

*Що мене вражає на цьому світі, це безсилля  
сили. З двох могутніх  
чинників – сили і розуму – сила, врешті-  
решт, завжди виявляється  
перереможеною.*

*Наполеон*





КАФЕДРА  
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬК



**ТЕМА № 1:** “Організація роботи з особовим складом (МПЗ) у Збройних Силах України”

**ЗАНЯТТЯ № 5:**

“Профілактика нестатутних взаємовідносин у військовому колективі”

## Мета заняття:

- розкрити особливості психології взаємовідносин серед військовослужбовців;
  - ознайомити слухачів із основними напрямками роботи посадових осіб щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин у військовому колективі;
  - довести до курсантів положення Системи роботи командирів (начальників) щодо профілактики порушень статутних взаємовідносин між військовослужбовцями.
- 
- виховувати у курсантів риси, необхідні військовому керівнику для професійної діяльності;
  - формувати світогляд слухачів, спираючись на національно-історичні та військово-патріотичні традиції, загальнолюдські цінності;
  - сприяти розвитку у курсантів почуття свідомої військової дисципліни, відповідальності та цілеспрямованості.



# ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



- Литвиновський Є.Ю., Попович О.І., Савінцев В.І., Стасюк В.В. Морально-психологічне забезпечення підготовки та ведення бойових дій: Навчально-методичний посібник, видання II, доповнене, у двох частинах: частина I. – К.: ВГІ НАОУ, **2002.** – **207** с.
- Стратієнко О.Ф., Ротань М.П. Морально-психологічне забезпечення бойової підготовки та служби військ: навчально-методичний посібник. – К.: КВГІ, **1998.**
- Войсковой вестник. Сборник учебно-методических материалов. Приложение к военно-публицистическому и литературно-художественному журналу “На боевом посту”. – М., **2005.**
- “Военная психология и педагогика”, под редакцией П.А. Корчемного, **1998** р.
- Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии. – М.: Педагогика, **1984.**
- Ягупов В.В. Військова психологія /В.В. Ягупов. – К. : ВК ТОВ “Тандем”, **2004.** – **656** с.

# Навчальні питання:

↓

**Особливості психології взаємовідносин у військовослужбовців**

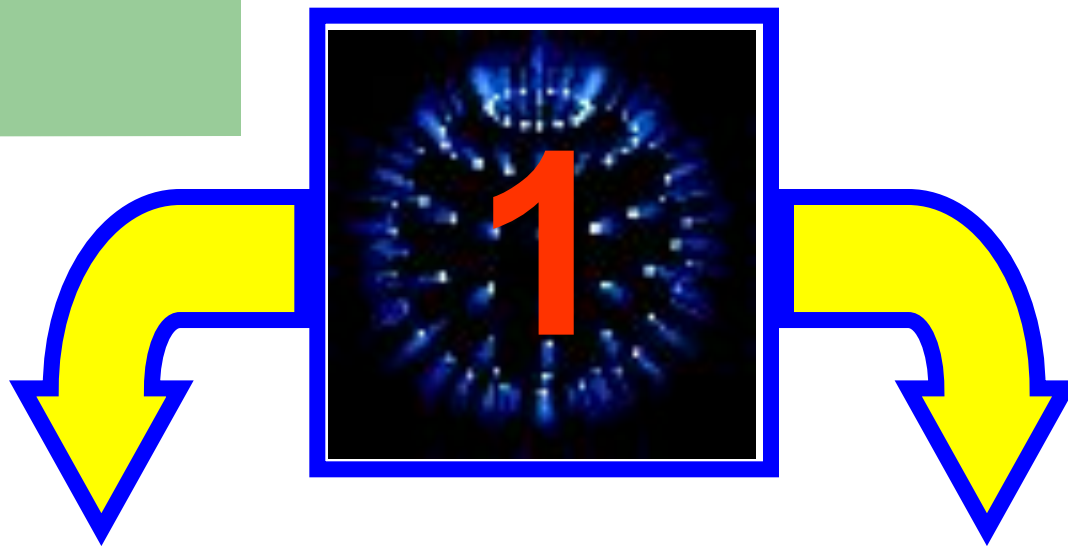
**Основні напрямки роботи з особовим складом щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями**

**Система роботи командирів (начальників) щодо профілактики нестатутних взаємовідносин у підрозділі**

Самостійна робота

**Система роботи посадових осіб щодо профілактики нестатутних взаємовідносин у підрозділі**





**Особливості психології  
взаємовідносин у  
військовослужбовців**



# Перша форма відносин - це офіційні, формальні відносини.

В  
И  
З  
Н  
А  
Ч  
А  
Ю

організаційною структурою підрозділу, яка визначає в ньому функції кожного воїна, об'єм його обов'язків, прав і відповідальності.

Офіційні відносини є як би зовнішніми по відношенню до воїнів, оскільки вони задані ззовні за допомогою

законів

статутів

інструкцій і  
розпоряджень

**У військовому колективі одночасно існують декілька структур формальних відносин, що накладаються одна на одну. Основні з них – службові. Але до формальних відносяться й інші – всі, які визначені нормативно.**







**ПО-ДРУГЕ, у військовому колективі існують неофіційні, неформальні відносини. Вони формуються як система**

**міжособистісних переваг**

**симпатій і антипатій**

**поваги і неприязні**

**Іншими словами, неформальні взаємини ніякими документами не регламентовані, вони засновані на особистих особливостях сприйняття воїнами один одного**

# Особливістю військового колективу є те, що він включає декілька чітко виражених за соціально-психологічними параметрами категорій військовослужбовців



4

офіцерський склад

військовослужбовці-жінки



військовослужбовці  
військової служби за  
контрактом



військовослужбовці  
строкової служби

**ОФІЦЕРИ ПЕРШОГО  
ПЕРІОДУ СЛУЖБИ**

**ОФІЦЕРИ, ЩО МАЮТЬ  
ЗНАЧНИЙ  
СЛУЖБОВИЙ ДОСВІД**



**1-а група**

**2-а група**



**З практичних міркувань офіцерський склад  
доцільно умовно розділити на дві великі  
групи**

**До найбільш істотних позитивних характеристик офіцерського складу першої групи слід віднести**

свідомий вибір військової професії, вибір виду ЗС, роду військ

хорошу теоретичну підготовку  
старанність, дисциплінованість

довіра до досвіду старших офіцерів

професійне честолюбство, потреба удосконалюватися у вибраній професії

прагнення до самостійності, ініціатива, бажання проявити себе, просунутися по службових сходах

підвищена потреба в спілкуванні

близькість до солдатів

**До негативних характеристик цієї групи належать**

недостатній життєвий і професійний досвід; неміцність переконань

сприйнятливність до негативного впливу середовища

висока чутливість

максималізм в оцінках

підвищена емоційність

поспішність в рішеннях і вчинках

слабкі навички роботи з людьми

прихильність до жорсткого прагматизму у виконанні своїх обов'язків

## ХАРАКТЕРИЗУЮЧИ ОФІЦЕРСЬКИЙ СКЛАД ДРУГОЇ ГРУПИ, СЛІД ВИДІЛИТИ ТАКІ ВЛАСТИВІ ЇЙ ПОЗИТИВНІ ЯКОСТІ

- ◆ як великий життєвий і службовий досвід;
- ◆ високий професіоналізм;
- ◆ відповідальність;
- ◆ вимогливість до себе і до підлеглих;
- ◆ міцні навички роботи з людьми;
- ◆ здатність ухвалювати зважені рішення;
- ◆ професійне честолюбство;
- ◆ адаптованість до жорсткої регламентації службової діяльності і особистого життя;
- ◆ зосередженість на службових справах;
- ◆ дисциплінованість.

ЯК

# ДО НЕГАТИВНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НАЛЕЖАТЬ



- ◆ схильність до консерватизму;
- ◆ міцна довіра до свого службового і комунікативного досвіду;
- ◆ у край рідкісна відмова від звичних, у тому числі і негативних, стереотипів, поведінки і службової діяльності (що, можливо, характеризує не стільки твердість переконань, скільки інерцію думки).





**В БІЛЬШОСТІ ВИПАДКІВ ВІДДАЄТЬСЯ ПЕРЕВАГА  
АДМІНІСТРАТИВНИМ, КОМАНДНИМ МЕТОДАМ  
РОБОТИ З ЛЮДЬМИ**

**У багатьох присутнє відчуття  
соціальної, моральної і  
матеріальної незахищеності,  
певній збитковості в  
соціальному плані в  
порівнянні з представниками  
інших шарів суспільства  
однакового рівня підготовки і  
кваліфікації; відчувається, а  
іноді підкреслено  
демонструється так звана  
службова втома.**





## **Позитивними особливостями контрактників є наступні**

- ▣ добровільність ухвалення рішення служити в армії; розуміння необхідності виконання умов контракту;
- ▣ матеріальна зацікавленість в професійному вдосконаленні;
- ▣ симпатія до військового порядку і культури;
- ▣ прагнення довести свою професійну придатність;
- ▣ прихильність вибраному виду ЗС, роду військ, усвідомлений вибір місця служби;
- ▣ добросовісніше (в порівнянні з військовослужбовцями строкової служби) відношення до виконання повсякденних службових обов'язків.





**близькість до місця проживання**



**можливість здобути спеціальну або вищу освіту**



**службові перспективи**



**житлові, фінансові і інші пільги**



**стійкій заробіток**



**гарантії від безробіття**



**У соціально-психологічній характеристиці військовиків строкової служби найбільш важливим є облік специфічних проявів і суперечностей, властивих юнацькому віку на стадії переходу до зрілості.**

## **В ЦІЛОМУ ЦЬОМУ ВІКУ ВЛАСТИВІ ТАКІ СУПЕРЕЧНОСТІ:**

- прагнення до самостійності, незалежності думок і дій, в той же час сильна прихильність груповому впливу, підтримці авторитетними особами своїх поглядів;
- потреба в самоствердженні, разом з тим скромний арсенал форм, методів і засобів самовираження особи, недостатній життєвий досвід;
- у оцінках, висловах і відносинах виявляється прагнення до визначеності, чіткості, однозначності;
- гостра сприйнятливість, сильна вразливість і висока емоційність, що спричиняє за собою підвищену конфліктність, збудливість, поспішність в рішеннях і діях;
- до 20 років у молодій людині вже сформовані деякі риси характеру, вироблені певні динамічні стереотипи поведінки і взаємовідносин з оточуючими. Умови військової служби вимагають перегляду багатьох сформованих рис, а це достатньо складний і хворобливий процес;
- 20–25 років – це період бурхливого формування потреб людини, зокрема, він співпадає з кульмінаційним періодом статевої активності у чоловіків. Неможливість в армійських умовах задовольнити багато виникаючих потреб веде до фрустрації, породжує психологічну напруженість;
- багато що сприймається в романтичному світлі, зокрема хлопців притягає романтика військової служби. Проте при зіткненні з прозою і повсякденністю армійських буднів у молодій людині може виникнути реакція протесту, форми прояву якої багатообразні.



Кажучи про жінок-військовослужбовців, в першу чергу слід виділити високу старанність цієї категорії, дисциплінованість, прагнення до порядку і акуратності на робочому місці.

Присутність жінок-військовослужбовців культурно ушляхетнює взаємини в частині, певною мірою стимулює соціальну і службову активність чоловіків.



## **РАЗОМ З ТИМ СЛІД ЗАЗНАЧИТИ ТЕ, ЩО**

Крім того, у жінок сімейні проблеми, як правило, відбиваються на службі сильніше, ніж у чоловіків-військовослужбовців. Слід також враховувати і підвищену емоційність жінок, яка в суто жіночих військових колективах часто стає причиною конфліктів.

на жінок не можна в повному об'ємі покласти виконання службових обов'язків (наприклад, польові виходи з тривалим перебуванням поза розташуванням частини, бойова стрільба, стройові заняття, навчання тощо), оскільки позначається специфіка фізичного розвитку і можливостей жіночого організму, а також регулярні фізіологічні цикли, властиві жінкам.

# ЕМОЦІЇ І ВІДЧУТТЯ МОЖНА РОЗДІЛИТИ НА ДВІ ВЕЛИКІ ГРУПИ

Емоції і відчуття, що сприяють взаємодії військовослужбовців. Це перш за все відчуття симпатії до іншого, відчуття поваги, позитивні емоції, що виникають як наслідок високої оцінки його етичних, ділових і інших якостей.

Емоції і відчуття, що перешкоджають співпраці військовослужбовців. До них відносяться відчуття антипатії, відчуття презирства, інші негативні емоції, що виникають як наслідок низької оцінки етичних, ділових і інших якостей товариша по службі.

**МОТИВАЦІЯ ВІЙСЬКОВОЇ  
ПРАЦІ З ПОГЛЯДУ  
ЇЇ СПРЯМОВАНОСТІ МОЖЕ БУТИ  
ТРЬОХ ВИДІВ**

**МОТИВАЦІЯ  
“НА СПРАВУ”**

**МОТИВАЦІЯ  
“НА СЕБЕ”**

**МОТИВАЦІЯ  
“НА ВЗАЄМИНИ”**

# ОСНОВНІ ПРИЧИН НЕСТАТУТНИХ ВЗАЄМИН



недоліки в організації військової  
праці та керівництві нею



недостатньою згуртованістю  
військових колективів, пасивністю,  
яку проявляє військова  
громадськість в боротьбі з  
нестатутними відносинами



недоліки виховання, навчання,  
соціального досвіду молоді, її  
негативні вікові і індивідуально-  
психологічні особливості





# ВИСНОВОК

## за результатами розгляду 1-го питання:

Отже, можна стверджувати, що взаємовідносини складають специфічну спеціальну структуру, яка включає соціально-психологічні зв'язки залежності життєдіяльності військового колективу. У цій структурі ключовим моментом виступає система (сукупність) відносин (зв'язків) між частинами (воїнами), створюють деякий цілісний об'єкт, тобто військовий колектив.





**Основні напрямки роботи з  
особовим складом щодо  
профілактики порушень  
статутних правил  
взаємовідносин між  
військовослужбовцями**





Нестатутні взаємовідносини між військово-службовцями є найбільш гострою формою протікання конфліктів і мають глибокі соціально-психологічні корені. Вони проявляються в порушенні порядку і правил взаємовідносин між військовиками, передбачених військовими статутами, і знаходять свій прояв у моральній і фізичній образі (приниженні) людської гідності, неповаги та грубості. Вони!

**а) підривають боєздатність військових частин (**

**в) негативно впливають на морально-психологічний клімат військово**

**г) формують несприятливий імідж ЗС Україн**



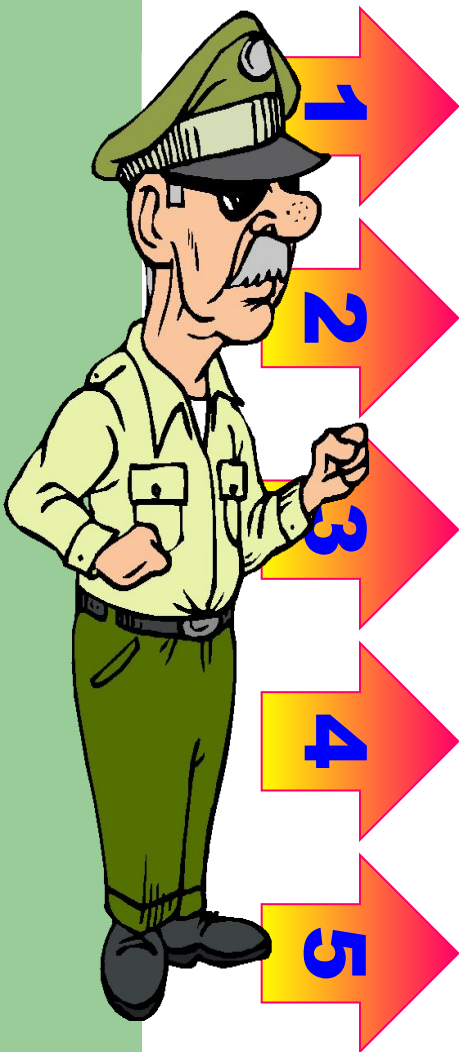
**Профілактика порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями** – системний комплекс заходів, що організовується командиром, проводиться посадовими особами із залученням громадських організацій та органів військової юстиції, спрямований на усунення або нейтралізацію причин, умов і факторів, які сприяють скоєнню порушень статутних правил взаємовідносин.

До  
НОВНИХ  
ВИМОГ  
Ганізації  
профілактики  
ки  
орушень  
татутних  
правил  
взаємовідн  
осин  
між  
ськовос  
лужбовцям  
можна  
днести  
ступні:

**розвиток здатності колективу аналізувати й оцінювати з позицій статутних норм як кожного воїна**

**рішуча й безкомпромісна боротьба з усіма негативними явищами в сфері військової дисципліни.**

# Робота щодо попередження порушень статутних правил взаємовідносин повинна вирішуватись за напрямками:



1. Наведення й підтримання у підрозділі твердого статутного порядку, безумовна вірцевість офіцерів, чітка організація навчально-виховного процесу та побуту особового складу.

2. Послідовна й систематична робота щодо вивчення динаміки взаємовідносин між військовослужбовцями, знання реального стану справ у військовому колективі.

3. Повсякденна турбота про побут, відпочинок, здоров'я військовослужбовців, забезпечення їхньої соціальної захищеності.

4. Дотримання вимог чинного законодавства у боротьбі з нестатутними проявами у військовому колективі.

5. Критерій оцінки роботи командира щодо профілактики НСВ: не кількість кримінальних справ, а результативність заходів, які були вжиті щодо їх виявлення, ефективність роботи з недопущення таких випадків.

# ВИСНОВОК

## за результатами розгляду 2-го питання:

Підсумовуючи розгляд проблеми, слід зазначити, що процеси, які відбуваються у військах (силах), потребують глибокого й всебічного аналізу, прогнозування тенденцій їхнього розвитку з урахуванням досвіду проведення АТО. Цілеспрямована робота у військових колективах щодо викорінення фактів порушень статутних правил взаємовідносин між військово-службовцями повинна проводитись систематично, безперервно, із використанням всього арсеналу психолого-педагогічного впливу та 100-відсотковим залученням особового складу.





**Система роботи  
командирів (начальників)  
щодо профілактики  
нестатутних взаємовідносин  
у  
підрозділі**

**Під системою роботи щодо профілактики НСВ у підрозділі розуміється погоджена в часі, змісті й засобах, формах і методах послідовність дій посадових осіб з профілактики правопорушень. Це сукупність організаційних, соціально-правових заходів щодо розвитку у воїнів особистої відповідальності за свідоме виконання покладених обов'язків, наказів командирів, досягнення такого рівня МПС особового складу, який забезпечуватиме своєчасне, повне та якісне вирішення поставлених завдань.**

**РОБОТИ  
ПОВИНИН**



**а**

**ВІСНУ  
НА  
І**

**хто і за якими напрямками здійснює відповідну роботу;**



**які заходи і з якою періодичністю повинні проводитися;**



**як саме проводити ці заходи, які конкретно при цьому форми і методи використовувати.**



**Для розробки системи роботи щодо профілактики НСВ в умовах конкретної військової частини (підрозділу) необхідно!**



- а) на основі аналізу та прогнозування виділити пріоритетні напрямки діяльності й поставити завдання щодо попередження негативних тенденцій;
- б) виходячи з організаційно-штатної структури, специфіки поставлених завдань, реального стану справ, визначити комплекс заходів із профілактики правопорушень, розподілених за часом та між посадовими особами;
- г) з урахуванням вимог статутів ЗС України, керівних документів усім посадовим особам, які мають підлеглих, розробити функціональні обов'язки щодо підтримки правопорядку та дисципліни, визначити найбільш ефективні форми і методи їх реалізації;
- д) скоординувати зусилля посадових осіб щодо профілактики правопорушень, надати їх роботі послідовно-планового характеру;
- е) встановити жорсткий контроль за виконанням функціональних обов'язків посадовими особами, а також періодичність і форми звітності про результати проведеної роботи.



## Форми та методи профілактики НСВ у підрозділі:

**Форми** – це низка заходів, які цілеспрямовано плануються, ретельно готуються та якісно проводяться з метою Недопущення протиправної поведінки особового складу. Вони залежать від МПК у військовому колективі, рівня МПС особового складу, поставлених завдань та інших чинників.

Найчастіше застосовуються такі форми: збори, індивідуальні та колективні бесіди, співбесіди, розмови, поради, допомога, рекомендації, консультації, вислуховування, Оголошення в/с заходів заохочення і стягнень тощо.

**Методи** – це способи впливу на свідомість, психіку, діяльність, поведінку, мотиви та інтереси воїнів з метою досягнення бездоганного їх відношення до виконання службових обов'язків. До них відносяться:

- метод довір'я, поваги до особистості воїна;
- метод формування в потрібному напрямку свідомості особистості воїна (переконань, суджень, понять, оцінок);
- метод особистого прикладу командира (начальника);
- метод доручення підлеглому;
- метод вправи з підлеглими;
- метод заохочення
- метод примусу;
- психодіагностичні, психокорекційні, психореабілітаційні методи.



## Дієвими заходами у боротьбі з нестатутними взаємовідносинами в підрозділі є:

1

Ефективним напрямком запобігання нестатутній поведінці військовиків є **правове виховання**. Кожен воїн повинен знати основи військового законодавства, чітко уявляти межі своєї правомірної діяльності й рубежі, за якими починається протиправна, злочинна поведінка.

2

Неодмінною умовою недопущення нестатутної поведінки є **підтримання у підрозділі статутного порядку**. Необхідно, щоб у житті воїнів він був законом, щоб у точності виконувався розпорядок дня від підйому до відбою, за всіма положеннями розклад бойового навчання.

3

Важливе місце у підтриманні статутної поведінки військовиків займає **колектив** – високоорганізована спільнота воїнів, об'єднана загальною метою, єдиним керівництвом і спільною діяльністю, з властивими соціальними процесами і явищами. Соціальна характеристика колективу має три ознаки: **соціальна єдність, військове товариство і соціальна зрілість**.

# Система роботи командира взводу щодо профілактики нестатутних вазємовідносин серед підлеглих (варіант)

Командир взводу повинен:

- вивчати індивідуальні якості 1-2 військовослужбовців, звертаючи особливу увагу на тих, хто задіяний на найбільш відповідальних ділянках службової діяльності;
- звертатися до психолога щодо надання психологічної допомоги військовослужбовцям з важкою адаптацією, нервово-психічною нестійкістю, у взаємодії з медичними працівниками контролювати за необхідності заходи з психопрофілактики та психокорекції;
- брати участь у відборі та підготовці особового складу до несення бойового чергування, вартової та внутрішньої служб, виконання навчально-бойових завдань;
- проводити заняття з психологічної підготовки особового складу, особливо молодого поповнення; забезпечувати диференційоване дозування психологічних навантажень;
- аналізувати МПС військовослужбовців, які несуть бойове чергування, вартову службу; відпрацьовувати практичні рекомендації та брати участь в проведенні заходів щодо профілактики девіантної поведінки.

**ЩОДЕННО:**

- здійснювати аналіз стану військової дисципліни, виявляти соціально-психологічні причини і умови здійснення правопорушень, брати участь у розробці й реалізації заходів щодо попередження НСВ;
- узагальнювати інформацію посадових осіб підрозділу про факти неадекватної поведінки військовослужбовців, своєчасно уточняти список осіб групи посиленого психологічного впливу та особисто проводити з двома трьома із них індивідуальну роботу;
- здійснювати дисциплінарну практику;
- самостійно працювати над підвищенням теоретичного та методичного рівня.

**ЩОТИЖНЕВО:**

- вивчати і аналізувати МПС особового складу, виявляти та оцінювати нові явища та тенденції в соціально-психологічній сфері життєдіяльності військового колективу;
- відпрацьовувати різні форми і методи психологічної підготовки особового складу на заняттях з бойової підготовки;
- вести спостереження за особами з нервово-психічною нестійкістю, проводити корекцію їх поведінки;
- організовувати і особисто проводити заняття з сержантами з навчання їх практиці приймати рішення щодо конкретних психолого-педагогічних проблем;
- проводити заходи щодо формування у військовослужбовців здорових стосунків у колективі, настроїв та традицій, які відповідають інтересам служби;
- вивчати морально-психологічний клімат і взаємовідносини в підрозділі, розробляти і брати участь в реалізації заходів щодо їх оптимізації;
- вивчати психологічні якості і взаємовідносини військовослужбовців, які готуються до виконання завдань у відриві від підрозділу, з метою забезпечення їх психологічної сумісності;
- особисто проводити індивідуально-виховну роботу з військовослужбовцями, які знаходяться у стані ситуаційної реакції;
- брати участь в удосконаленні і розвитку матеріальної бази для проведення індивідуально-виховної роботи.

**НА ПЕРІОД НАВЧАННЯ:**

- вивчати індивідуально-психологічні якості молодого поповнення;
- приймати участь у відборі військовослужбовців, які мають лідерські, організаторські та комунікабельні здібності, для призначення на посади молодших командирів;
- навчати сержантів формам і методам згуртування військових колективів, підвищення авторитету і зміцнення єдиначальності;
- брати участь у проведенні заходів професійно-психологічного відбору і розподілу особового складу.

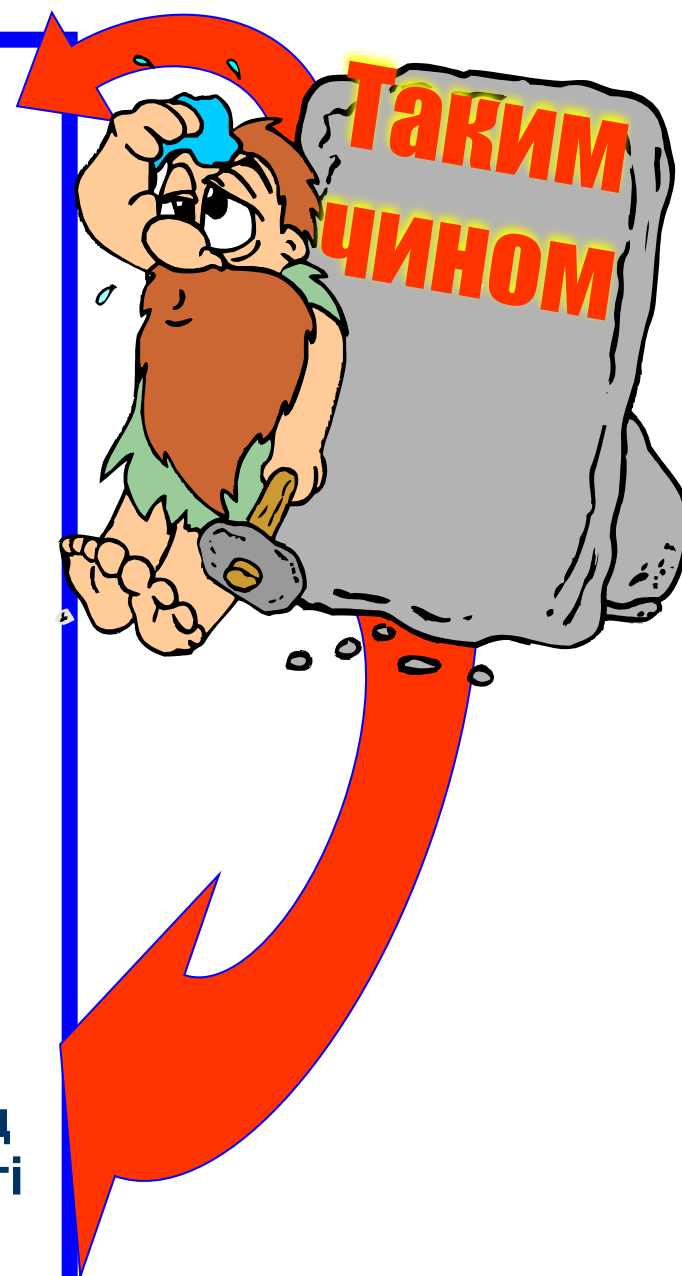
## **ВИСНОВОК** **за результатами розгляду 3-** **го питання:**

**Система роботи посадових осіб військової частини (підрозділу) щодо профілактики порушень статутних правил взаємин між військовиками повинна мати комплексний, системний, послідовний і науковий характер. До її впровадження залучаються всі категорії посадових осіб – від командира частини до командира відділення, від узгодженої діяльності яких залежить ефективність цієї роботи.**



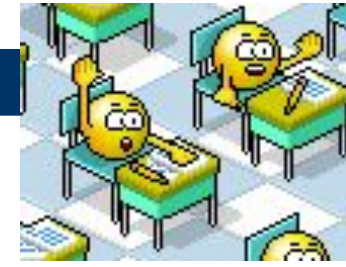
## **ВИСНОВКИ:**

- 1. Зміцнення військової дисципліни та правопорядку, попередження нестатутних взаємовідносин у підрозділі – це важливий напрямок діяльності командирів (начальників) на всіх рівнях військового керівництва.**
- 2. Робота щодо профілактики та недопущення порушень статутних правил взаємовідносин між воїнами потребує творчості, узгодженості й координації дій посадових осіб військових частин (підрозділів), зокрема – командування, штабу, фахівців по роботі з особовим складом і всіх служб.**
- 3. Ефективність системи роботи посадових осіб щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин між Військовиками залежить, в першу чергу, від компетентності та педагогічної майстерності офіцерського складу, його спроможності згуртувати військовий колектив з метою виконання поставлених завдань.**





# КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ:



ОСІВ  
ВЗВОДУ  
ЩОДО  
ПРОФІЛАКТИКИ  
НЕСТАТУТНИХ  
ВЗАЄМВІДНОСИН  
У ПІДРОЗДІЛІ.  
5.  
ОЗНАЙОМИТИСЬ  
З РЕКОМЕНДОВАНОЮ  
ЛІТЕРАТУРОЮ:

- Голик М.

М.

Ознайомитись з Методичними рекомендаціями посадовим особам щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями.

психологіч  
не

забезпе

ння

військової

# ДЯКУЮ ЗА ВАГУ

