

Л. П. Ильченко
(Анапа),
О. В. Фомичева,
Г. П. Писаренко
(Новороссийск)

О ЛИДЕРСТВЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И НАПРАВЛЕНИЯХ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ СРЕДСТВАМИ ВОИНСКОГО ВОСПИТАНИЯ

В статье с опорой на труды отечественных ученых анализируются проблемы лидерства воинов контрактной службы, представлена структура лидерских качеств воина-контрактника. Определены направления воспитания воинов-контрактников как будущих лидеров.

Последовательно проводимые реформы Вооруженных Сил Российской Федерации (ВС РФ) предъявляют особые требования к поиску новых путей повышения качества профессионализма и эффективности деятельности военнослужащих контрактной службы.

Президент РФ В. В. Путин 24 июня 2014 г. подписал закон о возможности выбора призывников между военной службой по призыву и по контракту, позволяющий качественно увеличить число контрактников в армии и на флоте. Данный закон позволит укрепить рядовой состав ВС РФ более грамотными и развитыми военнослужащими. По заявлению министра обороны С. К. Шойгу, ВС РФ к 2020 г. будут состоять на две трети из профессионалов и одной трети призывников.

В новых условиях Военно-Морской Флот (ВМФ) РФ нуждается не только в воинах-контрактниках, являющихся профессионалами высокого уровня, но и в энергичных, деловых и творческих лидерах, способных к инновационному мышлению, обладающих выработанными и развитыми организаторскими, командными, коммуникативными и воспитательными способностями, умеющих увлекать, убеждать и повести за собой своих подчиненных и сослуживцев. Они должны стать подлинными наставниками, внимательными и заботливыми коллегами, примерами профессионализма, идеалами для военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву.

Лидерство – это общеисторическое и социально-психологическое явление, свойственное человеку, характеризующееся наличием у личности определенных лидерских качеств, которые могут быть сформированы и развиты у любого человека.

Б. Д. Парыгин [6] придерживается мнения, что лидер – это член группы, спонтанно выдвигаемый «на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации» в интересах обеспечения организации совместной, коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели. Р. Л. Кричевский пишет: «Лидерство может быть рассмотрено как преимущественно психологический по своей природе феномен, стихийно возникающий и развертывающийся в системе неформальных (неофициальных) отношений людей и вместе с тем выступающий средством организации отношений этого типа, управления ими. Основу лидерства (прежде всего в малой группе) составляет процесс межличностного влияния, разворачивающийся между лидером (наиболее активный, влиятельный член группы) и последователями (остальные члены группы, или ведомые), в котором иницирующей групповые действия стороной выступает лидер» [4, с. 22]. С точки зрения Р. С. Немова, «Лидер – член группы, чей авторитет, власть и полномочия безоговорочно признаются остальными членами малой группы, готовыми следовать за ним» [5, с. 664]. А. М. Столяренко считает, что современные лидеры – это «наиболее активные, с харизматическими признаками личности, инициативно собирающие единомышленников, становящиеся центрами психологического притяжения других» [8, с. 212–213].

Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко [9] и О. В. Фомичева [10] считают, что лидер должен уметь производить объективный анализ обстановки, позволяющий формировать ли-

нию поведения, программу действий и принимать обоснованные решения. Это позволит своевременно начать мобилизацию сил и средств. Обеспечив полную или мажоритарную поддержку группы, лидер может организовать процесс реализации принятых решений по плану, который должен предусматривать: 1) подбор и расстановку исполнителей; 2) доведение до них решений; 3) уточнение и адаптацию решений применительно к месту исполнения; 4) создание внешних и внутренних условий исполнения; 5) координацию деятельности исполнителей; 6) подведение итогов и анализ результатов.

На основе вышеизложенного можем констатировать:

1. Лидер – это активно-креативная и неординарная личность в группе, обладающая специфическими характеристиками: харизмой; наивысшим статусом в группе; неоспоримым и неопровержимым авторитетом; ведущим влиянием в группе; исключительной ролью при организации деятельности группы и принятии решений; регулированием взаимоотношений в группе; способностью объединять людей для достижения групповой цели.

2. Непременное свойство лидера – это наличие хотя бы одного последователя. Лидерская роль состоит в умении увлечь и повести за собой членов группы, организовать существование тесных коммуникативных и деловых связей, обеспечивающих эффективное решение конкретных задач в интересах достижения групповой цели.

3. При рассмотрении данного феномена следует руководствоваться следующими характеристиками признаков лидерства:

а) лидерство – это набор качеств, которыми обладает индивид, наличие которых может позволить ему оказывать ведущее влияние на других лиц;

б) лидерство – это результат действий лидера, которые максимально соответствуют ситуации;

в) лидерство – это результат поведения, одобряемого и принимаемого окружением;

г) лидерство – это всегда «вопрос степени, силы влияния, зависящей от соотношения личных качеств авторитетной личности с качествами тех, на кого она пытается оказать влияние, и с ситуацией, в которой находится данная группа»;

д) лидерство – это отражение уровня раз-

вития группы, выдвигающей лидера, соответствующего ее уровню развития и интересам, способного выполнить значимые для нее задачи.

4. Роль современного лидера заключается в: а) формировании новых групп; б) реализации взглядов и позиций своих сторонников в согласованную программу действий; в) сплочении группы и поддержании ее сплоченности; г) руководстве движением группы в согласованном с группой направлении.

5. Эффект групповой деятельности будет выше, если формальный и неформальный лидер совпадут в одном человеке, что позволяет утверждать, что лидерство есть элемент межличностного, межгруппового общения, оказывающий существенное влияние на отношения внутри группы, на результаты совместной деятельности и требующий пристального внимания и изучения.

Военный исследователь А. В. Вальков [2] утверждает, что служебно-боевая деятельность военнослужащего требует наличия комплекса определенных качеств, которые, образуя профессиональную структуру его личности, являются в то же время основой лидерства в коллективе. К важнейшим из них он относит высокий интеллект, целеустремленность, способность к психоанализу и рефлексии, стрессоустойчивость, эмоциональную уравновешенность, способность управлять собой, эмпатичность, организаторскую проициательность, требовательность, профессионализм, коммуникабельность и др.

О. И. Скрыпников [7] приводит следующий набор качеств как основы авторитета лидера-командира: «активность в общественной жизни подразделения; профессиональная подготовленность, глубокое знание военного дела, хорошая военно-техническая подготовка; любовь к своей профессии, ответственное и творческое отношение к делу; нравственная чистота, честность, правдивость, трудолюбие, скромность, достойное поведение в быту, в семье; организаторские способности, деловитость, практическая сметка, умение своевременно заметить и поддержать все новое, передовое; дисциплинированность, исполнительность, целеустремленность, инициативность, выдержка, самообладание, настойчивость, смелость, умение переносить тяготы и лишения воинской службы; тактичность, высокая требовательность в сочетании с заботой, справедливостью и уважением

Ступени лидерского роста

Ступень	Краткая характеристика
Внутреннее лидерство	Диагностирование лидерских задатков. Определение наличия предпосылок для возникновения и развития лидерства. Требования: умение руководить собой, мотивировать и настраивать себя на работу, брать ответственность за свои поступки и держать ситуацию под контролем.
Ситуативное, или контекстуальное, лидерство (микролидерство)	Проявляется, когда человек берет на себя роль лидера в зависимости от сложившейся ситуации и в конкретном контексте. На нём временная ответственность за происходящее. Чаще всего такие лидеры мотивируются необходимостью, а не возможностью. Когда же актуальность ситуации спадает, человек снимает с себя лидерскую роль и возвращается к повседневным занятиям.
Командное, или тактическое, лидерство (макролидерство)	Лидер постоянно руководит своей командой. Является её вдохновителем. Берет инициативу в свои руки на протяжении большого промежутка времени. Отвечает за свою команду и её членов. Ставит тактические цели и стремится к их достижению.
Системное, или стратегическое, лидерство (металидерство)	Лидер руководит всей системой в целом. Это лидер лидеров. То есть он руководит руководителями-лидерами. Ставит стратегические цели, формирует видение компании, определяет далеко идущие планы и перспективы развития. Он даже не мотивирует, он вдохновляет.

личного достоинства человека; отсутствие мнительности, раздражительности, вспыльчивости и высокомерия; педагогическое мышление и педагогическое мастерство».

А. Н. Ашихмин [1] выделил и проследил динамику развития следующих профессиональных лидерских качеств курсантов: «исполнительность, способность к межличностной коммуникации, ... взаимопомощь, уверенность в своих силах, инициатива, упорство, настойчивость в решении поставленных задач, решительность, желание управлять сокурсниками и вести их за собой, чувство ответственности за порученное дело, честность, справедливость, смелость».

На основании анализа научной литературы в структуру лидерских качеств воина-контрактника следует включить: наблюдательность, решительность, настойчивость, практичность, инициативность, организованность, самостоятельность, самоконтроль, эмпатию, эмоциональную стабильность, коммуникабельность, гибкость в освоении новых ролей, подготовленность для деятельности в военно-профессиональной сфере.

Как определить степень готовности личности к роли лидера? Анализ работ Б. Д. Парыгина, Р. Л. Кричевского, И. П. Подласого, А. В. Валькова, Л. Д. Столяренко и В. Е. Столяренко, О. В. Фомичевой и др. позволяет выделить следующие условия:

- наличие и признание другими людьми качеств превосходства (внушение веры в своего лидера, признание доминирующего влияния на членов группы);

- умение проявлять инициативу в делах группы, в межличностных отношениях;

- способность направлять внимание и развивать интерес членов группы к общегрупповой цели и соответствующим ей задачам;

- умение организовать доверительную коммуникацию со своими сторонниками;

- умение претворять идеи, взгляды и предложения членов группы в согласованную программу действий;

- готовность вести членов группы в том направлении, куда они сами желают идти;

- способность поддержания единства и сплоченности в группе.

Алгоритм деятельности лидера условно можно свести к следующей последовательности [9]:

1. Объективный и обстоятельный анализ реальной действительности и формулировка беспристрастных выводов.

2. Определение линии поведения на основе полученных выводов, разработка программы действий и принятие решения.

3. Организация и мобилизация сил и средств, обеспечение поддержки членов группы в интересах реализации принятых решений, что предусматривает:

- подбор и расстановку исполнителей;
- доведение до них решений;
- уточнение и адаптацию решений применительно к месту исполнения;
- создание внешних и внутренних условий исполнения;
- координацию деятельности исполнителей;
- подведение итогов и анализ результатов.

Е. С. Кузьмина, Л. И. Уманский, Б. Д. Парыгин, Р. Л. Кричевский, А. В. Петровский и др. утверждают: человек не рождается лидером, он им становится в процессе деятельности, самообучения, самовоспитания и саморазвития. Современные исследователи доказали, что лидерским потенциалом обладает каждый индивид. Проблема заключается в том, как и каким путем его можно сформировать и развить. По мнению А. В. Валькова [2], О. В. Фомичевой [10] и др., в зависимости от компетенций и масштабов лидерства развитие лидера происходит в течение нескольких ступеней лидерского роста (таблица).

А. Н. Ашихмин [1], О. И. Скрышников [7], О. В. Фомичева [10] и др. утверждают, что формирование лидера, развитие лидерских качеств возможно на основе соответствующей педагогической модели, при создании соответствующих педагогических условий и наличии целевой программы.

Анализ трудов отечественных и зарубежных ученых позволяет резюмировать, что лидерство формируется и развивается, – это обуславливает возможность формирования готовности воинов-контрактников к лидерской деятельности. Результат этого процесса – развитие внутренней – психологической – организации личности, в единстве проявляющееся в персональной организаторской и коммуникативной готовности к внешнему управлению общением и деятельностью подчиненных.

Рассмотрим, как обеспечивается формирование лидерских качеств воинов-контрактников в сфере их воинского воспитания.

Содержание воспитания воинов-контрактников составляет совокупность основных видов и направлений воспитания: *государственно-патриотического* (формирование и развитие качеств подлинного гражданина-патриота России), *воинского* (духовное и физическое развитие в целях подготовки к вооруженной защите Отечества), *нравственного*

(формирование высоких духовно-нравственных черт и качеств), *правового* (формирование устойчивых правовых представлений, убеждений и чувств, привитие высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правомерного поведения), *экономического* (формирование экономических знаний, навыков, умений и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей), *эстетического* (разностороннее развитие эмоционально-чувственной сферы духовного мира), *физического* (укрепление здоровья, формирование морально-волевых, боевых и психологических качеств, необходимых для выполнения боевых задач) и *экологического* (формирование экологического мышления, необходимых взглядов на природу, роль и место человека в обеспечении охраны окружающей среды).

По мнению О. Н. Ефремова, И. А. Алехина, А. С. Калюжного, И. С. Лепешинского и др., процесс воспитания воинов-контрактников включает следующие *первостепенные факторы*: 1) определение места, роли, научных и организационных основ воспитания, целеполагание; 2) оптимальный выбор и использование методов, форм, средств и приемов; 3) изучение и учет индивидуальных и групповых особенностей; 4) согласованную военно-педагогическую деятельность органов военного управления, государственных и административных органов.

Базируясь на научных работах А. Н. Ашихмина [1], А. В. Валькова [2], П. С. Демина [по 10], А. С. Калюжного [2], О. И. Скрышникова [7], О. В. Фомичевой [10] и др., в интересах формирования готовности воинов-контрактников к лидерской деятельности средствами воинского воспитания целесообразно осуществлять работу в *следующих направлениях*:

1. *Формирование и развитие высоких военно-профессиональных качеств* (навыки и умения в применении оружия и боевой техники, решительность, умение мгновенно переходить к действию; умение управлять подчиненными, воспитывать их; быть готовым принять на себя ответственность за последствия отданных приказов; высокое самообладание и оправданный риск; практический тип мышления, воля и упорство в достижении поставленных целей). Это достигается путем: а) выделения профессионального роста в приоритетные направления воспитательной работы; б) мобилизации воинов-кон-

трактников на совершенствование боевого мастерства в целях обеспечения боеготовности частей и соединений.

2. *Целенаправленное государственно-патриотическое воспитание*, предполагающее привитие чувства гордости за Россию и ее Вооруженные Силы. Это достигается путем постоянного изучения отечественной истории и боевых традиций российского народа и его армии, формированием «флотского духа», вовлечением моряков в массовые мероприятия военно-патриотического характера, проводимые местными органами власти и общественными организациями.

3. *Формирование и развитие положительной мотивации к военной службе по контракту*. Этого можно добиться путем создания соответствующих условий службы, особенно в социально-бытовом плане.

4. *Усиление правового обучения и воспитания* с целью формирования у воинов-контрактников уважения к закону, стремления неукоснительно и четко выполнять его требования.

Воспитание воинов-контрактников строится на основе определенных закономерностей, как устойчивых, повторяющихся и существенных связей в воспитательном процессе, реализация которых позволяет добиваться эффективных результатов в развитии и формировании личности военнослужащего.

Закономерности воспитания выступают как основополагающие требования, на основе которых необходимо осуществлять воспитательную работу. Ориентируясь на теорию и практику воспитательной деятельности, сущность структурно-логических связей и отношений, свойственных процессу воспитания, можно выделить следующие *закономерности*:

а) соответствие целей и задач процесса воспитания требованиям, которые предъявляются к деятельности и личности современного воина-контрактника;

б) соответствие методов, средств и приемов воспитательного воздействия целям и задачам процесса воспитания, тем условиям, в которых находится военнослужащий в данный момент своей жизни;

в) соответствие воспитательного взаимодействия, влияния и воздействия индивидуальным и социально-психологическим (коллективным, групповым, возрастным, половым, профессиональным) особенностям мо-

ряков, уровню сплоченности воинского коллектива части (корабля);

г) соответствие педагогического влияния командира, офицера-воспитателя их личному примеру в следовании нормам и правилам высоковоспитанного, профессионально-этического поведения, культурного развития, соблюдения принципа единства слова и дела;

д) соответствие конечного результата воспитания целям и задачам, решаемым в воспитательном процессе, уровню принятия воинами тех ценностей, на которых базируется воспитательная деятельность.

Как указывают И. А. Алехин, О. Н. Ефремов, Э. Э. Кугно, А. В. Митрахович, А. Н. Томилин и др., знание принципов и умелое их использование позволяют командиру, офицеру-воспитателю найти правильный подход к своим подчиненным, творчески решать педагогические задачи, оптимально строить процесс воспитания, а также управлять им, диагностировать и прогнозировать результаты его воздействий.

А. С. Калюжный [3] предлагает следующий *алгоритм организации и осуществления воспитательной работы с военнослужащими-контрактниками*:

1. Установление перечня ПВК воинов-контрактников.

2. Диагностика (изучение) и оценка уровня сформированности ПВК и социально-психологических особенностей личностной сферы подчиненных.

3. Выбор наиболее целесообразных для данной категории военнослужащих форм и методов воспитания.

4. Построение системы и планирование воспитательной работы.

5. Проведение воспитательной работы с контрактниками.

6. Оценка эффективности проводимой воспитательной работы.

Практика воспитательной работы свидетельствует, что наиболее действенными формами работы с данной категорией военнослужащих являются беседы (групповые и индивидуальные), вечера вопросов и ответов, тематические вечера, встречи с участниками боевых действий (ветеранами Великой Отечественной войны, вооруженных конфликтов, контртеррористических операций), викторины, конкурсы, диспуты, просмотры и обсуждения кинофильмов, читательские конференции и др.

Таким образом, на основе вышеизложенного можно утверждать, что существующая система воспитания военнослужащих ВМФ позволяет в условиях воинской службы организовать формирование личностной готов-

ности воинов-контрактников к лидерской деятельности, но не выделяет эту цель воспитания военнослужащих в качестве приоритетной и не располагает технологиями, ориентированными на ее достижение.

Л и т е р а т у р а

1. Ашихмин А. Н. Развитие профессиональных лидерских качеств у курсантов вузов МВД России средствами физической подготовки и спорта : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – СПб.: СПбГУ, 2006.
2. Вальков А. В. Развитие лидерских качеств офицера внутренних войск в образовательном процессе военного вуза // Молодой ученый. – 2012. – №8. – С. 312–315.
3. Калюжный А. С. Военная психология и педагогика в профессиональной деятельности офицера Военно-морского флота : учеб. пособие. – Н. Новгород : НГТУ, 2004.
4. Кричевский Р. Л. Психология лидерства: учеб. пос. – М.: Статут, 2007.
5. Немов Р. С. Психология: Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений : в 3 кн. – 4-е изд. – М.: ВЛАДОС, 2003. – Кн. 1. Общие основы психологии ; Кн. 2. Психология образования.
6. Парыгин Б. Д. Руководство и лидерство. – Л.: ЛГПИ, 1973.
7. Скрыпников О. И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Саратов: СГУ им. Н. Г. Чернышевского, 1999.
8. Столяренко А. М. Общая педагогика : учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2006.
9. Столяренко Л. Д., Столяренко В. Е. Психология и педагогика для технических вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 2004.
10. Фомичева О. В. Формирование профессиональной готовности будущих офицеров запаса к лидерской деятельности в гражданском морском вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Великий Новгород, 2013.

