### ПЛАН

Введение

I.Изучение межличностных отношений в коллективе и диагностика неуставного поведения

II. Профилактика - основное средство предупреждения неуставных взаимоотношений

Заключение

Приложения

Список использованной литературы

### ВВЕДЕНИЕ

Множество проблем существует сегодня в нашей стране и в Вооруженных Силах. Некоторые из армейских проблем возможно решить только на Государственном уровне, другие на уровне Министерства Обороны, третьи возможно решить силами командиров и личного состава. Проблема неуставных взаимоотношений относится к тому типу, которые должны решаться на всех упомянутых уровнях.

Падение моральных устоев в последнее время усиленное политическим и экономическим кризисом, вылилось ростом преступности, захлестнуло волной безнравственности, бездуховности и нигилизма. Особо ранима в этих условиях молодежь. Эта болезнь, поразившая все наше общество и нашедшая себе место в армии, в экстремальных уловиях воинской службы, выразилась в неуставных взаимоотношениях между военнослужащими. Сюда можно отнести неповиновение, злоупотребление властью, оскорбление, насилие, так называемые "дедовщину", ущемление прав и достоинства отдельных национальностей и другие негативные явления во взаимоотношениях в воинских коллективах.

Можно ли избежать их ? Если нет, то хотя бы свести до минимума. Что может сделать каждый командир для утверждения в солдатской казарме нормальных человеческих отношений ? На эти и некоторые другие вопросы я попытался ответить исходя из опыта своей службы, на основании наблюдений и выводов, сделанных после изучения многочисленной литературы по данному вопросу.

Решение проблемы, как мне видится, можно условно разделить на два направления. Во-первых: изучение личности воина, межличностных отношений в воинских коллективах, диагностика неуставного поведения военнослужащих. Во-вторых: работа по профилактике и предупреждению неуставных взаимоотношений, реагирование на случаи их проявления и устранение их последствий.

### I. ИЗУЧЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ И ДИАГНОСТИКА НЕУСТАВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ.

Целью диагностики неуставного поведения является профилактика, ограничения, предупреждения моральных и физических оскорблений личности военнослужащего, в интересах создания здоровой нравственной атмосферы в воинских коллективах.

*Одно из величайших заблуждений при суждениях о человеке в том, что мы называем, определяем человека умным, глупым, добрым, злым, сильным, слабым, а человек есть все ...   
Л.Н.Толстой*

Индивидуальность воина, ее естественнонаучные основы, социальная природа и проявления в повседневной жизни - предмет особого интереса для каждого командира. Социальные качества человека обнаруживаются в его личности, которая связывает воедино различные психические процессы индивида и сообщает его поведению необходимую последовательность и устойчивость.

Поведение человека, вплоть до простейшего, ближайшего поступка рождается из потребностей. Отражение мозгом какой-либо актуальной потребности и вероятности её удовлетворения является эмоцией. Низкая вероятность реализации потребности ведет к возникновению отрицательных эмоций. Возрастание вероятности по сравнению с ранее имевшимся прогнозом удовлетворения порождает положительные эмоции.

Таким образом, потребности представляют основу и движущую силу человеческого поведения, его побуждения и цель. Для командира это положение означает: анализ индивидуальности подчиненного начинается с уяснения его социальных потребностей. При этом особое предпочтение следует отдавать потребности самоутверждения личности, ибо она является стержнем, вокруг которого строится человеческое поведение.

Поскольку эмоции обладают определенным потенциалом влияния на конкретный выбор в иерархии потребностей, то открывается возможность целенаправленного воздействия на сферу потребностей, прежде всего на те, которые представляют наибольшую ценность как для формирования личности воина, так и для развития, сплочения коллектива. Однако необходимо иметь в виду, что потребности нельзя ни уничтожить, ни насадить.

Как только офицер становится во главе воинского подразделения возникает чрезвычайно сложный вопрос: как разных, прошедших свою жизненную школу людей, имеющих неодинаковую подготовку, отличающихся характером, темпераментом, физическим развитием, объединиить в боеспособный коллектив. Это задача со многими неизвестными. Одна из них профилактика, предупреждение неуставного поведения.

Диагностика в данном случае рассматривается как способность командира распознавать предпосылки к неуставным взаимоотношениям, выявлять причины их возникновения и живучести, прогнозировать тенденции в поведении военнослужащих, предотвращать физические оскорбления, глумления и издевательства. Офицер, диагностируя взаимоотношения, опирается на глубокие знания индивидуальных особенностей подчиненных, использует рекомендации педагогики, психологии, учитывает свой служебный опыт, практику командиров, начальников, социологов, психологов, юристов.

При изучении индивидуальных особенностей молодых воинов важно выявить их социальные потребности. Сюда относится потребность военнослужащего в признании его как личности, потребность занимать определенный статус в официальной структуре подразделения и в неофициальных микроформированиях. Такие потребности жизненно важны для каждого воина, а тем более молодого.

Работа с молодыми воинами свидетельствует о том, что для них с первого дня службы важно знать, каким масштабом они будут "измеряться" в этом коллективе.

Первое общение с молодым воином всегда памятно для него. Командиру важно помнить, что он молниеносно анализирует информацию командира в ходе беседы с точки зрения воздействия на чувство собственного достоинства: ущемляется оно или поддерживается. По каким из этих двух каналов пойдет информация, зависит в последующем поведение военнослужащего. ущемление чувства достоинства подтолкнет воина на поиск защитника. Чаще всего таким временным успокоителем является старослужащий. Он, ссылаясь на свой горький опыт, советует не обращаться в трудную минуту за помощью к офицерам, а искать защиту у наиболее "авторитетных" "дедов".

В интересах диагностики поведения военнослужащих применяются методы: наблюдения, беседы, анализа документов, социалогического опроса, социометрию и др.

Наблюдение - целенаправленное восприятие поведенческих характеристик военнослужащего, обусловленное задачей выявления предрасположенности к неуставным взаимоотношениям.

Этот метод предполагает регистрацию, фиксацию особенностей поведения военнослужащего в ходе общения, делового взаимодействия с товарищами на занятиях по боевой и гуманитарной подготовке, особенно в нестандартных ситуациях, неофициальной обстановке. Руководствоваться при наблюдении необходимо следующими критериями: характер взаимодействия, уровень взаимопонимания, наличие одобрений и упреков, готовность к взаимопомощи или недоброжелательность.

Оно должно быть планомерным, систематичным и целеустремленным. Такое наблюдение позволяет увидеть и зафиксировать изменения, динамику развития поведенческих характеристик, помогает изучить скрытые на первый взгляд процессы через прямой контакт с воином в различных служебных и внеслужебных ситуациях.

В интересах диагностики неуставного поведения командир подразделения составляет программу наблюдения. Она включает: подбор, расстановку, инструктирование офицеров, младших комндиров, активизацию воздействий (индивидуальных и общественных) на военнослужащего, предрасположенного к антиуставным проявлениям.

Иэвестнуюоль роль в выявлении деформаций во взаимоотношениях воинов во взаимоотношениях может играть беседа. Первую беседу с солдатом командир должен стремиться провести как можно раньше, в первый же день прибытия воина в подразделение. В целях изучения личности прибывшего, такая беседа даст наилучший результат. Итог беседы записывается в рабочую тетрадь, а в дальнейшем при систематическом их проведении результаты сравниваются, делаются выводы, а возможно и прогнозы.

Однако возможности беседы ограничены. Боязнь "разоблачения" состоявшегося разговора с офицером побуждает некоторых солдат к сокрытию негативных явлений и фактов. Кроме того, опасаясь получить ярлык "информатора", "доносчика" и быть отвергнутым, групповой человек, как правило, ведет себя в беседе неискренне.

Анализ документов позволяет на основе зафиксированной информации сделать предположение о склонности некоторых военнослужащих к отклоняющемуся поведению в общении с товарищами. В совокупности с методами наблюдения, беседы и другими методами выявления предрасположенности к неуставным действиям он дает положительные результаты.

К наиболее информативным документам относятся:

* автобиография;
* характеристика военного комиссариата;
* заключение медицинского учреждения;
* психолого-педагогический дневник командира подразделения, в котором солдат ранее проходил службу;
* листы нарядов;
* сержантские книжки;
* журнал боевой подготовки;
* служебная карточка;
* отчеты по дисциплинарной практике и др.

Получить интересующую информацию кратким и эффективным способом позволяет опрос военнослужащих. Это еще один важный метод диагностики поведения военнослужащих. Его, как правило, проводят штатные психологи, социологи, юристы, но это под силу и любому инициативному командиру.

Цель опроса - выявить в коллективе, особенно в период прибытия молодого пополнения, основную направленность отношений старослужащих к прибывшим воинам, их намерения в обучении и оказании помощи в становлении новичков. Кроме этого важно знать настрой самих молодых солдат, их интерес к службе.Простейшая форма опросника, который позволяет получить определенную информацию о характере взаимоотношений в подразделении приведен в приложении 1.

На основе информации, полученной в процессе опроса и с помощью других методов диагностики, вырабатывается план работы по предотвращению неуставных взаимоотношений.

Значительными возможностями по сравнению с остальными методами диагностики располагает социометрия - совокупность приемов и средств, используемых для изучения групповой динамики (авторитетность, лидерство, сплоченность и т.п.). Для выявления в коллективе "неуставщины" методом социометрии необходимо выбрать социометрический критерий, изготовить социометрические карточки по числу членов группы и список группы. Вариант социометрической карточки, социоматрицы и социограмм дружеских связей и антипатий приведен в приложении 2.

Порядок проведения исследования: каждому члену группы выдается социометрическая карточка и при необходимости список личного состава подразделения. С обследуемыми проводится инструктаж о порядке работы и правилах заполнения социометрической карточки. По окончании исследований списки и карточки собираются, полученный материал обобщается, строятся социоматрицы и социограммы.

Анализируя социограммы, делается вывод о наличии микрогрупп, дружественных связей и антипатий между солдатами.

Ранняя диагностика конфликтов во взаимоотношениях между военнослужащими довольно сложное и многотрудное дело. Но оно перспективно при условии отлаженной организации управления процессами, происходящими в воинском коллективе.

Приостановить конфликт в зародыше - это значит психолого-педагогическими, административными мерами снять или уменьшить отрицательные эмоции, раздражительность у противоборствующих сторон. В значительной мере этому способствует эффективное и справедливое стимулирование труда военнослужащих последнего (предпоследнего) периода службы, чуткое и внимательное отношение к молодому пополнению части.

### II. ПРОФИЛАКТИКА - ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НЕУСТАВНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ.

В Вооруженных Силах РФ пользуются разработанной ранее методикой поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений. Реализация ее требований осуществляется путем последовательного решения конкретных задач на различных этапах работы с личным составом. Безусловно, успех этой работы во многом зависит от своевременности ее проведения. Как и любой физический недуг, нравственный недуг - искажение норм взаимоотношений между людьми - легче предупредить или вылечить на начальном этапе, нежели бороться с хроническим заболеванием, давшим множество осложнений.

Воспитание человека начинается еще до его рождения и продолжается на протяжении всей его жизни. Начало воинского воспитания знаменуется призывом молодого человека на службу в Вооруженные Силы, продолжается на всем ее протяжении и заканчиваеся после его увольнения.

Первыми офицерами, которые встречают призывника, являются офицеры военных комиссариатов. Их основная задача заключается в активном формировании у призывников коллективистских качеств, правильном представлении об уставном порядке в воинских коллективах, профилактической воспитательной работе среди юношей, склонных к негативным образцам поведения.

По прибытию в часть главное внимание должно уделяться правильному формированию у воинов первичных навыков в выполнении служебных обязанностей. В первые дни необходимо изучить требования законов и воинских уставов о взаимоотношениях в воинских коллективах, разъяснить, как вести себя в тех случаях, когда кто-либо из сослуживцев посягает на их достоинство. На этом этапе воспитательной работы с молодыми воинами офицерам следует обеспечить обстановку внимания и доброжелательности, проявлять постоянную заботу о подчиненных, чуткость и такт во взаимоотношениях. Всем случаям сквернословия, грубости, оскорблений со стороны сержантского состава и солдат более ранних сроков службы должен бытьдан беспощадный отпор. Тем самым добиться твердой уверенности подчиненных в соблюдении принципа справедливости и равной ответственности за соблюдение дисциплины и правопорядка.

Показательным примером необходимости опеки молодых воинов в начальный этап их службы может послужить случай, произошедший в в/ч 73420 г.Волжского, где я начинал службу. Прибывшее молодое пополнение разместили в клубе для распределения по подразделениям. По чьейто халатности там не осталось ни одного офицера и уже через несколько минут старослужащие выносили из клуба отобранные у молодежи продукты, вещи, гражданскую одежду. Злоумышленников удалось остановить. Очень неуютно чувствовали они себя перед строем части, когда пришлось возвращать отобранное законным владельцам. Этот случай оказал огромное воспитательное воздействие и на молодых воинов, и на старослущащих. Первые укрепились в вере в стремлении командиров к социальной справедливости, вторых, по крайней мере, в течении нескольких дней не было и видно около клуба части.

На начальном этапе службы особое внимание необходимо уделить изучению молодых воинов, которые вступают в пререкания, болезненно реагируют на замечания, либо отличаются замкнутостью, становятся объектом шуток и насмешек, испытывают острую тоску по дому.

К активной воспитательной работе в подразделении необходимо привлекать все категории командиров, актив, передовых воинов. От сержантского состава добиваются равной требовательности к молодым воинам, решительно пресекаются попытки психологического давления на младших командиров со стороны солдат и сержантов более ранних сроков призыва из других подразделений для получения послаблений землякам, знакомым и т.д. Объектом воспитания на этом этапе являются не только новобранцы, но и воины других призывов.

Огромную роль в воспитании и изучении личного состава играет торжественное принятие Военной присяги. В этот день предоставляется прекрасная возможность для встречи командиров с родителями воинов. Очень важно проинформировать родителей об условиях воинской службы, организации быта, напомнить о необходимости сообщать в часть о случаях получения тревожных писем от сыновей и других фактах, способных отрицательно повлиять на отношение воина к службе. В то же время необходимо больше узнать о жизни их сына, его учебе и работе до службы, характере, планах, намерениях и т.д. Желательно поддерживать связи с родителями на протяжении всей службы их сына.

Опыт службы в должностях командира взвода и роты подтверждает высокую эффективность воздействия на личность воина ведения личной переписки с его родителями. Значительные затраты времени практически всегда приносили хороший результат.

Командиру важно иметь в виду, что в начале службы у воинов активно складываются межличностные связи. В интересах воспитания дружбы между воинами различных национальностей целесообразно равномерно укомплектовывать все подразделения солдатами и сержантами различных национальностей. Необходимо анализировать, кто из земляков уже служит в данной части, на чем складываются их контакты. Офицеры должны сосредоточить свои усилия на работе в микрогруппах, складывающихся на основе землячества, национальности.

Особое внимание уделяется размещению воинов в подразделении строго по отделениям в соответствии со штатным-боевым расписанием, контролю очередности нарядов, соблюдению графика уборки помещений и территории.

С первых дней службы необходимо выявлять людей склонных к недисциплинированности, неисполнительности, пререканиям, "лидеров" с отрицательной направленностью. Для них наиболее характерны жестокость, эгоизм, бездуховность, стремление подчинить себе людей, получить привелегии.В целях обеспечения своего влияния они чаще всего используют насилие или угрозу его применения. Обычно "лидер" обладает ложным авторитетом "бывалого парня", "спортсмена", "знатока современной музыки" и т.п. В его поведении ярко проявляется развязность, заносчивость, грубость, высокомерие, самоуверенность.В выявлении подобных "лидеров" используют индивидуальные и групповые беседы с военнослужащими различных периодов службы и национальностей, постоянное наблюдение за поведением воинов, анализ их взаимоотношений. К группе риска относятся, прежде всего, военнослужащие обладающие недостатками воспитания, а именно:

* ранее судимые и имевшие приводы в милицию;
* воспитывавшиеся в неблагоприятных условиях, при отсутствии одного или обоих родителей;
* обладающие ярко выраженными отрицательными чертами характера;
* имеющие претензии на лидерство.

С другой стороны,ни в коем случае нельзя упускать из вида военнослужащих, имеющих физический или моральный дефект - это потенциальные потерпевшие.

После выявления лиц, склонных к неуставным взаимоотношениям, необходимо в зависимости от условий, повторяемости применять следующие виды воздействия: побуждение к самопознанию, обучение планированию поведения, преодоленияситуативных импульсных побуждений, а если эти способы не дают результата, то предупреждение в личной беседе, наложение дисциплинарного взыскания, обсуждение на общем собрании подразделения, привлечение военных юристов и др.

В сплочении воинских коллективов прежде всего необходимо опираться на опытных и безупречно дисциплинированных воинов последнего периода службы. Не следует допускать послаблений для воинов более ранних призывов, важно предъявлять одинаковые требования во всем - в большом и малом. Искоренять мнение, что распорядок дня, соблюдение формы одежды, порядок несения службы, построения, выполнение хозяйственных работ и другие не очень приятные мероприятия становятся для старослужащих необязательны. Не обязательно получение привелегий и послаблений старослужащими проявляются в явной форме, это может быть замаскировано и завуалировано под "добровольное" взваливание тяжестей службы на себя молодыми воинами.

Основными признаками, свидетельствующими о наличии элементов неуставных взаимоотношений, являются:

* неряшливый внешний вид солдат первого периода службы (грязное рабочее обмундирование, сношенная обувь, старое нательное белье, отсутствие отдельных элементов военной формы одежды);
* пассивность, замкнутость, уединение молодых воинов в свободное время, в праздничные и выходные дни;
* выполнение молодыми солдатами наиболее тяжелых и трудоемких хозработ, в том числе в свободное время, стирка, чистка и глажение чужих предметов формы одежды;
* "добровольное" размещение в неудобных местах при просмотре кинофильмов, телепередач (просмотр стоя);
* общественная пассивность, нежелание выступать на собраниях с критикой, отсутствие желания идти в увольнение и культпоход;
* попытка сокрытия различного рода травм, в том числе при медосмотре и др.

Неуставные взаимоотношения основываются на круговой поруке. Глумление и издевательства замалчиваются не только их исполнителями, но и пострадавшими. Вот почему каждый случай антиуставных взаимоотношений должен быть расследован до конца. Установить истинное положение и правильно отреагировать на него - значит не допустить преступления или грубого нарушения воинской дисциплины.

Индивидуально-профилактическая работа с каждым воином дополняется комплексом мер коллективно-воспитательного характера. Работу по профилактике неуставных взаимоотношений нельзя замыкать только на работе с солдатами. Подбор, воспитание и методические инструктажи офицеров, прапорщиков и сержантов - неотъемлимое условие успеха. Руководитель должен постоянно помнить о высокой ответственности за врученные ему судьбы, о необходимости проявления педагогического такта и доброжелательности. Необходимо, чтобы каждый знал, что обстоятельствами, способствующими совершению преступлений и неуставных взаимоотношений являются:

* необдуманные и противоправные действия командиров, наличие недостатков в характере у руководителя, высокомерие;
* предвзятое либо наоборот снисходительное отношение начальников к подчиненным;
* недостаток контроля за личным составом; непринятие мер по совершенным преступлениям;
* слабая организация различных видов служб;
* пассивность сержантского состава; слабая забота о людях;
* плохиебытовые условия, некачественное медицинское обслуживание;
* наличиенеформальных групп с отрицательной направленностью;
* слабый контроль за документами, печатью войсковой части и др.

Особым предметом разговора являются конфликты, связанные с национальной принадлежностью военнослужащих. Можно условно выделить четыре основных группы причин таких конфликтов:

* нахождение в воинском коллективе военнослужащего с отрицательными личностными качествами и негативной направленностью, с предубеждением к отдельным национальностям;
* недостатки и упущения командиров в воспитательной работе с многонациональным личным составом.Отсутствие у руководителей учета национальных особенностей воинов, психологии многонациональных воинских коллективов;
* упущения и перекосы в организации боевой подготовки, службы войск, в поддержании уставного порядка. Игнорирование в обучении и воспитании воинов индивидуального подхода, фактора межнационального общения солдат, сержантов, прапорщиков и офицеров;
* отсутствие у командиров достоверной и полной информации о положении дел в коллективе и эффективности управлении процессами, протекающими в сфере межнациональных отношений в подразделении и части.

Для эффективной работы по профилактике конфликтов на национальной основе между военнослужащими руководящему составу необходимо прежде всего глубоко изучить особенности развития межнациональных отношений, а так же прочно освоить различные методы их регулирования, способы своевременного предупреждения даже мелких негативных явлений.

Работа по целенаправленной профилактике неуставных взаимоотношений должна органически сочетаться с опытной организацией планомерной боевой учебы, воспитательной работы, постоянной диагностикой складывающихся отношений в воинском коллективе, формированием уставных взаимоотношений и беспощадной борьбой с носителями нездоровых традиций в подразделении.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Поддержание в подразделении крепких уставных взаимоотношений является важным условием крепкой воинской дисциплины, поддержания подразделения в постоянной боевой готовности.

В современных условиях, когда меняются коренные устои нашего общества, когда до предела накалена социальная обстановка в государстве Вооруженные Силы должны оставаться оплотом стабильности и уверенности. В значительной мере это зависит от командного состава Вооруженных Сил.

Важнейшим условием поддержания уставных взаимоотношений в части и подразделении является совершенствование организаторской деятельности командного состава, его профессиональная компетентность, ответственное отношение к выполнению воинского долга, высокая требовательность к себе и людям, сочетаемая с заботой о них.

Сплочению воинских коллективов способствует целенаправленная повседневная работа по воинскому, правовому и нравственному воспитанию личного состава, строгое выполнение правил, установленных законами и воинскими уставами Российской Федерации, постоянная забота командиров и начальников об улучшении быта своих подчиненных, совершенствовании их культурного, бытового и медицинского обслуживания, борьба за нравственную чистоту отношений, незамедлительная реакция на малейшее проявление "дедовщины", "землячества" и других негативны традиций.

Командиры частей и подразделений призваны и впредь вести активную работу по повышению уровня дисциплинированности и организованности личного состава. Все это является надежным гарантом способности Вооруженных Сил выполнять возложенную на них ответственную задачу по защите нашей Родины.

### Приложение 1.

#### Опросник

Уважаемый товарищ! Оцените свою группу по указанным ниже параметрам. Будьте пожалуйста исренними. Результаты опроса используются в интересах совершенствования групповой деятельности.

1. Дружелюбие 1 2 3 4 5 6 7 8 Враждебность

2. Согласие 1 2 3 4 5 6 7 8 Несогласие

3. Удовлетворенность 1 2 3 4 5 6 7 8 Неудовлетворенность

4. Увлеченность 1 2 3 4 5 6 7 8 Равнодушие

5. Продуктивность 1 2 3 4 5 6 7 8 Непродуктивность

6. Теплота 1 2 3 4 5 6 7 8 Холодность

7. Сотрудничество 1 2 3 4 5 6 7 8 Разобщенность

8. Взаимн. поддержка 1 2 3 4 5 6 7 8 Недоброжелательность

9. Занимательность 1 2 3 4 5 6 7 8 Скука

10.Успешность 1 2 3 4 5 6 7 8 Неуспешность

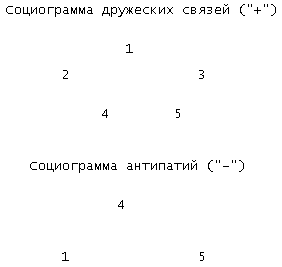
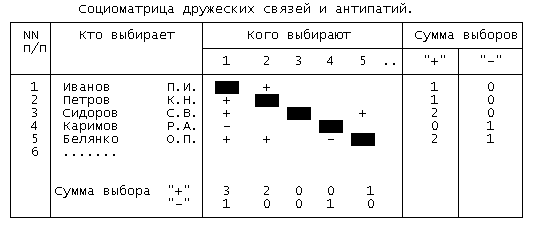
### Приложение 2.

#### Социометрическая карточка (вариант).

1. С кем из своих сослуживцев Вы больше всего общаетесь, близко дружите, сотрудничаете, меньше всего ссоритесь и конфликтуете ?

2. С кем из членов коллектива Вы не дружите, часто ссоритесь и конфликтуете ?

#### Социоматрица дружеских связей и антипатий.



### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методика поэтапной профилактики неуставных взаимоотоношений в подразделениях. - М.:Воениздат, 1987.

2. Профилактика конфликтов на национальной основе (опыт,анализ, рекомендации). - М.: Воениздат,1991.

3. Психология и педагогика военного управления. Учебно-методическое пособие. - / Изд. ВВИА им.В.В.Жуковского, 1992.

4. Военная педагогика и психоглогия / Под ред. А. В. Барабанщикова.- М.: Воениздат, 1986.

5. Зуев Ю.П. Уставные взаимоотношения: как они формируются.- М.: Воениздат, 1986.

6. Психологическая консультация, профилактика и коррекция в работе войскового пчсихолога. - М.: ГУ по работе с л/с, 1992.

7. Информационно-методический сборник. - М.: ЦВСППИ,1992. 8. Психологическая профилактика - основное средство предупреждения конфликтных ситуаций в воинских коллективах. - "Куйбышевец" N 5, 1994.