**Содержание**

Введение

1. Авторитет – определение
   1. Виды авторитета и чем они характеризуются
   2. Основные этапы формирования авторитета офицера-пограничника
2. Социально-психологические аспекты процесса формирования авторитета офицера-руководителя
   1. Качества личности, способствующие формированию истинного авторитета
   2. Пути формирования своего авторитета офицером в воинском коллективе
3. Взаимоотношения офицера-руководителя и коллектива в процессе служебно-боевой деятельности подразделения

Заключение

Список литературы

**Введение**

Влияние авторитета в первичном воинском коллективе на современном этапе развития общества крайне высоко, особенно на этапах организации и становления воинского коллектива так как офицер–руководитель обладающий действительным авторитетом может заложить фундамент развития коллектива, который будет выступать в дальнейшем как субъект воспитания, то есть будет характеризоваться максимальной требовательностью воина на фоне требований всего коллектива. Коллектив, предъявляя высокие требования к своим членам, будет способен к известному самоуправлению. (И.И. Рудской)

Различные исторические этапы развития общества, существенным образом влияли и влияют на формирование морально-психологической составляющей армии и предъявляемым к ней требованиям.

Так в царской армии влияние авторитета офицера-руководителя в основном опиралось на веру военнослужащих в бога, царя и отечество; на жестокий в большинстве своем тоталитарно-авторитарный строй управления; в советской армии на высоко -идейную морально-политическую составляющую духовной жизни общества; в современное время влияние авторитета в первую очередь будет непосредственно опираться на личностные качества офицера-руководителя, его способности завладеть «сердцами и душами» подчиненных, умения сочетать требовательность к подчиненным и проявления заботы о них, уважительного отношения к военнослужащим, исповедующим различные религии, с различными уровнями развития психики. Умение гибко реагировать на любое изменение обстановки.

Целью курсовой работы считаю разобрать, что же такое авторитет и из чего он складывается, рассмотреть какие бывают виды авторитета и чем они характеризуются.

Проследить основные этапы формирования авторитета офицера-пограничника. Рассмотреть социально-психологические аспекты процесса формирования авторитета. Рассмотреть пути развития офицером своих личных качеств и как следствие повышение своего авторитета в воинском коллективе. А также рассмотрим влияние авторитета офицера-пограничника в процессе служебно-боевой деятельности на упрочение воинского коллектива.

Исходя из вышесказанного, порядок изучения вопросов в курсовой работе будет следующим:

1. Авторитет – определение.
   1. Виды авторитета и чем они характеризуются.
   2. Основные этапы формирования авторитета офицера-пограничника.
2. Социально-психологические аспекты процесса формирования авторитета офицера-руководителя.
   1. Качества личности, способствующие формированию истинного авторитета.
   2. Пути формирования своего авторитета офицером в воинском коллективе.
3. Взаимоотношения офицера-руководителя и коллектива в процессе служебно-боевой деятельности подразделения.

В своей работе мы будем опираться на труды М.В. Фрунзе, А.С. Макаренко, Р.С. Немова, И.И. Рудского и других авторов.

**1. Авторитет в воинском коллективе**

**Авторитет** (лат. autoritas- влияние, власть). Влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т.п. Признание за индивидом права на принятие решения в условиях современной действительности. (Психология: Словарь. М.: Политиздат, 1990.С.8)

Авторитет присущ только человеку. Нельзя объединять такие понятия как- лидер, авторитетный человек, руководитель. Все они имеют близкий, но в тоже время разный смысл. Для более глубокого изучения такого явления как авторитет- рассмотрим различия в определении вышеперечисленных терминах.

**Лидер**- член группы, чей авторитет, власть или полномочия безоговорочно признаются остальными членами малой группы, готовыми следовать за ним. **Лидерство**- поведение лидера в малой группе. Приобретение или утрата им лидерских полномочий, осуществление им своих лидерских функций.(Немов Р.С. Психология. Книга 1. Общие основы психологии. М.: Владос, 1999.С.664). Таким образом, если лидер это конкретный индивид, то лидерство- это его поведение в группе.

Профессор И.И. Рудской даёт следующее определение: «**Авторитет** — социально-психологическое явление, означающее, с одной стороны, общественное влияние одной личности (группы лиц) на других людей в силу соответствия ее (их) субъективных качеств объективным требованиям деятельности, а с другой стороны — добровольное подчинение этому влиянию. Авторитет как психологическое явление возникает и проявляется только в процессе взаимодействия и взаимоотношений людей. Он определяется объективными (социальными) и субъективными (психологическими) факторами.

Таким образом, офицер прибывая в первичный воинский коллектив, как мы рассмотрели выше, не может обладать авторитетом. Авторитет приобретается с первой минуты нахождения в подразделении, зарабатывает его своими поступками и делами. Здесь главное - не пытаться заработать мнимый, ложный авторитет.

Руководители в связи с их авторитетом и стилем руководства классифицируются:

на истинно авторитетных, сочетающих черты единоначалия и демократичности;

преимущественно авторитарных, полагающихся на силу власти, приказа;

преимущественно либеральных, склонных к переоценке сил общественности, проявляющие некоторую робость в принятии решений;

псевдоавторитетных, ставших на путь завоевания ложного авторитета.

В истории немало примеров влияния авторитета офицера на коллектив, коллективное мнение, на общество в целом.

Так современная педагогическая военная наука опирается на труды и опыт таких авторитетных полководцев и флотоводцев как: Пётр 1, П.А. Румянцев, А.В. Суворов, Ф.Ф. Ушаков, М.И. Кутузов, П.С. Нахимов, С.О. Макаров, М.В. Фрунзе, М.Н. Тухачевский, Г.К. Жуков и др.

В тоже время, каждый из них всегда опирался на авторитет офицера в первичном воинском коллективе. В своих трудах о военном обучении и воспитании они всегда обращали внимание на личностные качества младших командиров, на их отношение к солдату. Вот некоторые выдержки из их трудов. Офицерам и унтер-офицерам рекомендовалось при совершении солдатами проступков воздействовать на них прежде всего «добрым присмотром, советами и увещеваниями» и лишь злостных нарушителей «укрощать наказаниями». А.В. Суворов в «Полковом учреждении» подчеркивал, что командир роты, борясь с пороками подчиненного, должен стараться «оного увещеваниями, потом умеренными наказаниями от того отвращать. Умеренное военное наказание, смешенное с ясным и кратким истолкованием погрешности, более тронет честолюбивого солдата, нежели жестокость, приводящая оного в отчаяние». Прогрессивная военная педагогика учила офицеров быть требовательными, умеренно строгими, чуткими и заботливыми начальниками, не допускать в обращении с подчиненными жестокости и мелочных придирок. А.В. Суворов подчеркивал, что «при строгости надобна милость, иначе строгость тиранство. Я строг в удержании здоровья [солдат], истинного искусства благонравия; милая солдатская строгость, а за сим общее братство. И во мне строгость по прихотям была бы тиранством».

В «Наставлении господам пехотным офицерам в день сражения» (1812 г.) подчеркивалось, что солдаты никогда не обижаются на строгость начальника, если она справедлива. Самый строгий офицер, если он справедлив, внимателен к подчиненным, «может легко заслужить почтеннейшее для военного человека название друга солдат». Свою любовь к солдатам и матросам прогрессивные полководцы, флотоводцы и офицеры проявляли в отеческой заботе об удовлетворении их нужд и запросов. Они постоянно заботились о питании, одежде и обуви, о здоровье подчиненных, о создании им нормальных бытовых и гигиенических условий в местах расквартирования, об отдыхе и досуге личного состава, о своевременном поощрении отличившихся. Строгую, но справедливую требовательность может проявлять лишь тот офицер, который любит солдат, уважает их человеческое достоинство. На вопрос, в чем секрет его успехов, Суворов отвечал: «Люби солдата, он будет любить тебя. В этом тайна».

Масса примеров когда под влиянием авторитета офицера/младшего командира/ подчинённые проявляли силу сплочённости коллектива, поступки массового героизма. Примером может служить героический подвиг советских пограничников в годы Великой Отечественной войны, охрана Государственной Границы Российской империи после революции 1917 года на отдельных заставах Средней Азии, примеры героических поступков при охране и обороне Государственной Границы в республике Таджикистан и на Северном Кавказе.

Есть и противоположные примеры, когда под влиянием ложного/мнимого/ авторитета, военнослужащие совершают массовые акты неповиновения когда влияние офицера на коллектив ослабевает и роль «лидера» переходит к военнослужащим с более выраженными способностями к управлению людьми, зачастую носящий противоправный оттенок. Там, где влияние авторитета офицера- пограничника носит не поддельный, /ложный характер/, уровень развития коллектива на порядок выше чем в других подразделениях, отмечается низкий уровень нарушения воинской дисциплины, высокая боевая слаженность и боевая готовность, сильны традиции. После ухода такого офицера в подразделении, где уровень развития коллектива достиг уровня зрелости, подразделение ещё долгое время остаётся в числе лучших.

Примером может служить одна из застав Сортавальского пограничного отряда. Офицер Кириллов П.В. принял заставу в коллективе которой управляли микрогруппы отрицательной направленности. Благодаря своему опыту и отношению к людям, к службе, он смог подчинить коллективные мнения подчинённых, добиться высокого уровня сплочённости коллектива, чем достиг авторитета у подчинённых и офицеров.

Коллектив, младшие командиры предъявляли уставные требования к себе и вновь прибывшим военнослужащим. Через год командование заставы сменилось. Застава, коллектив потерял свой уровень самостоятельности. Основной костяк коллектива разбился на более мелкие разрозненные группы. Рассмотрим пример ложного авторитета- «авторитета физического давления». Офицер одной из застав Суоярвского погранотряда строил взаимоотношения с подчинёнными на основе физического давления; привычку перенимали младшие командиры. В результате - высокий уровень неуставных взаимоотношений и как следствие - неоднократная попытка суицидальных действий; уклонение от службы путём симулирования болезней; всеобщая «круговая порука» и т.д.

На основании вышеизложенного делаем вывод: влияние авторитета офицера- пограничника в первичном воинском коллективе крайне высоко, особенно на начальном этапе развития, и может быть как положительным так и отрицательным. В соответствии с этим рассмотрим какие бывают виды авторитета и чем они характеризуются.

* 1. **Виды авторитета и чем они характеризуются**

И.И. Рудской даёт следующие определения:

**Должностной авторитет** определяется служебным положением военнослужащего, его должностью. Он закреплен уставами ВС.

**Моральный авторитет** — это признак уважения и доверия подчиненных, он зависит, прежде всего, от личностных качеств человека.

**Профессиональный авторитет** характеризует профессиональную подготовленность военнослужащего, его компетентность как специалиста, как знатока своего дела.

**Общественный авторитет** — это авторитет государства, народа, общественной организации.

**Коллективный авторитет** — авторитет коллектива от самого крупного (армия, пограничные войска в целом) до небольшого подразделения (пограничная застава).

**Индивидуальный авторитет** — его носителем является отдельная личность.

**Действительный (истинный) авторитет** — авторитет, который завоевывается действиями, методами и приемами, соответствующими требованиями воинских уставов, нормами морали и в основе которых лежат высокие личные качества военнослужащего (руководителя).

**Ложный (мнимый) авторитет** достигается способами, противоречащими уставам и нормам морали, объясняется малыми знаниями, опытом, наличием многих отрицательных личностных качеств у военнослужащего./ Рудской И.И. Общая и военная психология. Часть 2. Военная психология. М.: Граница, 2004./

Примеры ложного и истинного авторитета мы рассмотрели ранее. Ниже мы рассмотрим чем характеризуются те или иные виды авторитета. Кроме того авторитету присущи различные явления и другие виды деления./рис. 1/.



Рис. 1 Авторитет в воинском коллективе.

**Виды ложного авторитета среди командиров (начальников)**:

**псевдоавторитет подавления** проявляется в стремлении начальника путем демонстрации превосходства в правах держать подчиненного в постоянном напряжении перед возможностью наказания;

**псевдоавторитет расстояния** выражается в стремлении руководителя всегда держать подчиненных на определенной дистанции, как можно реже и только официально общаться с ними, быть для них малодоступным и загадочным;

**псевдоавторитет чванства** — этот руководитель формально или снисходительно относится к подчиненным, не вникает в их нужды и запросы. Всем своим видом, позой, напускной важностью он унижает подчиненных, подчеркивая исключительность своей персоны, нетерпимо относится к критике;

**псевдоавторитет педантизма** выражается в создании руководителем целой системы ненужных для исполнения подчиненными условностей, искусственно насаждаемых мелочных традиций, что порождает в коллективе атмосферу мелочного педантизма, постоянных мелких придирок, неуверенность людей в своих действиях, скованность, напряженность;

**псевдоавторитет резонерства** заключается в стремлении отдельных офицеров-руководителей показать себя всезнающими. Они досаждают своим подчиненным бесконечными поучениями и назиданиями, ведут длинные, нудные разглагольствования, искренне полагая, что эти нотации и есть главное средство воспитания.

**Псевдодемократический авторитет** имеет свои разновидности:

авторитет доброты («рубахи-парня»);

авторитет подкупа, посула.

Они основаны на снижении к подчиненным требовательности, проявлении попустительства к ним.

Виды ложного авторитета среди военнослужащих срочной службы:

**лжеавторитет «бывалого» человека** — его обретают отдельные воины последнего года (периода) службы, стремящиеся к превосходству над молодыми воинами, а также солдаты, имеющие отрицательный жизненный опыт;

**лжеавторитет «адвоката»** — выражается в готовности солдата поступиться принципами и простить проступок сослуживца, прийти ему на помощь, защитить его от нападок командиров, общественности;

**лжеавторитет «физического давления»** — самый отрицательный и опасный из всех видов ложного авторитета. К нему стремятся солдаты, у которых еще в доармейский период выработались отрицательные привычки физически подчинять себе товарищей, пользоваться силой для достижения своих мелких, эгоистических целей;

**лжеавторитет «эстетической позы»** — проявляется в показном критиканстве, ложном геройстве, ухарстве и браваде своими отрицательными особенностями, показным равнодушием к собственной судьбе;

**лжеавторитет «мнимых заслуг»** — выражается во влиянии на сослуживцев часто несуществующими заслугами, смелыми и мужественными поступками, якобы совершенными до призыва или в частях (подразделенных), где они раньше служили. В этих же целях нередко используются действительные или мнимые заслуги родных или друзей.

Указанные виды ложного авторитета не всегда выступают в «чистом» виде. Часто они находятся в тесном взаимодействии и взаимной обусловленности. / Рудской И.И. Общая и военная психология. Часть 2. Военная психология. М.: Граница, 2004./

Как мы рассмотрели авторитет офицера пограничника в первичном воинском коллективе может быть истинным и ложным. Формирование авторитета пограничника должно строиться на методах и приёмах соответствующих требованиям воинских уставов, нормам и моральным принципам в основе которых лежат высокие личностные качества военнослужащего.

В следствии вышеизложенного офицерам необходимо прежде всего совершенствовать и воспитывать себя, совершенствовать себя как личность во всех отношениях.

* 1. **Основные этапы формирования авторитета офицера-пограничника**

А.С. Макаренко в своём труде «О воспитании» сказал в отношении авторитета родителей: «…те родители, у которых дети «не слушаются», склонны иногда думать, что авторитет даётся от природы, что это особый талант. Если таланта нет, то и поделать ничего нельзя, остаётся только позавидовать тому, у кого такой талант есть. Это родители ошибаются. Авторитет может быть организован в каждой семье, и это даже не очень трудное дело.

К сожалению, встречаются родители, которые организуют такой авторитет на ложных основаниях. Они стремятся к тому, чтобы дети их слушались, это составляет их цель. А на самом деле это ошибка. Авторитет и послушание не могут быть целью. Цель может быть только одна: правильное воспитание»./ Макаренко А.С. О воспитании/

Рассмотрим основные этапы формирования авторитета офицера воспитателя по И.И. Рудскому.

**Авторитет офицера-пограничника в своем формировании проходит три этапа:**

**1-й — подготовительный** — начинается с момента прибытия офицера в часть и завершается вступлением в должность;

**2-й — формирование исходного авторитета** — начинается с первой встречи офицера с личным составом подразделения и продолжается до момента, когда у большинства подчиненных складывается сравнительно устойчивое мнение о нем;

**3-й — характеризуется тем, что подчиненные действуют по отношению к офицеру в соответствии со сложившимся на втором этапе мнением.**

Таким образом авторитет необходимо формировать и это возможно. Необходимо помнить: вначале человек работает на авторитет, а потом авторитет работает на человека.

Офицеру необходимо сочетание таких качеств как требовательность к подчинённым и демократичность, требовательность к самому себе, умению прислушиваться к мнению подчинённых и единоначалие.

Офицеру постоянно необходимо работать над повышением своего профессионального опыта, повышением своей духовной культуры, во всех отношениях быть высоконравственным человеком, избегать вредных привычек, вести здоровый образ жизни и пропагандировать его.

**2. Социально-психологические аспекты процесса формирования авторитета офицера-руководителя**

**2.1 Качества личности, способствующие формированию истинного авторитета**

По проведённому мной опросу военнослужащих у авторитетных офицеров, на современном этапе развития армии, они выделяли прежде всего такие качества личности как чуткое отношение к подчинённым, сочетание требовательности и справедливости. Высокая профессиональная ответственность/обещал - выполни; не уверен - не обещай/. Высокая эстетическая культура. Профессионализм. Высокая работоспособность. Организаторские способности. Инициативность и др.

**2.2 Пути формирования своего авторитета офицером в воинском коллективе**

Отчасти пути формирования офицером своего авторитета в воинском коллективе мы рассмотрели ранее.

Офицеру необходимо начинать готовится к работе с подчинёнными задолго до прибытия в войска. Прежде всего необходимо совершенствовать себя как личность, совершенствовать все составляющие мира психических явлений. Устранять свои негативные качества, развивать положительные, бороться со своими пороками.

В работе необходимо выделять главное, не кидаться из стороны в сторону. Досконально продумывать механизм предстоящей работы. Соблюдать принцип постепенности во всех делах.

Социально- психологические аспекты процесса формирования авторитета офицера- руководителя представлены на рисунке 2./ по И.И. Рудскому /

Рис. 2Социально- психологические аспекты процесса формирования авторитета офицера- руководителя



Мы рассмотрели какие качества личности способствуют формированию истинного авторитета, пути формирования офицером своего авторитета в коллективе. Формирование авторитета должно строиться на осознании значимости своего дела, опираться на истинно – авторитетных в коллективе подчинённых. Необходимо добиваться чтобы действия и решения командира были понятны подчинённым. Решения должны носить систематический характер, а не «от случая к случаю».

**3. Взаимоотношения офицера-руководителя и коллектива в процессе служебно-боевой деятельности подразделения**

Современная военно-политическая обстановка на Государственной границе России, предъявляя повышенные требования к психологическим качествам военнослужащих, побуждает командиров и начальников всех степеней предпринимать специальные меры по формированию и поддержанию психологической устойчивости и служебно-боевой активности личного состава соединений и частей. От влияния офицера- пограничника на своих подчинённых, его авторитета, зависит успехи подразделения в процессе служебно – боевой деятельности.

**Формирование коллективного мнения** на пограничной заставе зависит от целенаправленной деятельности командиров и начальников, от их авторитета. Опытные офицеры используют для этого различные формы воспитательной работы, стремятся, чтобы каждый воин-пограничник не только постоянно находился под влиянием положительно направленного мнения, но и сам являлся его носителем.

**Коллективные настроения*,***представляющие эмоционально-оценочные реакции, также своеобразно выражающие отношение большинства членов коллектива к окружающим, создают ту психологическую атмосферу, которая сказывается на восприятии военнослужащими событий, воспитательных влияний. Кроме того, общественные настроения влияют на формирование индивидуальных реакций, устойчивых состояний у воинов.

Существует много различных средств, позволяющих поддерживать жизнерадостное мироощущение в коллективе, управлять настроениями пограничников.

Поддержанию жизнерадостного настроения в коллективе помогает своевременно, педагогически и психологически грамотное реагирование на события, волнующие воинов, чему способствует широкая информация о достижениях народа, войск, коллектива.

Настроение в воинском коллективе во многом зависит от настроения офицеров пограничной заставы. Они призваны подавать пример энтузиазма, оптимизма и бодрости своим подчиненным.

На настроение подчиненных влияют также ратно-трудовые успехи и уклад жизни на пограничной заставе. Если офицеры трудятся ритмично, уставной порядок соблюдается, четко организована служба, занятия всегда идут по плану, то это создает рабочий настрой коллективу. Дергание по пустякам, авралы и т.п. порождают в коллективе настороженность, раздражительность, действуют угнетающе. Поэтому столь большое значение имеет совершенствование стиля работы офицеров.

**Верное средство поддержания хорошего настроения** в воинском коллективе - **постоянная забота о людях.** Проявляется она в различных формах. Это и удовлетворение материальных благ и духовных запросов воина, и отклик на их личные просьбы. Бывает, что не всегда и не все просьбы можно выполнить, но глубоко вникнуть в них, постараться понять переживания человека, посоветовать ему, как поступить, авторитетный офицер всегда в состоянии.

Формирование и укрепление здоровых традиций является одним из путей сплочения воинского коллектива. Их авторитет настолько велик, что они, как правило, безоговорочно принимаются к руководству всем личным составом, а всякие случаи отклонения сурово осуждаются. Перед офицерами всегда стоит задача управления как становлением и развитием положительных традиций, так и локализацией негативных обычаев. Ничто, от поздравления с выходом в первый пограничный наряд до проводов воинов в запас, не должно упускаться из виду.

Образование микрогрупп в воинском коллективе представляет объективное явление. Задача офицеров в том, чтобы своевременно изучить их общие интересы, состав и при необходимости помочь им приобрести такую направленность, которая бы отвечала общеколлективным целям. По мнению офицеров ряда частей большинство таких групп играет позитивную роль.

Обычно отрицательно направленным микрогруппам присущи ярко выраженный вожак, лидер, а двери для других воинов в них закрыты. Все это порождает почву для круговой поруки, появления своеобразной групповой этики, особого мнения и оценок.

Изучая направленность и состав таких групп, важно найти у них слабое звено - тех солдат, которые в душе тяготятся принадлежностью к такой группе и вести с ними целенаправленную индивидуальную воспитательную работу. Цель ее - убедить человека, что он может и должен занять достойное место в коллективе, подсказать первые шаги на этом пути. Одновременно следует изучить, на чем основан авторитет вожака, определить действительные качества его личности. Чаще всего он имеет определенные достоинства, которые могут быть использованы в целях перевоспитания.

Формирование научного мировоззрения, личной убежденности у пограничников остается одним из главных направлений использования воспитательного потенциала воинского коллектива. При этом очень важно комплексом воспитательных мер добиваться знания пограничниками теории национальных отношений, основ общественного патриотизма и интернационализма, аргументирование обосновать основы сосуществования независимых государств. В решении этой задачи важная роль отводится общественно-государственной подготовке, всему арсеналу воспитательной работы.

В войсках получили распространение такие формы работы, как устные журналы, тематические вечера "Край, откуда я прибыл", "Представляюсь коллективу", "Здравствуй, соотечественник", вечера вопросов и ответов, вечера солдатского письма с использованием наказов родителей и другие.

Таким образом, перечисленные направления не охватывают всего многообразия форм, методов, приемов деятельности командиров и начальников по решению такой важной проблемы, как сплочение многонациональных воинских коллективов, обеспечение их здорового морально-психологического состояния. Эта работа требует от офицерских кадров творческого подхода, педагогического мастерства, умения изучать своих подчиненных и коллектив, видеть сильные стороны и изъяны в их воспитании, поддерживать все ценное и помогать избавляться от недостатков. Важнейшая задача офицеров - сформировать на пограничной заставе такую нравственную атмосферу, которая бы позволила успешно решать задачи по охране государственной границы в мирное и военное время.

Формирование авторитета офицера пограничника процесс сложный, творческий и многообразный. К нему нужно идти каждый день, час, минуту. Необходимо постоянно подтверждать его своим трудом и делами.

**Заключение**

Таким образом, влияние офицера – пограничника в первичном воинском коллективе крайне высоко и является результатом его работы над собой. Является результатом его труда и упорства.

Авторитет возможно формировать и путей формирования его множество. Становление авторитета тесно связано с процессом обучения и воспитания военнослужащих.

Тем не менее очевидно и то, что уровень нравственного богатства и поведения части офицеров пока не отвечает современным, заметно возросшим требованиям. Помочь офицеру в нравственном совершенствовании, этом тонком и весьма деликатном деле, может прежде всего вдумчивая и настойчивая работа над собой. «Нужно совершенствоваться. Любой характер можно изменить. Терпение, способности, даже физическую силу — все можно выработать в себе, если по-настоящему захотеть, если не давать себе поблажки», — писал М.В. Фрунзе.

**Литература**

1. Рудской И.И. Общая и военная психология. Часть 2. Военная психология. М.: Граница, 2004.
2. Психология: Словарь. М.: Политиздат, 1990.
3. Немов Р.С. Психология. Книга 1. Общие основы психологии. М.:Владос, 1999.
4. Макаренко А.С. О воспитании
5. Подоляк Я.В. Офицеру об этике. М.: Воениздат, 1991.