**Научный руководитель:**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Исполнитель:**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Москва 2000 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Глава 1. (Вступление)------------------2
2. Глава 2. (Сущность и основное содержание неуставных взаимоотношений)---------------------3
3. Глава 3. (Дедовщина)------------------11
4. Глава 4. (Почему?)--------------------16
5. Глава 5. (Направление и формы профилактической работы)-------------------------------20
6. Глава 6. (Заключение)-----------------25
7. Список литературы---------------------29

## *Глава 1*

***Вступление.***

В своей курсовой работе я решила рассмотреть такое распространенное в нашей российской действительности явление как «дедовщина». Эта проблема очень актуальна на сегодняшний день не только как «скелет в шкафу» российской действительности, но и как психологическая проблема, которая, возможно, имеет общечеловеческую природу.

Во многих относительно закрытых группах (монастырях, местах лишения свободы, детских домах и т.д.) можно встретить проявления морально-психологического и физического насилия, заметить возникновение неформальной иерархической структуры и механизмов ее поддержания. Чтобы не распыляться в глобальности этой проблемы, пытаясь охватить все типы закрытых групп, я конкретизирую общее, рассматривая частное и в то же время наиболее распространенное определенное явление – «дедовщину[[1]](#footnote-1)1». Проводимые социологические опросы показывают, что в настоящее время от 50 до 70% солдат (матросов), проходящих службу по призыву, подтверждают наличие в своих частях (на кораблях) случаев НУВ.

Основные задачи, которые я преследовала в данной работе:

* Описать особенности и формы этого явления.
* Вывести предположения о том, что является причиной такого широкого распространения НУВ именно в нашей стране, т.е. зависит ли это от менталитета.
* Рассмотреть возможность генетических предпосылок данного поведения в условиях замкнутой группы.
* Попытаться найти способы предупреждения и уменьшения проявлений НУВ.

Возможно ли что-либо изменить в условиях экономических трудностей страны (что не позволяет создать действенные материальные стимулы контрактной службы)?

Для дальнейшего изложения необходимо развести понятие «дедовщина», которое на уровне обыденного сознания охватывает все негативные явления, имеющие место в рядах ВС (далее в тексте как НУВ), с понятием «дедовщина», отражающим определенное явление, которое представляет собой одно из оснований НУВ (это будет обсуждаться далее).

***Глава 2***

***Сущность и основное содержание***

***неуставных взаимоотношений.***

Тот факт, что характер и интенсивность, насыщенность, богатство взаимосвязей отдельного сообщества с широким социумом самым существенным образом влияют на процессы группообразования и личностного развития, уже экспериментально и теоретически обоснован в психологии. Понятно, что в этой связи в поле зрения социальных психологов попали и те реальные естественные малые группы, которые по тем или иным причинам функционируют в условиях ограничения контактов с широким социальным окружением. В этом плане понимание специфики закрытых групп оказывается неразрывно связано с проблематикой социальной деривации, т.е. исследованиями относительно (от мягкого, частичного до практически полного – изоляция) нарушения связей индивида или группы индивидов с обществом.

В типологии закрытых групп С.А. Алифанова закрытые группы классифицируются в зависимости от решаемых в них задач. В данной типологии воинские подразделения относятся к группам производственной направленности, члены которых рассматриваются как субъекты деятельности.

Режимная система в Российской армии ужесточает временную изоляцию призывников от социального окружения, что существенно обедняет вариативность социальной ситуации развития межличностных отношений.

Существует прямая зависимость между степенью закрытости группы и жесткостью статусной иерархии, определяющей жизнедеятельность ее членов. Прежде всего, на это указывает материал, наработанный в рамках школы «групповой динамики» и направленной на прояснение роли групповых границ в организации жизнедеятельности реально функционирующих сообществ (К. Левин, Р. Зиллер, Р. Кан, Д. Кац и др.). Чем в большей степени организация отделяется от окружающей среды, тем более вероятно развитие в ней дифференцированной структуры. По сути дела, такое углубленное дифференцирование закономерно задается самими условиями существования закрытых сообществ: во-первых, стоящих перед необходимостью решать все возникающие проблемы только своими силами, а во-вторых, лишенных возможности «сбросить» во вне накапливаемый негативный отношенческий заряд. Наряду с повышенной насыщенностью эмоциональных (особенно негативно окрашенных) контактов в таких группах, их внутренней конфликтностью, как правило, неблагоприятным, напряженным социально-психологическим климатом, исследователи отмечают еще и такую дезинтеграционную тенденцию их развития, как избыточную, разрушительную для единства любого сообщества внутригрупповую статусную поляризацию, бурное формирование обособленных, нередко противоборствующих подгрупп.

В основе такого целостного негативного явления как дедовщина лежат конфликтные ситуации или противоречия, затрагивающие социальный или социально-психологический статус личности или групп, материальные или духовные интересы, их честь и достоинство. При этом нужно различать уровни проявления этих негативных явлений.

Посягательства и конфликтные ситуации, возникающие на межличностном уровне отношений на почве личной неприязни, обид или несдержанности имеют гораздо меньшую социальную опасность (поскольку носят ситуативный и кратковременный характер), нежели аналогичные явления, возникающие на межгрупповом и личностно-групповом уровнях (Рис. 1).

**Рис. 1. Дедовщина как разновидность конфликта.**

К О Н Ф Л И К Т Ы

во взаимоотношениях военнослужащих

Межличностные

Личностно-групповые

Межгрупповые

В последних случаях имеют место явления, представляющие серьезную опасность для нормального функционирования всей воинской организации, как целостного социального организма. Это связано с тем, что в основе личностно-групповых и межгрупповых конфликтов лежит неформальное разделение военнослужащих (в отличие от формального, предусмотренного законами и воинскими уставами: по должности, воинскому званию и т.д.), при котором в подразделениях и частях по определенным признакам образуются противостоящие друг другу социальные группы стремящиеся к утверждению своего доминирующего положения в подразделении, части (на корабле).

При этом формы утверждения своего социального статуса той или иной группы в воинском коллективе приобретают характер создания системы негласных «привилегий» для доминирующей группировки и «обязанностей» для остальных по отношению к ней групп, закрепляемых методами психического и физического насилия.

Неформальное разделение военнослужащих обладает свойствами быстрого распространения, устойчивости и самовоспроизводства в силу своей функциональности, связанной с реальной возможностью получения со временем представителями «угнетаемых» групп соответствующих «привилегий», характерных для «подавляющей» группы (повышение статуса военнослужащих младшего призыва в связи с увольнением старослужащих или изменения, происходящие в национальном составе подразделения и т.п.). Эта потенциальная возможность социальных перемещений по вертикали приводит к тому, что субъекты «угнетаемых» групп принимают правила навязываемой им «игры», что создает предпосылки для преемственности и воспроизводства негативных традиций. Поэтому в связи с появлением неких четких ступеней «карьерной лестницы», на основе которой функционируют отдельные воинские подразделения, представляется рациональным рассматривать НУВ как тип социальной организации, что позволяет производить анализ структуры и групповых процессов.

При анализе неформальной структуры воинского коллектива необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Во-первых, помимо формальной (уставной) системы, представляющей идеальный тип воинской организации всегда существует неформальная организация отношений военнослужащих, и она не обязательно в содержательном плане несет на себе отпечаток НУВ.

Во-вторых, неформальные структуры неоднородны по своему составу: в каждой социальной группе (будь то старослужащие или молодые солдаты, представители той или иной национальности и т.п.) существуют свои «лидеры», «нейтралы», «изгои» и т.п., то есть живые люди, играющие в данной общности ту или иную социальную роль. Поэтому, неформальные структуры в воинских коллективах необходимо рассматривать в комплексе.

В-третьих, под влиянием множества факторов общественного развития именно «дедовщина», как неформальная система, в наибольшей степени отвечала объективным потребностям сложившейся в воинских подразделениях обстановки, когда уставная система в одиночку уже не могла обеспечить нормального функционирования воинского организма, самостоятельно разрешить все возникающие социальные противоречия. Неформальные системы в определенной степени стали компенсировать недостатки формальной организации. Но в то же время различные виды неформальных структур в рамках формальной могут находиться между собой в разных взаимоотношениях: конкурировать, конфликтовать или дополнять друг друга.

В-четвертых, НУВ функционируют в армии и на флоте уже не одно десятилетие, и за это время успели сформироваться устойчивые негативные традиции, передающиеся из поколения в поколение.

В-пятых, представляется возможным выделить по меньшей мере шесть различных оснований (механизмов функционирования) неформальных систем, которые на уровне обыденного сознания объединяются под одним названием "дедовщина" (Рис. 2).

При рассмотрении содержания каждой из приводимых ипостасей неуставных взаимоотношений (НУВ)[[2]](#footnote-2)1 нужно иметь ввиду, что в «чистом» виде ни «дедовщина», ни «землячество», ни другие формы НУВ, как правило, не встречаются. Каждая из структур (механизмов функционирования) в определенные периоды времени может выступать в качестве доминирующей, но это не означает, что другие формы НУВ при этом отсутствуют, они существуют, но имеют не столь ярко выраженное проявление.

**Рис.2. Типы механизмов функционирования НУВ.**

«Дедовщина»

Неформальное разделение военнослужащих по срокам службы.

«Землячество»

«Культ силы»

Религиозный фактор

Криминогенный фактор

Неформальное разделение военнослужащих по национальной и региональной принадлежности.

Неформальное разделение военнослужащих по наличию определенных индивидуальных качеств.

Неформальное разделение военнослужащих по принадлежности к религиозным конфессиям.

Неформальное разделение военнослужащих по принадлежности к криминогенным группам.

Различные основания, лежащие в основе «неуставных отношений» («дедовщины»).

В настоящее время в структуре группообразующих признаков, лежащих в основе НУВ, доминирующими являются «дедовщина» и, отчасти, региональное «землячество» (Рис. 3), рассмотрению содержания которых и будет уделено основное внимание.

***«Культ силы»*** - неформальное разделение военнослужащих по наличию определенных индивидуальных качеств и особенностей. Представители доминирующей в подразделении группы, как правило, отличаются высокими волевыми качествами и физическими данными. Об этом свидетельствуют данные, полученные при исследовании проблемы лидерства в воинских коллективах (Рис. 4). Недостатки в подборе сержантского состава часто приводит к тому, что в подразделении доминирует группа военнослужащих из числа неформальных лидеров, посягавшая на права и

**Рис. 3. Группообразующие признаки в воинских коллективах**

**(Мнение военнослужащих срочной службы).**

личное достоинство своих сослуживцев, в том числе и на формальных лидеров (сержантский состав). Даже в самой строгой иерархии могут быть исключения в силу своих индивидуальных особенностей отдельные воины могут иметь реальный статус, намного превышающий, предписываемую им внешними признаками (срок призыва, национальность) позицию в сложившейся структуре внутриколлективных отношений.

***«Религиозный фактор»*** - НУВ, основанные на разделении военнослужащих по принадлежности к различным религиозным конфессиям. В войсковой практике имеют место факты объединения в группы противоправной ориентации по отношению к другим военнослужащим представителей отдельных конфессий (в частности, мусульман). Это происходило в тех случаях, когда в подразделении имелось значительное количество военнослужащих различных национальностей, но явного количественного преобладания представителей одной из них не было (условия для существования «землячества» в чистом виде отсутствовали, а «дедовщина» не устраивала вследствие низкого статуса, соответствующего периоду службы).

**Рис. 4. Критерии лидерства в воинском коллективе**

**(Мнение военнослужащих срочной службы).**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 - Хорошее физическое развитие (сила) |  | |  |  |
| 2 - Готовность помочь товарищу | |  |  |  |
| 3 - Срок службы 12 месяцев и более | | |  |  |
| 4 - Наличие земляков в части (на корабле) | | |  |  |
| 5 - Отличное владение воинской специальностью | | | |  |
| 6 - Хорошее умственное развитие, коммуникабельность | | | |  |
| 7 - Исполнение должности младшего командира | | | |  |
| 8 - Наличие друзей среди военнослужащих старших сроков службы | | | | | |
| 9 - Наличие авторитета и доверия у командования подразделения | | | | |  |
| 10 - Участие до службы в армии (флоте) в деятельности  группировок криминогенной направленности | | | | | | | |  |
| 11 - Участие в период прохождения службы в выполнении  специальных заданий (в районах чрезвычайных положения и т.п.) | | | | | | |  | |
| 12 - Высокий уровень доходов до призыва | | |  |  |
| 13 - Другие причины |  |  |  |  |

В таких условиях были случаи возникновения группировок из представителей национальностей, среди которых имеет распространение ислам (в подобные группы входят представители Северного Кавказа, Азербайджана, Средней Азии и другие), объектом посягательств при этом выступали все «не мусульмане».

***«Криминогенный фактор»*** – НУВ, основанные на неформальном разделении военнослужащих по принадлежности к различным группировкам криминогенной направленности до их призыва в ряды ВС.

Здесь не имеется ввиду детальное копирование в воинских подразделениях обычаев и нравов уголовного мира (хотя в отдельных военно-строительных частях в определенные периоды складывалась ситуация, в полной мере отвечавшая нравам тюремного сообщества из-за значительного призыва лиц с уголовным прошлым), а говорится о привнесении подобных элементов (от терминологии до некоторых криминальных норм поведения) в армейскую и флотскую среду.

Иногда в подразделение попадают молодые люди, имевшие до призыва дружеские контакты с лицами, отбывавшими сроки заключения в местах лишения свободы, и как следствие этого – перенявшие стиль и форму поведения, свойственные этому кругу лиц (от внешних признаков: татуировка, жаргон, до восприятия особой идеологии о «высших» принципах поведения). В таких условиях, указанная группа, как правило, в короткий период времени (ввиду психологических особенностей, свойственных молодежной среде) добиваются привилегированного положения, не свойственного их статусу ни с точки зрения «дедовщины», ни «землячества». При наличии же в подразделении, части нескольких таких военнослужащих создаются предпосылки для их объединения во внутренне сплоченную группу, создающую себе некий имидж высшей «касты», столь характерный для мест лишения свободы.

Обращения к специальным исследованиям, показывают, что сущность и истоки такого явления как «дедовщина» сродни особенностям «тюремной субкультуры».

***«Землячество»*** – НУВ, основанные на неформальном разделении военнослужащих по национальной или региональной принадлежности. В период с конца 1970-х и до начала 1990-х годов шел интенсивный процесс вытеснения «дедовщины» «землячеством» как следствие сложившейся демографической ситуации, при которой основной прирост населения страны происходил за счет среднеазиатских и закавказских республик.

Однако, ввиду распада Союза СССР на суверенные государства (и как следствие этого – образование национальных республиканских армий) проблема «землячества» в ВС РФ в настоящее время утратила свое прежнее значение. Хотя возможность возникновения конфликтов и НУВ на национальной основе продолжает оставаться реальной. При определенных условиях в армейских и флотских условиях функционирования национальных и региональных «землячеств» приобретает негативную направленность.

***Глава 3***

***Дедовщина.***

***«Дедовщина»*** (получившая на флоте наименование «годковщины») представляет собой самый застарелый (как имеющий глубокие исторические корни) вид проявления НУВ, при котором в качестве доминирующего социального признака (а в соответствии с ним - и комплекса «привилегий» или «обязанностей») в неформальной структуре подразделения выступает срок службы. Давние традиции любого человеческого сообщества (а в особенности изолированного сообщества лиц мужского пола), связанные с особым отношением к новым членам, впервые входящим в его состав, в армейских условиях приобретают особенно уродливые формы.

«Дедовщина» представляет собой систему изощренных форм физического и психического насилия, пронизывающих все сферы жизнедеятельности войск, и обеспечивающих доминирующее положение в подразделениях и частях военнослужащих старших периодов службы над молодыми солдатами. Таким образом, в основе статусно-ролевой системы "дедовщины" лежит сложившаяся, обладающая свойствами устойчивости и самовоспроизводства, строго поддерживаемая среди военнослужащих различных «категорий» (сроков службы) иерархия, закрепляемая порочными ритуалами и традициями.

Разделение военнослужащих на «категории» с соответствующими для каждой из них своими функциями закрепляется и существует продолжительное время путем создания и проведения военнослужащими старших периодов службы порочных ритуалов и традиций. Данные ритуалы, как стихийно возникшее средство упрочнения «дедовщины» исключительно разнообразны по своей форме, но суть их одна: закрепить дифференциацию, разделение военнослужащих срочной службы по периодам, «напомнить» о роли каждого в структуре искаженных, деформированных внутриколлективных связей, порожденных данным феноменом.

Каждый военнослужащий (в контексте рассматриваемой «дедовщины») является носителем определенных стереотипов поведения, наиболее характерных для общности (призыва), представленной в его лице. Однако, означает ли это, что происходит полная утрата индивидуальных свойств личности, или признаков, характеризующих военнослужащего как представителя той или иной социальной группы, к которой он принадлежал до призыва в ВС? Конечно, нет, каждая личность продолжает сохранять свою индивидуальность, заложенную в нее прежним социальным окружением. Просто в специфических армейских условиях следование сложившимся там стереотипам поведения, в том числе и неформальным негативной направленности, представляется наиболее безболезненным и благоприятным вариантом прохождения процесса социализации. В связи с этим, система неформального разделения военнослужащих по срокам службы оказывает на поведение того или иного индивида преобладающее воздействие.

Возможно, именно поэтому, молодой человек, попавший в армию со скамьи подсудимых, из неполной неблагополучной семьи и воспитывавшийся в нормальных, благоприятных для полноценного развития личности условиях, имеют равные шансы стать носителями неуставных взаимоотношений, пройдя суровую «школу дедовщины». Разница между ними может существовать лишь в различной степени использования комплекса «привилегий», свойственных военнослужащим старших сроков службы.

Таким образом, говорить о существовании лишь какой-то небольшой группки нарушителей уставных взаимоотношений, скорее всего, неоправданно: практически каждый военнослужащий старшего срока службы является в различной степени носителем неуставных взаимоотношений. Всегда существует вполне реальная опасность применения определенных санкций за нарушение «традиций» старшего призыва, среди которых – и понижение в статусе, «перевод» обратно в положение младшего призыва. Создаваемая таким образом круговая порука делает «неуставные взаимоотношения», основанные на неформальном разделении военнослужащих по срокам службы явлением чрезвычайно живучим и находящим широкое распространение в войсках.

Неформальная иерархическая структура («дедовщина»), существующая практически в каждом воинском подразделении, компенсирует, как уже отмечалось ранее, недостатки формальной структуры, в том числе и слабость института младших командиров. Так же как в уставной структуре существуют свои системы форм дисциплинарного воздействия и морального поощрения, призванные обеспечить нормальное функционирование официальной структуры, в неформальной структуре воинских подразделений сложились свои системы мер аналогичного предназначения.

Неформальная система морального поощрения заключается в основном в том, что неукоснительное выполнение «обязанностей» младших периодов службы гарантирует своевременное перемещение в новое качество – старший период службы с последующей утратой названных «обязанностей» и приобретением ряда «привилегий». Система отлаженная, безотказная и весьма действенная, а потому и воспринимаемая большинством военнослужащих как необходимая и целесообразная в армейских условиях.

Что касается существующей системы штрафных санкций, то и она представляет из себя весьма действенный (в отличие от системы мер дисциплинарного воздействия) действенный регулятор поведения военнослужащих и включает в себя целый комплекс форм физического и психического насилия, пронизывающих буквально все виды жизнедеятельности войск.

Разделение форм насилия на акты физического и психического воздействия весьма условно, так как трудно определить, какая из этих составляющих преобладает в том или ином его проявлении.

Анализируя содержание тех или иных форм проявления НУВ, можно прийти к выводу о том, что механизмы, приводящие их в действие, обусловлены многими факторами. К их числу помимо использования старослужащими этих форм для установления и функционирования в воинских подразделениях неформальной иерархии, обеспечивающей им доминирующее положение, можно отнести и специфическое проявление юношеской психологии в условиях закрытого мужского сообщества, и попытки компенсации дефицита свободного времени, мероприятий культурно-досугового характера (иначе, чем можно объяснить многовариантные «развлечения» в ночное время), различных видов довольствия, трудностей воинского быта и др.

Помимо этого, специфика того или иного рода войск, места дислокации части, а также особенности задач, решаемых частями и подразделениями накладывают свой особый отпечаток на проявление самых «традиционных» форм НУВ.

Имеет смысл несколько подробнее остановиться на анализе сущности неформального разделения военнослужащих в рамках «дедовщины».

Почти повсеместно (при сроке службы 24 месяца) до сегодняшнего дня принято пять основных «категорий» военнослужащих. Но в настоящее время в связи с сокращением сроков службы до 18 месяцев существует всего четыре (см табл. 1).

В качестве новой тенденции развития НУВ можно отметить следующее положение. Исчезновение маргинального (промежуточного) между крайними полюсами неформальной иерархии («полюс» первого периода ассоциируемый лишь с одними «обязанностями», выступающий в качестве главного объекта посяганий и «полюс» последнего периода службы, связанный исключительно с реализацией комплекса «прав» и «привилегий») прежнего второго периода службы

**Табл. 1. Система неформального разделения**

**военнослужащих по срокам службы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Срок службы (в месяцах) | | Наиболее распространенные  названия «категорий»  военнослужащих | Содержание функций  «категорий»  военнослужащих |
| До 1993 года (24 мес.) | После 1993 г. (18 мес.) |
| 1) 0 - 6 | 1) 0 – 6 | Дух, таракан, тень, череп, сынок, зеленый, пират, салага, кролик, удав, ушастый, муха, огурец, болт, краб. | Выполнение помимо своих и части обязанностей 2-й и 3(4) «категорий» в служебно-функциональной сфере, а также функции по их «обслуживанию в социально бытовой сфере. |
| 2) 6 - 12 | Гусь, котел, скворец, слон, шнурок, мамонт, старший таракан. |
| 3) 12 - 18 | 2) 6 - 12 | Фазан, черпак, лимон, помазок. | Функции «руководства» и «воспитания» 1-й «категории». |
| 4) 18 – день приказа об увольнении  в запас | 3) 12 – день приказа об увольнении  в запас | Дед, король, старик, старый, гусь хрустальный, бугор. | Функции «контроля» за соблюдением сложившейся иерархии («вмешательство» в скрытых формах редко – открыто). |
| 5) День приказа – день отправки домой | 4) День приказа – день отправки домой | Дембель, дед, супердед, квартирант, профсоюз, интурист. |

приводит ко все большему обострению противоречий в неформальной структуре социальных отношений.

Можно заметить, что названия «категорий», принятых в солдатском круге общения, уже сами по себе являются богатой иллюстрацией для понимания сущности самого явления «дедовщина». Ведь неслучайно, наибольшим разнообразием обладали клички, присваиваемые военнослужащим первых двух периодов службы. Смысл этих кличек носит на себе значительный оттенок пренебрежения к их носителям, оскорбления человеческого достоинства. Часто эти клички, а также нецензурные названия в обращении со старослужащими заменяют молодым солдатам фамилию и имя на долгие месяцы.

Названия же военнослужащих последних двух периодов службы и «особой категории» («дембелей») встречаются, как правило, не столь разнообразны и несут противоположную смысловую нагрузку.

Нужно отметить, что данная дифференциация по срокам службы не всегда ограничивается четырьмя (ранее пятью) «категориями»: внутри некоторых из них существует своя особая градация.

В заключении этой главы хочется отметить, что в настоящее время «дедовщина» – это наиболее распространенный и доминирующий в войсках и силах флота вид НУВ.

***Глава 4***

***Почему?***

Рассмотренные негативные явления по своему содержанию попадают под существующее в социологии и социальной психологии определение социальных отклонений. Можно ли что-нибудь изменить? Как это сделать? Для того чтобы дать ответы, необходимо найти источники, причины возникновения такого глобального для нашей страны явления как «дедовщина».

Я попыталась найти некоторые объяснения в историческом прошлом человека, а именно к истокам его происхождения, в соответствии с теорией Ч.Дарвина. Приматы, в число которых входит и человек, названы так потому, что благодаря своему сложному и высокоразвитому мозгу занимают в царстве животных ведущее положение. Приматы занимают ведущее положение и в другом отношении – они раньше других отделились от предкового ствола млекопитающих.

Причина исключительного интереса к приматам со стороны ученых заключается в том, что человек – тоже примат со сходным общим планом строения. Это впервые отметил более 2000 лет назад древнеримский врач Гален из Пергама, который советовал своим ученикам анатомировать обезьян вместо человеческих трупов, поскольку, как писал он, «обезьяны более всего похожи на человека». Это сходство касается не только строения тела, но распространяется даже на заболевания, которым в отличие от остальных млекопитающих подвержены человек и другие приматы, Таким образом, в некотором смысле изучение приматов – это изучение родословной человека, его эволюционного наследия.

Особый интерес в рамках рассматриваемой темы может представлять поведения такого вида обезьян как павиан, т.к. устройство такого «обезьяньего общества» и встречающиеся явления необоснованной агрессии могут открыть некоторые возможные причины дедовщины. Павиан как и человек (здесь умышленно приводится упрощенческое сравнение) должен уметь «играть роль», если он хочет преуспеть в стаде. Игра эта имеет одно всеобъемлющее правило: подчиняться тем, кто сильнее, властвовать над теми, кто слабее. Неукоснительное соблюдение этого правила жизненно необходимо для выживания группы: оно позволяет значительно расширить пределы территории, на которой совершаются поиски пищи, и объединить силы для отражения атак хищников.

Подрастающий самец сталкивается с правилом доминирование – подчинение в тот самый момент, когда он, впервые покинув мать, присоединяется к группе играющих сверстников. С этого момента сражения и потасовки за статус доминирующего продолжаются непрерывно.

Став взрослым, он продолжает прокладывать себе путь наверх, используя силу своих мышц в сочетании с острыми клыками и сложной системой жестов и мимики, предназначенных для того, чтобы запугать противника, не прибегая к драке. В конце концов, соискатель может пробиться в небольшую группу доминирующих самцов, которые совместными усилиями поддерживают порядок внутри стада и защищают группу от угрозы извне.

Одиночек в мире павианов практически не существует – эти животные относятся к числу самых социальных из всех низших обезьян. Причина из столь прочной организованности связана с необходимостью сохранения вида. Павианы обычно передвигаются по земле на открытых или поросших лесом пространствах, где они легко могут подвергнуться нападению хищников, которые без труда справляются с одиночным животным, но предпочитают держаться подальше от стада. Поэтому стремление быть членом группы воспитано в павианах безжалостным механизмом естественного отбора.

Такое сходство некоторых социальных явлений может навести на мысль генетически заложенного механизма поведения человека в замкнутой группе и предопределенной структуризации группы в состоянии необходимости отражения внешней агрессии, а, как известно, армия - орган, функцией которого является постоянная готовность к нападению и защите собственных территорий.

В ситуации, когда «свежий» призывник попадает в строго иерархизированную среду, точно так же как и в стае павианов, он обязан выполнять определенную роль в соответствии с установленными в этой группе правилами.

Слово «роль» заимствовано из театра и, так же как и там, оно означает предписанные действия, характерные для тех, кто занимает определенную социальную позицию. Когда мы преодолеваем новую ступеньку на социальной лестнице, то вынуждены поступать в соответствии с нашим положением, даже если чувствуем себя не в своей тарелке. Но это чувство редко сохраняется долго.

Вспомним знаменитый эксперимент Филиппа Зимбардо, которого заинтересовал вопрос: являются ли тюремные зверства порождением порочных преступников и злобных охранников, или сами роли охранника и заключенного ломают и ожесточают даже жалостливых людей?

Более глубокий урок, полученный из исследований «вживания в роль», касается того, как нереальная (искусственная) роль может превратиться в реальную. В новой должности – учителя, солдата или делового человека – мы выполняем роль, которая определяет наши установки. Возможно, человек, попавший в армии не способен сильно повлиять на уже сложившуюся структуру и вынужден выполнять ту роль, которую ему предложили.

Следующий вопрос, действительно ли такой механизм структуризации включается в закрытой группе. Оказывается, чем проще организована группа, тем проще механизмы, естественнее (ближе к животным) -> стремление к выживанию (как человек в состоянии аффекта).

Тот факт, что характер и интенсивность, насыщенность, богатство взаимосвязей отдельного сообщества с широким социумом самым существенным образом влияют на процессы группообразования и личностного развития, уже экспериментально и теоретически обоснован в психологии. Понятно, что в этой связи в поле зрения социальных психологов попали и те реальные естественные малые группы, которые по тем или иным причинам функционируют в условиях ограничения контактов с широким социальным окружением. В этом плане понимание специфики закрытых групп оказывается неразрывно связано с проблематикой социальной деривации, т.е. исследованиями относительно (от мягкого, частичного до практически полного – изоляция) нарушения связей индивида или группы индивидов с обществом.

В типологии закрытых групп С.А. Алифанова закрытые группы классифицируются в зависимости от решаемых в них задач. В данной типологии воинские подразделения относятся к группам производственной направленности, члены которых рассматриваются как субъекты деятельности.

Режимная система в Российской армии ужесточает временную изоляцию призывников от социального окружения, что существенно обедняет вариативность социальной ситуации развития межличностных отношений.

Существует прямая зависимость между степенью закрытости группы и жесткостью статусной иерархии, определяющей жизнедеятельность ее членов. Прежде всего, на это указывает материал, наработанный в рамках школы «групповой динамики» и направленной на прояснение роли групповых границ в организации жизнедеятельности реально функционирующих сообществ (К. Левин, Р. Зиллер, Р. Кан, Д. Кац и др.). Чем в большей степени организация отделяется от окружающей среды, тем более вероятно развитие в ней дифференцированной структуры. По сути дела, такое углубленное дифференцирование закономерно задается самими условиями существования закрытых сообществ: во-первых, стоящих перед необходимостью решать все возникающие проблемы только своими силами, а во-вторых, лишенных возможности «сбросить» во вне накапливаемый негативный отношенческий заряд. Наряду с повышенной насыщенностью эмоциональных (особенно негативно окрашенных) контактов в таких группах, их внутренней конфликтностью, как правило, неблагоприятным, напряженным социально-психологическим климатом, исследователи отмечают еще и такую дезинтеграционную тенденцию их развития, как избыточную, разрушительную для единства любого сообщества внутригрупповую статусную поляризацию, бурное формирование обособленных, нередко противоборствующих подгрупп.

***Глава 5***

***Направления и формы профилактической работы.***

Подход к определению целей стратегии борьбы с «дедовщиной» должны всегда быть дифференцированным по месту и времени (когда, на что, как и в какой степени оказывать воздействие) и предлагать оптимальное сочетание всех методов профилактической работы, планирование и организация которой должны учитывать следующие особенности:

1. Функционирование ограниченного определенным социальным пространством социума индивидов мужского пола уже само по себе предполагает наличие негативных явлений в его среде. Выполнение же данным социумом специфических задач и жесткая нормативная регламентация его деятельности в рамках определенного общества повышает вероятность проявления негативных явлений в самых извращенных формах.
2. Помимо нормативно закрепленной, формальной (уставной) структуры, представляющей идеальный тип воинской организации всегда существует неформальная организация отношений военнослужащих. Под влиянием множества факторов общественного развития в нашей армии исторически сложилась неформальная система. К настоящему времени «дедовщина» носит застарелый характер.
3. В основе «дедовщины» лежат единичные индивидуальные или групповые искаженные способы самоутверждения, поведения, взаимодействия; отрицательные привычки, лжетрадиции групп, подразделений; нервные срывы и реактивные состояния воинов, приводящие к унижению ими личного достоинства сослуживцев. При этом в самых опасных формах НУВ находят свое проявление в среде срочной службы.
4. Необходимо учитывать, что даже при самой эффективной профилактической работе формы проявления НУВ, как сложнодетерминированного социального и социально-психологического явления, не исчезают полностью, а переходят в менее социально опасные формы и к тому же обладают репродуктивной функцией (при «благоприятных» обстоятельствах воспроизводятся в прежнем виде). Реальная работа командования подразделения и частей по преодолению «неуставного» поведения военнослужащих может вестись только за ограничение его проявлений, снижение их остроты. Отклоняющееся поведение, разновидностью которого является НУВ, приобрело характер социальной патологии в масштабе Вооруженных Сил.
5. Для кардинальных изменений в вопросах профилактики НУВ (значительное снижение социальной опасности негативных явление или их полное искоренение) необходимо изменение социально-экономической и общественно-политической ситуации в стране, при которой станет возможным комплектование Вооруженных Сил на контрактной основе, гарантированная законом защита прав и личного достоинства, решение социально-бытовых проблем обустройства войск и т.п.

Система профилактических мероприятий может дать конкретные результаты при ее реализации на всех уровнях государственного и военного управления. На самом низком, но ближайшем уровне непосредственного взаимодействия необходимо учитывать некоторые общечеловеческие ценности и этику в руководстве:

* Распределение благ должно быть связано только со степенью трудового участия. Я должен быть уверен, что если пожертвовал своим интересом ради интересов группы, то о соблюдении моего интереса позаботится руководитель.
* Особое отношение к сослуживцам, заболевшим или попавшим в беду. Хорошее отношение к такой категории сослуживцев необходимо не столько для них, сколько для здоровых.
* А главное, решение бытовых вопросов должно быть в центре внимания руководителя с учетом особенностей в иерархии потребностей человека. (Пирамида Маслоу)

На уровне отдельно части (корабля) работа по предупреждению «дедовщины» должна носить предметный и конкретный характер, планироваться и проводиться с учетом специфики решаемых задач и местных условий.

Также важно отметить, что активность – это все виды деятельности, которые ведут к достижению основной цели группы. И поэтому групповой процесс прекращается, когда люди выполняют основную задачу.

Обобщая содержащиеся формы и методы, можно предложить следующие наиболее эффективные направления профилактической работы:

* Организация функционирования и жизнедеятельности войск в строгом соответствии с нормативно-правовыми требованиями: точное выполнение своих обязанностей всеми должностными лицами по укреплению воинской дисциплины, соблюдение медицинских и санитарно-гигиенических норм размещения военнослужащих, своевременное и полное обеспечение их всеми видами довольствия и т.п.
* Продуманная система материального и морального стимулирования офицерского состава за высокий уровень дисциплины в подчиненных подразделениях и военнослужащих срочной службы за добросовестное выполн6ение служебных обязанностей и личную дисциплинированность (в том числе использование и нетрадиционных форм поощрения).
* Постановка конкретных, реально достижимых целей профилактической работы (в любом случае речь может идти только об ограничении степени и масштабов проявления НУВ, снижении их остроты) поскольку невыполнимые задачи неизбежно вызывают разочарование и равнодушное отношение офицерского состава к решению настоящей проблемы.
* Полное и всестороннее изучение и описание существующей в данной части системы НУВ (формы из проявления и механизмы функционирования – как предмет профилактической работы), а также оперативное отслеживание тенденций развития и «нововведения» в данной области: широкое использование данных материалов при обучении молодых офицеров формам и методам профилактической работы.
* Поэтапное планирование и осуществление профилактической работы (координация в проведении всех мероприятий по месту и времени: когда, на что, как и в какой степени оказывать воздействие). В этой связи можно, например, работу по профилактике НУВ планировать исходя из степени социальной опасности и распространенности негативных явлений. При этом первоочередные мероприятия направляются на снижение остроты проявления тех форм физического и морально-психологического насилия, последствия от которых чаще всего носят тяжелый характер (гибель и увечья военнослужащих, самовольное оставление частей, суициды и т.п.).
* Оптимальное и творческое сочетание всех методов профилактической работы, в том числе и нетрадиционных (например: вытеснение негативных явлений ритуалами и традициями положительной направленности: чествование старослужащих воинов в день выхода приказа об из увольнении в запас; использование самодеятельного творчества воинов и т.п.).
* Выявление неформальных лидеров в воинских подразделениях и целенаправленная работа с ними (опора на лидеров положительной ориентации, назначение их на сержантские должности, привлечение в общественный актив подразделения; дискредитация и нейтрализация отрицательных лидеров – организаторов и носителей НУВ).
* Обеспечение активности. Активность – это все виды деятельности, которые ведут к достижению основной цели группы. И поэтому групповой процесс прекращается, когда люди выполняют основную задачу.
* Распределение благ должно быть связано только со степенью трудового участия. Я должен быть уверен, что если пожертвовал своим интересом ради интересов группы, то о соблюдении моего интереса позаботится руководитель.

Проявление положительного отношения к сослуживцам, заболевшим или попавшим в беду. Хорошее отношение к такой категории сослуживцев необходимо не столько для них, сколько для здоровых.

* Решение бытовых вопросов должно быть в центре внимания руководителя, т.к. попадание возможности решения бытовых вопросов (особенно касающихся питания) нарушает равенство и дает ему возможность манипулировать.
* Систематическое обучение офицерского состава эффективным методам профилактической работы, формирование у него правильного понимания всей социальной опасности негативных явлений для нормального функционирования воинской организации.
* Организация оперативной и полной информации снизу об эффективности проводимых профилактических мероприятий и контрмерах, предпринимаемых организаторами НУВ.
* Форсированный ввод в строй молодого пополнения (усиленная физическая подготовка, формирование у молодых солдат психологической готовности к встрече с негативными явлениями по приходу в подразделения, выработка алгоритма поведения в конфликтных ситуациях[[3]](#footnote-3)1 и т.п.).
* Организация профилактической работы с неослабевающим упорством и постоянством (даже изжитые в подразделениях формы НУВ обладают свойством самогенерации и самовоспроизводства в случае ослабления профилактических воздействий).

Как показывает войсковая практика, эти и другие мероприятия дают ощутимый эффект только в случае сведения их в единую систему профилактической работы, созданную с учетом специфики вида и рода войск, решаемых частью (кораблем) задач, места из дислокации, качественных характеристик призывных контингентов.

***Глава 6***

***Заключение.***

Исходя из всего выше изложенного, можно сделать следующие выводы:

1. Среди существующих в воинских подразделениях разновидностей НУВ в настоящее время доминирующим является механизм их функционирования, основанный на неформальном разделении военнослужащих по сроку службы – «дедовщине», который в течение 1989-1992 годов вытеснил НУВ, основанные на неформальном разделении воинов по национальной принадлежности («землячество»). До конца текущего десятилетия такая разновидность НУВ, как "дедовщина", по-видимому, сохранит лидерство, однако в ближайшее время в рамках ее могут найти (и уже находят) проявление и другие формы НУВ с различными основаниями, лежащими в их основе (прежде всего – региональное «землячество», а также «культ силы, религиозный, криминогенный и общественно-политический и другие факторы).
2. Среди всех сфер жизнедеятельности воинских коллективов (служебно-функциональной, общественной и социально-бытовой) социально-бытовая сфера жизнедеятельности войск является наиболее пораженной негативными явлениями, обострение которых происходит по мере возрастания нагрузок на личный состав вследствие ухудшения социально-бытовых условий жизнедеятельности и жизнеобеспечения войск (полевые условия быта, нарушение элементарных прав военнослужащих в удовлетворении их жизненных потребностей) и как следствие этого компенсация данных недостатков за счет искусственного увеличения трудозатрат молодого пополнения и лишения его законных материальных и духовных благ путем различных форм физического и психического насилия.
3. В связи с сокращением в подразделениях количества неформальных групп, образованных по срока призыва, обусловленное переходом к полуторагодичному сроку службы (особенно остро эта проблема встала в 1992-1993 гг. – когда одновременно в воинских подразделения проходили службу военнослужащие полного и сокращенного периодов службы). Ввиду отсутствия маргинальной группы (военнослужащих второго периода службы), служившей своеобразным буфером между 3-4 периодами службы (организаторами и носителями НУВ) и военнослужащими первого периода службы – объектом проявления форм физического и морально-психологического насилия, происходит перераспределение функций между данными неформальными группами. Так функции «обслуживания», присущие ранее двум младшим призывам переходят к одному призыву; второй период службы становится перед дилеммой осуществления функций «руководства», «воспитания» младшего призыва или ввиду его малочисленности, делить с ним обязанность по «обслуживанию третьего периода службы, который, в свою очередь наряду с «контролем» должен сосредоточивать в своих руках функции «руководства» и «воспитания». Положение будет усугубляться по мере некомплекта личного состава в подразделениях, увеличивающего служебные нагрузки на военнослужащих.
4. В рамках НУВ разнообразие и социальная опасность проявления различных форм насилия находятся в тесной зависимости от последовательности и эффективности проводимых командованием частей профилактических мероприятий. Возросшее внимание общественности к состоянию воинской дисциплины в Вооруженных Силах вообще и к характеру взаимоотношений между военнослужащими, в частности, гласность в освещении армейских проблем будут, очевидно, и в дальнейшем способствовать активизации профилактической работы в войсках. Вследствие этого существующие формы НУВ все более будут перемещаться из области физического насилия (отказ организаторов НУВ от применения грубых форм, влекущих за собой наступление тяжких телесных повреждений и увечий) к использованию форм и методов морально-психологического воздействия (психического насилия) на младший призыв, разнообразие которых увеличится.
5. При несоблюдении соответствующих социально-правовых гарантий и отсутствия нормальных социально-бытовых условий существует реальная опасность проявления некоторых форм НУВ и в среде военнослужащих, проходящих службу по контракту (первые признаки этого явления уже были отмечены в некоторых частях). Это, прежде всего, имеет отношение к военнослужащим, заключившим контракт в период прохождения срочной службы. Более того, несоразмерность в распределении служебных нагрузок могут перевести НУВ в плоскость взаимодействия военнослужащих рядового и сержантского состава, поступивших в Вооруженные Силы по призыву и на основе контрактной системы.
6. К существующим негативным явлениям в ближайшее время может добавиться проблема взаимоотношений между военнослужащими, занимавшимися до службы в армии различного рода коммерческой деятельностью и имевшими существенно различный уровень доходов и материальное положение в целом. В связи с чем возможно увеличение удельного веса форм проявления НУВ, связанных с имущественными посяганиями.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Дерюгин Ю.И. "Дедовщина": социально-психологический анализ явления //Психологический журнал. –1990. –Т.11. –N1.
2. Кичеев А. Психика межличностных отношений //Психология в бизнесе. –2000. –N1.
3. Кондратьев М.Ю. подросток в замкнутом круге общения. –М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», -1997.
4. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться? –Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», -1997.
5. Майерс Д. Социальная психология //Перев. с англ. –СПб.: Питер Ком, -1998.
6. Методика поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений в подразделении. –М.: Воениздат, -1987.
7. Нейпье П., Нейпье Дж. Обезьяны. –М.: Изд-во «Мир», -1984.
8. Пирожков В.Ф. Криминальная субкультура: психологическая интерпретация функций, содержания, атрибутики //Психологический журнал. –1994. –Т.15. –N2.

1. 1 Надо отметить, что в бытовом представлении "дедовщина" – это понятие, отражающее комплекс каких-либо негативных явлений во взаимоотношениях военнослужащих. Далее в тексте такое понимание понятия будет представлено как НУВ (неуставные взаимоотношения). [↑](#footnote-ref-1)
2. 1В тексте понятие "дедовщина", отражающее комплекс каких-либо негативных явлений во взаимоотношениях военнослужащих представлена как НУВ, в отличие от понятия «дедовщина», указывающее на определенный тип неуставных взаимоотношений. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 Подавляющим большинством из числа опрошенных военнослужащих срочной службы в качестве самого оптимального варианта поведения молодого солдата в условиях существования в подразделении сложившейся системы НУВ назывался следующий: беспрекословное и добросовестное выполнение «обязанностей младшего призыва (все виды тяжелой и грязной работы), но по «принципиальным» вопросам («поручения» старослужащих, связанные в основном с работой по их обслуживанию: стирка обмундирования, чистка сапог и т.п.; откровенные без поводов глумления и издевательства) – решительный отпор вплоть до применения физической силы. Даже в том случае, если молодой солдат, «пошедший на принцип» подвергался грубому физическому насилию, в том числе и групповому избиению со стороны старослужащих, в дальнейшем его статус в подразделении был неизмеримо выше нежели, чем у его товарищей по призыву (к таким военнослужащим, как правило, с подобного рода «просьбами» обращаются гораздо реже или не обращаются вообще). То есть, рекомендуется не выступление против всей сложившейся системы НУВ, а только против наиболее извращенных форм, унижающих человеческое достоинство. Именно такой стратегии поведения старается придерживаться большинство военнослужащих. [↑](#footnote-ref-3)