Военно–воздушная инженерная академия

 им. профессора Н.Е. Жуковского

“к защите ” кафедра № 103

преподаватель

#

#  Курсовая работа

На тему: “ Анализ психологической деятельности военного инженера ”

 Выполнил: Назаров В. Г.

 Оценка

 << \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_>>

 Москва 2003

#  Вступление

Для рассмотрения деятельности военного авиационного инженера, а также последующего анализа, рассмотрим науку, изучающую данную область.

Военная психология – это отрасль психологической науки, составная часть военной науки, которая изучает закономерности формирования и развития психологии личности военнослужащего, психологии воинских коллективов в условиях военной службы., боевой учебы и особенно боевой деятельности с целью выработки рекомендаций, предназначенных для офицеров-практиков, позволяющих повысить эффективность их работы по изучению, обучению, воспитанию, психологической подготовке, руководству, набору, сплочению как отдельных воинов, так и воинских коллективов.

Психические состояния

Психические образования

Психические свойства

Психические процессы

Предмет военной психологии

Психология воинского коллектива

Объект военной психологии

Психика воина

Воинский коллектив

Личность воина

Взаимоотношения

Традиции

Настроения

Общественное мнение

Рассмотрим понятие воинской деятельности, которое понадобится нам для раскрытия вопроса.

Под воинской деятельностью обычно подразумевают целесообразную активность военнослужащего. Основными видами человеческой деятельности являются игровая, учебная и трудовая. Деятельность авиационных специалистов связана с овладением профессиональным мастерством, обслуживанием сложных авиационных комплексов, обеспечением полетов, выполнением различных задач.

**Содержание**:

1. Вступление
2. Психологическая структура управленческой деятельности военного инженера
3. Предпосылки эффективной деятельности инженера-руководителя
4. Особенности деятельности руководителя
5. Вывод

**Список литературы**:

1. Капустин А. Н., Еремин А. Н. “Психология и педагогика военного управления”
2. Капустин А. Н., Азарнов Н. Н. “Психолого-педагогические проблемы деятельности военного авиационного инженера”
3. Барабанщиков А. Н. “Психология и педагогика вышей военной школы”

1. **Психологическая структура управленческой деятельности военного инженера**

Ядром управленческой деятельность инженера является самосознание, под которым понимается осознание своего «Я» и самого себя, как субъекта руководящей деятельности, который организует и направляет подчиненный личный состав на решение задач боевой подготовки, проведение регламентных и хозяйственных работ.

Авиационный инженер является руководителем своих подчиненных, а также подразделений с вверенной техникой. Он планирует, упорядочивает , регулирует работу офицеров, прапорщиков, солдат и сержантов, принимает решения, контролирует, оказывает помощь.

 Как в мирное так и в военное время инженер организует военно-педагогический процесс, отвечает за боевую и психологическую подготовку, воспитание и обучение личного состава. Кроме того он осуществляет правильное размещение людей, поддерживает уставной порядок и дисциплину, заботится о быте подчиненных и вникает в их нужды, руководит работами, выполняемыми личным составом на авиационной технике и т.д.

От правильного решения всех этих вопросов зависит успешное выполнение учебно-боевых и боевых задач военнослужащими.

В настоящее время офицеру приходится работать в условиях перемен и некоторого непостоянства, а также быть участником происходящего реформирования общества.

Изменяется психология воинов и воинских коллективов. В этих условиях командиры и начальники должны обладать глубокими знаниями , прочными и гибкими навыками и умениями работы с людьми

Руководящая деятельность в ВВС своеобразна не только по содержанию, но и по своей структуре, проявлениям познавательных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов, опыта.

 Все многообразие социальных и психологических явлений в деятельности офицера-руководителя объединятся целями, мотивами, способами и результатами.

# Результаты

# Цели

# Способы

# Мотивы

Цели деятельности военного инженера заключаются в достижении в достижении высокой боевой готовности и боеспособности частей и подразделений ИАС, в организации выполнения планов боевой подготовки, в успешном решении задач обучения и воспитания, несения повседневной службы. Для реализации этих целей необходимо соотнести их с конкретными условиями и имеющими средствами, определить и реализовать частные задачи, ведущие к осуществлению общих замыслов.

 В зависимости от характера целевых установок можно выделить три типа личности офицера:

1. Ориентированы на задачу, сосредоточены только на деле, инициативы, самостоятельны, к подчиненным относятся лишь как средству достижения целей;
2. Ориентированные на коллектив – преимущественно озабочены налаживанием взаимоотношений среди военнослужащих, упрочнением традиций, организацией взаимодействия;
3. Ориентированные на задачу и на коллектив – это самый предпочтительный тип личности для руководящей деятельности

Мотивы – это внутренние силы, которые побуждают инженера к проявлению активности и достижению целей. В роли таковых могут выступать убеждения, взгляды, чувства, интересы, желания. Мотивационные компоненты деятельности офицера выражают его отношение к выполнению служебных обязанностей, поскольку даже внешне одинаковое поведение может иметь различные мотивы. В одном случае человек руководствуется узкими лично значимыми побуждениями – выгода, личный успех, удовлетворение личных желаний, карьеристские стремления в противовес требованиям долга, коллектива. В друго случае - у него доминируют общественные мотивы. От мотива зависит смысл совершаемых действий по достижению целей.

При этом наибольших успехов добиваются те руководители, деятельность которых пронизана нравственными мотивами, ответственностью за безопасность Родины, любовью к своей профессии, стремлением к творческой службе.

Мотивы деятельности инженера разнообразны: общественные, личные, деловые…

По моему мнению ,можно указать несколько групп таких побуждений:

* военно-патриотические взгляды и убеждения
* моральные чувства (долга, ответственности, чести, совести)
* коллективистские мотивы (стремление вносить большой вклад в дела руководимого коллектива)
* военно-профессиональные мотивы (интерес к военной профессии, стремление овладеть оружием и военной техникой)
* мотивы руководящей деятельности (стремление стать хорошим специалистом, умело выполнять стоящие задачи)
* мотивы самореализации и самосовершенствования
* прагматические мотивы достижения (продвижения, поощрения, успеха, высоких результатов, материального вознаграждения)
* мотивы избегания (наказания, критики, осуждения, потери авторитета)
* иные мотивы, в том числе карьеризм, зависть, стремление любыми путями заполучить более высокую должность и другие.

Последняя группа мотивов является крайне нежелательной. Кроме того при организации выполнения тех или иных задач, офицер может руководствоваться обстановочными, ситуативными мотивами. Например, осознание необходимости инициативных и решительных действий в известных обстоятельствах, стремление выполнить ту или иную задачу под влиянием прямых требований старших начальников.

 Анализ практики показывает, что у определенной части офицеров некоторые группы мотивов слабо задействованы или совсем не участвуют в мотивационном обеспечении деятельности. Прежде всего это мотивы материальной заинтересованности. Уравнивание в оплате труда инженеров, отсутствие реальных возможностей получить, скажем, денежное вознаграждение за хорошую личную подготовленность, высокие результаты в боевой подготовке сдерживает их служебную активность. Отрицательно сказывается на мотивационной сфере офицеров-руководителей различного рода ограничения, необоснованные запреты, мелочная опека, дублирование деятельности. Все это сковывает творческую инициативу людей, подавляет желание к самореализации и к самоутверждению.

Наряду с мотивами, важными структурными компонентами деятельности являются **способы**, которые основываются на системе знаний, навыков, умений профессионально важных качествах инженера. Выбор способов зависит от конкретных условий, имеющихся средств и психологических особенностей. Важнейшие способы, к которым прибегают руководители являются: постановка и разъяснение задач, планирование, расстановка людей, требование, приказание, оценка хода работы, стимулирование, внесение изменений в ритм.

2. **Предпосылки эффективной деятельности инженера-руководителя**

Экспериментальными исследованиями установлено, что эффективность деятельности инженера в значительной мере зависит от реализации следующих психологических условий.

Со стороны офицера:

* глубокое осознание ближайших и перспективных задач учебно-боевой деятельности личного состава и развития коллектива
* умение нестандартно, по новому решать эти задачи и активизировать подчиненных на их выполнение
* наличие общественно значимых мотивов руководящей деятельности
* высокая профессиональная подготовка (как специалиста), а также хорошее овладение знаниями, навыками и умениями управленческой деятельности
* наличие высокоразвитых военно-педагогических особенностей
* запас энергии, силы, выносливости, смелости, мужества и других качеств, необходимых для того, чтобы выдерживать большие нагрузки, связанные с выполнением своих обязанностей
* благоприятные черты характера (принципиальность, требовательность, честность, общительность, чуткость, отзывчивость)
* доминирование положительных психических состояний: жизнерадостность, бодрость, деловитость
* преимущественно демократичный стиль руководства
* высокий авторитет среди подчиненного личного состава

Рассмотрим благоприятные условия у конкретных исполнителей:

* понимание и внутреннее восприятие воинами целей деятельности, приемов и средств их достижения
* наличие актуализированных положительных мотивов (взгляды, убеждения, идеалы)
* высокоразвитое профессиональное мастерство, представляющее совокупность знаний, навыков, умений, а также личностных качеств, необходимых для решения поставленных задач
* доминирование стенических психических состояний: положительный настрой на выполнение задачи, рабочее настроение, воодушевленность
* наличие в коллективе положительного мнения по поводу выполнения предстоящей задачи, учебно-боевых традиций.

Таковы структурные компоненты и условия успешной деятельности руководителя. Очевидно, что руководящая деятельность офицера, как и любая другая имеет свою последовательность, сои этапы. В качестве таковых традиционно выделяют: уяснение задачи, оценку ситуации, и принятие решения; постановку целей и активацию личного состава; оперативное руководство людьми; контроль и оценку исполнения принятого решения.

Рассмотрим особенности деятельности руководителя на названных выше этапах.

1. **Особенности деятельности руководителя**

  **Уяснение задачи**

Процесс руководства в условиях выполнения конкретной групповой задачи начинается с уяснения её инженером.

Задача изучается всесторонне, в том числе и с психологической точки зрения. С этой стороны анализ задачи представляет собой определение степени её сложности, важности, требований, которые будут предъявлены к личному составу в ходе её выполнения. С точки зрения требования, предъявляемым людям, практические задачи существенно меняются друг от друга: одни решаются благодаря мгновенному порыву, решительному натиску, энтузиазму, другие предполагают выдержку, дисциплину, длительную тяжелую черновую работу, подъем сознания людей на более высокий уровень.

Оценить состояние коллектива с точки зрения интересов конкретной задачи, т.е степень готовности воинов к предстоящим действиям и объем работы, которую необходимо провести, чтобы обеспечить должный уровень готовности людей, значит принять во внимание следующие психологические факторы:

* характер ожиданий и предположений воинов об особенностях предстоящих действий и распределении частных задач (формируется стихийно)
* возможные сдвиги в структуре взаимоотношений и взаимодействий в коллективе, изменения в расстановке их на позициях
* уровень дееспособности и активности воинов, запаса духовных и физических сил, коллективное настроение и его возможная смена в ходе последующих действий

На основе такого рода данных делаются выводы об отношении личного состава к выполнению задачи, о характере требуемой деятельности по мобилизации воинов.

В зависимости от характера построения гипотез и их проверки выделяют следующие разновидности личностных профилей решения: решения уравновешенного типа, решения импульсного типа, решения инертного типа, решения рискованного типа, решения осторожного типа.

Решения уравновешенного типа свойственны тем командирам, которые легко и быстро выдвигают гипотезы и весьма критично оценивают свои предположения.

Решения импульсного типа характерны для командиров, у которых процесс построения гипотез резко преобладает над действиями по их проверке и их уточнению. В практической деятельности импульсивность приводит к тому, что офицер внедряет в жизнь решения, которые недостаточно осмыслены и обоснованы. В военное время последствия подобных решений – непредсказуемы.

Решения инертного типа являются результатом неуверенного и осторожного поиска. После появления исходной гипотезы ее уточнение идет крайне медленно. Оценки сверхкритичны, каждый свой шаг офицер проверяет и перепроверяет. Уточняющие действия преобладают над способностью выдвигать новые идеи. Это ведет к растягиванию времени процесса принятия окончательного решения.

Рискованные решения напоминают импульсивные, но отличаются их некоторыми особенностями индивидуальной тактики мышления. Если импульсные решения перескакивают через этап обоснования гипотезы, то рискованные все же его не обходят. Элементы построения гипотез и их проверки более или менее уравновешиваются.

Решения осторожного типа характеризуются особой тщательностью проверки гипотез, высокой критичностью выдвигаемых предположений

**Постановка задачи и активизация мотивов**

В процессе доведения задач до личного состава следует добиваться, чтобы каждый исполнитель предельно точно знал, за какие конкретные параметры совместной деятельности он несет личную ответственность.

 Поэтому доведение задачи до воинов не является формальным актом. От того как они усвоят цели предстоящих действий, какие чувства и переживания возникнут у них в момент получения приказа, в значительной мере зависит продуктивность их труда , конечный результат исполнения командирского решения. Доведение задачи попредполагат постановку целей, определение способов их достижения, воздействие на воинов в интересах активизации их мотивов.

Для того, чтобы цель концентрировала и направляла психическую активность личного состава она должна отвечать по крайней мере следющим условиям:

* быть знаемой и глубоко осознанной
* стать внутренне приятой и личностно значимой
* быть посильной и реально достижимой

Вот почему внешне предъявляемая задача не становиться автоиатичесик внутренней целью для человека, не вызывает автоматически развертывания целесообразного поведения. Необходима специальная работа по преобразованию задачи во внутреннюю цель подчиненных.

Для этого необходимо:

* внушать воинам значимость предстоящих действий
* разъяснять связь поставленных целей с их личными интересами и потребностями
* презентовать командирское доверие
* возбуждать мотивы воинской деятельности.

Следует иметь ввиду, что усвоение цели предстоящей деятельности не единственное условие, обеспечивающее ее продуктивность. Необходимо также, чтобы в сознании у воинов сформировался оперативный образ будущих действий, т.е. представление о порядке, способах выполнения задачи.

Исходный афферентный образ получается при восприятии указаний командира. Далее эта идеальная модель уточняется и обогащается, на ее основе формируется афференторный образ (образ действия по выполнению задачи), непосредственно функционирующий в ходе деятельности.

Оба оперативных образа тесно взаимосвязаны и непрерывно изменяются под влиянием изменяющихся условий выполнения задачи.

К оперативным образам предъявляется ряд требований:

* Полнота образа. Идеальным вариантом была бы такая полнота, при которой образ настолько развернут, что еще до начала работы вин мысленно может представить себе все тонкости предстоящей деятельности.
* Точность образа необходима потому, что если задача ставиться абстрактно, в общем виде, то она не выполняется вообще или выполняется формально.
* Глубина отражения характеризует оперативный образ с точки зрения представительности в нем динамики предстоящей деятельности. Весьма желательным является формирование такого оперативного образа, который отражал бы будущую деятельность вплоть до полного завершения выполняемого приказа.
* Стрессоустойчивость и прочность образа предполагают способность воина четко реализовать план действий, сложившийся в сознании, в любых сложных ситуациях
* Индивидуализация образа означает, что при доведении задач до исполнителей необходимо учитывать их индивидуальные особенности (мышление, воображение, опыт)

И, наконец, оперативные образы взаимодействующих воинов должны быть согласованы по задачам, времени, месту и другим параметрам.

Формирование оперативных образов у подчиненных достигается посредством использование следующих приемов и средств:

* ознакомление военнослужащего с замыслом и решением командира;
* доведение до личного состава способов деятельности;
* моделирование действий на картах и схемах;
* словесное воспроизведение порядка действий исполнителями.

 Понимание решения командира, усвоение цели и модели будущей деятельности не обеспечивают должного напряжения сил подчиненного личного состава. Для этого необходимо провести в действие мотивационную сферу военнослужащего. Воздействие на мотивы предполагает на их оживление, их актуализацию, выведение их из потенциального состояния. Поэтому мобилизовать воинов на выполнение приказа или распоряжения офицера – значит определить наиболее приемлимые мотивы и активизировать их. При этом искусство командира заключается в том, чтобы вызвать к жизни побуждения такой силы, которых было бы достаточно для успешной реализации поставленной задачи.

Избыток либо дефицит мотивации отрицательно сказывается на психологическом самочувствии подчиненных и порождает интеллектуальную и эмоциональную напряженность, излишнюю суетливость.

Активизируя те или иные мотивы воинов, командир должен учитывать их индивидуальные и социально-психологические особенности, характер выполняемых задач, хорошо знать и уметь пользоваться соответствующими приемами и средствами. Установлено, что продуктивная воинская деятельность обеспечивается следующими мотивами:

* военно-патриотическими взглядами и убеждениями;
* моральными чувствами (долга, чести, ответственности, патриотизма);
* военно-профессиональными мотивами;
* деловыми мотивами;
* коллективистскими мотивами;
* мотивами достижения;
* мотивами самореализации;
* мотивами избегания;

Нередко командиры в стремлении повысить ответственность личного состава, применяют психологически неграмотные воздействия и получают нежелательные результаты – нервозность людей, перенапряжение их духовных сил, скованность, страх перед неудачей и другие эмоциональные реакции, которые увеличивают количество ошибочных действий, снижают результаты выполнения задачи. Здесь сказывается незнание известной зависимости между силой мотивации и результативностью сложных действий, согласно которой наибольшая эффективность имеет место не при максимальной мотивации, а при некотором оптимальном ее значении.

## Оперативное руководство

В период выполнения учебно-боевых, служебных и иных задач со стороны командиров осуществляется оперативное руководство подчиненными.

Цели оперативного руководства:

* уточнение действующих планов:
* активизация мотивов воинов;
* коррекция действий и поведения личного состава;
* организация взаимодействия;
* текущий контроль;

Рассмотрим принципы оперативного руководства:

Первый принцип можно сформулировать как «не навреди». Он означает, что при осуществлении управляющих воздействий командир должен четко представлять себе их последствия, в том числе негативных.

Второй принцип гласит «ограничивайся меньшим числом указаний». В противном случае последние, когда их много, теряют значимость, их труднее проверить и еще труднее реализовать.

Третий принцип можно назвать так «исходи из целесообразности воздействия». То или иной воздействие осуществляется тогда, когда подчиненное испытывают нужду в руководстве, проявляют нерешительность и замешательство, переживают состояние тревожности.

Четвертый принцип отражает своевременность и конкретность указаний. Руководящее воздействие должны быть четким, ясным, лаконичным и даваться в решающий момент действия.

Пятый принцип ориентирует командиров на необходимость учета индивидуальных и социально-психологических особенностей личного состава при вмешательстве в его деятельность.

Таковы основные принципы оперативного руководства.

### Контроль исполнения решений

Контроль исполнения относится к наиболее эффективным способам руководства личным составом. По силе воздействия на состояние дел в коллективе с ним не может сравниться ни один другой метод. Чтобы убедиться в этом достаточно кратко охарактеризовать некоторые его функции.

Диагностическая функция – главная, ведущая функция контроля. Воспринимая и осмысливая ситуацию офицер устанавливает факт выполнения или не выполнения задачи, достижения или не достижения военнослужащими индивидуальных или коллективных целей деятельности. Контроль должен быть не предвзятым, объективным и глубоким.

Контроль исполнения осуществляет также функцию обратной связи. Офицер, отдав распоряжение по принятому им решению, остается в неведении относительно его выполнения. Информация, поступающая от исполнителей, позволяет ему при необходимости внести коррективы в действия подчиненных, отметить их успехи, указать их недостатки.

Ориентирующая функция контроля проявляется в том, что те вопросы, которые чаще всего контролируются начальником, как бы сами собой приобретают особое значение в сознании воинов, направляют их усилия в первую очередь на объект повышенного внимания руководителя.

Стимулирующая функция контроля близка ориентирующей, но ей не тождественна. Если вторая при умелом руководстве непрерывно держит в поле зрения исполнителей наиболее уязвимые участки дела, то первая - нацелена на вовлечение в деятельность возможностей и резервов человеческой психики.

Контроль, если он построен умело с учетом психологических рекомендаций порождает у воинов не менее сильные побуждения к добросовестному труду, чем обычные материальные и моральные стимулы.

Корректирующая функция связана с теми уточнениями, которые вносятся в решение на основе материалов контроля.

Имея более или менее полную информацию о ходе выполнении личным составом той или иной учебно-боевой задачи командир обязан подвести итоги совместной деятельности своих подчиненных. При подведении итогов обычно осуществляется:

* установление степени достижения поставленной задачи;
* определение своевременности выполнения задачи;
* разбор совместных или индивидуальных действий;
* анализ допущенных отклонений от принятого решения в ходе выполнения задачи и их последствий;
* оценка действий военнослужащих, поощрение отличившихся и критика недобросовестных военнослужащих

Следует иметь ввиду, что критика должна быть такой, чтобы у провинившегося не опускались руки, чтобы она способствовала его росту, развитию личности.

## Вывод

Таким образом, в данной работе были рассмотрены и проанализированы психологические основы деятельности военного инженера. Ввиду актуальность этого вопроса в настоящее время, я постарался подробно остановиться на каждом этапе выполнения задачи, начиная от ее постановки, заканчивая поведением итогов, указывая основные особенности. Поэтому успешное выполнение любых приказов целиком и полностью зависит от руководителя, го психологических особенностей, умения работать с людьми.