

**А.В. Морозов,
Е.Ю. Небродовская-Мазур,
И.П. Матвеева¹**

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РОЛЕВОЕ ПОВЕДЕНИЕ СЕРЖАНТОВ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

Morozov A., Nebrodovskaya-Mazur Elena Y., Matveeva I.

Influence of socio-psychological determinants on the professional role behavior of sergeants undergoing military service under contract

В статье приводятся особенности профессионально-ролевого поведения сержантов-контрактников, раскрываются основные аспекты, влияющие на эффективность деятельности и психологические условия, способствующие совершенствованию профессиональной деятельности данной категории военнослужащих. Подчеркивается, что профессиональное выполнение роли зависит от понимания специфики роли, потребностей, мотивации, направленности, самооценки и сознания, адаптивности личности, коммуникативных навыков и др.

Ключевые слова: профессиональная роль, социальная роль, профессионально-ролевое поведение, сержанты, мотивация, направленность.

Контактные данные: 125130, г. Москва, ул. Нарвская, д. 15 «А», стр. 1, тел.: 8-917-51-91-591, e-mail: doc_morozov@mail.ru

The article presents the features of professional role behavior of contract sergeants, reveals the main aspects that affect the effectiveness of activities and psychological conditions that contribute to the improvement of professional activities of this category of military personnel. It is emphasized that the professional performance of the role depends on the understanding of the specifics of the role, needs, motivation, orientation, self-esteem and consciousness, adaptability of the individual, communication skills, etc.

Key words: professional role, social role, professional role behavior, sergeants, motivation, orientation.

Contact information: 125130, Moscow, st. Narvskaya, 15 "A", bldg. 1, Tel.: 8-917-51-91-591, e-mail: doc_morozov@mail.ru

Сержантский состав в армии – это важное звено, обеспечивающее должный уровень морально-психологического состояния и боеготовности воинского соединения. Спектр задач, решаемых младшими командирами в условиях служебной деятельности широк и разнообразен. Их труд в современной армии характеризуется необходимостью выполнения профессиональных обязанностей на высоком уровне, что включает в себя не только умственное и творческое содержание, но и обусловлен высокой информационной насыщенностью, зачастую связанной с экстремальностью внешних условий, рабочих ситуаций и другими особенностями, предъявляющими высокие требования к состоянию

¹Морозов Александр Владимирович, доктор педагогических наук, профессор. Главный научный сотрудник НИЦ-2, ФКУ «Научно-исследовательский институт ФСИН России».

Небродовская-Мазур Елена Юрьевна, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии. Институт мировых цивилизаций.

Матвеева Инна Петровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры психологии. Институт мировых цивилизаций, Москва.

A. Morozov, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor. Chief Researcher, NIC-2, FKSU "Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia".

E. Nebrodovskaya-Mazur, PhD in Psychology, Head of the Department of Psychology. Institute of World Civilizations.

I. Matveeva, PhD in Social Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology. Institute of World Civilizations, Moscow.

психологической сферы сержанта-контрактника.

Коллективный характер службы и работа с военной техникой предопределяет непосредственное участие в управлении достаточно большим (до 10 человек и более) коллективом, различающимся функциональным назначением, но представляющим органически единый управленческий комплекс.

Отделения, находящиеся под непосредственным командованием сержанта-контрактника, являются составным элементом большого комплекса соединения. Отметим, что в настоящее время комплектование сержантских должностей военнослужащими по контракту в большей степени осуществляется в частях высокой боевой готовности (воздушно-десантные соединения, сухопутные войска, пограничные войска). Перечисленные войска относятся к высококомобильным войскам быстрого реагирования.

Многокомпонентность предмета нашего исследования определяет необходимость применения в качестве теоретического основания для настоящего исследования трехмерный подход к рассмотрению проблемы психологических условий совершенствования профессионально-ролевого поведения: личностный, социальный и деятельный.

Личностный аспект в исследовании психологических условий совершенствования профессионального поведения в процессе выполнения ролевых обязанностей выражается в учете качеств личности и его подготовки к этой деятельности, что позволяет правильно оценить влияние психологических процессов, состояний и свойств субъекта на качество и результативность его профессионально-ролевого поведения [3].

Деятельный аспект обеспечивает раскрытие специфики профессионально-ролевого поведения в процессе выполнения служебных обязанностей, как определенной психологической динамики, приводящей к количественным и качественным результатам.

Социальный аспект позволяет правильно оценить развертывание в процессе профессионально-ролевого поведения отношений, интересов, потребностей, мотивов, направленности поведения, взаимоотношения с военнослужащими соединения и другими лицами, включенными в систему управления.

Спектр ролевых предписаний, предъявляемых сержантам, как младшим командирам разнообразен. Служебная деятельность сержантов-контрактников заключается в командовании подчиненными, в работе с людьми и относится к специальностям типа «человек-человек», «человек-техника». Специфика специальностей такого типа, по мнению Е.А. Климова, «состоит в том, что они имеют как бы сдвоенный предмет труда. С одной стороны, главное их содержание составляет взаимодействие между людьми, но с другой стороны, профессии этого типа требуют от человека специальных знаний, умений и навыков в какой-либо области производства, науки, техники и т.д.» [1, с. 56].

Значимость сержантского состава и повышение его профессиональных характеристик при выполнении широкого спектра задач имеет прямую зависимость с повышением качества армейского механизма.

Сержанты в своей деятельности выполняют четыре основные, ведущие функции:

- *командно-организаторскую*, состоящую в повседневном руководстве подчиненными в ходе боевой учебы, службы и воинского быта;
- *военно-специальную*, заключающуюся в выполнении учебно-боевых задач;
- *методическую*, выражающуюся в решении задач формирования у воинов основ воинского мастерства, строевой выправки и физической выносливости;
- *воспитательную*, представляющую собой педагогически мотивированные действия и поступки с целью познания подчиненных, установления взаимопонимания с ними, регуляции их взаимоотношений и оказания воспитывающего воздействия на воинов [7].

Следует заметить, что в зависимости от специфики части и служебной необходимости сержантский состав выполняет гораздо более широкий круг задач. Эти задачи могут выступать в форме письменных предписаний – требований инструкций, наставлений,

приказов и других регламентирующих служебную деятельность документов или в устной форме – в виде приказаний и распоряжении старших начальников, в качестве традиционно функционирующих в коллективе и передаваемых от одного «поколения» сержантов к другому, норм, правил поведения, представлений о «роли младшего командира» и т.д.

Таким образом, деятельность сержанта, как младшего командира соединения направлена на поддержание порядка, обучение солдат отделения профессиональным умениям, что является основой главного назначения военных частей – поддержание боевой готовности и обеспечение выполнения поставленных задач в различных условиях и любой обстановке.

Широкий спектр профессиональных обязанностей сержанта носит специфический характер и находится в большой зависимости от психических особенностей личности сержанта и выполняемого спектра военных задач, обусловленных спецификой соединения.

Выполнение функциональных задач с точки зрения военной и военно-инженерной психологии обуславливает собой своеобразный вид профессионально-ролевого поведения, которая предъявляет особые требования к качеству деятельности военнослужащего, ее информационному обеспечению и режиму осуществления, среде его обитания, а также к обучаемости, психологической устойчивости и работоспособности военнослужащих данной категории.

Готовность сержантов к принятию роли (интериоризация) защитника Отечества и степень желания связать свою жизнь с Вооруженными Силами и готовность к совершенствованию воинского мастерства являются основными условиями достижения высокого профессионализма.

В аспекте обозначенной нами проблемы исследования социально-психологических детерминант (т.е. сущности, которые определяют природу поведения), в частности профессионально-ролевого поведения сержантов, проходящих военную службу по контракту, мы будем ссылаться на работы ученых, изучающих психологические условия совершенствования профессиональной деятельности, что считаем корректным.

При решении задачи определения психологических условий совершенствования профессионально-ролевого поведения, мы будем опираться на сформулированные Э.П. Утликотом понятия «психологическая задача» и «непсихологическая задача». Психологическая задача отражает определенное воздействие на людей в целях изменения их поведения, отношения друг к другу и службе и включает:

- выявление и оценку психологических основ, необходимых для решения задачи в идеале;
- определение каких именно психологических условий и факторов реально недостает для ее решения;
- создание необходимых психологических условий;
- осуществление компенсационных мероприятий, позволяющих решать задачу в то время, пока этих условий нет (решение «непсихологических задач», по его мнению, заключается в создании благоприятных непсихологических условий – материальных, финансовых, организационных и других – в жизни и деятельности военнослужащих, влияющих на эффективность решения психологических задач) [10].

В основу разработки психологических условий совершенствования профессионально-ролевого поведения была положена общепсихологическая теория деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.) и акмеологическая концепция целостного развития личности в зрелом возрасте (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, А.В. Морозов и др.).

Исследование психологических условий эффективной профессиональной деятельности опираются на ряд теоретических концепций: общепсихологическая (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), концепция «образующих» деятельность (Б.Ф. Ломов), системогенетическая (В.Д. Шадриков), обобщенные психологические концепции (М.С.

Коган, Г.В. Суходольский), структурно-функциональная (В.П. Зинченко), социокультурная (Л.С. Выготский, М.М. Бахтин), социотехническая (О.И. Генисаретский, В.Л. Дубровский, Э.Г. Юдин), профессиографическая (В.Я. Дымерский, Е.А. Климов, К.К. Платонов).

Сама по себе социальная роль не определяет поведение человека в деталях. Многое зависит от понимания своей роли и ролей других участников общения, от отношения самого человека и его окружения к данной роли, от сложившихся традиций. Каждый человек вносит в исполнение роли свою неповторимость [6].

Исполнение социальных ролей, будучи формально стереотипным, предполагает, персональную, субъективную окраску, которая проявляется в стилях ролевого поведения, уровне активности исполнения, что в свою очередь зависит и от индивидуально-личностных особенностей субъекта, и от того, насколько глубоко воспринимается им данная роль социальная.

Принятие индивидами той или иной социальной роли, зависит от множества условий, в числе которых решающее значение имеет соответствие роли социальной потребностям и интересам личности в саморазвитии и самореализации [9].

Качество выполнения человеком той или иной социальной роли во многом обусловлено тем, в какой степени данная роль им принимается и усваивается, иначе говоря, интернализуется [6]. Как отмечает И.С. Кон, «интернализованная роль - это внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям [2, с. 86]».

Жесткая регламентация деятельности, постоянное нахождение в коллективе на протяжении длительного времени является источником повышенной психической напряженности. Это порождает и особые ролевые взаимоотношения в соединении. Ролевые отношения в группе могут базироваться на основе проявления как нравственных, так и деловых качеств. Их доминирование будет определяться сложностью задач, стоящих перед группой.

В работах военных психологов изучены психологические условия, оказывающие влияние на совершенствование деятельности:

- информационная структура деятельности (И.Б. Лебедев, Ю.Г. Сулимов);
- психологические особенности и факторы деятельности (П.Е. Ельчанинов, И.Т. Андреев);
- эргономические условия деятельности (Г.В. Гнездилов, Ю.Г. Сулимов);
- усиление влияния руководства в наиболее критические периоды активности военнослужащего в процессе деятельности (И.Т. Андреев);
- качественные изменения системы профессионального и психологического мастерства и психолого-подготовленности руководителей (П.А. Корчемный, В.П. Лазарев, Ю.В. Полевой, И.В. Сыромятников, В.А. Фролов);
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективах, оптимизацией межличностных взаимоотношений (А.В. Морозов, А.П. Скрипников, В.А. Смирнов, В.В. Федоров);
- развитие профессиональной направленности (И.Т. Андреев, Л.Ф. Железняк);
- повышение мотивации, актуализация профессиональных мотивов (Ю.А. Елбаев, В.Н. Селезнев, Н.С. Стегний);
- поддержание положительных эмоциональных состояний у военнослужащих (П.Е. Ельчанинов, Н.В. Корниенко, В.П. Лазарев);
- целенаправленная работа военнослужащего по повышению самоконтроля за внешними проявлениями эмоций и формировании специальных навыков их преодоления (В.Л. Марищук), самоизучению и самоуправлению своей личностью (В.Ф. Перевалов), выработке адекватной самооценки личности и профессиональное самоопределение (А.В.

Мощенко);

- углубление и приобретение знаний; развитие и учет профессионально важных качеств (В.В. Бурега, В.Н. Дружинин, Ю.А. Елбаев, В.Л. Марищук);
- психологической и физической подготовленности (И.Т. Андреев, В.Ф. Власов, Л.М. Королев, Н.В. Корниенко, С.В. Лазарев, Е.С. Лахманский, А.Ю. Федотов);
- повышение психологической готовности к взаимодействию в нестандартных ситуациях (А.В. Мощенко, В.А. Смирнов);
- овладение руководителем оптимальным стилем деятельности (О.Я. Безушко, А.Б. Липницкий, В.А. Смирнов).

Таким образом, обобщая позиции, изложенные в исследованиях военных и гражданских психологов, мы отмечаем, что разработанные исследователями психологические условия совершенствования деятельности специалиста в любой сфере труда обязательно отражаются на познавательной, эмоционально-волевой, мотивационной и поведенческой сферах личности. Кроме этого, внешние условия осуществления деятельности имеют важное значение для ее совершенствования. Как указывает Э.П. Утлик, происходящие в процессе совершенствования деятельности изменения в области психологической активности специалиста, проистекающие под действием психологических условий, обеспечивают субъективные предпосылки для развития субъекта в деятельности и непосредственным образом обеспечивают достижение нового качественного уровня выполнения профессиональной деятельности [10].

Описывая условия, влияющие на служебную деятельность, военные психологи отмечают, что на служебную деятельность и ролевое поведение сержантов немалый отпечаток накладывают нормы, отношения, оценки, представления и ценности, сложившиеся в соединении. Высокие результаты в боевой учебе, растущее воинское и методическое мастерство, являются необходимой предпосылкой повышения эффективности текущей деятельности сержантов.

Самосовершенствование, работа сержанта над собой становится возможной потому, что у него развивается способность отражать в своем сознании самого себя, отдавать отчет в своих поступках, предвидеть результаты действий и деятельности в целом. Вследствие этого у него формируется «Я – образ» – представление о своей сущности, о том, как он выглядит в глазах подчиненных, какое положение занимает в системе межличностных отношений [5]. Отсюда возникает соответствующее отношение к самому себе (удовлетворенность или неудовлетворенность достигнутым) и желание себя изменить. Самопознание и накопление сержантами опыта выполнения служебных обязанностей формирует не только самооценку, но и связанные с нею черты характера. Прежде всего, такие как: уверенность либо самоуверенность, решительность, либо нерешительность и робость, чувство собственного командирского достоинства или отсутствие уважения к самому себе.

Стоит учесть, что служба в Вооруженных Силах РФ относится к видам деятельности по обеспечению национальной безопасности государства. В связи с этим, осознание непосредственной причастности к делу защитника Отечества есть аспект внешнего плана, создающего внутреннюю компенсацию сознательных усилий по овладению профессиональными умениями, навыками и знаниями, подтверждение собственной значимости и профессионализма относительно дальнейшей, активной работой над собой.

Создание благоприятных условий военной службы, хорошие материальные и социально-бытовые условия, общественная значимость военной деятельности являются важными стимулами для повышения активности при выполнении служебных обязанностей и стремлении к собственному развитию в профессии.

Проведенный теоретический анализ изучаемой нами проблемы показал, что профессионально-ролевое поведение характеризуется высокими показателями трудовой деятельности сержантов, проходящих военную службу по контракту. Спектр ролевых

обязанностей, решаемых младшими командирами в условиях служебной деятельности широк и многофункционален. Он содержит командно-организаторскую, военно-специальную и воспитательную функции [4; 7].

При этом служба в современной армии, оснащенной высокотехнологичным оборудованием и техникой, требует от воина высокой интеллектуальной подготовки и психологической зрелости. Таким образом, для профессионального развития сержанта-контрактника в процессе армейской службы, важным условием успешности являются: наличие достаточно высокого исходного уровня развития навыков, умений и волевых качеств, осознание социальной значимости своей служебной деятельности, стремление к освоению профессиональных навыков, их ответственному выполнению. Значимое место в успешности профессионально-ролевого поведения младшего командира занимают его коммуникативные навыки и лидерские качества. В тоже время, как показывают исследования, на профессиональное развитие специалиста большое воздействие имеет его допризывная подготовка, общественная и специальная подготовка будущих командиров в учебных центрах.

Однако, идеальная модель профессионализма личности сержанта-контрактника не всегда соответствует реалиям жизни. Беседы с офицерским составом воинских частей и соединений, военкоматов свидетельствуют, что набор военнослужащих затруднен как демографической нехваткой потенциальных кадров, так и невысокой социальной желательностью службы в армии в целом.

В силу перечисленных обстоятельств на сержантские должности приходят молодые люди со средними показателями интеллектуально-психологического развития. Таким образом, основной задачей, стоящей перед нами в эмпирической части исследования, является необходимость выявления социально-психологических детерминант, влияющих на качество выполнения сержантами-контрактниками профессионально-ролевого поведения.

В ходе эмпирического исследования нами было проведено пилотажное и основное исследование. В рамках пилотажного исследования нами было опрошено 233 военнослужащих. Из них 57 сержантов-контрактников 171 солдат и 5 офицеров, проходящих военную службу в воинском соединении постоянной боевой готовности (г. И-ск). Обследуемый контингент сержантов-контрактников включал представителей 5 военных специальностей: заместитель командира зенитно-ракетного взвода переносных зенитно-ракетных комплексов (14 человек), командир боевой машины десанта (11 человек), командир зенитной установки (10 человек), командир парашютно-десантного отделения (12 человек), командир артиллерийского орудия (10 человек).

По образцу опросника Центра военно-социологических, психологических и правовых исследований Вооруженных Сил РФ с целью изучения привлекательных аспектов службы и соответствия первичных ожиданий реальной армейской жизни нами была составлена анкета для сержантов-контрактников. Для определения профессиональных качеств, необходимых сержанту-контрактнику для успешного обучения и воспитания своих подчиненных, нами был проведен профессиографический опрос.

Испытуемым предлагалось проранжировать психологические качества, необходимые сержантам-контрактникам в работе с личным составом. Было опрошено четыре категории военнослужащих: солдаты по призыву, рядовые контрактники, сержанты по контракту (по 25 человек каждой категории) и офицеры, непосредственные командиры сержантов (5 человек).

В ходе опроса испытуемым предлагалось проранжировать (присвоить место по степени важности: 1-наиболее важное, ..., 18-наименее важное) психологические качества, необходимые сержантам-контрактникам, в работе с личным составом.

Для изучения стиля руководства сержантами-контрактниками вверенного им соединения нами была выбрана методика «Определения стиля руководства коллективом» В.П. Захарова

и А.Л. Журавлева [8]. В опросе принимали участие офицеры, непосредственные начальники сержантов-контрактников и по 3 военнослужащих рядового состава, находящиеся в непосредственном подчинении обследуемого сержанта-контрактника. Всего было опрошено 176 человек.

В ходе пилотажной части исследования выявлено, что важной детерминантой профессионально-ролевого поведения сержанта-контрактника являются профессиональная направленность, обусловленная ценностными ориентациями. В качестве наиболее значимых стимулов военной службы являются заинтересованность в хорошем денежном обеспечении и связанная с ним возможность материальной и социальной независимости. Также важным критерием является хорошие коммуникативные навыки сержанта-контрактника, при общении с сослуживцами и командирами. Зачастую неумение наладить контакт приводит к снижению профессиональных показателей сержанта-контрактника, как руководителя и соединения в целом. Исследование показало, что зачастую неудовлетворенность условиями досуга, отдыха, и жилищными условиями влияет на мотивационный компонент и заинтересованность в службе и как следствие на качество выполнения ролевых предписаний. Поэтому хорошая адаптация, как свойство личности является важным условием прохождения военной службы по контракту.

Основная часть эмпирического исследования была проведена на базе воинского соединения постоянной боевой готовности (г. Н-ск) – опрошено 120 человек и центра подготовки сержантов (г. Р-ск) – опрошено 120 человек.

В ходе основного этапа эмпирического исследования нами были выбраны следующие методики: диагностика личности на мотивацию к успеху и избеганию неудач (Т. Элерс); многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г.Маклаков, С.В. Чермянин); методика измерения уровня самооценки (С.А.Будасси); методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич); методика «Доминирующий тип межличностного общения» (А.В. Морозов) [5].

В ходе эмпирического исследования нами был проведен сравнительный анализ профессиональных характеристик сержантов-контрактников двухсоединений: воинского соединения постоянной боевой готовности в г. Н-ск и учебном соединении в г. Р-ск, в результате чего был выявлен ряд отличий. Так, рассматривая социально-демографический портрет опрошенных сержантов, выявлено ряд общих характеристик. Сержанты, поступившие на военную службу по контракту, в подавляющем большинстве имеют средне-специальное образование – 134 человека (что составляет 56% от опрошенных в г. Н-ск и г. Р-ск). При этом, данный показатель характерен для двух мест дислокации военнослужащих, хотя в Р-ске процент пришедших в ряды Вооруженных Сил сразу со школьной скамьи несколько выше – 48 человек (что составляет 40% от опрошенных в г. Р-ск), чем в Н-ске – (34 человека (что составляет 28% от опрошенных в г. Н-ск)

Мотивация играет важную роль в достижении сержантом-контрактником высоких профессиональных успехов. В аспекте профессионально-ролевого поведения мотивация выражает степень стремления личности в достижении высоких результатов и мастерства в деятельности, проявляющиеся в выборе заданий и стремлении их выполнить. Наше исследование показало, что подавляющее большинство – 192 человека (что составляет 80% от опрошенных в г. Н-ск и г. Р-ск) имеют среднюю или умеренно высокую мотивацию к успеху, что, в свою очередь, свидетельствует о выраженности лидерских качеств: уверенность в себе, смелость и честолюбие. Данная особенность характерна для сержантов двух соединений, однако сержанты, проходящие службу в г. Р-ск наиболее мотивированны на успех – 106 человек со средним, умеренным и очень высоким уровнем мотивации к успеху (что составляет 88% от опрошенных г. Р-ск), чем военнослужащие Н-ска – 88 человек с средним, умеренным и очень высоким уровнем мотивации к успеху (что составляет 72% от опрошенных в г. Н-ске). В тоже время, у 46 человек (что составляет 19% от опрошенных в г. Н-ске и г. Р-ске) отмечается низкий уровень мотивации к успеху, что свидетельствует о

несформированности профессиональных навыков и умений, низком развитии волевых качеств, безразличии к профессиональной деятельности соединения, невнимании к критике, инфантилизме.

Рассматривая сегмент морально-нравственной адаптивности, мы принимаем во внимание, что моральный облик современного военнослужащего, в частности, сержанта-контрактника – это сложная социально-психологическая характеристика, выполняющая функцию оценки окружающего мира, а также самооценки, совести, ориентации на общественные нормы поведения. Это сущность нравственной культуры сержанта-контрактника и в личностном плане характеризует степень освоения материальных, духовных, социально-политических ценностей и их воплощения в повседневной практике. По итогам проведенного исследования большинство сержантов имеют средний или высокий уровень развития морально-нравственных качеств. Однако, почти каждый третий сержант не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения. При этом половина из них – это сержанты, прослужившие менее 2 лет. Отметим, что наибольшее число сержантов, проходящих службу по контракту с низкой морально-нравственной нормативностью, проходят службу в военном соединении (48 человек (что составляет 40% от общего количества опрошенных в г. Н-ск). Среди опрошенных в г. Р-ск данный показатель ниже – 32 человека (что составляет 27% от общего количества опрошенных в г. Р-ске)

Около 162 сержантов (что составляет 68% от опрошенных в г. Н-ск и г. Р-ск) имеют хорошие коммуникативные навыки, однако почти каждый третий – 78 человек (что составляет 33% от опрошенных в г. Н-ск и г. Р-ск), большинство из которых молодые сержанты и прослужившие по контракту более 3 лет, испытывают трудности при построении контактов с окружающими, и, как следствие, могут проявлять признаки агрессивности или повышенной конфликтности.

В тоже время, существует различие между сержантами двух соединений. Так, большее количество служащих сержантов в Н-ске имеют низкий уровень коммуникативного потенциала по сравнению с респондентами, опрошенными в школе сержантов г. Р-ск (50 человек в г. Н-ске, что составляет 42% от опрошенных в г. Н-ск; 28 человек в г. Р-ске, что составляет 23% от опрошенных в г. Р-ск).

Важным механизмом, оказывающим значительное влияние на профессионализм личности, оценку себя, своих возможностей и качеств среди других людей является самооценка. От самооценки зависит взаимодействие сержанта с сослуживцами, солдатами и командирами. Самооценка определяет критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Данные нашего исследования показывают, что только 10% опрошенных в г. Н-ске и г. Р-ске без переоценки, и излишней критичности к себе, оценивают свое общение, поведение и деятельность, в то время как у подавляющего большинства сержантов-контрактников наблюдается завышенная самооценка, что свидетельствует о склонности идеализировать свой образ, свои возможности, ценности для окружающих, для общего дела. Они склонны к игнорированию неудач ради сохранения привычной высокой оценки самого себя, своих поступков и дел. Тем не менее, отметим, что высокая самооценка может быть пластична, и меняться: увеличиваться при успехе и снижаться при неудаче. Отметим, что среди всех категорий сержантов-контрактников наблюдается идеализация своих поступков, как следствие завышенной самооценки. Данная особенность свойственна для сержантов обоих соединений и более выражена среди молодых сержантов, прослуживших не более 2 лет.

Наиболее значимые жизненные цели у большинства сержантов делятся на две группы: ценности здоровья, любви, активной жизни и материального обеспечения. Однако профессионально направленные качества менее значимы для данной категории военных. Наблюдается большая степень значимости исполнительных качеств, чем лидерских.

Основной контингент опрошенных сержантов – 212 человек (что составляет 88% от

опрошенных в г. Н-ске и г. Р-ске) придерживаются диалогического типа общения. Для них характерно равноправие партнеров, установка на собеседника. Преобладание диалогического типа общения среди опрошенных свидетельствует о эмоционально-комфортном климате в соединении, доверии сослуживцев.

В целом, проведенное нами исследование показало, что в первые два года службы сержанты нарабатывают навыки и приобретают необходимые знания и умения руководства коллективом, работы с оборудованием и техникой. В дальнейшем приобретенный опыт совершенствуется и оттачивается мастерство, и как следствие молодые сержанты переходят на более высокие ступени профессионализма.

Список литературы

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Юнити, 2017. – 350 с.
2. Кон И.С. Социология личности. – М.: Книга по Требованию, 2016. – 382 с
3. Матвеева И.П., Морозов А.В. Профессионально-ролевое восприятие молодыми специалистами вызовов современной цифровой образовательной среды // Учёныезаписки ИУО РАО. – 2018.– № 3 (67). – С. 96-99.
4. Морозов А.В. Воспитание как фактор формирования личности и повышения эффективности подготовки военного специалиста // В сборнике: Актуальные проблемы военной педагогики и психологии в системе военных образовательных организаций // Материалы Межведомственной научно-практической конференции. Изд. 2-е, испр. и доп. – СПб.: ВАМТО им. генерала армии А.В. Хрулева, 2020. – С. 206-210.
5. Морозов А.В. Деловая психология. – М.: Академический Проект, 2005. – 1040 с.
6. Морозов А.В. Социальная психология. – М.: Академический Проект, 2013. – 336 с.
7. Морозов А.В., Матвеева И.П. Динамика изменений социально-профессиональной роли младших командиров в условиях реформирования Российских Вооружённых Сил // В сборнике: Социальный мир человека. Вып. 2 // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: социальные миры изменяющейся России» / Под ред. Н.И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2008.– С. 298-299.
8. Морозов А.В., Потёмкин В.К. Профессиональное распознавание и оценка личности. – СПб.: ФНС, 2008. – 429 с.
9. Павленок П.Д. Краткий словарь по социологии. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 253 с.
10. Утлик Э.П. Психология личности (личность в общей и военной психологии). – М.: ВУ, 2016. – 334 с.