

ББК 88.83
УДК 159.9

**Аспекты изучения коллективного мнения,
коллективного настроения и внутриколлективных
традиций в подразделении военнослужащих**

Н.Н. Исаева

Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск МВД России
(Санкт-Петербург, Россия)

**Aspects of Studying of Collective Opinion,
Collective Mood and Intra Collective Traditions
in the Division of the Military Personnel**

N.N. Isaeva

Saint-Petersburg Military Institute of the Internal Troops of the Ministry
of the Interior Russia (Saint-Petersburg, Russia)

В статье раскрываются технологии формирования таких важных социально-психологических явлений, как коллективное мнение, коллективное настроение и внутриколлективные традиции, в подразделении внутренних войск МВД России, показана актуальность работы командира подразделения по формированию данных социально-психологических явлений, которые способствуют сплочению личного состава и повышению боевой готовности подразделения.

Важной задачей деятельности командира при формировании воинского коллектива является всестороннее изучение коллективного мнения, коллективного настроения и традиций для их развития. При целенаправленной непрерывной работе офицеров по формированию коллективного мнения, коллективного настроения и внутриколлективных традиций командир сможет добиться высокой воспитательной эффективности воинского подразделения и крепкой воинской дисциплины в нем.

Управление коллективным мнением и настроением, умение создавать в подразделении положительные традиции, единство мыслей и чувств, устранять эмоциональные противоречия, формировать коллективную требовательность — вот те направления, которые способствуют сплочению личного состава и повышению боевой готовности подразделения внутренних войск.

Ключевые слова: коллективное мнение, коллективное настроение, внутриколлективные традиции, технология формирования, военнослужащие.

DOI 10.14258/izvasu(2015)3.1-08

Деятельность военнослужащих в воинских частях и подразделениях чаще всего является коллективной. Структура воинского коллектива включает в себя раз-

The article reveals the technologies of formation of such important social and psychological phenomena as collective opinion, collective mood and intra collective traditions in subdivisions of the internal troops. The study is given to the work of the commander of division on forming the social and psychological phenomena which promote the consolidation of personnel and increase morale of subdivisions.

The most important task for the commander when forming a military collective is to study collective opinion, collective mood and traditions. With the targeted continuous work of the officers to form collective opinion, collective mood and intra collective traditions, the commander will achieve the consolidation of the personnel; increase the morale of the division, and strong military discipline.

To manage collective opinion and collective mood, to be able to create positive traditions, conformity, to eliminate the conflicts and to form collective demands are the priorities to promote the consolidation of the personnel and strengthen the morale in subdivisions of the internal troops.

Key words: collective opinion, collective mood, intra collective traditions, technology of formation, military personnel.

нообразные социально-психологические явления, такие как лидерство, соревнование, соперничество, конформизм и др. Однако наибольшее влияние на эф-

фективность служебно-боевой деятельности оказывают коллективное мнение, коллективное настроение, внутриколлективные традиции. От этих явлений зависит жизнедеятельность отдельных военнослужащих и воинских подразделений в целом, эффективность их деятельности. При благоприятном морально-психологическом климате, положительном коллективном настроении, готовности к активным действиям повышается качество выполнения поставленных перед подразделением служебно-боевых задач.

Важнейшими задачами педагогической деятельности при формировании воинского коллектива являются всестороннее изучение коллективного мнения, коллективного настроения и традиций с целью их дальнейшего развития и совершенствования.

Как известно, коллективное мнение формируется в процессе общения и взаимодействия людей, постоянного живого обмена впечатлениями, мыслями, взглядами, убеждениями, чувствами и переживаниями.

Складываясь из суждений отдельных людей, коллективное мнение вместе с тем не является простой арифметической суммой этих отдельных суждений. Индивидуальные мнения членов воинского подразделения в результате взаимодействия с мнениями сослуживцев претерпевают изменения, образуя массовое социально-психологическое явление. Это явление духовной жизни коллектива очень сложное, динамичное, изменчивое, легко может поменяться с положительного на отрицательное, а это представляет особую опасность для боеспособности воинского коллектива.

Почему для командира подразделения важно уметь управлять формированием коллективного мнения? Потому что оно оказывает огромное влияние на личность военнослужащего: во-первых, коллективное мнение является источником важнейшей для личности военнослужащего социально-психологической информации от окружающей среды (коллектива). Во-вторых, коллективное мнение информирует военнослужащего о реакции коллектива на его действия и поступки и тем самым направляет, регулирует его поведение в соответствии с требованиями, установленными в данном воинском коллективе. В-третьих, коллективное мнение выражает отношение членов коллектива к данному военнослужащему. Группа сама непрерывно сопоставляет поведение каждого своего члена с системой норм, существующих внутри этой группы или коллектива, и как бы «санкционирует» и поощряет или не поощряет поведение каждого. Поскольку человеку совсем не безразлично, как к нему относятся другие люди, с которыми он работает, живет, несет службу, которые одобряют или осуждают, порицают его действия и поступки, то он и согласует свое поведение с требованиями коллектива.

Внешне это воздействие выступает в форме конкретной оценки поступков и действий. Однако во-

площадает в себе не только идеи, взгляды, но и волю, чувства и представления массы людей. Отсюда в коллективном мнении сочетаются и убеждение, и психологическое принуждение. Именно в связи с этим существует мнение педагогов и психологов, что сила коллектива — в коллективном мнении.

Оценки воинским коллективом поступков военнослужащего систематичны, оперативны и гласны. Они даются повсеместно и непрерывно и, как правило, неоспоримы.

Поэтому коллективное мнение вызывает у человека потребность самооценки, глубоко затрагивает область чувств, вызывая не только отрицательные чувства (стыда, угрызения совести), но и положительные (удовлетворения, радости, гордости, личного достоинства, долга, чести, ответственности перед коллективом). Все это побуждает военнослужащих к самосовершенствованию.

Сила коллективного мнения объясняется также и тем, что, раз возникнув и устоявшись, оно превращается в некий оценочный стандарт, штамп. И практика показывает, что подобные штампы держатся очень долго. Они усваиваются по следующему принципу: «Так все думают, так делают, значит, так правильно, так и надо» [1].

Коллективное мнение выполняет самые разнообразные функции в духовной жизни людей. Применительно к коллективу подразделения внутренних войск оно является сосредоточением коллективного опыта в области выполнения задач боевой службы, овладения воинским мастерством.

Трудно найти среди военнослужащих равнодушных к коллективному мнению, его оценкам. Одни военнослужащие привыкли его уважать, другие не нарушают предписаний группового поведения из-за боязни применения коллективных санкций (морального осуждения, порицания, гнева, насмешек, бойкота и т.п.). Следовательно, с помощью коллективного мнения можно управлять поведением отдельных военнослужащих, побуждать их на хорошее дело и удерживать от совершения дисциплинарных проступков. То есть коллективное мнение — весьма эффективное средство воспитания и самовоспитания. Оно сплачивает воинский коллектив и мобилизует его на решение служебно-боевых задач.

Эффективность побудительной и регулирующей поведением отдельных военнослужащих и подразделений функций коллективного мнения объясняется следующими свойствами:

– сочетанием убеждения и психологического принуждения, ибо в нем концентрированно выражаются разум, воля и чувства массы людей (суждения и оценки положительного коллективного мнения вызывают у человека потребность сознательной самооценки, глубоко затрагивая область чувств, и порождают активное стремление его к самосовершенствованию);

– оперативностью в реакции на события, систематичностью, гласностью и неотвратимостью оценок поступков личности со стороны ближайшего социального окружения;

– способностью ряда коллективных (групповых) суждений превращаться в оценочные стандарты и воздействовать не только на сознание, но и на подсознательную сферу человеческой психики.

Формирование коллективного мнения во многих подразделениях военнослужащих нередко происходит стихийно, без знания командирами и начальниками механизма его развития. В воспитательной работе коллективное мнение используется порой неумело, неэффективно, а в некоторых воинских коллективах и вовсе не учитывается. Это делает менее эффективной проводимую командирами воспитательную работу и снижает качество выполнения поставленных перед подразделением служебно-боевых задач.

В повседневной практике подразделений на собраниях, совещаниях иногда обнаруживается два мнения: одно — официальное, внешне часто спокойное, и другое — внутреннее, кулуарное, глубоко скрытое во взаимоотношениях различных групп и членов коллектива. И это второе часто бывает более действенным, эффективным в реальной жизни, делах подразделения.

Иногда в подразделении признаком смелости, независимости считается внешнее неповиновение, пререкание с командиром, начальником и т.д. Эти и другие стереотипы, штампы на первый взгляд кажутся безобидными. Но это только на первый взгляд, а в действительности они отрицательно влияют на психическое состояние, коллективные настроения и активность людей, у военнослужащих формируются такие отрицательные качества, как безответственность, пассивность, индивидуализм, недобросовестность, иногда грубость. Чтобы подобных явлений не было в воинских коллективах, необходимо твердо знать, что мнение коллектива в зависимости от содержания, направленности может оказывать разное влияние на людей. Отсюда первостепенная обязанность всех командиров — забота о направленности коллективного мнения, о его единстве и совпадении коллективного мнения с мнением командира подразделения.

Направленность и единство коллективного мнения — это основные показатели его воспитательной ценности.

Мнение коллектива — явление многоплановое и весьма динамичное. Служебная деятельность показывает, что по каждому вопросу жизни, учебы, военной службы абсолютно единого мнения с самого начала обычно не бывает. Прослеживается лишь более или менее выраженная тенденция к единству. Преимущественно эта тенденция по направленности соответствует нравственным нормам, требованиям присяги, общевоинских уставов Вооруженных сил РФ, приказаний и приказов. Но степень зрелости

мнения бывает различной. И это не случайно, ведь его носителями являются конкретные люди или отдельные группы военнослужащих. Можно наблюдать, что к одному и тому же факту, одним и тем же поступкам бывает различное отношение воинов: одни осуждают, другие поддерживают. Причем одни оценивают поступки, исходя из своего жизненного опыта, норм и правил традиций и культуры, другие иногда руководствуются отсталыми, обывательскими критериями. Такие расхождения наблюдаются в общении, в повседневной жизни, быту. Иногда это видно на собраниях, чаще в разговорах воинов в своем кругу, где рассуждают следующим образом: «собрание — одно, жизнь — другое».

В коллективах подразделений внутренних войск нет объективных причин, социальных условий для возникновения двойного мнения, расходящегося с официальным мнением, правовыми, нравственными нормами поведения. Однако в силу индивидуальных особенностей военнослужащих, сугубо субъективных психологических причин в некоторых коллективах возникает отрицательное коллективное мнение.

Как управлять формированием коллективного мнения? Зная стадии его развития, можно эффективно влиять на процесс становления мнения коллектива. Прежде всего командир должен знать мнение своего коллектива на происходящие события, и если это мнение не совсем совпадает с его мнением, то проводится соответствующая работа с активом подразделения или с сержантами, командирами отделений. Опытные командиры своевременно сами стараются информировать подчиненных о происходящих событиях, участвовать в дискуссиях, не упустить момент, когда военнослужащие непосредственно переживают события, своевременно выявляют источники, конкретных носителей ложных взглядов. При этом необходимо иметь в виду, что возникшее и утвердившееся мнение коллектива превращается со временем в стандарт, и если не следить за его развитием, изменением, то оно может превратиться в предубеждение, а иногда и в предрассудок. Необходимо постоянно заботиться о формировании правильного коллективного мнения и в последующем, в связи с изменением условий службы и оперативной обстановкой, проводить соответствующую его корректировку.

Это все, конечно, возможно, но при одном условии: если командир находится в близком общении с подчиненными, имеет с ними постоянный личный контакт, знает их нужды и потребности, настроения и психическое состояние, события их службы и личной жизни.

Формирование нужного мнения коллектива по конкретной служебной задаче начинается с постановки перед подразделением общих целей и задач и предъявления конкретных требований и к коллективу в целом, и к каждому его члену в отдельности.

Особое внимание при этом командир обращает на разъяснение и обоснование поставленных задач. Выяснение круга лиц, которые настроены пассивно, иногда и отрицательно. С одной стороны, всемерно повышается авторитет активистов, обеспечивается их решающее влияние на остальных членов коллектива, с другой стороны — решительно разоблачаются носители ложных взглядов, развенчивается их лжеавторитет, они лишаются возможности оказывать отрицательное влияние на подразделение.

В формировании коллективного мнения большую роль играют собрания. Собрание, являясь средством формирования мнения, выступает также и официальной формой выражения и закрепления коллективного мнения. Именно на собраниях усилиями передовых воинов, актива, командира вырабатывается правильная оценка событий в жизни подразделения, части, разбиваются отдельные ложные мнения и утверждаются истинные. Но так бывает на собрании лишь тогда, когда еще до его начала командир проводит подготовительную работу, а именно принимает меры по предупреждению отрицательных мнений:

- предварительно формирует единство взглядов наиболее влиятельных людей в коллективе (формальных, а иногда и неформальных лидеров микрогрупп);
- дает индивидуальные задания для работы с сослуживцами, а также с микрогруппами, от которых можно ожидать неправильного отношения к тому или иному решаемому вопросу.

Коллективное мнение становится полностью единым и максимально действенным тогда, когда критерии официальной и неофициальной оценок сходятся. Чтобы этого добиться, командирам необходимо проводить индивидуальную работу с военнослужащими, склонными к нарушениям требований общевоинских уставов Вооруженных сил РФ, воинской дисциплины и службы, бороться с ложными взглядами и критериями оценки поведения.

Наконец, в формировании правильного коллективного мнения в подразделении значительную роль играет работа по организации и проведению систематического информирования военнослужащих по вопросам внутриколлективной жизни.

Таким образом, коллективное мнение в деле воспитания военнослужащих внутренних войск играет огромную роль и оказывает большое влияние на эффективность служебно-боевой деятельности подразделений. Воспитательные функции коллектива сильны его единством, направленностью коллективного мнения. На пути его формирования командир подразделения сможет добиться высокой воспитательной эффективности воинского коллектива, крепкой воинской дисциплины в нем и высокого качества выполнения служебно-боевых задач.

Формированию положительного коллективного

мнения способствуют положительные настроения, существующие в воинском коллективе.

Коллективное настроение — это совместное переживание тех или иных событий, фактов, а также сходные эмоциональные состояния, овладевшие на какое-то время всем коллективом (или большей его частью) и влияющие на его жизнь и деятельность [2].

Известно, что в полную силу знания, умения и боевые навыки отдельных военнослужащих и слаженность всего подразделения проявляются на фоне положительных психических состояний. Отрицательное настроение коллектива, например уныние, отчаяние, стресс, страх, понижают эффективность обучения военнослужащих и могут вовсе парализовать их боевую активность.

Немалую роль играют коллективные настроения в повседневной жизни подразделения. Они влияют на успешность несения службы, на воинскую дисциплину, на взаимоотношения. Такие настроения, как эмоциональный подъем, вера в общий успех, увлеченность, приподнятость, способствуют успеху всего подразделения. Другие же: состояние упадка, неверие в свои силы и силы коллектива, уныние — снижают качество несения службы, дисциплинированность.

Исследование условий повышения работоспособности людей показало, что настроение коллектива находится в прямой зависимости от производительности труда. Если среднюю производительность труда взять за начало меры, то при хорошем настроении она на 0,8–4,2% выше, а при плохом — на 2,5–18% ниже средней [3].

Особенно сильно настроение отражается на дисциплине и организованности. Такие настроения, как групповая скука, недовольство, неприязнь, не говоря уже о панике, являются серьезными предпосылками к проступкам, а иногда и к преступлениям. Поэтому командиру важно знать, что под воздействием доминирующего отрицательного настроения даже дисциплинированные военнослужащие нарушают общевоинские уставы Вооруженных сил РФ, совершают дисциплинарные проступки. И наоборот, нередки случаи, когда под воздействием доминирующего положительного настроения коллектива (группы военнослужащих) даже недисциплинированные воины начинают вести себя лучше, дисциплинированнее.

Необходимо также иметь в виду, что эмоциональный фактор в условиях воинского коллектива проявляется особенно рельефно и зримо. Это обусловлено особенностями службы: повышенная опасность для жизни и здоровья военнослужащих, эмоциональная напряженность военной службы, частые физические и умственные перегрузки, неожиданность и неясность обстановки. Для преодоления этих трудностей особенно ценны боевое содружество, органическое единство со всем коллективом, сплоченность.

Профессиональная обязанность командира подразделения — забота о создании в коллективе обстановки приподнятости, бодрого тона, поддержание положительных эмоциональных состояний.

Но, к сожалению, это делается не всегда, бывают на практике случаи, когда коллективный настрой либо совсем не учитывается, либо с ним не считаются. А это, как известно, является предпосылкой нарушения дисциплины и снижает качество службы. Для поддержания необходимого коллективного настроения командиру необходимо знать особенности зарождения, функционирования и развития коллективного настроения.

Командир, зная особенности коллективного настроения, может в одних случаях сохранить, поддержать стихийно возникший порыв, энтузиазм, в других — вызвать подъем настроения, а в третьих — не допустить возникновения отрицательных коллективных настроений посредством преодоления причин их появления.

Коллективные настроения и коллективные мнения тесно переплетаются, взаимосвязаны с внутриколлективными традициями в воинском коллективе. Социально-психологические явления, возникающие на базе общения, взаимных отношений людей, нередко фиксируются в обычаях и традициях.

Обычай — это сложившаяся норма поведения людей в коллективе. Обычаи, имеющие особое значение для данного коллектива и передающиеся из поколения в поколение, называются традициями.

Любому обществу присуща живая связь поколений. Каждое старшее поколение оставляет последующим все созданные им материальные и духовные ценности, достижения науки, культуры, сложившиеся обычаи и нормы морали. Последующие поколения не усваивают это наследие механически, а перерабатывают его в соответствии со своим мировоззрением, отбрасывая то, что их мировоззрению противоречит.

Традиционными могут быть определенные взаимоотношения в коллективе, настроения, уклад жизни и деятельности, стиль руководства, образ поведения людей; такие действия и отношения, став традиционными, становятся коллективной потребностью.

Наличие внутриколлективных традиций и их соблюдение с неизбежностью порождают внутренние противоборства: ожидание и соперничество, взаимную близость, определенные установки к различным действиям и поступкам военнослужащих. Эти отношения входят в общую структуру общественных отношений коллектива, углубляют личностный характер, а поэтому способствует сплочению коллектива.

Традиции способствуют преемственности духовного облика и психического склада людей, помогают воспитанию коллективизма, уважения опыта старших поколений, побуждают к проявлению общественной активности.

Совокупность традиций представляет собой важнейший элемент внутриколлективной социально-психологической атмосферы, в которой постоянно пребывает военнослужащий.

Традиции, как и другие психологические явления группы, возникают и проявляются в различных масштабах, в разных условиях жизни. Они могут быть элементом психологии всего народа, нации, класса или социальной прослойки, конкретной группы людей, определенного коллектива. Общепризнанные, классовые, национальные традиции пронизывают каждую конкретную общность (группу, коллектив). Наряду с общими, внутри каждого коллектива зарождается, крепнет и бытует немало специфических внутриколлективных традиций, которые характерны только для этого коллектива. Эти традиции оказывают большое влияние на формирование личности военнослужащего и подразделения в целом.

Совокупность различных традиций воинского подразделения представляет собой важнейший элемент внутриколлективной социально-психологической атмосферы, в которой постоянно находится и которую постоянно усваивает личность воина.

Традиции многочисленны и многообразны. Подразделяют их условно по следующим основаниям:

1. По содержанию: боевые, трудовые, служебные, бытовые, спортивные.
2. По сферам проявления: моральные, правовые, художественные, религиозные.
3. По принадлежности к различным общностям: общепризнанные, национальные, классовые, территориальные, профессиональные, возрастные, смешанные, внутриколлективные.

В жизни подразделений внутренних войск наиболее прочными и известными традициями являются боевые традиции:

- гордость за службу и боевые заслуги внутренних войск;
- гордость за успехи своей части, подразделения;
- воинская дружба, коллективизм;
- высокая служебная бдительность;
- честность и неподкупность в выполнении служебно-боевых задач;
- гуманизм;
- высокая дисциплина и исполнительность.

Лучшие традиции внутренних войск постоянно живут, развиваются, приумножаются.

В коллективах подразделений внутренних войск большое значение имеет популяризация воинских традиций:

- 1) служебных — добиваться полной взаимозаменяемости (овладение несколькими специальностями), бороться за отличные показатели в службе и т.д.;
- 2) спортивных — добиваться лучших спортивных показателей среди подразделений и отдельных

военнослужащих, выполнять нормативы и спортивные разряды;

3) бытовых — чествование воинов и их родителей в знаменательные для них дни, поддержание связи с воинами, уволенными в запас, и т.д.

Жизнь показывает, что воспитательные возможности коллектива находятся в прямой зависимости от числа положительных традиций. Постоянная гласная оценка положительных традиций и настроений способствует их закреплению в воинском коллективе.

Хорошими традициями, усиливающими соперничество людей в коллективе, являются различные ритуалы, торжественное принятие Присяги, строевые смотры, проверки и смотры техники, торжественное вручение оружия, проведение праздников, чествование отличников службы, разводы нарядов на посты и т.д. Воинские ритуалы всегда сопровождаются сильной эмоциональной окраской, затрагивают лучшие человеческие чувства, вызывают чувство гордости за Родину, внутренние войска МВД России и Вооруженные силы, военнослужащих, в них участвует большое количество людей, как военнослужащих, так и гостей.

Но если этому не уделять внимания, то психологический механизм традиций может сработать в негативном плане. Иногда негативные традиции, сложившиеся в подразделении, могут отрицательно влиять на взаимоотношения военнослужащих различных сроков службы и различных национальностей.

Для того чтобы успешно бороться с такими отрицательными традициями, командиру необходимо выявить отдельных лиц или микрогруппы, являющиеся их источниками, пытающихся сеять недовольство, выступающих сознательно или неосознанно в роли «коллективного мнения», и своевременно их изолировать (нравственно и психологически) в коллективе.

Практика показывает, что административные меры и запреты не всегда устраняют силу вредной традиции. Великий советский педагог А.С. Макаренко го-

ворил, что отрицательную традицию нельзя уничтожить просто приказом, она должна быть вытеснена новой традицией, более сильной и более полезной. Такая работа требует большого терпения и глубокой мысли командира подразделения [3].

Большое внимание на формирование и поддержание лучших традиций и коллективных настроений в коллективе оказывает личный пример поведения командира. Командир подразделения должен быть всегда образцом офицера внутренних войск, должен быть уверенным в себе, бодрым, уметь не поддаваться отрицательным настроениям, вовремя и конструктивно разрешать возникающие в подразделении конфликты, проводить целенаправленную и постоянную работу по формированию коллективного мнения, коллективного настроения, внутриколлективных традиций во вверенном ему подразделении.

Таким образом, популяризируя лучшие традиции части и подразделения, командир облегчает уставную и социальную регуляцию жизни военнослужащих, способствует организации полноценного отдыха, развитию лучших морально-боевых качеств военнослужащих. Внимательно анализируя элементы отрицательных привычек и неуставных обычаев, офицер не допускает их внедрения в традиции подразделения. Вместе с активом он исследует каждый факт проявления предрассудков или суеверий, реагирует на моду среди личного состава и ведет тактичную, но бескомпромиссную борьбу со всем, что мешает сплочению коллектива и поддержанию хорошего социально-психологического климата.

Управление коллективным мнением и настроением, умение создавать в подразделении традиции, единство мыслей и чувств, устранять эмоциональные противоречия, формировать коллективную требовательность — вот те направления, которые способствуют сплочению личного состава и повышению боевой готовности подразделения, части внутренних войск МВД России.

Библиографический список

1. Исаева Н.Н. Формирование гармонично развитой личности курсанта военного института // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2013. — №12 (59).

2. Исаева Н.Н. Педагогическое обеспечение психологической совместности военнослужащих в подразделе-

ниях внутренних войск МВД России : дис ... канд. пед. наук. — СПб., 2010.

3. Шарухин А.П. История развития российской школы воинского воспитания : монография. — СПб., 2004.