УДК 316.454.3

**СПЕЦИФИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ ЛИЦ**

**ОПАСНЫХ ПРОФЕССИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

**Н.Р. Ожерельева, Н.А. Юрутин, Э.Э. Нунгессер**

*ФГАУ «Военный инновационный технополис «ЭРА», г. Анапа*

***Аннотация*: в статье рассмотрена проблема построения межличностных отношений в коллективе лиц опасных профессий, в частности, военнослужащих. Специфические черты воинских коллективов отражаются на складывающихся внутри них взаимоотношениях. Особая значимость цели деятельности воинского коллектива – защита Отечества, нахождение военнослужащих в состоянии постоянной боеготовности, обуславливают проблемный характер исследования. Мониторинг и оперативная психокоррекция состояния межличностных отношений способны повысить качество внутригрупповой деятельности и снизить риск негативных явлений в коллективе. В эмпирической части исследования определены стили межличностных отношений в коллективе лиц опасных профессий, в том числе военнослужащих. Результаты исследования могут быть учтены руководством в работе по формированию сплоченности и повышении дисциплинированности коллектива, при отборе кандидатов на должности командиров младшего звена.**

*Ключевые слова*: межличностные отношения, воинский коллектив, сплоченность, дисциплина, лица опасных профессий, взаимоотношения, мониторинг

**SPECIFICS OF INTERPERSONAL RELATIONS IN A TEAM OF PERSONS**

**OF DANGEROUS PROFESSIONS, INCLUDING MILITARY PERSONNEL**

**N.R. Ozherelieva, N.A. Yurutin, E.E. Nungesser**

*FSAU "Military innovative technopolis" ERA, "Anapa*

***Abstract*: the article considers the problem of building interpersonal relations in the collective of persons of dangerous professions, in particular, military personnel. Specific features of military collectives are reflected in the relationships formed within them. The special significance of the purpose of the military collective activity – the defense of the Fatherland, the presence of servicemen in a state of constant combat readiness, determine the problematic nature of the study. Monitoring and operational psychocorrection of the state of interpersonal relations can improve the quality of intragroup activity and reduce the risk of negative phenomena in the team. In the empirical part of the study the styles of interpersonal relations in the collective of servicemen were determined. The results of the study can be taken into account by the military leadership in the work on the formation of cohesion and increasing the discipline of the team, in the selection of candidates for junior commanders.**

*Key words*: interpersonal relations, military team, cohesion, discipline, persons of dangerous professions, relationships, monitoring

**Введение**

Деятельность специалистов опасных профессий проходит в особых, сложных, порой экстремальных условиях, отличается повышенными психоэмоциональными нагрузками и стрессогенностью. В силу особенностей такой деятельности к лицам опасных профессий относится значительное число специалистов, находящихся в составе силовых структур министерств и ведомств Российской Федерации, таких как Министерство обороны Российской Федерации, МВД и МЧС России [3]. Характерной чертой сложившихся коллективов лиц опасных профессий является их относительная замкнутость и обособленность.

Вопросы формирования межличностных отношений в таких коллективах являются объектом изучения специалистами в разных научных направлениях: социальной психологии, философии, истории, конфликтологии, социологии. Характер сложившихся в коллективе межличностных отношений влияет на его эффективность, а значит, на результативность деятельности организации в целом.

В статье сделаем акцент на особенности межличностных отношений в коллективе военнослужащих по призыву. Они находятся в коллективе всего год, но имеется прямая взаимосвязь характера взаимоотношений между военнослужащими и успешности исполнения ими служебных задач [5]. Своевременное выявление состояния и корректировка межличностных отношений позволяет снизить риски возникновения конфликтов, способных привести к грубым нарушениям воинской дисциплины. Поэтому, учитывая особую значимость цели деятельности воинского коллектива – защита Отечества, нахождение военнослужащих в состоянии постоянной боеготовности, вопросы мониторинга межличностных отношений являются актуальными.

Цель настоящего исследования – выявить типы межличностных отношений, характерных для коллектива военнослужащих по призыву и их влияние на эффективное достижение поставленных целей и задач.

**Теоретический анализ проблемы**

В общем, воинский коллектив представляет собой группу военнослужащих, объединённых по формальному признаку (отделение, расчёт, взвод, рота), связанных между собой общностью социально обусловленных целей, интересов, потребностей, норм и правил поведения, совместно выполняемой деятельностью, единством воли и руководства [2].

Более полное определение воинского коллектива дает Никифоров И.Г. По его мнению, воинский коллектива представляет собой организованное в соответствии с воинскими уставами объединения военнослужащих на основе единства их моральных позиций, совместной службы и боевой деятельности, выполняемой посредством использования оружия и боевой техники под руководством авторитетного командира-единоначальника и его заместителей, и характеризующегося высокой сплоченностью, дисциплиной, боеготовностью и боеспособностью [7].

В взаимосвязи c отличительными чертами Вооруженных Сил воинский коллектив строится на основе принципа единоначалия. Членам воинского коллектива присущи единые идейные убеждения и мировоззренческие взгляды, осознанная ответственность за порученное дело.

Проблемной стороной формирования межличностных отношений является его регулярное обновление, что ведет если не к разрушению, то к нарушению сложившихся межличностных связей. Специфика воинской службы требует ускоренного обучения бойцов как специалистов и достижения боевого слаживания частей и подразделений в кратчайшие сроки.

Поэтому закономерно, что особенности военной службы порождают особый вид взаимоотношений в воинских коллективах. Осмысленность и управляемость процесса становления и развития межличностных отношений определяются внешними факторами и социально-психологическими особенностями личности, ее умением поддерживать взаимоотношения внутри коллектива. По мнению Петровского В.А., личность выступает конструктом системы устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из ее участников. Эти межличностные связи образуют особое качество самой групповой деятельности, которое опосредствует личностные проявления [8].

В связи с этим, закономерен интерес к углублённому исследования личностных особенностей военнослужащих, призванных на военную службу. В частности – направленность личности, способность к саморазвитию и самоуправлению в непростых моментах, подверженность влиянию отрицательных психических процессов, отражающихся на воинской деятельности, а так же способностях к установлению и поддержанию конструктивных способов взаимодействия c другими людьми [1]. Понимание специфики взаимоотношений позволяет вести мониторинг их состояния для принятия оперативных решений командирами и офицерами в целях повышения эффективности деятельности воинского коллектива и недопущения негативных явлений в нем.

**Материалы и методы**

Объект исследования – коллектив лиц опасных профессий (в том числе военнослужащих) (n=36), средний возраст которых составил 23,83±1,32 года.

Критерии включения в исследование – наличие письменного согласия на участие в исследовании. Критерий исключения из исследования – наличие письменного отказа об участии в исследовании.

Военнослужащие тестировались на 4–5-м месяце службы, после завершения адаптационного периода.

Эмпирические данные получены методом опроса. Для определения индивидуального стиля межличностных отношений использована методика «Тест Лири», модифицированный в России вариант. Опросник предназначен для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для определения взаимоотношений в малых группах. Данная методика помогает выявить преобладающий тип отношений к людям. При этом выделяется два основных фактора: «доминирование-подчинение» и «дружелюбие-агрессивность (враждебность)».

Тестирование проводилось на комплексе объективного психологического анализа и тестирования «Эгоскоп». В ходе тестирования фиксировались ответы обследуемых и их психофизиологическая реакция на вопросы, а именно, велась регистрация электродермальной активности с определением тонической и фазической составляющей кожной проводимости с целью оценки выраженности вегетативных проявлений и эмоциональной напряженности, что позволяет повысить объективность тестирования.

Полученные результаты проанализированы посредством методов описательной статистики и сравнения.

**Результат**

В ходе исследования получены следующие результаты. В данном коллективе преобладают альтруистический, сотрудничающий, авторитарный типы межличностных отношений. Они характеризуются высокой степенью выраженности и поведением на уровне экстремального (таблица 1).

Таблица 1 – Средние значения шкал по опроснику Т.Лири

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип межличностных отношений | Среднее значение | Стандартное отклонение | Степень выраженности отношения |
| 1. Авторитарный | 9,06 | 3,76 | **высокая**/эстремальное поведение |
| 2. Эгоистический | 8,11 | 2,26 | умеренная/адаптивное поведение |
| 3. Конфликтный | 7,66 | 2,51 | умеренная/адаптивное поведение |
| 4. Недоверчивый | 5,40 | 2,85 | умеренная/адаптивное поведение |
| 5. Уступчивый | 6,94 | 2,82 | умеренная/адаптивное поведение |
| 6. Зависимый | 7,57 | 2,43 | умеренная/адаптивное поведение |
| 7. Сотрудничающий | 9,26 | 2,66 | **высокая**/эстремальное поведение |
| 8. Альтруистический | 9,63 | 3,03 | **высокая/**эстремальное поведение |

Наглядно ранжирование типов межличностных отношений представлено в виде диаграммы на рисунке 1.

Другие типы межличностных отношений в группе определены по степени выраженности как умеренные. По средним значениям, в коллективе нет позиций, определяющих поведение как близкое к паталогическому.

Рассмотрим более подробно характеристики типов межличностных отношений с высокой степенью выраженности.

Альтруистический тип межличностных отношений высокой степени выраженности отличает гиперответственность, способность жертвовать своими интересами, стремление помочь и сострадать всем, навязчивость в своей помощи и излишняя активность по отношению к окружающим, неадекватное принятие на себя ответственности за других.

Рисунок 1 – Ранжирование типов межличностных отношений

Высокая степень выраженности склонности к сотрудничеству проявляется в дружелюбии и любезности со всеми, стремлении исполнить требования всех, быть для всех хорошим в любой ситуации, ориентации социальное одобрение, стремлении к целям малой группы, эмоциональной лабильности.

Авторитарный тип отношений характеризует самодовольство, самолюбование, явное чувство собственного достоинства, превосходства над окружающими, желание иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе.

Явные проявления альтруистического и сотрудничающего типа отношений может свидетельствовать о сплоченности коллектива. Однако, такая положительная на первый взгляд направленность в отношениях как альтруизм, может быть амбивалентна. Проявление альтруизма может быть связано с наличием мотивов морального долга и морального сочувствия. В этом случае поступки, направленные на объект помощи, могут носить характер нравственного удовлетворения и не являться истинным показателем положительного отношения к другому человеку. Данное проявление альтруизма носит отрицательный характер, близкий по содержанию с эгоистической мотивацией [6].

Повышенный уровень авторитарности влияет на социальное поведение личности, актуализируя такие мотивы поведения, как соперничество и конфронтация. В норме такие тенденции способствуют установлению лидирующей позиции и могут быть учтены при отборе претендентов на должности младших командиров. Вместе с тем, выраженность авторитарной позиции у членов коллектива в сочетании с общей незрелостью может быть причиной конфликтов и ухудшения психологического климата [6]. По шкале доминирование – подчинение у 82,8% обследуемых преобладает выраженная тенденция быть лидером в общении, доминировать и лишь 16,2% проявили стремление подичнению, отказу от ответственности позиции лидерства (рисунок 2).

Рисунок 2 – Результаты тестирования по шкале «доминирование-подчинение»

Действительно, по мнению исследователей, служба в армии приводит к формированию у военнослужащих такой личностной черты как доминирование [4].

В исследовании Л.Н.Собчик выделяются доминирование в положительном и негативном значении. В положительном значении доминирование приближается к феномену лидерства: умение быть хорошим наставником, организатором, умение вести за собой других людей. Доминирование в негативном смысле – это эксплуатация и использование людей в личных интересах [9].

По шкале агрессивность – дружелюбие у 61,6% обследованных преобладает стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Агрессивно-конкурентная позиция, которая препятствует продуктивной совместной деятельности и сотрудничеству выявлена у 32,4% опрошенных (рисунок 3).

Рисунок 3 – Результаты тестирования по шкале «дружелюбие-агрессивность»

Из этого следует, что представители данной группы характеризуются повышенным уровнем ответственности, стремятся к сотрудничеству и дружелюбным отношениям с окружающими при этом демонстрируют лидерские позиции. Такой коллектив может отличаться сплоченностью и ярким проявлением воинского товарищества. Высокие значения показателей по шкале «авторитарность» и преобладание среди членов коллектива склонности к доминированию требует дальнейшего мониторинга состояния межличностных наблюдений и применения методов психокоррекции.

**Заключение**

Предлагаемый метод мониторинга межличностных отношений позволяет объективно оценить социально-психологический климат в коллективе для его дальнейшей корректировки руководящим составом и определения индивидуальных направлений работы с военнослужащими.

Понимание положительного и отрицательного проявления личностных особенностей военнослужащих в отношении к окружающим является помощью военному руководству в работе по формированию морально-психологической готовности и повышения дисциплинированности воинского коллектива.

Результаты мониторинга типов взаимоотношений могут быть использованы в отборе кандидатов на должности командиров младшего звена и раскрытии их управленческого потенциала.

Перспективным направлением исследования может стать выявление динамики межличностных отношений военнослужащих во время прохождения военной службы.

**Список литературы**

1. Василенко Д.А. Особенности формирования межличностных взаимоотношений в процессе социальнопсихологической адаптации военнослужащих к воинской службе. [Электронный ресурс] // Д.А.Василенко // Психология и педагогика в Крыму: пути развития. 2018. № 2. С.1-11.
2. Воинский коллектив [Электронный ресурс]. URL: http://encyclopedia.mil.ru/encyclopedia/dictionary (Дата обращения: 05.02.2024).
3. Голубева О.Ю. Психологическое сопровождение лиц опасных профессий // Актуальные проблемы экстремальной и кризисной психологии. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета. 2019. С. 32-35.
4. Макерова В.В., Мочалова Т.С. Доминирование как личностна черта у мужчин, прошедших службу в армии // Известия Уральского Федерального университета. Серия 3: Общественные науки. 2013. № 4. С.193-202.
5. Мещеряков Д.А. Динамика показателей межличностных отношений курсантов военного вуза на разных этапах военно-профессиональной социализации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 21. Вып. 1. С. 62–67.
6. Мигунова Ю.С. Закономерности влияния мотивационной сферы командиров младшего звена на направленность межличностных отношений // Российский психологический журнал. 2016. Т. 13. № 3. C. 312-327.
7. Никифоров И. Г. Взаимоотношения в воинском коллективе и возможности возникновения конфликтных явлений. Перспективы Науки и Образования. 2018. 4 (34) С. 309-312.
8. Петровский А.В., Петровский В.А. Категория личности (к построению онтологической модели личности) // Развитие личности. 2014. № 2 –С.58-91.
9. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств в межличностных отношениях. СПб., 2002.

**Spisok literatury**

1. Vasilenko D.A. Osobennosti formirovaniya mezhlichnostnyh vzaimootnoshenij v processe social'nopsihologicheskoj adaptacii voennosluzhashchih k voinskoj sluzhbe. [Elektronnyj resurs] // D.A.Vasilenko // Psihologiya i pedagogika v Krymu: puti razvitiya. 2018. № 2. S.1-11.

2. Voinskij kollektiv [Elektronnyj resurs]. URL: http://encyclopedia.mil.ru/encyclopedia/dictionary (Data obrashcheniya: 05.02.2024).

3. Golubeva O.Yu. Psihologicheskoe soprovozhdenie lic opasnyh professij // Aktual'nye problemy ekstremal'noj i krizisnoj psihologii. Materialy II Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Ekaterinburg: Izd-vo Ural'skogo universiteta. 2019. S. 32-35.

4. Makerova V.V., Mochalova T.S. Dominirovanie kak lichnostna cherta u muzhchin, proshedshih sluzhbu v armii // Izvestiya Ural'skogo Federal'nogo universiteta. Seriya 3: Obshchestvennye nauki. 2013. № 4. S.193-202.

5. Meshcheryakov D.A. Dinamika pokazatelej mezhlichnostnyh otnoshenij kursantov voennogo vuza na raznyh etapah voenno-professional'noj socializacii // Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Filosofiya. Psihologiya. Pedagogika. 2021. T. 21. Vyp. 1. S. 62–67.

6. Migunova Yu.S. Zakonomernosti vliyaniya motivacionnoj sfery komandirov mladshego zvena na napravlennost' mezhlichnostnyh otnoshenij // Rossijskij psihologicheskij zhurnal. 2016. T. 13. № 3. C. 312-327.

7. Nikiforov I. G. Vzaimootnosheniya v voinskom kollektive i vozmozhnosti vozniknoveniya konfliktnyh yavlenij. Perspektivy Nauki i Obrazovaniya. 2018. 4 (34) S. 309-312.

8. Petrovskij A.V., Petrovskij V.A. Kategoriya lichnosti (k postroeniyu ontologicheskoj modeli lichnosti) // Razvitie lichnosti. 2014. № 2 –S.58-91.

9. Sobchik L.N. Diagnostika individual'no-tipologicheskih svojstv v mezhlichnostnyh otnosheniyah. SPb., 2002.