ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Морально-психологическое обеспечение караульной и внутренней служб (боевого дежурства) в роте

ОГЛАВЛЕНИЕ

Ведение

Глава I. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРАВОПРЯДКА В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

1.1 Теоретические основы и нравственная сущность воинской дисциплины

1.2 Основные направления, формы и методы деятельности должностных лиц по укреплению воинской дисциплины в подразделении

1.3 Дисциплинарная практика и ее роль в управленческой деятельности офицеров

1.4 Пути совершенствования воспитательной работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

Глава II. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗАМЕСТИТЕЛЯ КОМАНДИРА РОТЫ ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ В УКРЕПЛЕНИИ ПРАВОПОРЯДКА И ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Методика оценки состояния правопорядка и воинской дисциплины в подразделении

2.2 Методика подведения итогов состояния воинской дисциплины в подразделении

Заключение

Список литературы

ВВЕДЕНИЕ

Становление Вооруженных Сил Российской Федерации происходит в непростое время. Российская армия переживает один из сложнейших периодов своей многовековой истории. Идет процесс реформирования частей и соединений, сокращается численность личного состава армии, осуществляется переход на смешанную систему комплектования.

Формирование духовного мира личности защитника Отечества, сплочение воинских коллективов происходит в обстановке политического разномыслия, духовной неопределенности, деформации многих морально-ценностных ориентиров, когда в армию приходит определенная часть антиармейски настроенных новобранцев.

Вместе с тем предпринимаются усилия для того, чтобы в этот сложный период не допускалось снижения боевой выучки войск, чтобы качественное состояние армии находилось на уровне, обеспечивающем высокую боевую готовность и боеспособность Вооруженных Сил. А это предполагает проведение большой и напряженной работы по коренной перестройке сознания личного состава, совершенствованию всей системы воспитания, повышению организованности частей и подразделений, дисциплинированности российских воинов.

На протяжении всей истории военного строительства государственные деятели, военачальники и полководцы России исключительную роль в повышении боевой готовности армии отводили воинской дисциплине. Все они считали, а история это неоднократно подтверждала, что дисциплинированная и организованная армия значительно более боеспособна, чем та, где вопросы воинской дисциплины решались от случая к случаю, поверхностно.

При этом на различных исторических этапах в основе дисциплинированности воинов лежали разные корни и устои, лозунги и понятия, разные нравственные источники.

В дореволюционный период в основу дисциплинированности российских воинов вкладывалось государственного долга защитника Престола и Отечества, святость присяги и духовные начала, что требовало от солдата неукоснительной дисциплинированности и повиновения начальнику.

В советское время особое внимание уделялось сознательной воинской дисциплине. Она должна была в корне отличаться от дисциплины старой армии и строилась на высокой политической сознательности воинов.

В настоящее время Вооруженные Силы России претерпели значительные изменения. Во-первых, отошли в прошлое принципы строительства, характерные для Советских Вооруженных Сил, провозглашена деполитизация, департизация и деидеологизация армии, ликвидированы многие институты и учреждения, которые непосредственно отвечали за вопросы состояния воинской дисциплины. Во-вторых, в корне изменились, принципы и подходы в формировании дисциплинированности военнослужащих и укреплении самой дисциплины Российских Вооруженных Сил. В-третьих, строя новую армию, нельзя в прежнем виде оставлять механизм решения задач дисциплины, когда состояние ее зачастую оценивалось в основном только по количеству совершенных преступлений и происшествий, что вольно или невольно толкало командиров и печальников на их сокрытие.

Изменились и функции Вооруженных Сил. Перед ними встали новые задачи, которых не было в советский период. В частности, это миротворческая деятельность российских войск, а также возможность использования их для решения внутренних задач.

Цели работы: исследовать роль дисциплинарной практики в укреплении правопорядка и воинской дисциплины.

Актуальность рассмотрения данной проблемы. На протяжении всей истории военного строительства государственные деятели, военачальники и полководцы России исключительную роль в повышении боевой готовности армии отводили воинской дисциплине. Все они считали, а история это неоднократно подтверждала, что дисциплинированная и организованная армия значительно более боеспособна, чем та, где вопросы воинской дисциплины решались от случая к случаю, поверхностно. В наше время продолжаются исследования форм и методов поддержания воинской дисциплины и правопорядка в подразделении.

Глава I. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРАВОПОРЯДКА

1.1 Теоретические основы и нравственная сущность воинской дисциплины

Воинская дисциплина является одним из факторов; определяющих боевую готовность и боеспособность частей и подразделений. Не случайно во все времена ее укрепление рассматривалось, как дело первостепенной значимости и важности.

Воинская дисциплина, писал М.И. Драгомиров, "есть совокупность нравственных, физических и умственных навыков, нужных для того, чтобы офицеры и солдаты всех степеней отвечали своему назначению". Он связывал дисциплину с нравственной зрелостью военнослужащего: "Дисциплина заключается в том, чтобы вызвать на свет божий все великое и святое, таящееся в глубине души самого обыкновенного человека". При этом он замечал, что "духовный потенциал военнослужащего может раскрыться в условиях строгого соблюдения дисциплины и через дисциплину".

В чем же должна выражаться дисциплина? На наш взгляд, дисциплина – это определенный порядок поведения людей в процессе их совместного труда. Это обязательное для всех членов любого коллектива подчинение установленному порядку, правилам и нормам поведения в обществе.

Воинская дисциплина, как одна из ее разновидностей, одна из форм общегосударственной дисциплины, включает в себя два начала – объективное (правовое), закрепленное в правовых документах, выражающих требование общества, и субъективное (нравственное) – мотивы, сознательность, внутреннюю культуру, ответственность, инициативу, т.е. все то, что определяет поведение людей.

Иными словами говоря, воинская дисциплина выражается в точном исполнении, как военных, так и общегосударственных законов, в исполнении приказаний начальника, в уважении и доверии к начальникам, в самоуважении, в духе товарищества и в самом корректном отношении к гражданам, отношении, которое не допускало бы ни малейшего упрека с их стороны, которое не заставляло бы смотреть на армию, как на нечто от них обособленное.

Создавая новую Российскую армию и новую дисциплину в ней государство, прежде всего, должно создавать и новые правовые основы, регламент воинскую службу и воинскую дисциплину. Можно утверждать, что сегодня правовые основы строительства и деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации в основном созданы. Приняты и действуют 11 законов и более 100 других нормативно-правовых актов в области обороны. В то же время, как было отмечено на Коллегии МО РФ, предстоит привести правовую базу строительства и деятельности Вооруженных Сил в соответствие с Конституцией и основными положениями новой военной доктрины Российской Федерации, внести уточнения и дополнения в Законы Российской Федерации "Об обороне", "О воинской обязанности и военной службе", "О статусе военнослужащих" и другие, а также принять более 20 новых законов по военным вопросам.

Следует иметь в виду, что дисциплина в реформируемых Вооруженных Силах России должна регулироваться не только правовыми, но и моральными нормами, личным убеждением граждан нашей страны. Для этого нужно, чтобы гражданин, призванный или добровольно поступивший на военную службу, был убежден, что он выполняет свои обязанности в интересах всего общества, в интересах Российского государства. Только в том случае воин будет согласовывать свои поступки и действия с нормами, закрепленными в правовых документах, и только тогда он будет подчиняться этим нормам.

Что подразумевается под дисциплиной в обыденном понимании? Вероятнее всего - это подчинение. А оно возможно лишь тогда, когда интересы воина совпадают с интересами общества. Только в этом случае воин осознает справедливость и необходимость требований документов, регламентирующих его поведении. Конечно, гражданин может выполнять свои обязанности, соблюдать требования дисциплины, повиноваться и не на основе личной убежденности, а по долгу службы, за страх наказания, за вознаграждение и т.д. Однако в таком случае подчинение и дисциплинированность воина не будут основаны на сознании необходимости и справедливости требований дисциплины, они не станут превращаться в повседневную норму поведения воина.

Сознательная дисциплина воина – это дисциплина высшего порядка. Она предполагает и означает добровольность подчинения личности требованиям норм, закрепленных в присяге, уставах, приказах командиров и начальников.

Лидер большевистской партии – В.И.Ленин рассматривал сознательную воинскую дисциплину как важное средство повышения боеспособности армии и достижения ею победы в вооруженной борьбе. Поэтому он требовал от командиров и комиссаров добиваться, чтобы "дисциплина и подчиненность были проведены в жизнь с беспощадной строгостью". Он связывал нравственную сторону воинской дисциплины с классовыми отношениями в обществе и в этом видел различие в дисциплине капиталистического и социалистического государства считая, что в армиях капиталистических государств дисциплина основывается на страхе наказания, на классовом подчинении солдат офицерам, на подавлении их запросов и потребностей.

Создавая Красную Армию, большевики основной упор делали на ее классовое предназначение – защиту интересов рабочих и крестьян, интересов мирового пролетариата, а насаждая железную дисциплину, апеллировали к классовой сознательности, революционному романтизму и энтузиазму солдатских масс. И надо признать, что им удалось добиться дисциплины не хуже, чем она была в русской армии. Это позволило Ленину с гордостью сказать о том, что Красная Армия создала невиданно твердую дисциплину не из-под палки, а на основе сознательности, преданности, самоотверженности самих Воинов, их убежденности в справедливости войны в защиту социалистического отечества.

Однако, следует заметить, что Ленин был реалистом и признавал, что сознательная дисциплина не может основываться только на идеях. Поэтому он считал, что борьбу с недисциплинированностью "... нельзя вести только пропагандой и агитацией борьбу надо вести принуждением".

Сознательная дисциплина возможна лишь там, где воины обладают высокой духовностью, культурой, инициативой и личной убежденностью в справедливом характере своего ратного труда, в свою нужность народу и государству.

Главное в воинской дисциплине – это глубоко осознанное повиновение и исполнительность, которые выражаются в беспрекословном подчинении командиру, начальнику, готовности своевременно и точно выполнять их приказы, распоряжения.

Уровень дисциплинированности воина или воинского коллектива лучше всего характеризуется соблюдением ими дисциплины и выполнением приказа до конца даже тогда, когда они находятся вне контроля со стороны командиров и начальников. Великая Отечественная война изобиловала массой примеров, когда воины до конца продолжали выполнять приказ после гибели командиров и товарищей, оставаясь один на один с врагом и со своей совестью. Такие воины погибали, оставаясь зачастую безвестными, но не поступались своей совестью. В этом было величие их подвига, которое не было понятно врагу. Именно дисциплинированность, верность долгу, выдержка и стойкость в бою породили поговорку, что русского мало убить" – его нужно еще и повадить.

Важнейшим показателем дисциплинированности воина является самодисциплина. Она проявляется в способности воина управлять своими поступками, самокритично оценивать свои действия, осознавать личную ответственность за выполнение задачи, решаемой всем коллективом. Самодисциплина ставит поведение человека под контроль собственного сознания, собственной совести.

Отличительной особенностью нравственного человека является то, что общепринятые нормы и требования общества стали внутренними стимулами его поведения, делом его долга, чести и совести.

Излишне говорить о том, что в современной Российской армии важно, также формировать именно сознательную воинскую дисциплину и исполнительность воинов и воинских коллективов. Сегодня, пожалуй, как никогда прежде необходим взыскательный, критический анализ работы по укреплению воинской дисциплины, поиск новых средств, методов, отказ от всего, что мешает этой работе, повышать организованность, сплачивать коллективы в единую боевую семью.

Есть ли для этого возможности и все необходимое? Существуют ли в нашей нынешней армии после ее деидеологизаци и департизации основы для крепкой, сознательной дисциплины? На наш взгляд, существуют. Было бы неверным считать, что крепко дисциплина характерна лишь для армии социалистического государства. До социалистической революции в Русской армии была достаточно высокая дисциплина и исполнительность, что дозволяло одерживать славные победы на полях сражений, сохранять стойкость и выдержку в периоды восстаний и революций.

1.2 Основные направления формы и методы деятельности должностных лиц по укреплению дисциплины в части (подразделении)

Укрепление воинской дисциплины в частях и подразделениях, формирование у воинов осознанной дисциплинированности и исполнительности – весьма важная задача всех должностных лиц. Но ее нельзя рассматривать как кампанейский, кратковременный, обособленный процесс, изолированную сумму определенных мероприятий, преследующих эти цели.

Задача укрепления дисциплины в армии должна рассматриваться как результат комплексного воздействия на воина в течение всей его службы, решаться путем всестороннего, гармоничного развития личности. В дисциплинарном уставе Вооруженных Сил России отмечается, что воинская дисциплина достигается воспитанием у военнослужащих высоких морально-психологических и боевых качеств, сознательного повиновения командирам (начальникам), личной ответственностью каждого военнослужащего за выполнение своих обязанностей, четкой организацией боевой подготовки, требовательностью командиров и начальников.

Идеи комплексного, всестороннего воздействия на военнослужащих в целях воспитания их в духе сознательной воинской дисциплины имеют глубокие исторические корни. В зависимости от социально-экономических условий, средств и способов вооруженной борьбы, уровня подготовки военных кадров в том или ином виде, они находили применение в военно-педагогической практике на различных исторических этапах военного строительства в России.

В конце XIX – начале XX вв. известные военные педагоги и психологи М.С. Галкин. М.Д. Бонч-Бруевич, М.И. Драгомиров, М. Левитский, М.Н. Крит, П.И. Ивместьев, Д.П. Парский, М.А. Уваров рассматривали целый комплекс путей и методов воспитания воинов, которые формируют у них дисциплинированность, послушание, высокие морально-психологические качества. При этом, они считали, что дисциплина является результатом воспитания показателем эффективности – воспитательного воздействия. Например, Н.П. Бирюков в "Записках по военной педагогике" писал: "Воинская дисциплина должна быть не только внешняя, но и внутренняя. Последняя явится как результат выполнения вышеуказанных основ воспитания и послужит показателем степени восприимчивости этого воспитания".

На наш взгляд, и на нынешнем этапе российского военного строительства дисциплинированность и исполнительность наших воинов и воинских коллективов может быть достигнута в результате всего комплекса воспитательных мер, проводимых в обществе и в армии. Забота об укреплении воинской дисциплины это общее дело всех Должностных лиц частей и подразделений. должна охватывать все стороны учебно-воспитательной и служебной деятельности, быта и отдыха личного состава и ей должны быть подчинены цели и содержание, организация и методика, средства и формы педагогического воздействия.

Пока же, как отмечается в директиве Министра обороны N Д-6, не все органы военного управления занимают активную позицию в деле укрепления правопорядка и воинской дисциплины. Их помощь командирам на местах, в соединениях и частях неконкретна и малоэффективна. Обучение офицеров, сержантов и старшин психолого-педагогической и правоприменительной практике часто организуется формально. Оно оторвано от реальной жизни и не дает ответов на многие повседневные вопросы.

Директива отмечает, что в некоторых органах военного управления, начиная с видов Вооруженных Сил и кончая армиями, флотилиями, среди структурных подразделений и должностных лиц даже не определены обязанности, связанные с поддержанием порядка в подчиненных частях. Не налажена взаимная информация, задачи ставятся неконкретно, итоги подводятся поверхностно, действенный контроль за состоянием дел на местах отсутствует.

Не потому ли вслед за "громким" происшествием – вспомните печальные события на острове Русском, пожары и взрывы на складах, хищения оружия – вскрывается целая цепочка нарушений, а то и преступлений, которые предшествовали большой беде, неумолимо вели к ней.

Следует отметить, что в 1994 году впервые был разработан и утвержден министром обороны план основных мероприятий по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины в Вооруженных Силах, что позволило лучше скоординировать деятельность главных и центральных управлений. Однако руководство Министерства обороны считает, и об этом было заявлено на заседании коллегии МО РФ 23 сентября 1994 года, где обсуждались вопросы состояния и меры по укреплению законности, правопорядка и воинской дисциплины в ВС РФ, что не все органы военного управления занимают активную позицию в этом деле и предпринимают меры по дальнейшему совершенствованию военно-правовой работы, укреплению правопорядка и воинской дисциплины.

Практика показывает, что для укрепления воинской дисциплины существуют как объективные условия, не зависящие от личности, а обусловленные армейским образом жизни, так и субъективные, обусловленные качествами личности.

К объективным условиям можно отнести существующую в армии систему воспитания и обучения воинов, культурно-бытовые условия жизни военнослужащих, социальную значимость воинского труда, сложность боевой техники и оружия, требующих согласованных действий, регламентацию взаимоотношений и поведения военнослужащих.

Субъективные предпосылки укрепления воинской дисциплины включают в себя: осознание военнослужащими большой значимости для общества их ратного труда, высокие морально-боевые качества, знания, навыки и умения воинов, необходимые для решения стоящих перед ними задач, мотивы поведения, интересы и потребности воинов, способность военнослужащих к самодисциплине, к самооценке своих поступков.

Воинские уставы определяют, что ответственность за состояние воинской дисциплины в части (подразделении) несет командир, в обязанности которого входит внимательный и пристальный анализ ее состояния в части, совершенствована форм и методов работы по укреплению воинской дисциплины. Он обязан проявлять высокую требовательность и принципиальность при решении этих вопросов, сочетав непримиримость к недостаткам с доверием и уважением к людям, проявлением заботы о них, не допускать грубости и унижения достоинства военнослужащих.

Командир части (подразделения) являясь основным организатором всей работы по укреплению воинской дисциплины, лично изучает ее состояние в каждом подразделении, выявляет причины нарушений дисциплины, определяет и оценивает работу командиров подразделений по укреплению дисциплины, определяет наиболее эффективные формы и методы этой работы, цель, основные направления, пути к способы достижения высокого уровня воинской дисциплины в подразделении и части в целом.

Вся его работа должна носить плановый, непрерывный и комплексный характер. Практически это означает умение командира охватить своим вниманием все сферы воинской деятельности: боевую подготовку, караульную и внутреннюю службу, вопросы быта и досуга личного состава, повседневную служебную и внеслужебную деятельность военнослужащих.

Этот охват осуществляется на практике:

1. По содержанию: как единство и неразрывная связь всех составных частей воспитания: воинского, трудового, нравственного, правового, эстетического и физического воспитания.

2. По организации и методике это означает:

а) постоянное руководство воспитательной работой:

– своевременное определение целей и постановку задач в области воинской дисциплины;

– укрепление планирования идейно-воспитательной работы и координация всех средств воспитания;

– вовлечение в воспитательную работу всех категорий воспитателей и обучающих;

– глубокое знание имеющихся руководящих документов;

– обсуждение вопросов руководства этой работой на совещаниях и заседаниях, на собраниях и сборах.

б) Обеспечение высокой теоретической и методической подготовки всех категорий воспитателей и обучающих.

в) Охват воспитательным воздействием всех воинов и учет в воспитательной работе социально-политических, психологических профессиональных, возрастных, национальных и других особенностей всех категорий военнослужащих:

– обеспечение непрерывного воспитательного воздействия на все стороны-жизни личного состава;

– оперативность и гибкость в работе;

– использование всего разнообразия форм и методов работы, дифференцированный подход в воспитании различных категорий военнослужащих, рабочих и служащих ВС РФ;

– высокое педагогическое мастерство, педагогический такт и владение педагогической техникой.

г) Постоянный контроль за работой и практическая проверка результативности воспитания.

д) Анализ деятельности воинов и достигнутых ими результатов в работе и службе.

е) Обмен передовым опытом, его обобщение и распространение.

ж) Изучение военной психологии и педагогики, вопросов воспитательной работы с личным составом.

Комплексный, или, иначе говоря, системный охват различных сторон жизнедеятельности воинского коллектива позволяет эффективно осуществлять все воспитательное воздействие на личный состав и в то же время избирательно и целеустремленно, в полном единстве и творчески.

Поэтому, говоря о единстве воспитательной и организаторской деятельности военных кадров, организации полузабытого, на наш взгляд, комплексного подхода в воспитании мы подразумеваем, прежде всего, умелое использование всего богатого арсенала воспитательных средств. Сочетание массовых мероприятий и индивидуального подхода, мер убеждения и, если нужно, принуждения, других методов воспитания и самовоспитания позволяет создавать "зону" стабильного формирующего влияния на сознание людей, в том числе на формирование сознательной воинской дисциплины у личного состава.

Важное место в формировании высокой сознательной дисциплинированности у военнослужащих занимает общественно-государственная подготовка. В приказе Министра обороны Российской Федерации N 25 от 8 мая 1993 г. "Об организации общественно-государственной подготовки личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации" подчеркивается, что общественно-государственная подготовка военнослужащих является неотъемлемой частью учебно-воспитательного процесса и средством поддержания высокого морально-психологического состояния личного состава.

В нем четко определена цель общественно-государственной подготовки: формирование у личного состава готовности к защите Отечества, верности воинскому долгу, дисциплинированности, гордости и ответственности за принадлежность к Вооруженным Силам Российской Федерации, а также повышение психолого-педагогических и правовых знаний военных кадров.

На наш взгляд, без высокого уровня воздействия на сознание воинов российской армии нельзя добиться от них осознанного выполнения своего воинского долга, понимания справедливости требований документов, регламентирующих поведение воина.

В Советских Вооруженных Силах, с первых дней их создания, проводилось целенаправленное идеологическое воздействие на сознание военнослужащих. Для этого были созданы специальные институты, органы и организации, которые проводили политическое воспитание воинов. И если быть непредвзятым, то следует признать, что вся партийно-политическая работа была достаточно аффективной.

Вместе с тем, сравнительно большая роль уставного порядка в воспитании воинов не предполагает отрицания сознательного характера воинской дисциплины. Следует иметь в виду, что регламентация всей армейской жизни уставами и приказами .командиров и начальников не означает, что командир освобождается от творческого подхода в руководстве воинским коллективом, совершенствования форм и методов работы.

Необходимой частью уставного порядка и важнейшим фактором воспитания у воинов дисциплинированности является организация здорового воинского быта.

Как показывает войсковая практика, вопросы материально-бытового устройства, досуга и культурного обслуживания солдат, сержантов и старшин играют важную роль в формировании у них навыков дисциплинированного поведения. Своевременное и полное удовлетворение материально-бытовых и культурных потребностей воинов позволяет им восстанавливать моральные и физические силы, которые затрачиваются на боевую учебу.

Некоторые воины нарушают воинскую дисциплину только потому, что должностные лица не удовлетворяют их нужды в вещевом довольствии, в нормальном питании и др. Причины самовольных отлучек бывают самые прозаические – солдат не знает "куда себя деть" в личное время: телевизор не работает, художественные фильмы не показывают месяцами, найти хорошую книгу и то проблема. И если такое бывает постоянно, то эта серая и беспросветная жизнь толкает солдата на нарушение воинской дисциплины.

Таким образом, постоянная забота командиров и начальников, органов воспитательной работы с личным составом об общем воспитании и военной подготовке воинов, проводимые на высоком уровне занятия по боевой и общественно-государственной подготовке, налаженный уставной порядок и организованный по уставу быт и культурный досуг играют важную роль в системе мер по укреплению воинской дисциплины.

Важную роль в воспитании у воинов сознательной дисциплинированности играет личный пример и авторитет командиров и начальников. Авторитет проявляется в том влиянии, которое оказывает руководитель на подчиненных лишь своим личным поведением, не прибегая к административным формам воздействия. Командиру должны быть присущи высокие моральные качества: доброжелательность, простота, скромность, честность, умение найти контакт с подчиненными, дисциплинированность. Ровное оптимистическое настроение.

Дисциплинарный устав обязывает начальников всех степеней подавать личный пример строгого и точного соблюдения требовании присяги и уставов. Это вполне обоснованное требование, т.к. любой вид деятельности, в том числе и работа по укреплению воинской дисциплины, не подкрепленная личным примером, чаще всего малоэффективна и цели не достигает. Всякое отступление от норм воинской жизни: нетактичность, грубость, халатное отношение к службе, неряшливость, попустительство будут тут же подмечены подчиненными и отрицательно скажутся на результатах воспитания, учебы и службы воинов.

Первостепенную роль в укреплении авторитета командира играет его собственная деятельность, личное поведение, неукоснительное соблюдение законов, воинских уставов, приказов, его культура и обоняние. Если он сам нарушает воинскую дисциплину, совершает аморальные поступки, пьянствует, то это не может остаться незамеченным. Недопустимы даже единичные случаи проявления зазнайства, очковтирательства, грубости и оскорбления достоинства по отношению к подчиненным, сквернословия и др. поступков, порочащих честь и достоинство офицера.

Как показывает войсковой опыт, эффективность личного примера старшего достигается при соблюдении ряда условий:

во-первых, если его личный пример соответствует нравственному идеалу;

во-вторых, если в его деятельности и личном поведении сочетается единство слова и дела;

в-третьих, если командир сочетает положительный пример с высокой требовательностью;

в-четвертых, если свой личный пример он сочетает с уставной организацией службы и быта подчиненных и в совершенстве владеет другими средствами и методами воспитательного воздействия.

В чем сила и значение личного примера? Они заключаются в том, что пример нагляден и непосредственно воздействует на сознание и чувства людей. Очень справедливо суть этого явления отражает народная мудрость, которая гласит: "Слово зовет, а пример увлекает". Воздействие личного примера командира проявляется в том, что добросовестный ратный труд всегда виден окружающими, и они стремятся повторить все добрые и полезные дела. Влияние положительного примера основывается на стремлении людей избирать себе жизненный идеал и следовать ему.

Конечно, на солдат глубокое влияние оказывает личный пример и авторитет командного состава и, прежде всего, младших командиров. Должностные лица части обязаны об этом всегда помнить, мобилизуя младших командиров на укрепление воинской дисциплины и порядка в части и подразделениях. Они обязаны при каждом удобном случае поднимать авторитет и престиж непосредственного командира в глаза", подчиненных. Солдаты будут следовать за своим младшим командиром" если увидят в нем уверенного в себе волевого человека, старшего товарища, обладающего общей культурой, нетерпимого к недостаткам, способного твердо руководить подчиненными.

Младший командир должен быть строгим, но не имеет права проявлять озлобленность, раздражение или презрение к подчиненному. Одно из важных качеств командира, которое всегда высоко ценилось – это умение слушать: Без него трудно воспитывать и обучать подчиненных.

Чтобы сержант мог выполнить свою важную роль в укреплении воинской дисциплины в подразделении, к нему должна предъявляться высокая требовательность со стороны старших командиров и начальников. Они обязаны всегда требовать от сержантов твердости, принципиальности, последовательности и тактичности своих действий. Недопустимо устраивать разбор неправильных, на ваш взгляд, действий младших командиров в присутствии подчиненных, т.к. в несколько минут можно свести на нет результаты всей воспитательной работы, подорвать авторитет сержанта.

Командиры более высокого ранга не имеют права подменять сержантов и старшин. Чтобы младший командир был помощником офицера, нужно способствовать утверждению его руководящей функции в любой обстановке. Отрицательно, по мнению авторов, влияет на воспитание самостоятельности сержантов привычка некоторых офицеров отдавать распоряжения солдатам в обход младших командиров.

Ответственность низового командного звена, офицеров, непосредственно работающих с солдатами, конечно же, велика. Умалять ее, перекладывать на других – дело бесперспективное. Но, правда и в том, что молодые офицеры и особенно сержанты всегда нуждаются в поддержке и помощи старших, что многие проблемы, связанные с утверждением воинской дисциплины, уставного порядка, имеют комплексный характер и решаются совместными усилиями многих руководителей.

Поэтому одной из задач, стоящих перед должностными лицами части, является оказание помощи, главным образцом в обучении подчиненных командиров практике работы по предотвращению происшествий и преступлений, поддержанию твердого уставного порядка. Не случайно в частях постоянно проводятся инструкторско-методические занятия, семинары, лектории с сержантским составом по вопросам их роли, особенностях работы в воинских коллективах по укреплению воинской дисциплины.

Например, в частях МВО постоянно практикуется проведение занятий с младшими командирами по теме: "Роль сержантов в формировании здорового морально-психологического климата в воинском коллективе" о целевой установкой: довести опыт лучших сержантов по укреплению воинской дисциплины в своих подразделениях до всего младшего командного состава части.

Таким образом, воспитательная, дисциплинирующая роль личного примера весьма велика. Высокая профессиональная подготовка, требовательность к себе и своим подчиненным, решительность и первоочередность в выполнении поставленных задач – важнейшие качества командира-единоначальника. Однако они не проходят сами по себе. А приобретается в процессе настойчивой учебы, постоянной работы над собой, неустанного пополнения знаний и использования передового опыта.

Среди путей укрепления воинской дисциплины важное место занимает высокая требовательность командиров и начальников.

Известно, что командиру-единоначальнику принадлежит ведущая роль в поддержании твердого уставного порядка и воинской дисциплины. Быть требовательным – это служебная обязанность командира. И если он сам не проявляет должной требовательности, значит сам нарушает дисциплину и устав. Требовательность начальника ничего общего не имеет с грубостью, унижающей достоинство подчиненного, мелочной придирчивостью, холодной педантичностью Она должна быть справедливой, одинаковой ко всем подчиненным и постоянной. Ее нельзя подменять морализированием или абстрактными нотациями.

Командир части (подразделения) должен добиваться, чтобы его приказы, указания и распоряжения всегда были основаны на строгом соблюдении законодательства. Требование, приказ только тогда обладают моральной и юридической силой, когда соответствуют закону.

Подлинная требовательность неразрывно связана с заботой о человеке, с уважением к нему, с доверием к его возможностям. Справедливая требовательность позволяет добиваться от каждого воина высокой исполнительности, организованности, четкого выполнения любого приказа. Отрицательно влияет на людей безнаказанность нарушителей дисциплины, несправедливость командира, невнимание к нуждам к запросам.

Требовательность, сочетающаяся с доброжелательностью, принимается подчиненными и создает предпосылки здоровых, взаимно уважительных отношений. Известно, что главным педагогическим принципом А.С. Макаренко считал следующий: "Как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему".

Строгая и справедливая требовательность предполагает, чтобы приказы отвечали ряду требований. Во-первых, это соответствие приказа интересам нашего Отечества, укрепления боеготовности Вооруженных Сил. Во-вторых, приказ должен вытекать из служебных Обязанностей военнослужащих. В-третьих, его выполнение не должно идти вразрез с нравственными нормами. В-четвертых, приказ должен быть реально выполним данным воином иди подразделением, а для этого он должен быть обеспечен организационно и материально.

Самое трудное, но и самое главное здесь – реально оценить возможности подчиненного. Отдавая приказ, нужно мысленно поставить себя на место исполнителя и решить, может ли он его выполнить. Нравственная же сторона этого вопроса состоит в том, что требовательность должна начинаться с себя. Чтобы требовать от подчиненных нужно научиться исполнять самому. Быть принципиальным без педантства, пользоваться как силой своих прав, так и силой педагогического воздействия, проявлять объективность в оценке действий и поступков подчиненных, не поддаваясь эмоциям, быть ровным в отношениях – значит сочетать требовательность и уважение.

В деятельности командира большое значение имеет правильное применение мер убеждения и принуждения.

Зависимость успешного решения задач укрепления воинской дисциплины от умелого сочетания мер убеждения и принуждения является определяющим фактором эффективности воспитания воинов. Умелое сочетание и правильное применение мер убеждения и принуждения определено Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации в качестве одного из основных условий достижения высокой воинской дисциплины.

Диалектика мер убеждения и принуждения такова, что в зависимости от реальных обстоятельств основным способом может быть избран любой из методов. Каждый командир сам, в пределах своих полномочий определяет такой вид поощрения для отличившегося воина такую меру наказания для провинившегося, которые, по его мнению, должны оказать максимальное воспитательное воздействие как на человека, к которому они применяются, так и на весь воинский коллектив в целом.

Роль любой из этих мер нельзя абсолютизировать. Любая односторонность в применении одной из них отрицательно сказывается на результатах воспитания и дисциплинированности воинов. Важно, чтобы поощрение или взыскание применялось так, чтобы всему коллективу и воину было ясно, за что оно применено и почему избрано именно это, а не другое.

Необходимым условием эффективности работы по укреплению воинской дисциплины служит правильная оценка того или иного поступка и соответствие меры одобрения или осуждения характеру поступка. Излишнее поощрение за рядовой поступок, как и несоответствующее вине наказание, вместо положительного эффекта может привести к противоположному результату.

Овладение мастерством сочетания в воспитательной работе мер убеждения и принуждения одного из важных условий деятельности каждого командира по укреплению воинской дисциплины.

Важное место среди факторов, влияющих на укрепление воинской дисциплины, являются межличностные связи, соблюдение уставных взаимоотношений в коллективе.

Воинский коллектив – это социальная общность военнослужащих, объединенных общей деятельностью, единством морали и воинского долга, а также отношениями войскового товарищества, главной задачей которых является вооруженная защита интересов Российской Федерации. Такие общности образуются в рамках подразделений с их системой управления, распределения обязанностей, образа жизни, быта и отдыха.

Определяет и регулирует взаимоотношения в воинских коллективах нормативно-правовое положение военнослужащих различных должностных категорий. В уставах закреплено положение, согласно которому одни военнослужащие по отношению к другим могут быть начальникам или подчиненными. Начальники имеют право отдавать подчиненным приказания и должны проверять их выполнение.

Приказывать и повиноваться – это важнейшие требования, регламентирующие взаимоотношения в воинском коллективе. Глубокое осознание каждым военнослужащим этих положений обеспечивает становление и укрепление в воинском коллективе всей системы уставных взаимоотношений. Эти требования не отрицают, а, наоборот, предполагает взаимоуважение, товарищество, взаимопомощь и взаимовыручку

Наиболее точным и наглядным показателем взаимоотношений между военнослужащими в коллективе является форма предъявления требований и обращения воинов друг к другу. В служебных вопросах единственно верной формой являются уставные взаимоотношения. Эта форма взаимоотношений должна пронизывать всю совместную деятельность военнослужащих при выполнении ими боевой задачи, несения внутренней службы, при выполнении других задач.

Во внеслужебное время форма взаимоотношений военнослужащих определяется многими факторами: взаимными интересами и целями, симпатиями и антипатиями, потребностями в дружбе и общении, качествами личности и т.д. Неофициальные взаимоотношения складываются в ходе культурно-массовой и спортивной работы, в период проведения личного времени. Воинский коллектив обладает огромной воспитательной силой, способной развить лучшие черты личности, устранить пороки и отрицательные привычки. В обстановке взаимности, уважения и доверия, требовательности и заботы о людях, принципиальности и ответственности формируется сознание воинов, закрепляются морально-боевые качества, которые постоянно проявляются в его служебных делах, повседневном поведении.

Взаимоотношения в воинском коллективе всегда окрашены определенными чувствами: удовлетворенности или неудовлетворенности, радости или огорчения, оптимизма или подавленности, уверенности или неуверенности. Эмоциональная окраска может или стимулировать иди, наоборот, снижать настрой на совместный труд.

Командир части, подразделения, умело, сочетая уставную требовательность с уважением к людям, их личному и национальному достоинству, не имеет права допускать превышения власти, грубости, бестактности или оскорблений. Точно также недопустимо отступление от уставных требований и требований иного порядка – снижение требовательности, безнаказанности по отношению к нарушителям воинской дисциплины, панибратство, стремление заработать сомнительный авторитет.

Наряду с официальной структурой первичный воинский коллектив обладает и неофициальной, которая характеризуется наличием в коллективе микрогрупп, складывающихся на основе личностных отношений. Эти группы чаще всего объединяют военнослужащих с одинаковыми интересами и наклонностями, сходными чертами характера (хотя бывает и наоборот), взаимной привязанностью. В многонациональных коллективах могут складываться микрогруппы по национальному признаку. Они часто бывают положительной направленности, но не исключено, что в них могут появляться лица, не освободившиеся от национальной ограниченности, пережитков национализма. Поэтому работа в таких коллективах должна быть предметом особой заботы командиров.

В микрогруппах существуют свои нормы поведения, свое отношение к общежитию, своя оценка тех или иных поступков. Командиры и начальники всегда должны иметь в виду, что микрогруппы с положительной направленностью усиливают сплоченность коллектива, создают благоприятную атмосферу для воспитания воинов.

В коллективах могут создаваться группы и отрицательной направленности, которые отрицательно влияют на остальных воинов. Командир должен выявить такие микрогруппы и принимать меры по устранению их влияния на коллектив.

В этой работе важно своевременно выявить неформальных "лидеров" Для "лидера" характерны жестокость, эгоизм, бездуховность, стремление подчинить себе людей, получить незаслуженные привилегии. В целях обеспечения своего влияния он чаще всего использует насилие или угрозу применения его. Обычно "лидер" обладает ложным авторитетом "бывалого парня", "спортсмена" и т.п. В его поведении ярко проявляются развяэанность, заносчивость, грубость, высокомерие, самоуверенность нередко – национальное чванство.

В выявлении подобных "лидеров" используются индивидуальные и групповые беседы с военнослужащими разных периодов службы и национальностей, постоянное наблюдение за поведением воинов, анализ взаимоотношений. После выявления их необходимо предупредить в личной беседе. Не менее важна гласность в применении мер дисциплинарного воздействия к нарушителям.

Воинский коллектив силен дружбой и сплоченностью. Воинская дружба несовместима с круговой порукой, панибратством, примиренчеством к нарушителям воинской дисциплины. Пассивное отношение к нарушителям недопустимо и должно осуждаться воем коллективом. Это тем более важно, что многие нарушения и преступления совершаются в расчете на невмешательство, равнодушие сослуживцев.

У отдельных воинов складывается ложное понимание дружбы. Встречаются военнослужащие, которые понимают дружбу как слепую преданность определенным лицам, прикрывая которых они могут пойти на обман, сокрытие нарушений.

В сплочении воинских коллективов офицеры подразделений опираются на опытных и безупречно дисциплинированных воинов и особенно последнего периода службы, дают им поручения, которые требуют проявления самостоятельности, творчества, ответственности и их служебного опыта. Вместе с тем нельзя допускать послаблений для воинов этой категории. К ним необходимо предъявлять одинаковые требования во всем. Следует особо усилить контроль за старослужащими, назначаемыми в различные команды, связанные с выполнением хозяйственных и других работ.

Исключительно педагогически обоснованной и кропотливой должна быть работа командиров, офицеров воспитательных структур по предупреждению конфликтных ситуаций, назревание которых можно определить по изменению настроения коллектива. Опытный офицер должен по настроению подчиненных удавливать тревогу, тоску, озлобленность. Командир-педагог по снижению активности, проявлению безразличия, замкнутости, репликам, свидетельствующим о неудовлетворенности, может определить назревание таких конфликтных ситуаций и немедленно принять меры для выяснения причин, вызвавших подобные изменения в морально-психологическом климате коллектива. При этом офицер должен критически проанализировать и свои действия во взаимоотношениях с коллективом: возможно, что и сам он мог стать причиной назревания конфликтной ситуации.

Близость к людям, знание и оперативное реагирование на их нужды и запросы, учет интересов различных категорий военнослужащих – надежный путь к сплочению коллектива, твердого уставного порядка и дисциплины.

Войсковой опыт доказывает, что в работе по укреплению воинской дисциплины командиры, органы воспитательной работы должны создавать у личного состава хорошее настроение. Приподнятое настроение коллектива повышает активность каждого воина, слаженность и четкость действий подразделений. Положительное состояние успешно формируется при условии создания в воинском коллективе такой моральной атмосферы, которая способствовала бы утверждению в частях и подразделениях уважительного и заботливого отношения к каждому воину, честности, требовательности, доверив, сочетающегося со строгой ответственностью и духом настоящего товарищества. Вместе с тем, предполагаемая методика может быть успешно реализована только при строгом соблюдении определенных условий: всестороннем учете специфики решаемых задач частью (подразделением), знании офицерами особенностей военнослужащих различных периодов службы и национальной психологии, тщательной подготовке проводимых мероприятий с обязательным продумыванием их эмоциональной стороны, активным привлечением к проведению всех общественных институтов и формирований части, стопроцентным участием в них личного состава, повседневной целенаправленной, индивидуальной воспитательной работе с каждым воином.

Ведущая роль в укреплении воинской дисциплины принадлежит офицерскому составу и, прежде всего командиру-единоначальнику.

Командир является главной фигурой о воинском коллективе. Именно он отвечает за формирование и сплочение коллектива. Сложность управления воинскими коллективами делает обязательным для командира любого ранга умение мыслить и действовать в жестком режиме времени, преодолевать огромные морально-психологические и физические нагрузки. Эти качества создают авторитет заместителю командира по воспитательной работе среди личного состава, ибо авторитет зиждется не только на его правах и власти, определенных уставами, но и на признании моральной силы и справедливости заместителя командира по воспитательной работе и его помощниками, а через них и всеми подчиненными.

Согласно требованиям воинских законов уставов командир обязан устанавливать и поддерживать внутренний порядок в части, подразделении, немедленно устранять замеченные нарушения службы и решительно пресекать действия, которые могут нанести вред боеспособности. На решительную борьбу со всеми нарушениями службы, уставных норм поведения, на поддержание здоровой нравственной атмосферы в коллективе командир мобилизует всех других должностных лиц.

Следует, однако, заметить, что только тот офицер в полном объеме выполнит возложенные на него соответствующие обязанности, кто овладел нелегким искусством воинского воспитания, знает основы военной педагогики и психологии, методически грамотно организует занятия, умело проводит индивидуальную, работу с подчиненными, ответственно выполняет свой служебный долг. Поэтому важной задачей является, прежде всего, подготовка самих командиров-воспитателей. От этого во многом зависят результаты деятельности по воспитанию подчиненных, обстановка воинских коллективах.

Важную роль в повышении педагогического мастерства, общей культуры и политического кругозора офицеров играет общественно-государственная подготовка. На основании приказа Министра обороны № 170 общественно-государственная подготовка с офицерским составом проводится в дни командирской подготовки согласно 60-ти часового плана. И там где она проводится на высоком теоретическом и методическом уровне – она достигает своей цели. Например, в частях МВО в системе общественно-государственной подготовки с офицерами постоянно планируются такие важные темы как: "Психолого-педагогические основы воинской дисциплины и пути её укрепления в современных условиях", "Морально-психологические основы воспитания личного состава Вооруженных Сил Российской Федераций"", "Особенности воспитания военнослужащих, проходящих службу по контракту". "Военные реформы в истории российского государства".

На наш взгляд, если занятия по многим темам провести на высоком уровне, то они сослужат службу в росте педагогического мастерства офицеров.

Для того чтобы офицер смог выполнить свою роль по укреплению воинской дисциплины в подразделении необходимо также, чтобы он обладал высокой психолого-педагогической подготовкой и культурой. Как показывает войсковая практика, основными путями повышения психолого-педагогической подготовки являются: собрания и совещания с офицерами; семинары, проводимые с командирами в целях обмена опытом; лектории по проблемам военной педагогики и психологии; проведение научно-теоретических и методических конференций по вопросам обучения и воспитания; систематическая самостоятельная работа по изучению литературы, касающейся вопросов педагогики и психологии.

С каждым годом возрастает роль прапорщиков, сержантов и старших – ближайших помощников офицеров в воспитании воинов. В связи с этим следует подчеркнуть: долг офицеров – оказывать всяческое внимание и проявлять отеческую заботу о своих ближайших помощниках, учить вооружать опытом обучения и воспитания личного состава. Важно постоянно вооружать прапорщиков и сержантов передовой методикой воспитания личного состава, рекомендациями военной науки, военной педагогики и психологии. Необходимо подкреплять формы учебы индивидуальной работой командиров и начальников с подчиненными, помощью опытных методистов младшим командирам.

Воспитывать подчиненных – это значит готовить не просто верных специалистов, а прежде всего морально и физически здоровых, сознательных воинов, способных с честью выполнить свой воинский долг. Именно с этого и должна начинаться для каждого командира и начальника забота о подчиненных. Вместе с тем нельзя оставлять без внимания и повседневную заботу о быте и нуждах воинов, обеспечении своевременно каждого из них положенными видами довольствие, улучшении организации отдыха и досуга личного состава.

Важную роль в воспитании дисциплинированности у российских офицеров играет дисциплинарная практика. Под дисциплинарной практикой в Российских Вооруженных Силах принято понимать не только применение командирами и начальниками поощрений и взысканий по отношению к подчиненным. Это также и совокупность средств морально-психологического воздействия на сознание и чувства военнослужащих с целью воспитания у них высокой ответственности и сознательного отношения к выполнению требований воинских уставов, приказов командиров и начальников.

Основным методом воспитания сознательной дисциплины у российских воинов, разумеется, должно быть, убеждение. Высокая сознательность и убежденность обеспечивает соблюдение нашими воинами моральных норм и правил поведения, соответствующих общенациональным российским интересам. Но часто одних лишь мер воспитательного воздействия бывает недостаточно для выработки дисциплинированности и поддержания высокой дисциплины в воинских коллективах. Поэтому определенные должностные лица законодательно наделены властью, которая предусматривает право на принуждение. К числу таких лиц относятся, в частности, все командиры и начальники Российских Вооруженных Сил.

Они обладают правом, как поощрять отличившихся, так и взыскивать с нерадивых. Это право регламентируется законами, относится к правовым средствам и направлено на предупреждение правонарушений, преступлений и проступков военнослужащих.

Дисциплинарная власть может быть применена только в интересах выполнения служебно-боевых задач, для поддержания твердой дисциплины и уставного порядка, а также воспитания военнослужащих. Дисциплинарной властью наделены прямые и непосредственные начальники в отношении подчиненных, а некоторые должностные лица и в отношении неподчиненных им военнослужащих. Определенной дисциплинарной властью пользуются также старшие по воинскому званию по отношению к младшим.

Командиры и начальники имеют право пользоваться дисциплинарной властью лишь в том объеме, который им предоставлен, и только в отношении тех военнослужащих на которых она распространяется. Превышение дисциплинарной власти является нарушением законности. Оно может заключаться в применении дисциплинарной власти к лицам, на которых оно не распространяется, в использовании мер дисциплинарного воздействия, которые входят в круг полномочий вышестоящих начальников; в применении к нарушителям мер не предусмотренных уставом.

Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации определены меры поощрения, которые могут применять командиры и начальники. Они могут быть морального воздействия (объявления благодарности, награждение грамотой и др.), а также меры, сочетающие моральное и материальное вознаграждение (награждение ценным подарком, деньгами, предоставление краткосрочного отпуска, досрочное присвоение очередного воинского звания и др.).

Важное значение для укрепления воинской дисциплины в частях и подразделениях, воспитания у воинов дисциплинированности имеет правильное применение дисциплинарных взысканий. Дисциплинарный устав закрепляет систему взысканий, которая обеспечивает воспитательное воздействие на военнослужащих всех категорий и это позволяет осуществлять дифференцированный подход при выборе взысканий.

По своему содержанию дисциплинарные взыскания предусматривают меры морально-правового порицания (замечания, выговоры и др.), которые содержат властное осуждение действий нарушителя со стороны начальника, а также меры, предусматривающие определенные ограничения и лишения (арест с содержанием на гауптвахте и др.), которая возлагает на нарушителя обязанность претерпеть определенные лишения и ограничения.

Кроме дисциплинарных взысканий для укрепления воинской дисциплины и правопорядка используются меры пресечения. В большинстве своем они используются не прямыми начальниками, а должностными лицами и лицами несущими гарнизонную службу, на которых возложена обязанность за соблюдение военнослужащими порядка при нахождении вне расположения воинской части (военные 'коменданты, начальники патрулей и т.д.). К военнослужащим применяются такие меры как напоминание об обязанностях службы или соблюдении формы одежды. арест нарушителя, находящегося в нетрезвом состоянии и др.К мерам пресечения относятся также такие крайние меры воздействия, как отстранение от должности и применение оружия.

Меры пресечения преследуют цель принудительного прекращения нарушений воинской дисциплины или общественного порядка. Они не носят характера наказания, а предусматривают использование принуждения к нарушителю, это связано с определенным ограничением его прав.

К дисциплинарной практике предъявляются определенные требования и прежде всего – это соблюдение законности. Дисциплинарная практика достигает своей цеди только тогда когда она целесообразна с точки зрения государственных интересов Российской Федерации и интересов, ее Вооруженных Сил. Целесообразность ее обоснована в законах Российской Федерации и общевоинских уставах. Всякое искривление дисциплинарной практики, отступление требований законов и уставов наносят вред делу укрепления высокой воинской дисциплины и правопорядка в частях и подразделениях. К числу нарушений законности можно отнести попустительство, безнаказанность нарушителей, сокрытие правонарушений, которые в последующем могут привести к возникновению более тяжких нарушений, преступлений и происшествий.

Не случайно на заседании Коллегии Министерства обороны РФ 23 сентября 1994 года, где обсуждались вопросы состояния и меры по укреплению законности, правопорядка и воинской дисциплины в Вооруженных Силах, было отмечено, что работу по укреплению правопорядка и воинской дисциплины нужно начинать с правовой подготовки командных кадров всех звеньев. И в этом отношении на наш взгляд, представляет разработка единого документа по правовой работе, который придал бы этому важнейшему процессу системность.

Важным средством укрепления воинской дисциплины является правовое воспитание военнослужащих. Оно должно быть направлено на изучение законов Российской Федерации и. общевоинских уставов, формирование у воинов уважения к ним, создание у них положительного отношения к правовым предписаниям, требованиям воинской дисциплины, мобилизацию личного состава и предупреждение правонарушений и происшествий.

В настоящее время определенная работа в этом направлении уже проводится. Например, во многих частях МВО в плане по социально-правовой работе с личным составом части на учебный год были запланированы такие мероприятия как: кинолекторий: "Ответственность военнослужащих за воинские преступления, совершенные при несении внутренней и караульной службы"; беседы: "Ответственность военнослужащих за общегосударственные и воинские преступления"; вечер вопросов и ответов с представителями прокуратуры; опрос на тему: "Как ты относишься к нарушителям воинской дисциплины?" и т.п. Подобные мероприятия, на наш взгляд, помогут решить многие задачи по правому воспитанию военнослужащих и, в конечном счете, сыграют свор положительную роль в укреплении воинской дисциплины в частях и подразделениях.

В наших предыдущим рассуждениях мы пытались раскрыть общие проблемы укрепления воинской дисциплины применительно к воинским коллективам и дисциплинированности отдельных воинов, но при этом не касались индивидуальных свойств, присущих людям. Однако, всем известно, что все люди наделены индивидуальными особенностями и воспитательная мера, пригодная для одного, не достигает своей цели в применении к другому. Поэтому, заместитель командира по воспитательной работе как педагог должен, прежде всего, изучить индивидуальные особенности призывника, его нравственные качества, его мировоззрение, физическое развитие, культурный уровень, его цели и запросы. Все это послужит отправной точкой для воспитания вообще и воспитания дисциплинированности воина в частности.

Изучение подчиненного начинается с индивидуальной работы с ним. В ходе беседы офицер уясняет: национальность солдата и его отношение к религии, что позволит опытному командиру в общих чертах выяснить внутренний мир подчиненного, его жилищные и бытовые запросы. Во-вторых, он изучает род занятий воинов прибывшего подчиненного, т.к. это играет определенную роль в определении тех или иных нравственных привычек. В третьих, заместитель командира по воспитательной работе учитывает семейное положение солдата, что позволит поставить перед воспитателем целый пласт соприкосновения с многими интересами подчиненного. Видя внимательное и заботливое отношение командира к частной своей жизни новобранец проникается чувством уважения к начальнику. В-четвертых, офицер-воспитатель знакомится с уровнем грамотности и культурности новобранца, что позволит предварительно судить о возможностях подчиненного.

В ходе дальнейшего внимательного изучения подчиненного офицер должен постараться выяснить умственные, эмоциональные и волевые способности подчиненных, а также его цели и честолюбивые замыслы. Индивидуальные социально-психологические особенности каждого своего подчиненного, командир должен наметить методы воспитательного воздействия', соответствующий духовному оклику данного человека и которые с прогрессирующим эффектом будут достигать цели.

Метод воспитания – это совокупность средств и приемов педагогического воздействия на воинов и воинские коллективы с целью формирования у них высоких общественно необходимых качеств. Следует иметь в виду, что теоретй4еские основы методов воспитания в русской армии были разработаны в конце XIX – начале XX веков русскими военными педагогами и психологами. Так, в труде "Психологические основы воспитания солдата" авторы указывали на такие методы как пример, среда и обстановка, контроль, похвала и порицание, напоминание.

Важнейшими методами воспитания личной состава, которые практически используются командирами частей и подразделений, органами воспитательной работы в настоящее время являются: убеждение, пример, поощрение, упражнение, принуждение. В практической работе с личным составом используют также: воспитание, соревнование, критика и самокритика, порицание, похвала др. Каждый командир должен помнить, что ни один из них не является универсальным и не может решить всех задач воспитания.

Основным методом воспитания Дисциплинированности является метод убеждения. Он опирается на сознание, логику опыт человека, обеспечивая добровольное принятие требований законов и приказов командиров и начальников. Поэтому этот метод является наиболее предпочтительным и в психологическом плане. Не вдаваясь в детали, скажем лишь, что в воспитательном процессе выделяются воспитание словом и. делом, практикой.

Убеждать военнослужащего – значит, опираясь на психологические доводы, достоверные факты, личный опыт воздействовать на сознание воина, чтобы у него сформировалась глубокая уверенность в справедливости норм и требований законов, воинских уставов, приказов командира, в истинности того, в чем его убеждали.

Убеждение не означает простую информацию и разъяснение. Бывает недостаточно разъяснить суть понятия, требования, а необходимо доказать правильность, логичность их, чтобы в сознании воина не осталось никакого сомнения в их истинности и обязательности. Поэтому, эффективность данного метода во многом зависит от личной убежденности командира-педагога, его умения не уходить от острых вопросов, доходчивости и доказательности изложения, эмоциональности речи, единства слога и деда.

Часто складывается такая ситуация, когда проводимые командиром истины вступают в противоречие со сложившимися у отдельных воинов неправильными взглядами и установками. В таком случае заместитель командира по воспитательной работе должен суметь переубедить военнослужащих, опровергнуть отрицательные взгляды и добиться внутреннего принятия воинами истинных идей понятий, установок.

В процессе убеждения заместитель командира по воспитательной работе широко использует факты и цифры. Факты обладают рядом неопровержимых свойств, которые оказывают сильное педагогическое воздействие: конкретностью, наглядностью и смысловым содержанием. При оперировании фактами, командир использует такие приемы убеждения, сравнение, сознательное, противопоставление, аналогия, обобщение и др. Это говорит о том, что метод убеждения обладает богатейшим арсеналом средств, приемов.

Реализовать все требования метода убеждения и практической деятельности командира дело непростое. И это достигается значительно легче, если сам командир доброжелательно относится к подчиненным. Только сердечность, теплота и искренность начальника, его заинтересованность в том, чтобы его правильно поняли, позволят ему добиться желаемого результата.

В практической деятельности командиров и начальников по воспитанию у воинов сознательной дисциплинированности и исполнительности широкое применение находит метод примера.

Метод примера – это воздействие на сознание воинов личным примером командира-воспитателя, а также всеми другими видами положительного примера, которые могут служить образцом для подражания.

Педагогический смысл воспитания примером состоит в том, чтобы выбрать идеал достойный подражания, создать у военнослужащих эмоциональную увлеченность им, стремление подняться до его уровня в жизни и практической деятельности, поведении.

Следует иметь в виду, что положительный пример понятие конкретное. Это образцовые действия, поступки, жизненный путь конкретного человека, его качества личности, приемы и способы достижения целей, которые близки к идеалам. Воин, придя в подразделение, испытывает потребность в примере, в образце, он настойчиво его ищет.

По своему воздействию на воспитуемых примеры можно разделить на две группы: примеры непосредственного влияния и примеры опосредованного влияния. Метод примера усиливает эффективность других методов и может являться средством убеждения и стимулирования дисциплинированного поведения воинов.

Первостепенное значение в воспитании у воинов сознательной дисциплинированности имеет личный пример заместителя командира по воспитательной работе. Он выступает как пример непосредственного влияния. Но также велико влияние и примеров опосредованного воздействия, которое реализуется через устное слово, литературу, кино, изобразительное искусство. К ним относятся примеры ив жизни и деятельности исторических личностей, массового и индивидуального героизма на фронте и в мирное время.

В арсенале методов укрепления воинской дисциплины у командира имеется также метод поощрения.

Этот метод представляет совокупность средств и приемов морального и материального стимулирования службы и образцового поведения воина. Поощрение выражает положительную оценку и одобрение успехов военнослужащего при исполнении им воинского долга.

Поощрение если оно применяется объективно, оказывает огромное воспитательное воздействие на человека. Оно окрыляет воина, создает у него эмоциональный подъем, повышает авторитет отличившегося в глазах товарищей, помогает ему правильно оценивать свои силы и возможности. Поощрение воодушевляет военнослужащего на образцовое поведение в дальнейшем.

Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации обязывает командиров и начальников поощрять за усердие в службе и примерное поведение. Устав наделяет командиров и начальников правом применить следующие поощрения: снятие ранее наложенного взыскания, объявление благодарности, разрешение увольнения до суток, награждение нагрудным знаком отличника, занесение в книгу почета воинской части, увеличение продолжительности обязательного отпуска до 5 суток к др. Но каждый командир должен умело пользоваться этим методом: поощрение должно быть обоснованным и целесообразным; заместитель командира по воспитательной работе должен сочетать различные виды поощрений; оно должно быть гласным и реализоваться в короткий срок; оно должно носить как индивидуальный характер, так и применяться к воинским коллективам.

Для воспитания у военнослужащих дисциплинированного поведения используется метод упражнения. Он предполагает такую организацию повседневной жизни и боевой учебы, которая позволяет накапливать и закреплять опыт правильного поведения воинов и воинских коллективов. Привычки дисциплинированного поведения имеет большое значение в жизни воина. Эти привычки вырабатываются и закрепляются методом упражнения.

Задача этого метода состоит в том, чтобы сформировать правильное поведение, которое становится потребностью воина. Метод упражнения не означает простую тренировку. Для выработки у военнослужащих дисциплинированного поведения необходимо добиваться от них постоянного и строгого соблюдения уставного порядка, точного выполнения распорядка дня, многократного преодоления трудностей, боевой учебы. Недопустимо даже малейшее отступление от требований уставов, правил поведения, нарушений формы одежды, обращений к командиру не по уставу.

В формировании положительных привычек важную роль играет четкий повседневный уставной порядок, регулярные смотры, проверки, разводы караула, увольнения в город и т.д. Если этот порядок содержит элементы многократных повторений, он превращается в систему и задает определенный жизненный ритм воинским коллективам и каждому воину. Эту же цель преследует и распорядок дня части и подразделения.

Командиры и начальники в своей практической работе по укреплению воинской дисциплины используют и метод принуждения.

Этот метод предполагает негативную оценку, осуждение военнослужащего, нарушающего требования законов и воинских уставов, уставного порядка и правил нравственности. Это совокупность примеров и средств, которые побуждают воина выполнять требования воинской дисциплины и порядка вопреки его желанию. Он осуществляется применением таких мер как требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждение о привлечении к ответственности, наказание (взыскание) и др.

Метод принуждения применяется тогда, когда все другие методы воздействия на воина были исчерпаны и не дали положительных результатов. Он применяется в сочетании с другими методами, и опытный офицер старается как можно реже использовать метод принуждения.

Дисциплинарный устав наделяет командира правом накладывать на военнослужащих за нарушение воинской дисциплины различные виды взысканий: замечание, выговор, не увольнение из расположения части, назначение в наряд вне очереди и др. Однако, принуждение сводится только к взысканию. В арсенале командира-педагога имеются и другие средства воспитательного воздействия: напоминание военнослужащему о его обязанностях, осуждение его проступков на собрании личного состава и т.д.

Принуждение требует соблюдения ряда условий для того, чтобы оно достигло желаемого результата (особенно это относится к взысканию). Во-первых, взыскание, налагаемое на военнослужащего должно соответствовать степени вины и тяжести совершенного проступка. Во-вторых, командир должен учитывать индивидуальные особенности провинившегося, было данное нарушение совершено впервые или военнослужащий совершал дисциплинарные проступки неоднократно, а так же при каких обстоятельствах оно было совершено. В-третьих, взыскание должно быть гласным. В-четвертых, взысканию должен подвергаться непосредственный виновник, а не весь коллектив. В-пятых, при наложении дисциплинарного взыскания недопустимы со стороны командира грубость, унижение личного достоинства, угрозы более страшными карами и т.п. Нельзя также злоупотреблять одними и теми же взысканиями (это особенно относится к арестам).

Таким образом, решение всей совокупности задач по укреплению воинской дисциплины достигается творческим применением командиром всего арсенала средств, приемов и способов, которые в процессе, воспитания взаимно дополняют друг друга, но в отдельности ни один из них не может считаться универсальным и не может обеспечить достижения нужного результата. В борьбе за высокую организованность и порядок нужно слить воедино усилия отделов и служб войск, подразделений воспитательной работы, юридической и медицинской служб. Тон в этой многогранной деятельности призваны задавать штабы. За ними качество и комплексность планирования всех мероприятий, контроль за их реализацией, глубокий анализ и объективная оценка итогов работы по укреплению воинской дисциплины, выработка перспективных мер по устранению причин правонарушений.

1.3 Дисциплинарная практика и её роль в управленческой деятельности командиров и начальников

Современный, очень непростой этап реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации со всей очевидностью требует высокой организованности, уставного порядка во всех без исключения воинских частях и подразделениях, крепкой воинской дисциплины. Изменения в личном составе, связанные с нынешней чрезвычайно сложной социально-экономической и политической ситуацией в российском обществе, изменения в характере решаемых российскими войсками задач и, в частности, миротворческая деятельность, возможность использования войск для решения внутренних задач, а порой, как ни печально это звучит, решение задач "выживания" в условиях хронического недофинансирования, а также постоянной угрозы сокращения и вызванные этим изменения во взаимоотношениях между различными категориями военнослужащих требуют также совершенствования методики работы по укреплению воинской дисциплины, смещения акцентов на такие приемы и способы, которые более всего отвечали бы реалиям сегодняшнего дня, давали бы наибольший эффект в укреплении дисциплины и предупреждении правонарушений.

В этой связи важное значение приобретают положения о высокой ответственности командных кадров всех степеней за порученное дело, за укрепление воинской дисциплины и уставного порядка, ибо безответственность в военном деле сплошь и рядом ведет к катастрофе, хаосу, панике, безвластию или многовластию, поражению. Поэтому командиры и начальники, которые обязаны и способны навести порядок и дисциплину, должны быть известны своей твердостью, решительностью, смелостью, умением вести практическое дело, пользоваться наибольшим доверием и авторитетом.

Особое значение при этом приобретает высокая требовательность офицера-воспитателя как к самому себе, так и к подчиненным. Совершенствуя свою управленческую деятельность на основе правовых норм, проявляя уставную требовательность, офицер вырабатывает у подчиненных уважение к приказам, убеждает в необходимости их полного и точного выполнения, мобилизует военнослужащих на активные действия. Высоким авторитетом и уважением у подчиненных пользуется командир, справедливо и строго спрашивающий за упущения, последовательный в своей требовательности. Требовательность командира выражается, как известно, в форме приказа, распоряжения, предостережения, напоминания и т.п. Вся деятельность командиров и начальников носит управленческий характер, т.е. предполагает опирающееся на властную силу практическое, организующее и регулирующее воздействие на жизнедеятельность воинских организаций и коллективов в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования. Следовательно, требовательность командиров должна быть направлена не на саму личность военнослужащего, а на действия подчиненных, их поступки с тем, чтобы избежать вольно или невольно ущемления достоинства или самолюбия военнослужащих. Не зря общими обязанностями командиров (начальников), изложенными в ст. 75 Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Российской Федерации (в дальнейшем - Дисциплинарный устав), прямо предусматривается необходимость сочетания ими высокой требовательности и принципиальности с уважением личного достоинства подчиненных, учета и уважения их национальных чувств, традиций и обычаев. И именно таких командиров, которые могут не только научить военному делу настоящим образом, но и проявить наряду с высокой требовательностью большую заботу о подчиненных, не потерять (в широком смысле этого слова) как в бою, так и в мирной жизни ни одного солдата, подчиненные готовы защитить грудью от опасности, вспомнить добрым словом через многие и многие годы.

Вместе с тем, говоря о высокой требовательности командира, ни в коем случае нельзя путать ее с жесткостью и грубостью. Грубость недопустима, и ее проявления могут рассматриваться только как нарушения законности. Грубость, как правило, свидетельствует о недостатке ума и авторитета начальника. Она является своеобразным способом сокрытия своего невежества и правовой безграмотности. Некоторые командиры пытаются оправдать свою грубость тем, что они очень болеют за порученное дело, что любят "резать правду-матку", в глаза говорить нелицеприятные вещи. Но чувствовать ответственность за дело, говорить правду можно тактично, не оскорбляя человеческое достоинство подчиненного, сослуживца, тем более, что этого требует Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации.

Грубость в отношениях с подчиненными, разного рода "накачки", "разносы" угнетают психику, резко снижают работоспособность, быстро изматывают нервную систему, что в конечном итоге ведет к преждевременному выходу из строя военнослужащих, создает реальные предпосылки к совершению ими правонарушений.

Изменения в призывном контингенте, когда в армию приходит определенная часть антиармейски настроенных молодых людей, имеющих недостаточный уровень образования, совершавших ранее правонарушения, участвовавших до армии в различных группах, неформальных, общественных организациях, партиях, а также изменения в характере и мотивах воинского труда военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в современных условиях настоятельно требуют переосмысления методики управленческой деятельности командиров и начальников, в том числе и управления поведением. А это предполагает наряду с высокой требовательностью также активное использование дисциплинарной практики, которая играет в нынешних условиях все большую роль в воспитании дисциплинированности у российских военнослужащих.

Под дисциплинарной практикой в российских Вооруженных Силах иногда понимается лишь совокупность применяемых поощрений и взысканий, характер и размеры которых определены Дисциплинарным уставом. Думается, что такое понимание далеко не полное, оно мало приемлемо в современных условиях функционирования Вооруженных Сил. Под дисциплинарной практикой, как представляется, следует понимать не только применение командирами и начальниками поощрений и взысканий по отношению к подчиненным. Это также и совокупность средств морально-психологического воздействия на сознание и чувства военнослужащих с целью воспитания у них высокой ответственности и сознательного отношения к выполнению требований воинских уставов, приказов командиров и начальников.

Основным методом воспитания дисциплинированности у военнослужащих и сегодня продолжает оставаться убеждение. И это правильно, несмотря на нынешнюю обстановку политического разномыслия, духовной неопределенности, деформации многих морально-ценностных ориентиров в обществе. По-прежнему высокая сознательность и убежденность обеспечивают соблюдение военнослужащими моральных норм и правил поведения, соответствующих общероссийским национальным интересам, требованиям общества к армии в целом. Однако практика войск, особенно в последнее время, показывает, что одних лишь мер воспитательного воздействия явно недостаточно для выработки дисциплинированности и поддержания высокой дисциплины в частях и подразделениях. Именно поэтому командиры и начальники наделены властью, которая предусматривает право на принуждение. Все без исключения командиры и начальники российских Вооруженных Сил в соответствии с Дисциплинарным уставом обладают правом и, что немаловажно, обязанностью как поощрять отличившихся, так и взыскивать с нерадивых. Это право относится к правовым средствам и направлено на предупреждение проступков, правонарушений и преступлений военнослужащих.

Поскольку воинская дисциплина, как следует из общих начал военного права и ст. 1 Дисциплинарного устава, выражается в строгом и точном соблюдении всеми военнослужащими порядка и правил, установленных законами, воинскими уставами и не идущими с ними в разрез приказами командиров (начальников), то и дисциплинарная власть может быть применена только в интересах выполнения служебно-боевых задач, для поддержания твердой дисциплины и уставного порядка, а также воспитания военнослужащих.

Воинская дисциплина в своей основе имеет исполнительское содержание, выражающееся в том, что все военнослужащие подчиняются соответствующим командирам и начальникам, выполняют их приказы и распоряжения, ответственно относятся к своим должностным и специальным обязанностям, а также предоставленным полномочиям. Исполнение зависит как от самого военнослужащего, его установки, совести, так и от ряда некоторых "внешних" условий, например: характера регламентирования воинского труда, полноты информации о решаемых служебно-боевых задачах, оптимальности организационно-штатной структуры, технического обеспечения, уровня профессиональной и военной подготовки кадров, продуманности морального и материального стимулирования военной службы, морально-психологического микроклимата в воинских коллективах. В развитии отношений дисциплины чрезвычайно важно сочетание источников и факторов формирования личности военнослужащего и системы "должных" требований, которые бы постоянно отслеживали и корректировали его реальное (фактическое) поведение.

Следует отметить несколько правил, логически вытекающих из отношений воинской дисциплины, которые должны учитываться командирами в целях обеспечения эффективной управленческой деятельности:

первое – нормы и процедуры, обычаи и традиции, воинские ритуалы (в том числе неформальные), нравственные требования и даже нормы этикета, принятые и сложившиеся в армии и на флоте, не могут иметь исключений для кого бы то ни было в иерархии должностных лиц. Ничто так не разрушает отношения дисциплины, как избранность, двузначность, лицемерие;

второе – поведение каждого вышестоящего командира и начальника с точки зрения воинской дисциплины должно быть лучше, выше, отличаться чертами, достойными подражания. Чем выше по должности стоит командир, тем более внимательно он должен подходить к этому вопросу, ибо его решения и действия проходят через много инстанций, касаются большого количества военнослужащих;

третье – требуется постоянное развитие, закрепление и поощрение ориентаций военнослужащих на дисциплинированное поведение. Безразличие здесь способно свести на нет даже сформировавшиеся установки.

Совершенно понятно, что любой командир (начальник) имеет право пользоваться дисциплинарной властью лишь в том объеме, который ему предоставлен. Превышение же дисциплинарной власти является серьезным нарушением законности, которое может преследоваться даже в уголовном порядке (см. ст. 286 Уголовного кодекса РФ). Такое нарушение законности, как правило, заключается в использовании мер дисциплинарного воздействия, которые входят в компетенцию вышестоящих начальников, или применении к нарушителям мер дисциплинарного воздействия, не предусмотренных законодательством.

Правильное применение дисциплинарной практики во многом определяет содержание основных показателей деятельности по управлению войсками: системность (поскольку организует слаженное взаимодействие множества воинских подразделений в целях качественного выполнения поставленных задач); рациональность (т.к. повышает продуктивность управленческих усилий командиров всех звеньев); эффективность (ибо служит оптимизации управляющего воздействия на войска и усиливает его влияние на подчиненных).

Из единичных проявлений дисциплины (вовремя явился на службу, исполнил и отправил служебный документ, подсказал и помог сослуживцу, объективно оценил информацию, проявил инициативу и т.д.) складывается совокупный результат активности каждого органа военного управления, а из него – уровень государственного управления во всех Вооруженных Силах, степень их боеспособности и боеготовности, состояние правопорядка и воинской дисциплины.

Дисциплинарным уставом определены меры поощрения, которые могут применять командиры. Предусматриваются как меры морального воздействия (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.), так и меры, сочетающие моральное и материальное вознаграждение (награждение ценным подарком, деньгами, досрочное присвоение очередного воинского звания и др.). Следует иметь в виду, что поощрение сыграет свою стимулирующую роль при условии, если оно целесообразно, соответствует характеру проделанной работы, становится известным всему подразделению и вызывает у подчиненных положительные эмоции.

Четко определяя виды поощрений и полномочия начальников по их применению в зависимости от занимаемой должности, Дисциплинарный устав предоставляет право выбора вида поощрения начальнику отличившегося военнослужащего в пределах его компетенции. Вид и характер поощрения избирается начальником в зависимости от заслуг подчиненного.

Конечно, жизнь войск чрезвычайно многообразна, и невозможно предусмотреть все формы ее проявления ни в одном уставе, положении или наставлении. Иногда начальнику достаточно лишь одобрить действия подчиненного, подбодрить его добрым словом, порою сказанным в присутствии других военнослужащих этого подразделения (например, сказать военнослужащему, имевшему взыскания и не допустившему упущений по службе за квартал, что он стал на правильный путь и у него есть все данные, чтобы заслужить снятие ранее наложенного взыскания). В других случаях можно применить и предусмотренное Дисциплинарным уставом поощрение с объявлением его перед строем или на совещании военнослужащих (ст. 46 Дисциплинарного устава). Важно отметить, что при всех обстоятельствах меры поощрения должны применяться строго индивидуально с непременным учетом всего относящегося как к положительному поступку, так и к личности подчиненного. Хотелось бы подчеркнуть, что каждое поощрение должно быть обоснованным и справедливым.

Отрицательно сказывается на воспитании подчиненных, к сожалению, еще встречающаяся в дисциплинарной практике ненужная "ворчливость" отдельных начальников, их манера быть всегда и во всем недовольными, стремление в любом, даже положительном поступке подчиненного, прежде всего отыскать какие-то негативные стороны. Такой, с позволения сказать, "воспитательный подход", ничего общего не имеющий с уставной требовательностью, на которую в обоснование своих действий иногда ссылаются начальники, не мобилизует подчиненных на преодоление недочетов и трудностей, а наоборот, расхолаживает их, подрывает у них веру в собственные силы и порождает формальное отношение к делу. Подобная предвзятость начальников нередко приводит и к нарушениям дисциплинарной практики: к оставлению без поощрения отличившихся военнослужащих и привлечению к ответственности невиновных.

Требование индивидуального подхода к применению мер поощрения, очевидно, предусматривает и обязанность старших начальников еще до поощрения отличившегося у них на глазах военнослужащего посоветоваться с непосредственными и ближайшими прямыми начальниками этого военнослужащего, выяснить у них все обстоятельства, относящиеся к его характеристике. Конечно, прямого указания об этом Дисциплинарный устав не содержит, что иногда приводит к тому, что случайно отличившийся, а в общем то недисциплинированный военнослужащий совершенно незаслуженно получает высокое поощрение от старшего начальника, имея при этом взыскания от непосредственного начальника. Такое поощрение действует отрицательно как на самого военнослужащего, так и на его сослуживцев, которым порой очень сложно понять, за что же был отмечен нарушитель воинской дисциплины. Думается, что один положительный факт не должен заслонять большого количества недостатков, если они есть. Правда, справедливости ради, нужно сказать, что один недостаток также не должен сводить на нет успехи военнослужащего за длительное время.

Не способствуют укреплению воинской дисциплины и легковесные обещания того или иного начальника. В одной из воинских частей некоторые командиры подразделений перед проведением инспекторской проверки, призывая подчиненных добиться отличных результатов, давали обещание поощрить каждого военнослужащего, если будут получены отличные оценки. И вот достигнуты положительные результаты, подчиненные ждут обещанных поощрений. Они объявляются, но далеко не всем, в результате среди тех военнослужащих, которые остались неотмеченными, начинается недовольство. Невыполнение командирами данных ранее обещаний подрывает их авторитет в глазах подчиненных и тем самым наносит серьезный ущерб состоянию дисциплины и порядка во вверенных подразделениях.

Вместе с тем необходимо отметить, что является положительным моментом, когда при личной постановке задач начальником не только обращается внимание на ее важность и ответственность, но и сообщается о мерах поощрения за ее успешное выполнение. С этой точки зрения хотелось бы привести пример из истории, имевший место в 1774 г. при осаде русскими войсками крепости Измаил. Во время третьего по счету штурма колонне, находящейся в подчинении М.И. Кутузова, не удалось, как и другим, ворваться в Измаил. Он послал об этом донесение А.В. Суворову и просил прислать подкрепление. А.В. Суворов ответил ему, что резервов у него нет, а он уже послал Императрице донесение о том, что крепость взята, и М.И. Кутузов назначен ее комендантом. Получив это сообщение, М.И. Кутузов выхватил знамя у знаменосца и лично возглавил штурм. Его колонна первой ворвалась в Измаил. Крепость, считавшаяся неприступной, была взята, а А.В. Суворов сдержал данное им слово.

Продолжая речь о применении поощрений, как важнейшем средстве укрепления воинской дисциплины и повышения эффективности управленческой деятельности, следует сказать, что к отрицательным результатам могут привести ничем не оправданные задержки в исполнении уже объявленных военнослужащим поощрений. Например, приказом командира военнослужащий награжден ценным подарком или деньгами, а в связи с отсутствием денег (что в условиях Вооруженных Сил вполне обычное явление) вручение происходит через несколько месяцев после объявления приказа, когда не только сослуживцы, но и сам отличившийся забыли о награждении.

Эффективность воспитательного воздействия мер поощрения подчас снижается и из-за того, что в некоторых частях и подразделениях применяется только один вид поощрения, например, объявление благодарности. Так в ходе проверок состояния дисциплинарной практики, в служебных карточках военнослужащих, с большой ответственностью относящихся к исполнению возложенных на них служебных обязанностей, нередко можно встретить от 10 до 20 благодарностей, объявленных начальниками различных уровней, и ни одного из других видов поощрения. Очевидно, в таких случаях целесообразно переходить к применению новых видов поощрения, что, несомненно, окажет большое воспитательное воздействие как на самого отличившегося, так и на его сослуживцев. Ведь однообразное поощрение может вызвать даже определенный протест. Психологи отмечают, что в таких случаях происходит своего рода феномен обратного, противоположного воздействия.

Как представляется, необходимо отмечать более весомыми видами поощрения в первую очередь военнослужащих, отличившихся при исполнении сложных заданий, качественно несущих боевое дежурство, выполняющих функциональные обязанности на самых ответственных участках, а также в условиях повышенного риска. Военнослужащие основных подразделений с недоумением, а подчас и острой обидой воспринимают встречающиеся еще факты самых высоких поощрений не отличников боевой подготовки, а военнослужащих обеспечивающих подразделений, обслуживающих различных командиров: начальников складов, мастерских, личных водителей и т.п.

Для усиления воспитательного воздействия поощрений необходимо проявлять объективность, отбрасывать чувства симпатии и антипатии, т.к. честный и порядочный военнослужащий, получивший незаслуженную награду, будет стыдиться своих сослуживцев. И наоборот, более отличившиеся военнослужащие, но не отмеченные или отмеченные, но в меньшей степени, почувствуют себя обиженными. Это нарушит нормальные взаимоотношения в воинском коллективе, обесценит психологическое воздействие поощрения, и самое страшное - подорвет авторитет командира.

Важную воспитательную роль наряду с другими видами поощрений призвано сыграть снятие ранее наложенного взыскания. Как поощрение, согласно ст. 35 Дисциплинарного устава, оно может применяться тогда, когда сыграло свою воспитательную роль и лишь к тем военнослужащим, которые исправили свое поведение образцовым выполнением воинского долга. Нет сомнений, что для того, чтобы командир имел основание сделать заключение об исправлении ранее провинившегося подчиненного, должен пройти какой-то минимальный срок со дня наложения взыскания, срок, в течение которого этот военнослужащий зарекомендовал бы себя положительно. По ряду взысканий такой срок закреплен ст. 36 Дисциплинарного устава (снижение в воинском звании, должности). Но, к сожалению, не по всем. Нередко командиры, пользуясь этим, поспешно снимают наложенные ими дисциплинарные взыскания и обосновывают свои действия ссылками на устав, в котором не предусмотрено конкретных сроков для снятия в порядке поощрения ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Материалы дисциплинарной практики некоторых воинских частей свидетельствуют о том, что отдельные командиры подразделений снимают взыскания, наложенные на подчиненных, в чрезвычайно короткие сроки и без тщательного изучения степени исправления военнослужащих. Так, например, в подразделении обеспечения учебного процесса, бывшем на хорошем счету у командования, все взыскания снимались, как правило, через несколько дней после их наложения. Объявленное командиром взвода солдату взыскание - три наряда на работу вне очереди - было снято через два дня; объявлявшиеся другим солдатам и сержантам взыскания снимались через пять-семь дней. Причем интересно отметить, что некоторые военнослужащие неоднократно наказывались командирами, в том числе за пререкания с начальниками, однако к концу месяца все взыскания с них были сняты за хорошую работу в рабочей команде, хотя никаких признаков исправления таких воинов не было. Подобная практика отрицательно сказалась на состоянии воинской дисциплины и никак не способствовала предупреждению ее нарушения. В подразделении при формальном использовании дисциплинарных прав командирами фактически сложилась обстановка безнаказанности для нарушителей, когда солдатам прививалось безразличное отношение к взысканиям, часть которых снималась даже без приведения в исполнение.

Подводя промежуточный итог сказанному, хотелось бы отметить, что недостатки в вопросах дисциплинарной практики, связанные с применением мер поощрения, не только могут привести к снижению уровня дисциплины, но и стать условиями, способствующими совершению правонарушений отдельными военнослужащими.

В управленческой деятельности командиров по укреплению воинской дисциплины в частях и подразделениях наряду с применением поощрений важное значение имеет правильное применение дисциплинарных взысканий. В Дисциплинарном уставе изложена система взысканий, которая призвана обеспечивать воспитательное воздействие на военнослужащих всех категорий с учетом необходимости осуществления дифференцированного подхода при выборе взысканий.

Содержание дисциплинарных взысканий таково, что они предусматривают не только меры морально-правового порицания (выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии), содержащие властное осуждение действий нарушителя со стороны командира, но и меры, которые предусматривают определенные ограничения (арест с содержанием на гауптвахте, снижение в должности), что налагает на нарушителя обязанность претерпеть определенные лишения и ограничения. Применение командиром взысканий должно быть оптимальным, исключающим крайности. При определении меры наказания командиром должны тщательно взвешиваться все объективные и субъективные обстоятельства, в которых был совершен проступок, его тяжесть и повторяемость, оцениваться предыдущее поведение и исполнение своих обязанностей нарушителем, а также черты его характера, особенности темперамента, отношение к воинскому коллективу и к самому проступку.

Вредно определять вид взыскания под влиянием эмоций, поспешно, когда командир не владеет собой, ибо несправедливое наказание не вызывает чувства раскаяния, желания исправиться; оно может вызвать отчуждение к начальнику. Более того, вместо осуждения за проступок военнослужащий может быть поддержан другими военнослужащими. Незаслуженно строгое взыскание травмирует подчиненных, вызывает у них длительное переживание, понижает мотивацию к службе. Взыскание, безусловно, всегда должно соответствовать степени вины военнослужащего и тяжести совершенного им проступка. Кроме того, взыскание должно быть гласным, ему должен подвергаться непосредственный виновник, а не весь коллектив. Применение взыскания, когда оно полностью обосновано, законно и справедливо, вызывает у подчиненных переживания, стыд, угрызения совести, что лежит в основе перевоспитания.

Хотелось бы очень кратко остановиться еще на одном моменте, которому, к сожалению, в войсках порой уделяют мало внимания, если уделяют вообще. Речь идет об организации учета поощрений и дисциплинарных взысканий. Так, довольно часто в нарушение ст. 108 Дисциплинарного устава военнослужащие ежегодно не знакомятся со своими служебными карточками; не выполняются требования, обязывающие командиров (начальников) подразделений периодически просматривать служебные карточки в целях проверки правильности применения поощрений и наложенных взысканий. Такое положение дел затрудняет процесс установления "обратной связи" между подчиненными и начальниками, приводит к отсутствию должного контроля со стороны старших начальников за применением дисциплинарной практики нижестоящими командирами.

Для укрепления воинской дисциплины и правопорядка кроме поощрений и дисциплинарных взысканий в арсенале командира имеются и меры пресечения, например, такие, как напоминание о служебных обязанностях и воинском долге, предупреждение, замечание, строгое указание на упущения по службе, помещение военнослужащего, находящегося в нетрезвом состоянии, на гауптвахту или в камеру временно задержанных до его вытрезвления (ст.ст. 48, 88 Дисциплинарного устава). К указанным мерам могут также быть отнесены и крайние меры воздействия: отстранение от должности, применение оружия (ст.ст. 9, 50 Дисциплинарного устава). Следует отметить, что меры пресечения не носят характера наказания и не являются дисциплинарным взысканием, поскольку преследуют лишь цель принудительного прекращения нарушений воинской дисциплины.

Одним из способов воздействия на подчиненных является применение командиром оружия. Применяется оружие, как самим командиром, так и по его приказу подчиненными в целях восстановления дисциплины и порядка в случае открытого неповиновения, когда действия неповинующегося направлены на измену Родине или срыв выполнения боевой задачи. Оружие может применяться как в условиях боевой обстановки, так и в мирное время – в исключительных случаях, не терпящих отлагательства (ст. 9 Дисциплинарного устава, ст. 11 Устава внутренней службы). Опыт боевых действий при выполнении войсками задач в условиях вооруженного конфликта в Чеченской Республике показал, что нередко достаточно эффективной мерой оказывается угроза применения оружия.

Ведя борьбу с нарушителями воинской дисциплины в условиях мирного времени, командирам и начальникам важно иметь ввиду, что нарушители боятся гласности, суровой оценки их самими сослуживцами. Поэтому важно придавать широкой огласке и осуждению любые проступки, доводить до всего личного состава о принятых мерах наказания, проводить с подчиненными соответствующие совещания, передавать проступки нарушителей на рассмотрение собраний личного состава.

Таким образом, общевоинские уставы определяют, что ответственность за состояние воинской дисциплины в части (подразделении) несет командир-единоначальник. Он обязан проявлять, как подчеркивалось выше, высокую требовательность и принципиальность, сочетая непримиримость к недостаткам с уважением к людям, не допускать грубости и унижения достоинства военнослужащих. В этой связи определенные требования также предъявляются и к дисциплинарной практике. Сегодня для всех стало очевидным, что любое искривление дисциплинарной практики, отступление от требований законов и уставов наносит вред делу укрепления дисциплины и правопорядка в частях и подразделениях. К числу нарушений, чаще других допускаемых некоторыми командирами, надо отнести попустительство, безнаказанность нарушителей, сокрытие правонарушений, которые в последующем часто приводят к возникновению более тяжких нарушений, а то и преступлений.

Особое место в работе командиров всех степеней занимает тесно связанное с дисциплинарной практикой предупреждение правонарушений. В профилактической работе командира в этом плане исключительно важное место занимают такие направления, как: умелое сочетание и правильное применение мер убеждения и принуждения; личная примерность командира в соблюдении законов, воинских уставов и приказов, а также принятии управленческих решений; правовое воспитание военнослужащих. Естественно, что эти и другие предупредительные меры должны умело сочетаться с реализацией принципа неотвратимости наказания. А эта реализация, в свою очередь, обязывает командира своевременно выявлять все случаи правонарушений и реагировать на них, не оставлять без воздействия ни одного проступка подчиненных и строго взыскивать с нерадивых, своевременно выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению. Решению этих задач должна быть подчинена и дисциплинарная практика, осуществляемая всеми командирами и начальниками. Ее дальнейшее совершенствование позволит успешно укреплять законность, правопорядок и воинскую дисциплину, эффективно осуществлять управленческую деятельность в военной сфере.

1.4 Пути совершенствования воспитательной работы по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины

воинский дисциплина офицер правопорядок

Главная роль в работе по укреплению дисциплины принадлежит правовому воспитанию. В этих целях в подразделениях проводится разъяснение важнейших статей законов, организуются беседы, вечера вопросов и ответов, встречи с работниками прокуратуры, судов, которые знакомят воинов с судебной практикой по делам о воинских преступлениях и отвечают на интересующие их вопросы. В комнатах отдыха создаются уголки правовых знаний, в которых как правило, имеются библиотечка правовой литературы, видеокассеты с ответами юристов на типичные вопросы, альбомы по законодательству и другие материалы.

Важной частью правового воспитания является разъяснение личному составу положений законов и уставов о личных и имущественных правах военнослужащих, о порядке прохождения воинской службы. Как показывает практика, подчас те или иные нарушения дисциплины происходят из-за незнания прав и льгот, предоставляемых солдатам. Эти положения законодательства должны хорошо знать прапорщики и сержанты (старшины), так как именно к ним нередко они обращаются с просьбой оказать содействие в решении тех или иных вопросов.

В многообразной работе по воспитанию военнослужащих в духе сознательной дисциплины особое место занимает пропаганда военной присяги и воинских уставов. Опыт показывает, что эта работа дает наилучшие результаты, когда она ведется систематически, строится дифференцированно и охватывает всех воинов.

Как и во всяком деле, в укреплении воинской дисциплины решающее значение имеет личный пример командиров и начальников. Армейская жизнь на каждом шагу подтверждает, что если командир (начальник) безупречно дисциплинирован, проявляет старание в службе, то и подчиненное ему подразделение выходит в число передовых. Вот почему необходимо заботиться об авторитете командиров всех степеней, способствовать повышению их военно-технического уровня, обогащению военно-педагогического опыта.

Непременным условием укрепления воинской дисциплины в подразделении является поддержание твердого уставного порядка. Под этим понимается постоянная четкая регламентация по месту и времени повседневной деятельности военнослужащих в строгом соответствии с требованиями воинских уставов, приказов министра обороны Российской Федерации, всех командиров и начальников.

Воспитательная роль твердого уставного порядка заключается в том, что он обеспечивает наилучшие условия для боевой подготовки воинов, выполнения возложенных на них задач и обязанностей.

Одним из путей воздействия на сознание и чувства воинов является индивидуальная работа. В армию приходят юноши с различным уровнем образования, физического развития и жизненным опытом. Некоторые из них к этому времени успевают приобрести вредные привычки, а отдельные – побывать уже за правонарушения в милиции. Все это затрудняет становление некоторых воинов как дисциплинированных и умелых бойцов.

Важным условием успеха в индивидуальной работе прапорщиков, младших командиров является знание ими индивидуальных особенностей своих подчиненных, хорошее представление об их семейном положении, учебе, жизни до армии, профессиональных способностях и наклонностях. Только повседневная кропотливая работа, порой с ведением педагогического дневника, поможет правильно установить нормальные служебные отношения с каждым из них и сплотить воинский коллектив.

После изучения индивидуальных особенностей начинается индивидуальная воспитательная работа, которая предполагает использование различных методов воспитания.

Наиболее распространенными являются методы убеждения, стимулирования, принуждения.

Метод убеждения может быть реализован с помощью различных приемов: разъяснения, наставления, поучения, обсуждения, примера, упражнения, тренировки, поручения, иронии, шутки и т. д. Метод стимулирования предусматривает использование таких приемов, как похвала, одобрение, выражение доверия, поощрение, и т.д. Метод принуждения реализуется через предупреждение об ответственности, порицание, принуждение авторитетом, наказание.

В практической работе рекомендуется отдавать приоритет методам убеждения и стимулирования.

Профилактика воинских правонарушений представляет собой систему правовых мер, направленных на устранение или нейтрализацию причин правонарушений и условий, способствующих их совершению. Важнейшим результатом работы командиров является воспитание у подчиненных дисциплинированности.

Понятие "дисциплинированность" означает специфическое качество воина, обеспечивающее устойчивое, сообразное правилам поведение его в условиях военной службы. Ее характеризуют внешние и внутренние показатели.

Внешние показатели дисциплинированности: строгое соблюдение воинского порядка; точное и инициативное выполнение приказов и распоряжений командиров и начальников; бережное отношение к боевой технике и оружию, грамотное их использование при решении учебно-боевых и служебных задач; образцовый внешний вид.

Внутренние показатели дисциплинированности: убеждение в необходимости и целесообразности воинской дисциплины; знание уставов и наставлений, требований воинской службы; умение управлять собой в соответствии с требованиями воинской дисциплины; навыки и привычки дисциплинированного поведения; самодисциплина.

Основные направления формирования и развития дисциплинированности у воинов:

– умелое руководство деятельностью и поведением военнослужащих;

– повышение эффективности воспитательной работы;

– самовоспитание дисциплинированности;

– поддержание уставного порядка в подразделении;

– забота о здоровом морально-психологическом климате в коллективе;

– недопущение негативно направленного лидерства;

– поддержание дружбы и взаимопомощи, внимательного и требовательного отношения сослуживцев друг к другу.

Практика показывает: легче достичь желаемых результатов, если сами воины активно вовлечены в решение данной задачи.

Формирование у военнослужащих навыков дисциплинированности, готовности безупречно выполнять требования военной присяги и воинских уставов начинается с первого дня их службы. При этом младшему командиру (начальнику) важно довести до сознания каждого подчиненного не только содержание, но и глубокий смысл, социальную значимость дисциплинированности.

Каждый прапорщик (мичман), сержант (старшина) должен быть близок к подчиненным, знать их нужды и запросы, добиваться их удовлетворения, не допускать грубости и унижения личного достоинства подчиненных, постоянно служить им образцом строгого соблюдения законов, воинских уставов и приказов, быть примером нравственной чистоты, честности, скромности и справедливости.

Анализ дисциплинарных проступков, совершаемых личным составом, показывает, что многие из них обусловлены просчетами в сфере взаимоотношений начальник – подчиненный, личность – коллектив. В одних случаях недостатки в работе сержанта косвенно влияют на возникновение конфликта, а в других – становятся прямой причиной нарушения дисциплины.

К наиболее распространенным неправильным действиям самих прапорщиков (мичманов), сержантов (старшин) можно отнести:

– допускаемое ими неравномерное распределение нагрузок между солдатами различных сроков службы; нежелание, а иногда и неумение вникнуть во внеслужебные отношения и настроения воинов; попустительство стремлению отдельных солдат получать привилегии, занять особое положение, подчинить своему влиянию других.

Для воспитания дисциплинированности нужна правильная организация учебного процесса. Прапорщики, сержанты должны создавать обстановку, которая требовала бы максимального напряжения физических и моральных сил, способствовала развитию у подчиненных чувства долга, инициативы, высокой организованности и самостоятельности.

В укреплении дисциплины немаловажное значение имеет умелая дисциплинарная практика.

Дисциплинарная практика – это сложившаяся в Вооруженных Силах система применения мер поощрений и дисциплинарных взысканий с целью воспитания военнослужащих и укрепления воинской дисциплины.

При определении вины военнослужащего принимаются во внимание: характер проступка; обстоятельства, при которых он был совершен; прежнее поведение виновного, а также продолжительность его военной службы и степень знания порядка службы.

При наложении дисциплинарного взыскания прапорщики, сержанты должны помнить, что мера взыскания и сама форма его наложения должны восприниматься не как действия, направленные на унижение человеческого достоинства военнослужащего, а как стремление помочь ему научиться управлять поведением, достойно вести себя. Необходимо приучить подчиненных не к боязни наказания, а к боязни совершать проступки. Отрицательно влияют на военнослужащих необъективность и несправедливость командиров (начальников), грубость в обращении с подчиненными. Правильно поступают те прапорщики, сержанты, которые считают, что прежде чем наложить дисциплинарное взыскание на подчиненного, необходимо разобраться в степени его виновности. Снятие дисциплинарных взысканий также целесообразно осуществлять строго индивидуально, когда они сыграли свою воспитательную роль, и военнослужащий реально исправил свое поведение образцовым выполнением воинского долга.

Авторитет прапорщика, сержанта способствует укреплению воинской дисциплины в подразделении. В первую очередь он определяется личным примером отношения к выполнению воинского долга.

Глава II. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗАМЕСТИТЕЛЯ КОМАНДИРА РОТЫ ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ В УКРЕПЛЕНИИ ПРАВОПОРЯДКА И ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1 Методика оценки состояния правопорядка и воинской дисциплины в подразделении

Состояние воинской дисциплины в воинской части оценивается:

а) "удовлетворительно", если состояние правопорядка и воинской дисциплины обеспечивает:

♦ поддержание боевой и мобилизационной готовности;

♦ качественное несение боевого дежурства (боевой службы);

♦ организованное проведение учебного процесса и других мероприятий в деятельности войск;

♦ отсутствуют случаи гибели военнослужащих и гражданских лиц в результате совершенных военнослужащими преступлений, происшедших по вине должностных лиц воинской части, установленной предварительным следствием или решением суда;

♦ отсутствуют факты сокрытия преступлений и происшествий.

б) "Неудовлетворительно", если не выполнены требования на оценку "удовлетворительно".

При оценке состояния правопорядка и воинской дисциплины учитывается:

♦ наличие преступлений и иных правонарушений, самоубийств военнослужащих;

♦ выполнение личным составом законов и общевоинских уставов;

♦ уровень воспитательной работы и морально-психологического состояния личного состава;

♦ состояние внутреннего порядка и материально-бытовые условия военнослужащих.

Нередко можно встретиться с такими фактами, когда, анализируя проблемы укрепления воинской дисциплины, их обособляют от решения общих задач коллективов. Этого делать не следует. Критерии состояния воинской дисциплины по своему содержанию неотделимы от всей совокупности жизнедеятельности коллектива. В подразделениях, добившихся определённых показателей в боевой и общественно-государственной подготовке, по праву отмечают, что одним из важнейших условий их успеха является четкая организация, высокая дисциплина учебного процесса, строгий уставной порядок. Под ним понимают знание личным составом и неукоснительное соблюдение требований воинской присяги и уставов, образцовое несение караульной и внутренней службы, качественное выполнение учебных планов и программ, расписаний занятий, распорядка дня, разумную организацию досуга личного состава, спортивно-массовой работы. Критический анализ этих вопросов поможет командиру подразделения и его заместителю по воспитательной работе оценить реальное влияние воинской дисциплины на решение учебно-боевых задач.

Оценивая дисциплину коллектива в целом, следует полагать, что она непосредственно зависит от дисциплинированности каждого военнослужащего, его поведения. Как же оценить дисциплинированное поведение военнослужащего? Объективной основой оценки дисциплинированности воина являются его практические дела, конкретные поступки, которые проявляются в отношении к боевой учебе, изучению военной техники и оружия и овладению ими; точном и инициативном выполнении приказов командиров и начальников; общественной активности; несении караульной и внутренней службы; поддержании внутреннего порядка, распорядка дня и др.

В современных условиях возможности оценки дисциплинированности многогранны. Она проявляется и в повседневной жизни, и в ходе занятий, боевых стрельб, на боевом дежурстве, и в городском отпуске. Она накладывает отпечаток и на внешний вид военнослужащего. Дисциплинированность воинов командир, воспитатель оценивают постоянно в процессе служебной деятельности, непосредственно наблюдая за их поведением. Такой подход способствует тому, что о каждом человеке складывается определенное мнение.

Анализируя состояние дисциплины в подразделении, командиру и воспитателю следует уяснить непосредственные причины имеющихся нарушений. Среди них могут быть те, которые связаны с недостатками в собственном стиле работы, в организации учебно-воспитательного процесса, службы войск, а именно:

♦ недостаточная эффективность воспитательной работы в интересах укрепления воинской дисциплины;

♦ низкая требовательность офицеров, прапорщиков, сержантов и старшин к подчиненным;

♦ отсутствие в подразделении твёрдого уставного порядка;

♦ равнодушное отношение к нуждам и запросам подчиненных;

♦ недостаточная военно-педагогическая подготовленность офицеров;

♦ беспринципность, сокрытие нарушений дисциплины;

♦ искривления дисциплинарной практики.

Под искривлением дисциплинарной практики понимается непринятие мер к виновным в нарушении дисциплины, превышение меры наказания, привлечение к ответственности невиновного или лиц, не имеющих прямого отношения к совершенному проступку, наложение взысканий, не предусмотренных Дисциплинарным уставом, неприведение в исполнение объявленного взыскания.

В повседневной практике следует учитывать также те причины нарушений, которые связаны с индивидуальными особенностями подчиненных:

♦ низкая сознательность, отрицательные черты характера, темперамента, вредные привычки;

♦ слабое знание уставных требований, касающихся порядка и правил поведения военнослужащих (чаще всего это относится к молодым воинам);

♦ недостаточное или искажённое понимание своего долга;

♦ нервные расстройства, семейные неурядицы, нарушения психики;

♦ физические недостатки, болезненное состояние и т.п.

В многообразной жизни воинских коллективов могут быть и другие факторы недисциплинированности. Только на основе изучения причинно-следственных связей командиры и воспитатели должны сделать выводы о том, как устранить или ограничить факторы, которые приводят к происшествиям, грубым нарушениям воинской дисциплины. Поэтому чёткая квалификация причин проступков в ходе анализа, их глубокое и всестороннее рассмотрение являются важным условием определения верных путей поддержания дисциплины и уставного порядка на уровне современных требований.

2.2 Методика подведения итогов состояния воинской дисциплины в подразделении

В соответствии с требованиями приказов Министра обороны Российской Федерации в войсках сложилась практика подведения итогов состояния воинской дисциплины в подразделениях. Как правило, в расчетах, отделениях, взводах дисциплина воинов анализируется ежедневно при подведении итогов боевой и общественно-государственной подготовки. Наблюдая в течение дня за поведением подчиненных, их отношением к службе, учебе, командиры расчетов, отделений, взводов могут конкретно разобрать каждый поступок, дать ему соответствующую оценку, отметить примеры ревностного отношения к исполнению воинского долга, служебных обязанностей, поощрить наиболее достойных, дисциплинированных за разумную инициативу, усердие и отличия по службе.

Особое внимание уделяется обеспечению дисциплины в ходе боевой подготовки, при несении внутренней и караульной служб. Отмечается усердие воинов при исполнении приказов, распоряжений, поддержании уставного порядка, соблюдении правил техники безопасности, воинской вежливости и отдания воинского приветствия. По результатам анализа каждому воину может выставляться индивидуальная оценка. При этом следует руководствоваться тем, чтобы она была объективной, обоснованной, учитывала все стороны поведения и выполнения основных задач в течение дня. Во взводе может быть выделено лучшее отделение, а с сержантами – раскрыта практика работы командира этого отделения.

Состояние воинской дисциплины в роте, батальоне, им равных подразделениях принято анализировать по категориям военнослужащих (со всем личным составом, с сержантами, старшинами, офицерами).

С личным составом роты подводятся итоги в конце каждой недели (в батальоне ежемесячно). В докладах "О состоянии воинской дисциплины и итогах работы по её укреплению", с которыми выступают, как правило, командир или его заместитель по воспитательной работе, отражаются обычно такие вопросы:

♦ общее состояние воинской дисциплины, степень её соответствия требованиям руководящих документов, общевоинских уставов, общая тенденция (хуже, лучше);

♦ влияние воинской дисциплины на боевую готовность подразделений, на решение учебно-боевых задач;

♦ состояние дисциплины караульной и внутренней служб, обеспечение уставного порядка;

♦ разбор происшествий, преступлений, предпосылок к ним со вскрытием причин, указанием конкретных виновников и мер, принятых командованием по этим случаям;

♦ количественный и качественный анализ дисциплинарных проступков, особенно грубых, принятых мер по ним;

♦ сравнительный анализ и оценка состояния дисциплины во взводах, отделениях, расчетах с выделением лучших, худших; сообщением положительного опыта работы командиров;

♦ выполнение требований по обеспечению режима секретности, вопросам эксплуатации и сбережения военной техники и оружия;

♦ поддержание уставных взаимоотношений между военнослужащими;

♦ оценка деятельности общественности по сплочению коллективов.

♦ планируемые и принимаемые меры улучшения воспитательной работы по предупреждению нарушений дисциплины, повышению роли дисциплинарной практики.

В ходе подведения итогов командиры подразделений могут поощрять отличившихся воинов за примерную дисциплину и успехи в боевой и общественно-государственной подготовке. Исходя из конкретных условий, внимание следует сосредоточить на тех вопросах, которые будут рассмотрены более обстоятельно и детально. Для большей наглядности и убедительности могут быть заготовлены схемы, где раскрывается динамика состояния воинской дисциплины.

С младшими командирами подведение итогов проводится на совещаниях, специальных занятиях с участием офицеров. В ходе разбора командир подразделения анализирует и раскрывает их роль в поддержании уставного порядка, личную дисциплинированность, вклад каждого из них в укрепление дисциплины, соблюдение формы одежды, распорядка дня. Пристальное внимание уделяется анализу участия сержантов в дисциплинарной практике, соблюдению уставных требований во взаимоотношениях с подчиненными.

Особое значение следует предавать анализу состояния воинской дисциплины с офицерским составом. Обычно итоги подводятся на офицерских собраниях, совещаниях, разборах. При анализе итогов командир роты может заслушать доклады командиров взводов о состоянии дисциплины, проделанной работе по её укреплению. Он оценивает положение дел во взводах и определяет их места, дает персональную оценку вклада каждого офицера в воспитательную деятельность по укреплению дисциплины с учетом его личной дисциплинированности и исполнительности, указывает на упущения и недостатки. Проводится тщательный анализ дисциплинарной практики офицеров, соблюдения при этом ими уставных требований, участия в воспитательных мероприятиях, организации индивидуальной работы с подчиненными.

Анализ должен помогать закреплению положительного в поступках, поведении и действиях офицеров соответствующей оценкой, вооружать уверенностью в своих силах и способностях и в то же время откровенно оценить негативные факты, раскрыть их причины. Такой подход убеждает офицеров в том, что каждый успех или ошибка, любое проявление ответственного отношения и безответственности не остается без внимания.

Следует избегать того, что на итоговых разборах иногда негативно оценивается деятельность офицеров (а также сержантов и старшин) только в связи с тем, что в подчиненных им подразделениях совершены проступки. Подобный подход возможен и оправдан лишь в том случае, если эти проступки явились следствием бездеятельности, безответственного отношения к выполнению своих обязанностей со стороны офицера. Если же конкретной вины офицера в проступке подчиненного нет, и он предпринимает все от него зависящее, чтобы навести порядок, организовать службу, то отрицательная оценка его работы может сыграть негативную роль в воспитании офицера.

Анализ состояния дисциплины – процесс творческий. Многое зависит от опыта, методического мастерства командира, воспитателя, от справедливости оценок. Большую пользу анализ приносит тогда, когда носит дидактический характер, сочетается с разъяснением, убеждением, доказательностью, когда умело реализуется принцип опоры на положительное.

Подобный подход поможет решить важную задачу – вооружить офицеров единой методикой анализа и оценки состояния воинской дисциплины в своих подразделениях, а также выработать систему мер (организационных, воспитательных и др.), которые способствовали бы дальнейшему укреплению порядка и дисциплины. Наиболее важными из них могут быть:

♦ специальные занятия с офицерами, прапорщиками, сержантами и старшинами, в ходе которых изучаются передовой опыт и методы работы командиров, воспитателей, достигших наилучших результатов в укреплении дисциплины;

♦ систематический анализ состояния дисциплины и подведение итогов работы по ее укреплению во всех подразделениях с участием старших командиров и начальников;

♦ оказание конкретной помощи подразделениям, отстающим в дисциплине;

♦ другие организационные мероприятия (прием зачетов по знанию общевойсковых уставов от военнослужащих всех категорий; прием военнослужащих старшими начальниками непосредственно в подразделениях и др.);

♦ воспитательные мероприятия в подразделениях (вечера вопросов и ответов, тематические вечера, диспуты, собрания личного состава и т.п.);

♦ мероприятия, связанные с повышением качества караульной и внутренней служб;

♦ меры, направленные на улучшение материально-бытового обеспечения, организацию досуга и отдыха личного состава и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях, когда идут активные процессы реформирования Российской Армии, на практике проходят проверку различные теоретические идеи, взгляды и предложения о путях повышения боеспособности и боеготовности войск. Реалии развития нашего государства, исторический опыт совершенствования Вооруженных Сил не оставляют никаких сомнений в том, что одной из важнейших слагаемых боеготовности частей и подразделений является крепкая воинская дисциплина.

Сегодня вряд ли кто рискнет утверждать, что провозглашенное Указом Президента от 7 мая 1992 г. создание Вооруженных Сил Российской Федерации автоматически избавило нас от исторической материальной и духовной связи с Советскими Вооруженными Силами. Очевидно, что новая Российская Армия создается на их базе, со всей их инфраструктурой, боевой техникой и вооруженными, а главное – с личным составом и, следовательно, присущими ему сознанием, традициями, морально-психологическим состоянием, уровнем боевой выучки, организованности, дисциплины, системой обучения и воспитания.

Задача состоит в том, чтобы извлечь из естественной, исторически сложившейся связи новой Российской Армии с Советскими Вооруженными Силами максимум пользы: взять из героической истории Советской Армии, советского военного строительства, системы обучения и воспитания свое лучшее, что было им присуще. И в то же время приложить максимум усилий для скорейшего преодоления всего негативного, особенно в вопросах укрепления законности, правопорядка и воинской дисциплины в войсках.

Особое значение в связи с этим приобретает проблема поиска путей совершенствования воспитательной работы, которую сегодня даже самые ретивые критики готовы признать одним из важных факторов укрепления морально-психологического состояния военнослужащих, повышения боевой готовности Вооруженных Сил.

Представляется, что эту проблему можно успешно разрешить путем внедрения в повседневную жизнь войск ясной и понятной всему личному составу идеи на базе которой должен строиться весь воспитательный процесс, законность и порядок в частях и подразделениях.

Как показывает войсковая практика, задача укрепления законности, правопорядка и воинской дисциплины в частях и подразделениях решается успешно лишь тогда, когда воспитательный процесс осуществляется комплексно, когда при его реализации учитывается все обстоятельства, условия и каналы воздействия на сознание, поведение, чувства военнослужащих. Прежде всего, следует иметь в виду, что моральный облик защитника Отечества формирует вся наша действительность со всеми ее достоинствами и недостатками, отношение общества к армии, к воинскому долгу, весь уклад армейской жизни, взаимоотношения в воинских коллективах и многое другое.

Вместе с тем не следует забывать, что уровень дисциплинированности воинов, состояние дисциплины в воинских коллективах, в огромной степени зависит как от командиров-единоначальников, так и от наличия в войсках хорошо организованной, слаженной и четко действующей системы воспитания, практического опыта и грамотности офицеров-воспитателей, умело использующих в работе с личным составом разнообразные формы, методы и средства воспитания: общественно-государственную подготовку, информационно-воспитательную, социально-правовую и культурно-досуговую работы и др.

Войсковая практика показывает, что подавляющее большинство нарушений воинской дисциплины военнослужащими носят субъективный характер: низкий уровень сознания у отдельных воинов, отсутствие твердого уставного порядка в части, недостатки в воспитательной работе и формализм в работе должностных лиц, отсутствие личной примерности офицеров и принижение роли младших командиров, нездоровая нравственно-психологическая атмосфера в коллективе, искривление дисциплинарной практики, неблагоприятные бытовые условия в части и другие.

Поэтому в центре внимания должностных лиц части должны быть вопросы обучения офицеров, прапорщиков и сержантов практике индивидуальной работы с подчиненными, работе по предотвращению происшествий и преступлений, наведению и поддержанию твердого уставного порядка в подразделениях.

Реализация всех этих и других мер позволит, на наш взгляд, создать нравственные предпосылки и материальные условия для повышения престижа воинской службы, укрепить воинскую дисциплину в войсках, повысить личную дисциплинированность воинов и вместе с этим боеготовность и боеспособность частей и подразделений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воспитательная работа в Вооружённых Силах Российской Федерации / под общ. ред. Н.И. Резника. – М.: ГУВР ВС РФ, 2005. – С. 95–118.

2. Воспитательная работа: содержание, организация, методика / под общ. ред. Н.И. Резника. – М.: "Телисс", 2002. – С. 34–35.

3. Авдеев В.В. Методика анализа и оценки состояния правопорядка, воинской дисциплины и дисциплинарной практики: учебно-методическое пособие. – Новосибирск: НВВКУ, 2008. – 32 с.

4. Дисциплинарная практика офицера и её роль в воспитании подчинённых. – Новосибирск, НВВПОУ, 1987. – С. 20–23.

5. Сборник руководящих документов по организации воспитательной работы в Вооружённых Силах Российской Федерации. / Сост. Авдеев В.В., Чернов С.А. – Новосибирск: Новосибирское ВВКУ, 2008. – 80 с.

6. Методологические проблемы укрепления воинской дисциплины в Вооружённых Силах. – М.: ВПА, 1985. – С. 142–152.

7. Офицеру подразделения о воинской дисциплине. – М.: Институт военной истории МО РФ, 1988. – С. 100–107.

8. Утлик Э.П. Психологические основы дисциплины. – М.: ГУВР, 1993. – 233 с.

9. Социальная и военная психология / под ред. Н.Ф. Феденко. – М.: ВПА им. Ленина, 1990. – С. 232–238.

10. Арзамаскин Ю.Н., Петров В.Д. Воинская дисциплина в части (подразделении): пути, формы и методы её укрепления в условиях реформирования Вооружённых Сил Российской Федерации. – М.: ГАВС, 1995. – 56 с.

11. Общевоинские уставы Вооружённых Сил Российской Федерации. – М.: Воениздат. – 1994.

12. Во Имя России: Российское государство, армия и воинское воспитание – учебное пособие по ОГП для офицеров и прапорщиков Вооружённых Сил Российской Федерации / под ред. В.А. Золотарёва, В.В. Марущенко, С.С. Антюшина. – М.: Изд-во "Русь-РКБ", 1999. – С. 326–351.

13. Муцынов С.С. Коллектив и дисциплина: Вопросы и ответы. – М.: Воениздат,1989. – 167 с.

14. Скрыльник А.И. Нравственность и дисциплина воина. – М.: Воениздат, 1985. – 112 с.

15. Буранов С. Дисциплинированность – важнейшее качество личности воина // Ориентир. – 2004. – №5. – С. 52–55.

16. Лякишев В. Правовые основы укрепления воинской дисциплины и правопорядка // Ориентир. – 2002. – №9. – С. 54–56.