

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/magisterskaya-rabota/24993>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Военная психология

Содержание

Введение 3

Глава 1. Теоретические подходы к проблеме психологической готовности военнослужащих к действиям в экстремальных ситуациях. 8

1.1. Понятие и структура готовности к действиям в экстремальных ситуациях 8

1.2. Психологический аспект готовности военнослужащих к действиям в экстремальных ситуациях 15

1.3. Психологическое состояние военнослужащих в условиях экстремальной ситуации. 28

1.4. Формирование у военнослужащих психологической готовности к условиям экстремальной ситуации 41

Глава 2. Эмпирическое исследование психологической готовности военнослужащих к действиям в экстремальных ситуациях 46

2.1. Организация и методики исследования 46

2.2. Анализ результатов исследования 52

2.3. Психолого-педагогические рекомендации по формированию психологической готовности к действию военнослужащих к действию в экстремальных ситуациях 63

Выводы к главе 2 77

Заключение 79

Список литературы 83

Введение

Актуальность исследования обусловлена тем, что современная жизнь личности военнослужащего в обществе протекает так, что по существу любая сфера общественной жизни оказывает в той или иной мере непосредственное воздействие на психическую реальность индивида. Вся жизненная среда несет в явной или превращенной форме следы воздействия субъекта на другого. Отношение к окружающим людям является содержанием, постоянно присутствующим в психической реальности каждого как её составляющая и естественным образом входит во все виды активности. Проблема же, как представляется, заключается в том, насколько такое воздействие может сделать человека несчастным, больным, впадающим в депрессию.

Анализ современной практики по службе в Вооруженных Силах позволяет выявить особые условия осуществления профессиональной деятельности военнослужащих, определяющие значительное возрастание ее интенсивности и напряженности. В свою очередь это оказывает значимое воздействие на личность военнослужащего и его индивидуально - психологические характеристики, способствуя увеличению количества негативных эмоциональных переживаний и экстремальных реакций, являющихся причинами возникновения и накопления длительных экстремальных состояний.

С точки зрения современной психологической науки экстремальное состояние необходимо подвергать анализу через категорию «психическое состояние».

Совладание военнослужащих с чрезвычайными ситуациями, их восприятие и оценка как нежелательных факторов обуславливаются не только врожденными, биологически закрепленными способами, сколько всем комплексом личностных проявлений, сформировавшихся в процессе развития и жизнедеятельности в определенной социальной среде. Этой средой в первую очередь является семейная группа. Именно здесь закладывается его мировосприятие, а также формируются основы преодоления трудностей и обеспечиваются ресурсы.

Служба в Вооружённых Силах непосредственно связана со стрессом. Военнослужащие ежедневно попадают в различные экстремальные ситуации и, конечно же, пытаются с ними справиться разными способами, которые принято называть саморегуляцией. В обычных жизненных ситуациях реакции людей рутинны, осуществляются, в основном, автоматически, без особого напряжения, но в экстремальной

ситуации нужно принимать неординарные решения, прилагать необычные усилия, чтобы справиться с угрозой или вызовом, потерей или ущербом.

Пребывание в состоянии стресса существенно влияет на снижение успешности и качества выполнения военными профессиональной деятельности и требует использования дополнительных внутренних ресурсов для поддержания оптимального уровня психического и физического состояния. Данный факт способствует возникновению ряда негативных для самой профессиональной деятельности последствий экономического и психологического характера, выражающихся в снижении эмоциональной удовлетворенности самим процессом труда и его результатом, деформации индивидуально-психологических свойств и характерологических качеств сотрудников, увеличении числа сотрудников, увольняющихся в запас.

Нельзя забывать, что служба в Вооруженных Силах протекает в различных условиях, как в обычных, так и в экстремальных, сопряженных с риском для жизни. Наличие данного фактора предъявляет существенные требования к уровню сформированности индивидуально-психологических качеств военных, оказывающих влияние на взаимоотношения, возникающие между ними в подразделении как малой группе, и на профессиональную деятельность в целом. Одним из таких качеств является готовность к экстремальным ситуациям, своевременное определение уровней которой и ее развитие будет способствовать повышению эффективности совместной деятельности сотрудников.

По мнению ряда авторов (А.А. Баранова, Е.В. Бондаревской, Ф.Н. Гоноболина, В.А. Кан-Калика), готовность к экстремальным ситуациям, будучи одним из видов психологической устойчивости, лежит в основе формирования и сохранения психического и физического здоровья личности, а также является одним из детерминирующих факторов, обуславливающих развитие психологической готовности к самой профессиональной деятельности и увеличение ее эффективности.

Исходя из вышесказанного, целью нашего исследования является изучение взаимосвязи личностных особенностей военных, таких как саморегуляция поведения и самоорганизация деятельности с их поведением и готовностью к в условиях экстремальной ситуации.

Объект исследования: личностные особенности военных в условиях экстремальной ситуации.

Предмет исследования: готовность военных к действиям в условиях экстремальной ситуации.

Достижение поставленной цели исследования предполагает решение следующих задач:

- 1) провести аналитический обзор литературы по теме заявленного исследования;
- 2) изучить особенности саморегуляции поведения и самоорганизации деятельности военных;
- 3) определить уровень нервно-психической устойчивости у испытуемых;
- 4) выявить взаимосвязь между саморегуляцией поведения, самоорганизацией деятельности военных и уровнем их нервно-психической устойчивости;
- 5) разработать тренинг развития навыков саморегуляции поведения у военных, позволяющий повысить уровень их нервно-психической устойчивости.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что уровень нервно-психической устойчивости военных взаимосвязан с такими их личностными характеристиками, как саморегуляция поведения и самоорганизация деятельности.

Теоретико-методологические основания исследования.

В качестве теоретико-методологического основания нашего исследования взяты:

- идеи Н.А. Бернштейна, Д.А. Ошанина, О.А. Конопкина и их современное воплощение необходимости выделения осознанной саморегуляции, как особого метапроцесса, упорядочивающего произвольную активность и несводимого к когнитивному и личностному в человеке;
- представления о личности как одной из самых сложных, открытой саморазвивающейся системе В.Е. Ключко.

Методы исследования:

- теоретические - теоретико-методологический анализ научной литературы,
- эмпирические - наблюдение, анкетирование и психологическое тестирование, методы интерпретации данных, методы описательной статистики.

Методики исследования:

- 1) опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой;
- 2) опросник самоорганизации деятельности в адаптации Э.Ю. Мандриковой;
- 3) анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова.

Теоретическая и практическая значимость нашего исследования заключается в том, что результаты нашего

исследования показывают тесную связь между уровнем саморегуляции поведения в условиях экстремальной ситуации, самоорганизации деятельности и нервно-психической устойчивости военнослужащих. Эти данные и разработанный в ходе нашего исследования комплекс тренинговых упражнений может использоваться психологами в воинских частях ВС РФ для помощи личному составу преодолевать экстремальные ситуации и развивать свои навыки саморегуляции для успешного выполнения служебных и боевых задач

Глава 1. Теоретические подходы к проблеме психологической готовности военнослужащих к действиям в экстремальных ситуациях.

1.1. Понятие и структура готовности к действиям в экстремальных ситуациях

Трудности жизнедеятельности, принимающие характер экстремальности, становятся одной из наиболее значительных реалий современной действительности. Стихийные бедствия, экологические катастрофы, терроризм, политические, экономические, социальные, индивидуальные кризисы, преступность, аварии, опасности профессии, жизненно-личностные ситуации масштабно представляют угрозы для жизни и здоровья человека на всех уровнях его бытия. Широта пространства и множественность проявлений экстремальности позволяют говорить об экстремальном состоянии человека и в целом общества. Сложившаяся ситуация диктует повышенное внимание исследователей к экстремальности как зоне особой проблемности. Исключительная сложность, многогранность и многомерность данной темы в психологическом измерении актуализирует научное осмысление сущностных особенностей экстремальности, экстремальных ситуаций и тех психологических ресурсов человека, которые обеспечивают их преодоление.

В системном оформлении экстремальность изучается в контексте трех основных аспектов, составляющих поле концептуализации этого феномена: 1) особенностей самой ситуации, как совокупности условий деятельности; 2) особенностей субъекта деятельности в экстремальных ситуациях, его готовности; 3) особенностей последствий деятельности человека в условиях экстремальности.

В исследованиях первого «стимульно-го», «ситуационного» направления установлено, что экстремальная ситуация:

возникает вследствие ситуативного, многократного или длительного постоянного действия условий, которые не только выходят за рамки обычного положения дел, но и имеют решающее значение для дальнейшего хода событий, определяют кардинальное изменение параметров жизнедеятельности социума (группы, личности), приводят к состоянию динамического рассогласования, являются предельными, крайними значениями тех элементов ситуации, которые в своих средних значениях создают оптимальный «фон» или, по крайней мере, не ощущаются как источник дискомфорта, вызывают реакции организма, находящиеся на грани психологических нарушений;

создает новую, изменившуюся реальность, которая характеризуется внезапностью, неожиданностью, неопределенностью и непредсказуемостью развития, дефицитом времени, субъективной сложностью и ответственностью, риском, страхом, напряжением и перенапряжением, насыщена противоречиями, темпоральными изменениями, несет в себе опасность, угрозу, деструкцию и одновременно «вызывает» к стойкости, человечности, мужеству, заботе, взвешенной разумности, к высшим духовным и нравственным, психофизическим качествам человека;

разрывает целостность жизненного опыта и связанность картины жизненного мира человека, ограничивает возможности его обычного существования и самореализации, вызывает, с одной стороны, переживание утраты контроля, беспомощности, безысходности, с другой стороны, открывает такие возможности, которые недоступны для человека в повседневной реальности. Экстремальность метапсихологически определяется как ситуация возможности, а именно двоякой возможности: возможности невозможности, открывающей возможность возможности;

является не только ситуацией воздействия и реагирования, но и ситуацией деятельности человека, шире - ситуацией человеческого существования. Экстремальная ситуация - это интенциональный предмет (предметный смысл) человеческой деятельности;

- проявляется в концептуальном поле экстремальности в разных типах: «проблемная ситуация», «критическая ситуация»,

«кризисная ситуация», «жизненные трудности», «травматическая ситуация», «особые реальности», ситуация «реального риска», ситуации «антиципации опасности» и т. д.

Множественность параметров определения ситуации как экстремальной не исключает, а напротив, фиксирует, по сути, наличие в каждой из них некоторого расхождения, несовпадения субъективного и объективного, внутреннего и внешнего, т. е. наличие противоречия между личностью (субъектом) и внешними условиями ее деятельности. Именно противоречие между свойствами личности, ее ресурсами и условиями действительности создает потенциальную сферу детерминации развития адекватных ситуации личностных свойств, актуализирует проявление особых качеств личности, расширение ее функциональных возможностей (В.Г. Асеев). Противоречия, с которыми сталкивается человек в переживании экстремальной ситуации, в его сознании могут быть представлены по-разному: в виде кризисов, конфликтов, стрессов, барьеров, препятствий и т. д. Каждое такое противоречие имеет в сознании человека три стороны: 1) когнитивную; 2) аффективную; 3) мотивационную. Когнитивная сторона осознается в виде неопределенности, проблем, задач, вопросов. Аффективная сторона противоречий может быть представлена в виде переживания, беспокойства, опасений, страхов, тревог и др. Мотивационная сторона противоречий представляется в виде стремлений, влечений, желаний, хотений, волнений и др.). Стремление к выживанию, сохранению бытия, воля к деятельности являются сущностными характеристиками экстремальной ситуации как человеческой ситуации существования. Неподготовленность человека к таким жизненным ситуациям повышает вероятность наступления отрицательных последствий.

Объективно заданная необходимость психологического преодоления и разрешения негативных сторон ситуации, ее противоречий может выступать фактором, активизирующим деятельность и личностное развитие человека. Иначе говоря, любая экстремальная ситуация предполагает включенность в нее субъекта. Экстремальные факторы действуют не «в пустоте», поэтому для психологии важен принцип «без объекта нет субъекта» (если экстремальный фактор принимать как объективную силу), где объект - это усложненные условия и процесс деятельности, а субъект - это состояние установки, способы действия в резко изменившихся условиях. Экстремальный фактор следует рассматривать, таким образом, и как «внешнюю», и как «внутреннюю» силу, взаимосвязь которых реализуется в особенностях индивидуального восприятия человеком ситуации, его отношения к ней и возможных проявлений активности. Ситуация может быть одной и той же, а формы ее отражения в психике личности самыми разнообразными, опасность может оказаться субъективной, в связи с чем критерий «экстремальности» всегда соотносится с внутренним психологическим планом личности. Личность и событие взаимно преломляются, в зависимости от психологической переработки индивидом экстремальных обстоятельств жизни они вызывают у него разные переживания и реакции.

Особенности преодоления экстремальной ситуации, как подчеркивает большинство авторов, зависят от самой личности человека, его представления об экстремальной ситуации, значимости ценностей, которые в этих условиях могут быть утрачены или уничтожены, особенностей его внутреннего мира, внутренней реальности, культуры, жизненного опыта и уровня «биографического стресса», специфики смысловой работы личности и степени осмысленности жизни, когда чем выше осмысленность, тем выше уровень эмоциональной вовлеченности, удовлетворенности самореализацией, интернальности, целеустремленности человека в преодолении экстремальной ситуации. Успешное разрешение экстремальной ситуации обеспечивается высокой стресс-толерантностью, эмоционально-волевой устойчивостью человека, его способностью к оправданному риску, смелости, надситуативной активности, при недостаточном уровне развития которых повышается риск невротических расстройств и психосоматических заболеваний. Особые возможности преодоления экстремальности связаны с такой категорией, как ресурс личности, т. е. запаса различных структурно-функциональных характеристик человека, обеспечивающих общие виды жизнедеятельности и специфические формы поведения, реагирования, адаптации и т. д. Понятие человеческих ресурсов, несмотря на довольно широкое употребление, еще недостаточно разработано, хотя в общих чертах оно отражает возможности энергетических и информационных процессов, степень развития профессионально ориентированных функций, их адаптивность, устойчивость и компенсируемость, наличие освоенных программ и способов регуляции различных форм активности и мн. др.

Если следовать представленному широкому научному пониманию, экстремальность ситуации - это выход за пределы обычного человеческого опыта, это «несовпадение человека с собой в процессе выхода за свои пределы. Именно в экстремальные моменты жизни это несовпадение, опережение личностью себя выступает всего отчетливее. Между тем для того чтобы сохранить устойчивость определенных своих параметров, особенно важных для ее существования именно как личности - жизненных целей, ценностей,

принципов, морально-нравственных качеств - она должна в условиях экстремально меняющейся действительности менять свои различные психологические качества. Психологическое преобразование личности в плане трансформации способа ее существования и взаимодействия с окружающим в этих условиях не совершается само собой, оно требует значительных психологических усилий. Деятельность в новых условиях предполагает выделение новой части в системе личности, формирование как бы нового психологического органа, в составе которого в новом качестве должны выступить уже сформированные ранее или только наметившиеся свойства личности, дополняемые заново складывающимися характеристиками. Состояние высокой психической напряженности, которое знаменует овладение личностью новым для нее способом своего деятельного существования, можно считать индикатором активизации человеком обширных систем своей психической жизни, актуализации в симультанном виде сложившихся многообразных систем собственных жизненных отношений с миром, с собой, с другими. Понимание готовности позволяет обозначить ряд исходных положений, характеризующих данный феномен: психологическая готовность человека к деятельности как сложное психологическое образование выражает общую направленность субъекта на определенную активность, отражая его деятельное и творческое отношение к тем или иным сторонам действительности и к самому себе; психологической готовности человека присуща заданная векторизованность активности, избирательность, предрасположенность к определенному образу действия, деятельности, которая является для человека ценностно значимой; психологическая готовность как сложное психологическое образование специфично аккумулирует и интегрирует широкую систему отношений человека к миру, себе, людям как генерализованных свойств, которые определяют во всей полноте и целостности деятельностьную направленность человека с присущими ей наиболее общими качествами и своеобразными оттенками и в рамках которых разворачиваются когнитивные, эмоциональные и поведенческие реакции человека; любая разновидность готовности обусловлена наличием у субъекта образа структуры определенного действия и постоянной интенции на его выполнение, причем интенции как мотивационного образования результативно-содержательного типа, в котором диффузная функциональная потребность приобретает конкретный мотив; психологическая готовность - это динамичное образование, что предполагает функционирование его на разных уровнях организованности как развивающейся системы, каждый из которых детерминируется спецификой репрезентации ее компонентов и мерой их выраженности; функционирование психологической готовности человека к деятельности как целостного психологического образования определяется снятием барьера между актуальным и потенциальным на всех психологических уровнях ее организации: когнитивном, мотивационном, эмоционально-волевом, операционально-поведенческом; психологическая готовность человека к деятельности возникает и развивается в пространстве сложной совмещенной структуры противоречий, возникающих в жизненном опыте личности, при этом роль определяющих, ведущих факторов развития выполняет система объективно предъявляемых человеку требований, детерминирующая соответствующую деятельность человека, в процессе которой и начинается формирование требуемых свойств личности. Жизненными сценариями реализации психологической готовности к экстремальной ситуации выступают сценарии разноmodalного отношения человека к миру, людям и себе. Будучи сложным по своей природе психологическим концептом, выступающим составной частью таких родовых образований, как личность и самосознание, психологическая готовность человека выступает, с одной стороны, результатом динамических преобразований в психологической организации личности, вследствие чего меняется режим ее функционирования; с другой стороны - условием преодоления человеком в любых жизненных сферах и видах деятельности на всем протяжении индивидуального пути экстремальных ситуаций, каждая из которых может выступать новым горизонтом роста его силы и стойкости, духовности и мужества, чести и достоинства, источником развития и расширения его личностных и психологических потенциалов. В сочетании с эволюционными запасами жизнестойкости психологическая готовность человека является системообразующим противодействием экстремальности.

1.2. Психологический аспект готовности военнослужащих к действиям в экстремальных ситуациях

Вооруженные силы - это сложный социальный организм, который является неотъемлемой частью

современного общества. Их развитие и состояние всегда обусловлено тенденциями развития самого общества. Тем не менее, независимо от исторических условий и тенденций в области социально-экономического развития для Вооруженных Сил Российской Федерации главная цель всегда была и остается вооруженная защита границ Отечества.

Сегодня российские вооруженные силы призваны обеспечить надежную защиту сухопутных, морских и воздушных границ страны. Решение этой задачи обеспечивается соответствующими соединениями, воинскими частями и подразделениями, в которых проходят действительную военную службу граждане России. Вооруженные силы - это, прежде всего, люди, которые имеют необходимые знания и навыки для управления сложной военной техники, а также необходимые качества личности, чтобы побеждать на поле боя. Таким образом, одним из центральных направлений деятельности военнослужащих сверхсрочной службы, является работа с людьми, так как на поле боя побеждает не техника, а люди, которые управляют ею. [13, с.90]

Психогенные факторы современной войны оказывают на человека крайне негативное воздействие, которое может вызвать стойкие нарушения психической регуляции поведения. Столкнувшись с реальной угрозой своей жизни, солдат может растеряться и не выполнить боевую задачу. Для того чтобы избежать это, военнослужащие должны знать психологические особенности своих подчиненных, какие личностные качества конкретного военнослужащего будут способствовать, а какие, наоборот, мешать достижению победы в бою.

Во многом это связано с тем, что сегодня служба в Вооруженных Силах невозможна без психологической поддержки деятельности военнослужащих. Так, одной из наиболее актуальных проблем современного строительства Вооруженных Сил заключается в обеспечении качественного комплектования частей и подразделений личным составом. Решение этой задачи достигается с помощью мероприятий профессионального психологического отбора. Еще одна очень актуальная проблема заключается в повышении эффективности деятельности военнослужащих в самых разнообразных, в том числе боевых, условиях. В свою очередь, ее решение осуществляется с помощью методов психологического сопровождения профессиональной деятельности личного состава частей и подразделений. [12, с.69]

Социально-психологическое исследование предусматривает оценку условий воспитания и личностного развития, ее военно-профессиональной направленности, организационных навыков, навыков общения и поведения в коллективе, образовательной и профессиональной подготовленности.

Психологическое и психофизиологическое обследование позволяет оценить познавательные психические процессы (ощущение, восприятие, память, мышление), внимание, психологические особенности личности (способности, характер, темперамент), свойства нервной системы (сила, подвижность, лабильность, уравновешенность, динамичность), психомоторики и нервно-психическую устойчивость.

Социально-психологическое исследование проводится путем изучения документов, наблюдения, опроса, беседы, анкетирования.

Основным методом психологического и психофизиологического обследования является профессиональное и психологическое тестирование, в том числе с использованием технических средств.

Мотивация к военной службе - сложное явление, включающее целый ряд разнообразных социальных и социально-психологических обстоятельств и, в свою очередь, определяющая весь комплекс как положительных, так и отрицательных факторов последующего прохождения военной службы. Опыт военного реформирования в постсоветский период показывает, что кадровый потенциал Вооруженных Сил, включающий «ядро» военнослужащих представляет их «человеческий капитал», ресурс развития вместе с военно-технологическими, военно-организационными, военно-структурными изменениями. [5, с.149]

То, что от состояния кадров, от их подбора и расстановки в структуре Вооруженных Сил, зависит реализация целей военной реформы, подтверждается незавершенностью модернизационных процессов, причина которой - в игнорировании фактора качества кадров, профессиональных, мобилизационных и организационных навыков военнослужащих. Попытка сформировать кадровую политику по принципу «привлекательности материального вознаграждения» или исходя из схемы кадрового отбора по критерию «соответствия должности» исключает критерий мотивации к военной службе, что определяет возникновение проблем, связанных с включением военнослужащих в процесс реформирования путем ориентации на повышение военного профессионализма, укрепление военной дисциплины, создание оптимального морально-психологического климата.

Необходимо также учитывать, что к кадровым изменениям военной службы неприменимы современные рекрутинговые технологии, используемые в деятельности коммерческих организаций. Военная служба является государственным институтом, выполняющим функции обеспечения военной безопасности и, в

силу этого обстоятельства, готовность к военной службе должна содержать кроме материальных стимулов определенные социально-ценностные установки, формирующие потребность в военной службе как способе самореализации личности, построения ее жизненной траектории.

Готовность к военной службе, как мотивация деятельности военнослужащих, основывается на принятии военной службы как рационального поведения, ориентированного на формальные нормы, и социально-эмотивного, связанного с принятием логики воинского долга, престижностью военной службы, осознанием общественной значимости военного профессионализма. Можно констатировать, что готовность к военной службе является предпосылкой ценностно-рационального поведения, поведения, действующего в рамках логики реализации ценностей военной службы. [13, с.61]

Поэтому возникает проблема отбора военных кадров по критерию ценностных установок, и наиболее значимым считается предрасположенность к ценностям военного профессионализма, влияние которых на поведение военнослужащих определяется именно включением механизмов соревновательности, перспектив военно-профессиональной карьеры соотносительно с миссией военного профессионализма. Это отношение к военной службе актуально в связи с тем обстоятельством, что в российском обществе ценность профессионализма потеряла общественный смысл и часто замещается формулой «умения делать деньги».

В этих условиях военно-профессиональные ценности формируют степень готовности военнослужащих к военной службе как способности к самореализации в рамках должностной компетентности, и к минимизации сложностей военной службы, связанных с интенсивностью военного труда, влияния настроений в общественном мнении, неуверенностью в будущем.

Важнейшим мотиватором, побуждающим человека к определенному типу поведения, служат социальные установки, личностные диспозиции. Следуя этому положению можно сказать, что в кадровом обновлении Вооруженных Сил важной является расстановка акцентов, связанных с выдвиганием приоритетов профессионализации в контексте формирования стабильных индивидуальных позиций военнослужащих. [14, с.110]

Мотивация военнослужащего как способ воздействия на профессиональное поведение происходит в форме «моральной платы» за личностные усилия. Готовность к военной службе стимулирует интерес к кадровому обновлению, так как кадровая политика всегда является способом создания баланса опыта, стажа и энергичности, открытости к изменениям. На наш взгляд, есть необходимость в процессе военного реформирования сохранять преемственность поколений, формировать критерии профессионального отбора, связанные с вакансиями, соответствующими степени готовности военнослужащего к военной службе.

Ориентация на военную службу как пространство самореализации, формирует высокий интерес к постоянному профессиональному росту как условию сохранению военнослужащими достигнутых позиций и расширению возможностей профессиональной карьеры. Очевидно, что готовность к военной службе придает действиям военнослужащих осмысленность, служит «страховкой» от рисков личностного «срыва» и гарантией формального исполнения должностных обязанностей. Также через готовность к военной службе можно вывести оценку способностей военнослужащего в соотношении с конкретными результатами военной службы.

Часто должностные коллизии связаны либо с повышенной самооценкой военно-профессиональных навыков, либо с неразвитостью механизмов стимулирования профессионального роста военнослужащего. При том, что кадровая политика может отвечать формальным критериям подбора, расстановки и продвижения военных кадров, вне встраивания системы обновления она становится неэффективной, провоцирует кадровый «застой», способствует внедрению неформальных норм, деформирующих принципы кадровой политики. [8, с.38]

Даже если кадровое обновление закреплено в качестве принципа и не введено на уровне социальной практики, оно имеет мобилизующее и дисциплинирующее воздействие на настроения военнослужащих в качестве инструмента противодействия внепрофессиональным (меркантилистским) установкам. Ситуация в 90-х годах XX века, которую можно охарактеризовать как тенденцию неуклонного снижения качества Вооруженных Сил, имела причиной не только «естественный» процесс смены поколений военнослужащих, но в большей степени определялось понижением готовности к военной службе и принятием военной службы как способа жизнедеятельности, проигрывающего по эффективности деловой карьере. [16, с.92]

Отсюда рост настроений связанных с требованиями вернуть престиж военной службы через резкое повышение доходов военнослужащих до уровня, сравнимого с заработками представителей новых рыночных профессий. При этом определенный популизм меркантилистских установок в среде

военнослужащих поощрялся неопределенностью в отношении института военной службы. Если считать справедливым утверждение, что намерения продолжить или закончить службу в кадрах ВС находятся в прямой зависимости от воинского звания и выслуги лет, то готовность к военной службе следует относить к факторам опыта или должностного положения. Это имеет ограничивающее значение для вставших на путь военно-профессиональной карьеры военнослужащих.

Становится очевидным, что перспективы военной службы связываются не только с повышением ее престижа в общественном сознании и с улучшением социально-бытовых условий офицерского корпуса, но и с эффективной кадровой политикой, ориентированной на ротацию кадрового состава [13, с.75]

К этому располагает переопределение мотивации военной службы: снижение ценности корпоративных установок, индивидуализация поведения военнослужащих, ослабление влияния воинских традиций на алгоритмы служебной деятельности актуализируют соединение готовности к военной службе с военно-профессиональными ценностями. В то же время, профессиональной должна стать кадровая политика, связанная с нахождением новых социально-мобилизационных и социально-психологических методов воздействия на кадровую деятельность. Очевидно, что если военно-административные практики обеспечивают стабильность кадрового состава Вооруженных Сил, то с воздействием социально-мобилизационных методов, связанных с интегративным потенциалом военно-профессиональных установок, стабильность должна основываться на включении в кадровый состав претендентов, ориентированных на личностный выбор военной службы.

В условиях дефицита социально-демографических ресурсов в российском обществе трудно реализуема модель контрактной службы, основанная на материальной привлекательности, так как возрастает конкуренция различных сфер профессиональной деятельности при снижении запроса на профессиональные вакансии, что связано с сужением социально-демографического воспроизводства общества. Возрастает потребность в высококвалифицированных кадрах как способе разрешения кадрового дефицита, замещения модели «заполняемости» вакансий по схеме возмещения кадровых ресурсов.

По отношению к Вооруженным Силам можно констатировать, что дефицит человеческих ресурсов имеет достоинство в том, что стимулирует процесс внедрения новых военных технологий, но содержит риск снижения боеспособности и боеготовности военнослужащих, если отбор военнослужащих не основывается на механизмах профессиональной самореализации.

Реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации (ВС РФ) происходит в непростой социально-экономической обстановке. Она характеризуется срывами в реализации экономических программ, высокой социальной напряженностью в обществе. В этих условиях ВС переживают небывалые трудности, связанные, прежде всего, с падением престижа воинской службы, снижением интеллектуального потенциала кадрового корпуса армии и флота. Несмотря на усложнение военной техники, управления войсками, кадровые структуры не имеют возможности отбирать контингент, способный выполнять специфические государственные задачи, которые стоят перед военной организацией в настоящее время. Поэтому необходимо либо ослаблять требования к военным кадрам (чего, как показали военные события в Чечне, нельзя допускать), либо изыскивать дополнительные возможности наиболее рационального, профессионального, психологического отбора и распределения людей по соответствующим должностям и специальностям. [31, с.13]

Таким образом, военно-кадровая политика должна рассматриваться как важнейший фактор всего процесса военно-государственного руководства, а «управление персоналом» (независимо от категорий и его места в служебной иерархии) - только как часть организационно-практической стороны военно-кадровой политики. Наиболее близким к понятию «управление персоналом» (личным составом), если его применять к воинскому организму, будут термины «военно-кадровая работа», «работа с военными кадрами».

Принципиальное значение для определения сущности военно-кадровой политики имеет то обстоятельство, что Вооруженные Силы являются институтом государства. Следовательно, и комплектование их кадрами должно осуществляться в соответствии с его политикой, не зависящей от конъюнктурных интересов тех или иных общественных организаций. Военно-кадровая политика не должна отражать ничьи интересы, кроме государственных

Правильно ли понимать под военно-кадровой политикой только деятельностьную сторону? Прежде всего, следует уточнить, что деятельность - личностное понятие, она может осуществляться только конкретным субъектом, при этом известно, что сама военно-кадровая политика имеет объективную логику и содержание. Она не должна всецело зависеть от субъективных взглядов тех или иных лиц и даже групп людей (в противном случае это приведет к субъективизму и отрыву от реальных социально-психологических процессов, происходящих в обществе и Вооруженных Силах). Поэтому нецелесообразно

рассматривать ее только как деятельность отдельных конкретных институтов, органов, учреждений, личностей (должностных лиц), относящуюся к функциональным процессам, т.е. к военно-кадровой практике. Последняя представляет собой деятельность соответствующих субъектов этой политики, связанную с реализацией военно-кадровой стратегии и тактики. Тем не менее, ряд авторов подходит к пониманию рассматриваемого явления только с функциональной стороны, упуская из вида сложную систему военно-кадровых отношений. Если общее понимание политики рядом специалистов выводится из отношений между социальными, профессиональными группами и если социальная политика рассматривается как удовлетворение социальных потребностей, а военная политика - это система определенных политических отношений, направленных на достижение целей, как правило, средствами вооруженного насилия, то и военно-кадровую политику следует рассматривать как отражение отношений, возникающих в связи с реализацией военно-кадровых программ государственных институтов и органов военного управления. [22, с.15]

Таким образом, под военно-кадровой политикой следует понимать систему теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий государственных органов, направленных на установление целей, задач, характера этой политики, определение форм и методов военно-кадровой работы, требований к личному составу армии и флота. От нее в решающей степени зависят результаты новых направлений в строительстве ВС, связанных с военной реформой. Однако нынешняя военно-кадровая политика не отвечает в полной мере современным требованиям.

Разработка современной концепции военно-кадровой политики немыслима без опоры на психологию управления, теорию лидерства, соционику, акмеологию, социологию, профессионалистические знания, теорию социального менеджмента. Уже сегодня военно-кадровая практика требует хорошо организованной военно-профессиональной ориентации и профессионального психофизиологического отбора, управленческой культуры, применения мощной системы мотивации воинского труда, стимулирования профессионального роста и планирования карьеры, знания психологии сотрудничества, применения методов управленческого консультирования, социометрии и прикладной социологии. [26, с.452]

Необходимость формирования современной концепции военно-кадровой политики вызвана также группой противоречий. Среди них наиболее существенными являются: противоречия между потребностями в разработке научной концепции военно-кадровой политики и отсутствием понимания необходимости ее осуществления со стороны определенной части государственного и военного руководства; необходимостью понимания современных кадровых процессов, происходящих в обществе и Вооруженных Силах в связи с переходом на новые принципы комплектования армии и флота и преобладанием прежних стереотипов в сознании значительной части военных специалистов; развитием демократизации военно-кадровых отношений и необходимостью дальнейшего укрепления единоначалия в условиях затянувшейся трансформации бывших Советских ВС в Вооруженные Силы РФ; потребностью в демократизации военно-кадровой политики и недостаточной зрелостью, подготовленностью армейских общественных институтов, офицерских коллективов к участию в решении военно-кадровых вопросов.

Основные принципы военно-кадровой политики могут разрабатываться государственными и политическими деятелями, военными учеными, специалистами, экспертами и выноситься на утверждение Совета Федерации или Государственной Думы в виде раздела «Военная служба» в Основах законодательства «О федеральной государственной службе». Предварительное обсуждение целесообразно проводить, помня, что высокая результативность военно-кадровой политики не может быть достигнута без тщательного учета общественного мнения, в том числе военнослужащих, без предвидения того, как отразятся в нем те или иные кадровые расстановки. [31, с.15]

К основным принципам военно-кадровой политики следует отнести, на наш взгляд, следующие.

Соблюдение презумпции полной благонадежности военнослужащих, их равноправности независимо от политических воззрений. Основу кадровой политики должно составлять положение о том, что каждый военный человек имеет право на свободу мысли, взглядов, а также выражение своего мнения.

Определяющими критериями должностного продвижения и оценки могут быть только профессиональная компетентность и высокие нравственно=психологические качества.

Гуманизм, уважение личности - один из важнейших принципов военно-кадровой политики. Несмотря на то что в военной сфере гуманизм специфичен (военнослужащий обязан выполнить долг любой ценой), органы военно-государственного управления в конкретной обстановке должны строить свою политику по отношению к военным кадрам на основе признания их высшей ценностью армии. Гуманизм и уважение личности военнослужащего предполагают:

- гарантированную поддержку инициативы, таланта; получение фундаментального образования;

- максимальное удовлетворение информационных потребностей;
- создание необходимых условий для военно-профессионального роста, продвижения по службе в соответствии с личными заслугами;
- обеспечение условий для внесения предложений по вопросам воинской службы, вплоть до высших инстанций;
- защиту прав, чести и достоинства военнослужащих и членов их семей.

Демократизация военно-кадровой политики. Этот принцип предполагает: гласность, открытость в военно-кадровой сфере; конкурсный отбор на основе альтернативности кандидатур; подотчетность и подконтрольность командиров (начальников) по вопросам осуществления кадровой практики органам офицерской общественности.

Конкурсный принцип подбора военных кадров заключается в назначении на должности командиров и военачальников специально созданными комиссиями, т.е. коллективно. Этот процесс организуется на основе определенных документов, например, Положения о конкурсном подборе кадров в ВС РФ, а его основные моменты должны быть отражены в соответствующей статье Закона РФ «О федеральной государственной службе».

Технология принятия решения может получить следующее структурно- смысловое выражение: при появлении вакантной должности кадровый орган, используя имеющуюся в его распоряжении информацию, проводит внутренний отбор кандидатов, включенных ранее в состав резерва на выдвижение. [27, с.76] Организуются конкурсы с целью окончательно определить офицера для назначения на конкретную должность. При этом ничьи прерогативы не нарушаются. Наоборот, формирование резерва на выдвижение демократическим путем позволяет осуществлять опосредованное наблюдение за деятельностью кандидатов в ходе учений, контрольных и итоговых проверок. В любом случае окончательное решение принадлежит командиру-единоначальнику, а офицерское собрание и кадровый орган будут нести свою долю ответственности за компетентность рекомендованных кандидатур. Контроль и проверка на всех уровнях, подотчетность военных кадров - важное средство и необходимое условие успешной реализации государственной военно-кадровой программы. Они проявляются по двум направлениям.

1. Все руководящие кадры находятся в определенной зависимости (установленной законами) от выше- и нижестоящих структур (звеньев управления) и людей, возглавляющих их. Это значит, что любое кадровое решение находится под контролем руководства, вплоть до Президента РФ и парламента, а также армейских институтов общественности.

2. Действия военного руководства, осуществляющие подбор и расстановку военных кадров, жестко контролируются.

Равные возможности для профессионального и служебного роста, соблюдение единого статуса военнослужащего всеми должностными лицами - в основе данного принципа лежит законодательное закрепление положения о том, что каждый гражданин имеет право быть допущенным к государственной службе. Учитывая международное признание ряда ограничений, относящихся к сфере подбора кандидатов для несения воинской службы, следует особо подчеркнуть право военнослужащего на последовательное поощрение продвижением по службе в зависимости от уровня образования, военно-профессиональных и личностных качеств. [29, с.19]

Соблюдение единого статуса офицерских кадров подразумевает, что военные специалисты изначально находятся в одинаковых правовых и демократических условиях при продвижении по службе. К сожалению, система подбора кадров имеет серьезные изъяны. Нередко перед самым конкурсом предпочтение оказывают тем, кто имеет статус представителя вышестоящего штаба. В связи с этим полезно формально отделить статус кадрового военнослужащего от занимаемой должности. Это позволит добиться объективного подбора достойных военнослужащих.

Принцип формирования интеллектуальной военной элиты. Снижение интеллектуального потенциала при реформировании Вооруженных Сил не может не вызывать естественной озабоченности. Значительная часть военной элиты утрачена в результате непродуманной системы увольнения офицеров и генералов, имеющих признанные научные достижения, высокие ученые звания, степени, но выслуживших установленные сроки службы. Либеральная практика приема во многие военно-учебные заведения, установившаяся в стране за последние 10 лет, в сочетании с активным увольнением талантливых научных и военных кадров может привести к труднопрогнозируемым последствиям, тем более что ключевые посты вновь смогут занять малокомпетентные люди.

Военно-кадровая политика должна исходить из того, что любой руководящий пост, ответственный участок

службы может быть доверен только тому, кто действительно обладает талантом ученого, руководителя, организатора. [33, с.71]

Важным средством преодоления служебной несостоятельности может стать введение в армии и на флоте института отставки. Офицер, с первых лет не сумевший реализовать себя на военной службе, должен иметь законное право уйти в отставку, а не дискредитировать воинское звание.

Таким образом, перечисленные принципы могут быть положены в основу формирования современной концепции военно-кадровой политики Российской Федерации, которая должна стать одним из решающих средств успешного реформирования Вооруженных Сил и достижения ими высокого уровня боеспособности.

1.3. Психологическое состояние военнослужащих в условиях экстремальной ситуации.

Действие экстремальных факторов приводит к возникновению у субъектов военного труда негативных психических состояний, которые нарушают потребность в безопасности и защите и отрицательно сказываются на регуляции деятельности, в том числе, и военной, и снижают ее эффективность. Современный период в жизни страны характеризуется глубокими, интенсивными и многоплановыми преобразованиями, которые проявляются во всех сферах функционирования общества. В социальной практике они сопровождаются кардинальной ломкой стереотипов в сознании, деятельности, образе жизни. Они затрагивают всех без исключения людей, и прежде всего тех, кто включен в различные системы труда. Особое место среди них занимают военные специалисты. Находясь еще в стенах высших военных учебных заведений, будущие военные специалисты подвергаются все возрастающему воздействию информационных, социально-психологических и иных факторов, которые создают нагрузки и перегрузки когнитивного, эмоционального, коммуникативного и интерактивного характера, что возможно приводит к неудовлетворению потребности к безопасности и защите.

Как показано теорией самоактуализации А. Маслоу, в ряду базовых потребностей личности 70% занимают именно потребности в безопасности и защите. Как экспериментально обосновано К. Левиным, неудовлетворенная базовая потребность в безопасности и необоснованное ограничение пространства свободы вызывает не только напряжение определенной функциональной области личности, но и продуцирует затяжное напряжение всего организма. Особенно это проявляется при влиянии на военнослужащего авторитарной атмосферы, где результатом высокого напряжения выступает либо апатия, либо агрессия, признаки которых повсеместно проявляются в современном военном образовании. Безусловно, что высокопрофессионально подготовленные военные специалисты смогут предвидеть и предотвратить возникновение кризисных, конфликтных ситуаций в коллективе. Однако они сами при этом будут испытывать колоссальные психические нагрузки. К сожалению, истинная оценка своих возможностей и качеств приходит к человеку с опытом, после многих ошибок, перенесенных психосоматических расстройств, иногда только к самому концу активной профессиональной деятельности. Результаты исследований профессиональной деятельности в силовых структурах свидетельствуют о недостаточной психологической подготовленности многих военных специалистов к решению задач в особых (экстремальных) условиях.

Проблема деятельности военных специалистов, и их профессионализм в измененных (усложненных) условиях, далее особых (экстремальных) давно находится в сфере пристального внимания различных наук и прежде всего военной психологии, инженерной психологии, эргономики, гигиены труда, медицины. Так же она активно разрабатывается и в акмеологии [1]. Ее актуальность стала особенно очевидной, когда научно-техническая революция стала давать свои реальные плоды - появились принципиально новые образцы военной техники, сложные технологические производства, деятельность военных специалистов становилась все более и более сложно опосредованной, в том числе и «искусственным интеллектом». В этом поступательном движении техники и технологии отчетливо наметились и определенные психологические тенденции.

Рассмотрим, что же такое особые и экстремальные условия военной деятельности? В чем их специфика, сходство и отличие? Но прежде всего обозначим нашу позицию в отношении категории «условия». Условия (одно из толкований) - это «обстоятельства, от которых что-либо зависит», «обстановка, в которой происходит что-либо». Следовательно, условия осуществления военной деятельности - это, прежде всего те объективные обстоятельства, которые определяют (или существенно влияют) на характер, содержание и качество военной деятельности.

Особыми являются такие условия, когда деятельность специалистов сопряжена с эпизодическим, непостоянным действием экстремальных факторов или высокой осознанной вероятностью их появления,

при этом экстремальные факторы не имеют большой мощности или интенсивности, а возникающие негативные функциональные состояния выражены умеренно. В особых условиях деятельности мобилизуются резервные возможности компенсаторного типа. После работы в таких условиях необходим отдых.

Экстремальные условия деятельности характеризуются постоянным действием интенсивных экстремальных факторов, которые могут представлять потенциальную опасность, при этом негативные функциональные состояния выражены сильно, деятельность осуществляется с подключением резервных буферных возможностей. Работа в них требует восстановления.

Факторы и условия деятельности рассмотрены в таблице 1.

Понимание условий в таком контексте обычно постулирует их объективный характер, то есть они либо не поддаются внешним изменениям, либо поддаются им с трудом. Иными словами, условия осуществления военной деятельности есть некая объективная данность, которая характеризуется наличием, главным образом, прямых (определяющих) связей, в которой действия обратных связей, влияющих на эту данность, существенно ограничено.

Такое понимание вовсе не постулирует статический характер условий осуществления деятельности, напротив, они могут быть весьма динамичными. Но главное состоит в том, что субъект военной деятельности не обладает возможностями влиять на их характер, он должен учитывать их, адаптироваться к ним, формировать свои профессиональные навыки и умения с ориентацией на их особенности. Чтобы данные процессы были эффективными необходимо хорошо представлять сущность особых и экстремальных условий деятельности.

С позиций методологического принципа «общее-особенное-единичное» общим для особых и экстремальных условий деятельности является действие психотравмирующих факторов, которые и являются значимыми объективными причинами, влияющими на характер, содержание и качество деятельности военных специалистов. Психотравмирующих факторов, формирующих условия деятельности как затрудненные, множество, они по своей природе отличаются значительным разнообразием. психотравмирующий фактор - это составляющая часть психотравмирующей ситуации, выражающаяся в специфическом негативном воздействии на психику человека отдельно взятого элемента обстановки, который изменяется и воздействует, независимо от возможностей военнослужащего влиять на ситуацию. Психотравмирующей ситуацией можно такую, при нахождении в которой, на военнослужащего непосредственно воздействует ряд психотравмирующих факторов обстановки. Именно в этой обстановке его поведение может стать неадекватным (проявляется реакция неконтролируемая человеком, снижается способность к выполнению поставленной задачи, или военнослужащий неспособен выполнить ее).

На основе изучения и анализа причин возникновения психических расстройств у военнослужащих в особых, экстремальных психотравмирующих условиях можно выделить следующие группы психотравмирующих факторов: ситуационно-психогенные; специфически профессиональные; личностные.

Степень восприимчивости военнослужащего к воздействию психотравмирующих факторов в значительной степени зависит от личностных особенностей и наличия опыта в особых (экстремальных) условиях деятельности. Можно отметить ряд факторов, определяющих психологические потери в этих условиях деятельности:

1. Воздействие боевой обстановки: вид; характер; интенсивность, динамика

боевых действий; положение воюющих сторон; наличие радиоактивного и химического заражения и др.

2. Условия местности и погодные условия:

рельеф и характер местности; количество осадков, температура; время года и суток и т.п.

3. Воздействие противника:

огневая мощь; успешность боевых действий; потери в живой силе и технике; обученность; боевой опыт; адаптированность; физическая и психологическая усталость; морально-психологическое состояние и боеспособность личного состава; управляемость; степень доверия к командованию; степень психологического воздействия, защищенность и др.

4. Состояние своих войск:

огневая мощь; успешность боевых действий; потери в живой силе и технике; физическая и психологическая усталость; морально-психологический климат в воинских коллективах; морально-психологическое состояние и боеспособность личного состава; управляемость; степень доверия к командованию; степень подверженности информационно-психологическому воздействию противника; защищенность, устойчивость и т.д.

Характеристики экстремальных факторов не поддаются описанию с позиций общего в виду отсутствия

единого основания, но особенное в них может быть выделено по следующим признакам:

по месту приложения;

по форме или виду;

по интенсивности или регулярности воздействия;

по степени опасности;

по характеристикам последствий.

Действие экстремальных факторов как возмущающих воздействий довольно полно рассмотрено для классов деятельности «человек-техника», «человек-коллектив», «человек-большие социальные группы» (по типологии Е.А. Климова).

Виды возмущающих воздействий так же разнообразны. В литературных источниках, рассматривающих класс «человек-техника», можно встретить описания постоянной величиной; линейной функцией времени; гармонической и полигармонической функцией; непрерывной функцией, ограниченной по модулю; функцией, описываемой полиномом Чебышева-Вейерштрасса и случайной функцией.

Часто возмущающие воздействия характеризуются лишь тремя признаками: длительностью, интенсивностью и последствиями.

Как показывают исследования, длительность воздействия может варьироваться в широком диапазоне от импульсного до продолжительного в течение выполняемой деятельности. То же самое можно сказать об интенсивности (или скорости протекания): иногда они выступают как незначительные помехи, не влияющие на характер управления, в других случаях их интенсивность и мощность даже выше управляющего воздействия. Последствия так же разнообразны: от тех, которые просто «лихорадят» систему, до разрушительных.

Наиболее сложным случаем для анализа является ситуация, когда возмущения приложены к центральному звену системы - человеку - как субъекту военного труда.

В большинстве случаев компенсация отрицательного влияния негативных функциональных состояний осуществляется субъектами труда за счет волевых усилий с подключением резервных возможностей.

Резервные возможности должны быть функциональными, то есть связанными с запасом умений, навыков, знаний не опредмеченными в живом труде, но используемыми в чрезвычайных ситуациях.

Реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации (ВС РФ) происходит в непростой социально-экономической обстановке. Она характеризуется срывами в реализации экономических программ, высокой социальной напряженностью в обществе. В этих условиях ВС переживают небывалые трудности, связанные, прежде всего, с падением престижа воинской службы, снижением интеллектуального потенциала кадрового корпуса армии и флота. Несмотря на усложнение военной техники, управления войсками, кадровые структуры не имеют возможности отбирать контингент, способный выполнять специфические государственные задачи, которые стоят перед военной организацией в настоящее время. Поэтому необходимо либо ослаблять требования к военным кадрам (чего, как показали военные события в Чечне, нельзя допускать), либо изыскивать дополнительные возможности наиболее рационального, профессионального, психологического отбора и распределения людей по соответствующим должностям и специальностям. [31, с.13]

Таким образом, военно-кадровая политика должна рассматриваться как важнейший фактор всего процесса военно-государственного руководства, а «управление персоналом» (независимо от категорий и его места в служебной иерархии) - только как часть организационно-практической стороны военно-кадровой политики. Наиболее близким к понятию «управление персоналом» (личным составом), если его применять к воинскому организму, будут термины «военно-кадровая работа», «работа с военными кадрами».

Принципиальное значение для определения сущности военно-кадровой политики имеет то обстоятельство, что Вооруженные Силы являются институтом государства. Следовательно, и комплектование их кадрами должно осуществляться в соответствии с его политикой, не зависящей от конъюнктурных интересов тех или иных общественных организаций. Военно-кадровая политика не должна отражать ничьи интересы, кроме государственных

Правильно ли понимать под военно-кадровой политикой только деятельностьную сторону? Прежде всего, следует уточнить, что деятельность - личностное понятие, она может осуществляться только конкретным субъектом, при этом известно, что сама военно-кадровая политика имеет объективную логику и содержание. Она не должна всецело зависеть от субъективных взглядов тех или иных лиц и даже групп людей (в противном случае это приведет к субъективизму и отрыву от реальных социально-психологических процессов, происходящих в обществе и Вооруженных Силах). Поэтому нецелесообразно рассматривать ее только как деятельность отдельных конкретных институтов, органов, учреждений,

личностей (должностных лиц), относящуюся к функциональным процессам, т.е. к военно-кадровой практике. Последняя представляет собой деятельность соответствующих субъектов этой политики, связанную с реализацией военно-кадровой стратегии и тактики. Тем не менее, ряд авторов подходит к пониманию рассматриваемого явления только с функциональной стороны, упуская из вида сложную систему военно-кадровых отношений. Если общее понимание политики рядом специалистов выводится из отношений между социальными, профессиональными группами и если социальная политика рассматривается как удовлетворение социальных потребностей, а военная политика - это система определенных политических отношений, направленных на достижение целей, как правило, средствами вооруженного насилия, то и военно-кадровую политику следует рассматривать как отражение отношений, возникающих в связи с реализацией военно-кадровых программ государственных институтов и органов военного управления. [22, с.15]

Таким образом, под военно-кадровой политикой следует понимать систему теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий государственных органов, направленных на установление целей, задач, характера этой политики, определение форм и методов военно-кадровой работы, требований к личному составу армии и флота. От нее в решающей степени зависят результаты новых направлений в строительстве ВС, связанных с военной реформой. Однако нынешняя военно-кадровая политика не отвечает в полной мере современным требованиям. Разработка современной концепции военно-кадровой политики немыслима без опоры на психологию управления, теорию лидерства, соционику, акмеологию, социологию, профессионалистические знания, теорию социального менеджмента. Уже сегодня военно-кадровая практика требует хорошо организованной военно-профессиональной ориентации и профессионального психофизиологического отбора, управленческой культуры, применения мощной системы мотивации воинского труда, стимулирования профессионального роста и планирования карьеры, знания психологии сотрудничества, применения методов управленческого консультирования, социометрии и прикладной социологии. [26, с.452]

Необходимость формирования современной концепции военно-кадровой политики вызвана также группой противоречий. Среди них наиболее существенными являются: противоречия между потребностями в разработке научной концепции военно-кадровой политики и отсутствием понимания необходимости ее осуществления со стороны определенной части государственного и военного руководства; необходимостью понимания современных кадровых процессов, происходящих в обществе и Вооруженных Силах в связи с переходом на новые принципы комплектования армии и флота и преобладанием прежних стереотипов в сознании значительной части военных специалистов; развитием демократизации военно-кадровых отношений и необходимостью дальнейшего укрепления единоначалия в условиях затянувшейся трансформации бывших Советских ВС в Вооруженные Силы РФ; потребностью в демократизации военно-кадровой политики и недостаточной зрелостью, подготовленностью армейских общественных институтов, офицерских коллективов к участию в решении военно-кадровых вопросов.

Основные принципы военно-кадровой политики могут разрабатываться государственными и политическими деятелями, военными учеными, специалистами, экспертами и выноситься на утверждение Совета Федерации или Государственной Думы в виде раздела «Военная служба» в Основах законодательства «О федеральной государственной службе». Предварительное обсуждение целесообразно проводить, помня, что высокая результативность военно-кадровой политики не может быть достигнута без тщательного учета общественного мнения, в том числе военнослужащих, без предвидения того, как отразятся в нем те или иные кадровые расстановки. [31, с.15]

К основным принципам военно-кадровой политики следует отнести, на наш взгляд, следующие.

Соблюдение презумпции полной благонадежности военнослужащих, их равноправности независимо от политических воззрений. Основу кадровой политики должно составлять положение о том, что каждый военный человек имеет право на свободу мысли, взглядов, а также выражение своего мнения.

Определяющими критериями должностного продвижения и оценки могут быть только профессиональная компетентность и высокие нравственно=психологические качества.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изм.и доп. на 05 февраля 2014 г. // Рос. газета. - 1993. - 25 дек.; Собр. законодательства РФ. - 2014. - № 31. - Ст.4398.
2. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. Центр кадрологии и эффективного персонал- менеджмента. / В.М. Анисимов — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. —704

с. (Кадровая антология России)

3. Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. - С. 45 - 53.
4. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения). - М.: Фолиум, 1994. - 175 с.
5. Богатырев Е.Д. Социальные факторы формирования духовного потенциала Вооруженных Сил // Государственно-патриотическая идеология и духовный потенциал Российской Армии, Материалы научно-теоретической конференции М.: ВУ. - 1998. - 340 с.
6. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление - / В. А. Бодров М.: ПЕР СЭ, 2006. - 528 с.
7. Брасс, А.А. Менеджмент: наука и практика конструктивного руководства: учеб. пособие / А.А. Брасс. - Минск: Современная школа, 2006.- 280 с.
8. Брасс, А.А. Мотивация: ласковый кнут и жесткий пряник / А. А. Брасс. - Минск: Изд-во Гревцова, 2007. - 120 с.
9. Буранов С. Национально-психологические особенности военнослужащих. - Ориентир. - 2003. - №7, - С.22-26.
10. Военная психология и педагогика: Учебное пос. - М.: Совершенство, 1998. - 384 с.
11. Герасимов, Е. С. Критерии отбора, подбора и найма персонала : отечественный и зарубежный опыт решения вопроса // Вестник Университета Российской Академии Образования. - 2011. - N 2. - С. 184-187.
12. Государственная гражданская служба: учебный курс / А.А. Гришковец. М., Дело и сервис, 2014. - С. 38.
13. Грецов, А.Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. / А.Г. Грецов - СПб.: Питер, 2007. - 216 с.
14. Грунтовский И. Основные формы и методы индивидуально-воспитательной работы (ИВР) // Ориентир. - 2005. - № 5. - С. 33-38.
15. Давыдов, С.Е. Кадровые органы Вооруженных Сил как институт реализации военной политики государства : Дис. ... канд. полит. наук : Москва, 2003. - 189 с.
16. Дружилов, С.А. Психология профессионализма: Инженерно-психологический подход. / С.А. Дружилов - Харьков: Издательский дом «Гуманитарный центр», 2011 г. - 296 с.
17. Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер - М.: Вильямс, 2002. - 220 с.
18. Ерастов, Н.П. Психология общения. Пособие для студентов- психологов. / Н.П. Ерастов - Ярославль: Яравыс, 2004. - 478с.
19. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пособие. / Е.М. Иванова - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 382 с.
20. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий. / Е. П. Ильин СПб.: Питер, 2004 - 701 с.
21. Исаев, С. Отбор персонала: делаем ставку на безопасность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 6. - С. 90-94.
22. Калюжный А.С. Методические основы изучения личности военнослужащего: Учебное пос. -Н.Новгород: ВМИ ФПС РФ, 2002. - 28 с.
23. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. - СПб.: Речь, 2001. - 216 с.
24. Карелин, А.А. Психологические тесты. / А.А. Карелин - М.: Владос, 2005. - 312с.
25. Кибанов, А.Я., Дуракова, И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - СПб: Речь, 2010. - С. 55-58.
26. Кисель, А. Ю. Особенности профессионально-психологического отбора военнослужащих срочной военной службы // Молодой ученый. — 2015. — №2. — С. 450-455.
27. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов - М.: Академия, 2007. - 302 с.
28. Ковалевский В.Ф. Методологические проблемы профессионального психологического отбора военнослужащих. Автореф. дис. канд.псих.наук.-М., - 1972 - 29 с.
29. Кожевников Д. Изучение и учет индивидуально-психологических особенностей подчиненных в повседневной служебной деятельности // Ориентир. - 2005. - №5, - С. 12-19.
30. Крупник, Е.П., Сирова, Т.Б. Теоретические аспекты психологической культуры межличностных взаимоотношений // Мир психологии. - 2010 . № 3. - С. 40
31. Круткин С.В. Психологическая совместимость как фактор оптимизации комплектования первичных воинских подразделений. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. - М., ВУ, 2004. - 22 с.
32. Кубатиева, Ф. Искусство составления вакансии // Кадровая служба и управление персоналом

предприятия. - 2009. - N 9. - С. 82-86.

33. Куликов, Л.В. Психологическое исследование: Методические рекомендации по проведению. / Л.В. Куликов - СПб.: Речь, 2012. - 184с.

34. Психология менеджмента. Практикум./ Под ред. Г.С. Никифорова. - М: Речь, 2010. - 535с.

35. Тебекин, А.В. Управление персоналом: Учебник - / А.В. Тебекин. М.: КноРус, 2013. - 624 с.

36. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — 2-е изд. / В.В. Травин, В.А. Дятлов — М.: Дело, 1997.

37. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2013. - 432 с.

38. Хавыло, А. Итоги VI исследования рынка рекрутмента г. Москвы // Управление персоналом. —2007

39. Черепанов, В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. Ч. 1. / В.В. Черепанов - М.: Финакадемия, 2009. - 144 с.

40. Шушерина, О.А. Математические методы в психологии: Учебное пособие. / О.А. Шушерина - Красноярск, 2004. - 144 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/magisterskaya-rabota/24993>