спустя первые полгода службы с выходом приказа об увольнении и призыве. Синонимы для представителей третьей позиции: "чижи", "караси", "черпаки", "бобры", "гуси", "пингвины", "соловьи", "цирики". Здесь сохраняются роли предыдущего призыва, так как нет еще солдат младшего призыва, меняются только элементы формы одежды.

**Четвертая ролевая позиция** связана с тем, что наступают перемены после года службы. Военнослужащие имеют прозвище "фазан", получают право заставлять работать вместо себя "духов", обязаны организовать уборку помещений, зарядку, контролировать состояние внутреннего порядка.

**Переход в пятую ролевую** позицию происходит с прибытием в подразделение "сыновей", Перемена статуса несет в себе серьезные ролевые изменения. Прослужившие год получают все права, которых они были лишены на первом году службу, одновременно с них снимаются все дополнительные обязанности.



За шесть месяцев до приказа об увольнении в запас солдаты становятся "дедами" или "стариками". Это шестая ролевая позиция. Теперь происходит переструктурирование системы ролей, появляются новые. Неизменной остается только одна роль - "стукача". "Умеренные" - это классический и наиболее "функциональный" тип старослужащего. Именно на нем держатся функциональные стороны "дедовского" порядка в войсках. При применении насилия, "старослужащий" этого типа может быть жестким, но жестокость и издевательства не являются для него ни самоцелью, ни источником удовольствий.







**Седьмая ролевая позиция наступает** для солдат после опубликования приказа об увольнении их в запас как отслуживших свой срок призыва. Такие военнослужащие становятся "гражданами", "квартирантами" или "дембелями", занимают максимально высокую позицию в "призывной" системе. В подобном состоянии перед отъездом из части они пребывают несколько месяцев. Военнослужащие максимально устраниются от всех дел, включая отношения в "дедовской" системе. Лично избивать "молодых" считается непристойным делом, они не включаются в разборки, никого не трогают и не заставляют работать. Устраняются все отличительные признаки в форме одежды. Можно сказать, что это категория людей, случайно надевших военную форму.





## ВЫВОД:

Изложенная краткая характеристика состояния воинских коллективов свидетельствует, что "призывная" статусная система оказывает непосредственное влияние на внутригрупповые социально-психологические явления, а также на эффективность воинской деятельности. Определенные особенности имеют процессы неформального группирования по национальному, "земляческому" и другим признакам. Учет их командирами и начальниками в повседневной работе - необходимое условие успешного решения задач по сплочению своих коллективов. Знание содержания процесса сплочения воинского коллектива и опора на соответствующую модель, выражающую характер его проявления, дает возможность проводить работу целенаправленно.



Спасибо за  
внимание