

ՋԻՆՎՈՐԱԿԱՆ ԿՈՆԵԿՏԻՎՆԵՐՈՒՄ
ՀԱՄԱՆՄԲԱՎԾՈՒԹՅԱՆ ՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ
ՍՈՑԻԱԼ-ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳՐՈՒՄԸ*

Ա. Ա. ՆԱՎԱՍԱՐԴՅԱՆ, ՀՀ ՊՆ Վազգեն Սարգսյանի անվան ռազմական
ակադեմիայի գինվորական իրավունքի և առաջնորդության ամբիոնի
ռազմական մանկավարժության և հոգեբանության ժիլկի դասախոս



Ներածություն

Ներկայիս «չորրորդ արդյունաբերական հեղափոխության» դարաշրջանում սպառազինությունն ու մարտական տեխնիկան կատարելագործվում են ոչ թե աստիճանաբար, այլ թռիչքաձև ու որակապես փոխում իրենց մարտական և տեխնիկատեխնոլոգիական հնարավորությունները¹: Դա հանգեցնում է ռազմական արվեստի էական փոփոխման բոլոր մակարդակներում՝ ռազմավարության, օպերատիվ արվեստի ու մարտավարության: Պատմության գիրկն են անցել բազմամիլիոնանոց զանգվածային բանակները, հարյուրավոր տանկերի ճակատամարտերը, բազմահազարանոց կորպուսների ու դիվիզիաների բազմաշաբաթ տեղափոխությունները:

Այժմ մարտական գործողությունների ոլորտներն ընդարձակվել են՝ ներառելով ցամաքը, ծովը, օդը, տիեզերքը և կիբեռտարածությունը: Մարտական գործողություններն աչքի են ընկնում արագընթացությամբ, տարաշարժունությամբ, հարվածների բազմազանությամբ, հանկարծակիությամբ, բազմանախտակությամբ ու ճշգրտությամբ: Մարտական գործողություններ գերազանցապես վարում են փոքրաթիվ ստորաբաժանումներն ու խմբերը, որոնք հաճախ մարտնչում են այսպես կոչված գլխավոր ուժերից կտրվածության պայմաններում՝ ինքնուրույնաբար: Ռեսուրսների մեծ տեղ է տրվում կրտսեր հրամանատարների նախաձեռնողականությանը, որը, սակայն, պետք է ծավալվի վերադաս հրամանատարի ընդհանուր մտահղացման ու որոշման շրջանակում, այսինքն՝ լինի խելամիտ ու սահմանավոր²: Միևնույն

* Հոդվածը ներկայացվել է 18.04.2023: Հոդվածի գրախոսությունը ստացվել է 01.07.2024:

¹ Տես «Industry 4.0. The Fourth Industrial Revolution». «IoT Business News», 30 January 2024 (<https://iotbusinessnews.com/2024/01/30/56566-industry-4-0-the-fourth-industrial-revolution/>); Գ. Ի. Վարդանյան, Մ. Գ. Վարդանյան, «Պաշտպանական արդյունաբերություն 4.0»: ՀՀ պաշտպանական արդյունաբերության թվային փոխակերպման անհրաժեշտությունը: «ՀԲ», 2023, հմ. 4:

² Տես *Ղալաս Նիվենս*, Առաջադրանքային կառավարման և գործերի կառավար-

ժամանակ, դա ինքնուրույնաբար գործող հրամանատարից կամ փոքրաթիվ խմբից պահանջում է մտածել «գրեթե այնպես, ինչպես կմտածեին» տվյալ ընդհանուր առաջադրանքի կատարմանը մասնակցող մյուս հրամանատարները կամ խմբերը, որպեսզի նախանշված պլանի իրագործման միասնականությունը չխաթարվի³: Իսկ դա, իր հերթին, նշանակում է, որ հրամանատարական կազմը պետք է ստացած լինի միասնական կրթություն, և ստորաբաժանման կազմում զինվորներն էլ լինեն համախմբված ու ներդաշնակված: Սույն հոդվածում ներկայացվում են անձնակազմի համախմբվածության սոցիալ-հոգեբանական ապահովման այն ընդհանուր ցուցիչները, որոնք կարող են հրամանատարական կազմի համար լինել մեթոդաբանական ուղեցույց:

1. Զինվորական կոլեկտիվի հիմնական բնութագրիչները

Նախ. հստակեցնենք «զինվորական կոլեկտիվ» հասկացությունը: Կան բազմաթիվ սահմանումներ: Մենք նպատակահարմար ենք համարում առաջնորդվել առավել մասնագիտական գրականությամբ՝ ռազմագիտական հանրագիտարանով (ՌԴ). «Զինվորական կոլեկտիվը այն զինծառայողների խումբն է, որոնք միավորված են ըստ ձևական-պաշտոնական հատկանիշի (ջոկ, մարտահաշվարկ, դասակ, վաշտ), միմյանց հետ կապված սոցիալապես պայմանավորված նպատակների, շահերի, պահանջումներ, վարքի նորմերի ու կանոնների ընդհանրությամբ, համատեղ կատարվող գործունեությամբ, կամքի ու ղեկավարման միասնականությամբ: Զինվորական կոլեկտիվի անդամներն ապրում ու գործում են անմիջական միջանձնային շփումների միջավայրում, և դրա հետևանքով ավելի բարձր մակարդակի զարգացածությամբ խմբային հարաբերությունների հասնում են շնորհիվ բարձր աստիճանի համախմբվածության, ներդաշնակության ու փոխօգնության»⁴: Մինչդեռ արևմտյան (անգլիալեզու) ռազմական մշակույթում «կոլեկտիվ» (*“collective”*) տերմինն օգտագործվում է գերազանցապես որպես ածական, իսկ այս հասկացության դիմաց գործում են *“staff”* (անձնակազմ), *“group”* (խումբ) և *“team”* (թիմ, խումբ, անձնակազմ) տերմինները⁵:

Սոցիոլոգիական, հոգեբանական և մանկավարժական գրականության մեջ կոլեկտիվ հաճախակի անվանում են ցանկացած կազմակերպված խումբ, օրինակ՝ նախադպրոցականների խումբը մանկապարտեզում, դասարանը, իրավախախտների խումբը ուղղիչ-աշխատանքային գաղութում,

ման պարզաբանում: «ՀԲ», 2023, հմ. 4:

³ Stu “JP 3-31. Command and Control for Joint Land Operations”, 24 February 2014, Chap. IV, PP. 7, 8:

⁴ Stu «Военно-энциклопедический словарь», т. 1. М., 2001, сс. 722–723:

⁵ Stu, օրինակ, “JP 1-02. DoD Dictionary of Military and Associated Terms”, January 2021; “FM 1-02.1. Operational Terms”. Department of the Army, March 2021; “NATO-Russia Glossary of Contemporary Political and Military Terms” (<https://www.nato.int/docu/glossary/eng/15-main.pdf>):

գորամասի անձնակազմը և այլն: Սակայն ցանկացած խումբ ամենևին չի կարող հավակնել կոլեկտիվ կոչվելու: Մենք հեշտությամբ որոշում ենք ջոկատի, օղակի, բրիգադի, ստորաբաժանման ստեղծման օրը, սակայն նախքան դրանք կդառնան կոլեկտիվ՝ այդ բառի բուն իմաստով, նշված խմբերից յուրաքանչյուրն անցնում է զարգացման որոշակի ուղի: Կոլեկտիվ պետք է անվանել լավ կազմակերպված այն խմբերը, որոնք աչքի են ընկնում համախմբվածությամբ, բարձր մակարդակի ինտեգրատիվ գործունեությամբ, կոլեկտիվ ուղղվածությամբ⁶:

Ընդ որում, զինվորական կոլեկտիվը այլ կոլեկտիվներից տարբերվում է իր առջև դրված նպատակներին հասնելու միջոցներով և եղանակներով, որոնք խիստ պահանջներ են ներկայացնում անձնակազմի գործողությունների համատեղելիությանն ու համաձայնեցվածությանը, մարտական պատրաստականությանն ու կարգապահության մակարդակներին⁷:

Զինվորական կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական կառուցվածքը բաժանվում է երկու խմբի.

1. *անձնային սոցիալ-հոգեբանական երևույթներ*, որոնք առաջանում են միմյանց հետ զինծառայողների անմիջական շփումից: Դրանց շարքն են դասվում հավակնությունները, անձնավորության ինքնահաստատումը, առաջավարությունը, հեղինակությունը, փոխադարձ պահանջները և ներշնչանքները, ընդօրինակումը, հարմարվողականությունը (կոնֆորմիզմ), հոգեբանական համատեղելիությունը, նույնականացումը, ապրումակցումը, համակրանքը և հակակրանքը,
2. *կոլեկտիվ սոցիալ-հոգեբանական երևույթներ*, որոնցից կարելի է առաջին հերթին նշել կոլեկտիվ կարծիքը, կոլեկտիվ տրամադրությունը, կոլեկտիվ պահանջմունքները և կոլեկտիվ ավանդույթները⁸: Ընդ որում, դրանք ունենում են հետևյալ դրսևորումները.
 - *կոլեկտիվ կարծիքը*, այսինքն՝ միագումար գնահատիչ դատողությունը, որն արտահայտում է զինվորական կոլեկտիվի կամ դրա մեծ մասի վերաբերմունքը շրջապատող աշխարհի առարկաների, երևույթների կամ իրադարձությունների նկատմամբ: Այն արտահայտում է զինծառայողների դիրքորոշումները, հայացքները, համոզմունքները և արժեհամակարգային կողմնորոշումները: Դրա հիմնական տեսակների շարքն են դասվում, առաջին հերթին, պաշտոնական (բաց կերպով արտահայտվող) և ոչ պաշտոնական (այլ՝ առաջին հերթին ղեկավար կազմից

⁶ Տես *А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. Социальная психология коллектива. М., 1978, сс. 67–68:*

⁷ Տես *Վ. Հ. Մարգարյան, Հ. Ա. Մարտիրոսյան, Զինվորական կոլեկտիվներում ոչ կանոնադրական հարաբերությունների սոցիալ-հոգեբանական պատճառները: «ՀԲ», 2010, հմ. 2:*

⁸ Տես *Д. Исаев, К. Насонов, Д. Руденко. Социально-психологические процессы в воинских коллективах. Способы разрешения конфликтных ситуаций. «Армейский сборник», 2022, № 7:*

- թաքցվող) կոլեկտիվ կարծիքը: Անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ սոցիալական հանրություն (խմբում կամ կոլեկտիվում) կոլեկտիվի հենց ոչ պաշտոնական կարծիքն է առավել նշանակալի կերպով ազդում այլ սոցիալ-հոգեբանական երևույթների ու զարգացումների ձևավորման վրա,
- *Կոլեկտիվ տրամադրությունը* կոլեկտիվի հուզական արձագանքն է օբյեկտիվ աշխարհի երևույթներին, որոնք տեղի են ունենում որոշակի ժամանակահատվածում: Այն ունի բարձր աստիճանի վարակելիություն, մեծ ազդակային ուժ և դինամիկություն: Կոլեկտիվի տրամադրությունը նրա ապրումների դրսևորումն է և ունի որոշակի երանգավորում, բնութագրվում է մեծ կամ փոքր ինտենսիվությամբ ու լարվածությամբ, և դրանից է կախված որոշակի գործողություններին զինժառայողների պատրաստության մակարդակը: Կոլեկտիվ տրամադրությունները տվյալ հանրության հոգեբանության կառուցվածքի այն բաղադրիչներն են, որոնք ներկայացնում են կոլեկտիվի հոգևոր կյանքի առավելապես հուզական կողմը: Ի տարբերություն անձնավորության տրամադրությունից, ինչը պայմանավորված է ֆիզիոլոգիական, հոգեբանական և սոցիալական գործոններով, կոլեկտիվի տրամադրությունը պայմանավորված է նրա աշխատանքային (մարտական) հաջողություններով, ծառայության ընթացքում և կենցաղում ձևավորված փոխհարաբերություններով, աշխատանքի և հանգստի պայմաններով, դաստիարակչական աշխատանքով, ինչպես նաև սոցիալական բնույթի մի շարք կոնկրետ գործոններով, որոնք ակնառու չեն և դրանց հաշվառման գործում կան անգամ որոշակի բարդություններ,
 - *Կոլեկտիվ պահանջմունքներ*, որոնք նյութական կամ հոգևոր արժեքների նկատմամբ կոլեկտիվի օբյեկտիվ կամ սուբյեկտիվ կարիքների հոգեբանական արտահայտումն են: Կոլեկտիվ պահանջմունքները ձևավորվում են կոնկրետ օբյեկտիվ հետաքրքրությունների, նպատակների, ձգտումների հիման վրա, որոնց հասնելն անհրաժեշտ է զինվորական կոլեկտիվի առջև դրված խնդիրների լիարժեք կատարման համար,
 - *Կոլեկտիվ ավանդույթներ*. զինժառայողների վարքի պատմականորեն ձևավորված և սերնդեսերունդ փոխանցվող կանոններ, սովորույթներ ու նորմեր՝ կապված մարտական խնդիրների կատարման ու զինվորական ծառայության հետ⁹: Ավանդույթների հիմնական տեսակների շարքն են դասվում ծառայողական, մասնագիտական, սոցիալական, մարզական և այլ ավանդույթներ: Ջինված ուժերում դրական ավանդույթների պահպանումը զինժառայողների բարձր մարտական ոգու ապահովման և բարոյական դաստիարակության հիմնական տարրերից է: Մասնագիտական գրականության մեջ նշվում է, որ անձնակազմում իրավական նորմերով ամրագրված զինվորական ավանդույթները կատարում են

⁹ Տես *Մ. Մ. Сахипов*. Ритуалы, праздники и традиции в воинских коллективах. «Актуальные исследования», декабрь 2023, № 49 (179) (<https://apni.ru/article/7656-rituali-prazdniki-i-traditsii-v-voinskikh>):

նորմատիվ-կարգավորող, միջանցումային (տրանզիտային), մոբիլիզաց-նող-խթանող, ճանաչողական-տեղեկության, ինտեգրումային գործա-ռույթներ¹⁰: Զինվորական ստորաբաժանումներում կարող են ի հայտ գալ բացասական ուղղվածությամբ ավանդույթներ (ոչ պաշտոնական ավանդույթներ), որոնք հակասում են կանոնադրային պահանջներին և բարոյաէթիկական նորմերին: Դրանք բացասաբար են ազդում զինծա-ռայողների հուզական վիճակի և զինվորական կարգուկանոնի վրա: Ավելին. ինչպես նշում է Ա. Ս. Մակարենկոն, հնարավոր չէ այդպիսի ավանդույթը վերացնել հրամանով. «այն պետք է դուրս մղվի ավելի ուժեղ կամ ավելի օգտակար ավանդույթով»¹¹:

Հարկ է նկատի ունենալ, որ զինվորական կոլեկտիվը ռազմական բնա-գավառում այն հիմքային կառուցողական բլոկն է, որի աստիճանակարգված կառուցվածքի վրա և շուրջը կերտվում են ավելի մեծ կազմավորումներ (միավորներ): Ռեստի հետազոտության կիզակետ պետք է դառնա զինվորա-կան կոլեկտիվի արդյունարարությունը, ինչում զինվորականները տասնամ-յակներ շարունակ համոզվում էին, որ հենց զինվորական կոլեկտիվն ունի անհրաժեշտ մարդկային ներուժ, շնորհիվ որի զինվորականները կարող են հաջողությամբ ավարտին հասցնել իրենց առաջադրանքը կամ արձագանքել ապագա մարտահրավերներին¹²:

Վերջին ժամանակներում ԱՄՆ-ում առանձնակի կարևորություն է ստա-ցել ստորաբաժանումներում (զինվորական կոլեկտիվում) առաջավարույթ-յան ձևավորման պրոբլեմը: Դրա կարևորությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ կոլեկտիվում համախմբվածության, ներդաշնակության ու փոխօգնության կլիմայի ձևավորումն անհրաժեշտ է հատկապես զխավոր ուժերից կտրվածության և թշնամական միջավայրի պայմաններում գործելու դեպքում, երբ կարևորություն է ստանում ոչ թե *զուտ* կարգապիროությունը, այլ *գիտակցված* ենթարկումը առաջավարական հատկություններով օժտված անձանց, երբ առաջադրանքի կատարման հաջողությունը էապես կախված է հրամանատարական արվեստից, խմբի (կոլեկտիվի) համախմբվածությու-նից ու գործողությունների ներդաշնակությունից:

Ամերիկացի հոգեբանների ուսումնասիրությունների թեմաները հիմնա-կանում վերաբերում են համատեղ առաջավարության (ղեկավարման) և կոլեկտիվ կատարողականության միջև կապին, մասնավորապես՝ վտանգա-վոր իրավիճակներում փոխադարձ ազդեցությունների, իրավիճակային

¹⁰ Տես *В. В. Дудулин, П. А. Дроздов*. Воспитание военнослужащих на боевых и воинских традициях. «Военная мысль», 2008, № 7:

¹¹ Տես *Ղ. Իսակ, Կ. Նասոնով, Ղ. Ռուդենկո*, Նշ. աշխ., Կ. Հ. *Մարգարյան*, Զինվորա-կան գործունեության և կոլեկտիվի հոգեբանություն: Ե., 2024, էջ 113–124:

¹² Տես *Gerald F. Goodwin, Nikki Blacksmith, Meredith R. Coats*. The Science of Teams in the Military: Contributions From Over 60 Years of Research. “American Psychologist”, 2018, Vol. 73, N 4:

առաջավարության ծագման (*leadership emergence*) մեխանիզմների ձևավորմանն ու զարգացմանը, որպեսզի կոլեկտիվում բաշխված գիտելիքների, հմտությունների, կարողությունների շնորհիվ հնարավոր լինի վտանգավոր դինամիկայով իրադրություններում զսպել (մեղմացնել) համատեղ առաջավարության ու կոլեկտիվ կատարողականության միջև հնարավոր հակասությունների ազդեցությունը: Նման կոլեկտիվների անդամները ապավինում են ոչ թե ղեկավար օղակների կոշտ աստիճանակարգությանը, այլ մեկը մյուսի վրա հենվելով՝ իրենց գիտելիքների, փորձի, հմտությունների, կատարողականության և անգամ ստեղծված անբարենպաստ իրադրության պայմանների օգտագործմանը: Այսպիսով՝ վտանգավոր պայմաններում տվյալ տեսակի կոլեկտիվների գործունեության արդյունավետությունն ապահովվում է շնորհիվ այն բանի, որ առաջավարի (իրամանատարի) դերն ստանձնում է ոչ թե մեկ նշանակված անձ, այլ այն բաշխվում է առաջավարի հատկություններով օժտված մի քանի անդամների միջև¹³:

Անշուշտ այստեղ կարևոր է հայտնաբերել առաջավարին բնորոշ կարողություններ ու հատկություններ ունեցող զինծառայողներին **Ճշգրիտ** սոցիալ-հոգեբանական գործիքակազմի կիրառմամբ, այն է՝ պարզել նրանց մասնագիտական գիտելիքների մակարդակը, կամային որակները, կարգափրությունը, նախաձեռնողականությունը, կազմակերպչական ընդունակությունները, վճռական պահին համարձակ գործելու ունակությունը, ստրեսակայունությունը, զինծառայողներին համախմբելու կարողությունը և այլ բնութագրեր:

Ինչպես հայտնի է, «Չհնված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագրքում բոլոր մակարդակների հրամանատարական կազմից պահանջվում է անձնակազմի համախմբվածության ապահովում¹⁴: ՌԻստի կարծում ենք, որ նպատակահարմար է ստորև ներկայացնել մի շարք հեղինակավոր աղբյուրների հաղորդումների հիման վրա մեր կազմած՝ անձնակազմի համախմբվածության հիմնական ցուցիչները:

2. Անձնակազմի համախմբվածության ցուցիչներ

Համախմբվածությունը զինվորական կոլեկտիվի այն սոցիալ-հոգեբանական բնութագրիչն է, որը ցույց է տալիս ամբողջ զինվորական ստորաբաժանման համար առավել նշանակալից մարդկանց, զաղափարների, իրադարձությունների վերաբերյալ զինծառայողների գնահատականների, կողմնորոշումների ու դիրքորոշումների համընկնման աստիճանը¹⁵: Խոսքը զին-

¹³ Stu Alex J. Ramthun, Gina S. Matkin. Leading dangerously: A Case Study of Military Teams and Shared Leadership in Dangerous Environments. "Journal of Leadership & Organizational Studies", 2014, Vol. 21, Issue 3:

¹⁴ Տես «ՉՉ ՋՈՒ-ի ներքին ծառայության կանոնագիրք»: Ե., 2017, գլ. 3:

¹⁵ Տես «Основные условия и критерии формирования сплоченного воинского коллектива». «Правовой уголок офицера», 31.10.2019 (<https://voen-pravo.ru/>)

վորական կոլեկտիվի այն բնութագրիչի մասին է, որը արտացոլում է զինծառայողների գործողությունների միասնությունը, հանդես է գալիս որպես հոգևոր միասնության ցուցանիշ¹⁶:

Ջինվորական ստորաբաժանումը՝ որպես յուրահատուկ կենդանի օրգանիզմ, զինծառայողներին համախմբում է հայրենիքի պաշտպանության միասնական գաղափարի շուրջ: Այդ գաղափարի հիմքի վրա զինվորական կոլեկտիվներում ձևավորվում են հիմնական նպատակները և սահմանվում դրանց հասնելու ուղիները: Համադասված գործունեության միջոցով զինծառայողների շրջանում արմատավորվում է հայրենիքին նվիրվածություն, ձևավորվում են պետության ու նրա ատրիբուտների նկատմամբ դրական կոլեկտիվ վերաբերմունք, բարձր մարտական ոգի և վարպետություն, միասնական արժեքային կողմնորոշվածություն: Ընդ որում, զինվորական գործունեության ընթացքում համախմբվածությունն ամբողջովին դրսևորվում է զինծառայողների բարոյազաղափարական, ռազմամասնագիտական ու կենսադավարական հարաբերություններում՝ գործունեության ժամանակ հանդես գալով իբրև առանձին զինծառայողների շարժառիթավորման, հոգեկան կայունության և ակտիվության, արդյունավետ գործունեության ապահովման կարևոր նախապայմաններից մեկը:

Բնականաբար, ինչպես խաղաղ, այնպես էլ պատերազմական շրջանում զինվորական գործունեության ընթացքում անձնակազմի համախմբվածության առավել կարևոր ցուցիչներից է առաջադրանքի հաջող կատարումը: Դրա համար պահանջվում է պատշաճ մասնագիտական ու հոգեբանական պատրաստականություն: Ուստի հրամանատարական կազմի առջև խնդիր է դրվում ոչ միայն ենթականերին օժտելու ծառայողական ու մարտական առաջադրանքների լիարժեք կատարման համար անհրաժեշտ անհատական գիտելիքներով, հմտություններով, ֆիզիկական ու հոգեկան կարողություններով, այլև ապահովելու, որ դրանք լինեն ամբողջ ստորաբաժանման մասշտաբներով փոխկապված ու փոխլրացնող:

Ստորաբաժանումներում առողջ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի ապահովումը նպաստավոր պայմաններ է ստեղծում զինծառայողների վրա կոլեկտիվի նպատակաուղղված ու պլանաչափ դրական ներգործության, նրանց համախմբվածության, կարգապահության և մարտական պատրաստականության մակարդակների բարձրացման համար: Բնականաբար, այստեղ պետք է նկատի ունենալ, որ հրամանատարական կազմը կարող է դրան հասնել, եթե անձնակազմի շրջանում ձևավորված է գիտակցված կարգապահություն ու բարձր իրավագիտակցություն: Իհարկե, պետք է նկատի ունենալ նաև, որ դրան հնարավոր չէ հասնել ծառայության երկու տարվա ընթացքում. այն պետք է սկսել մանկան սոցիալակա-

komandirskaya-podgotovka/konspekty/voenno-politicheskaya-podgotovka/463/):

¹⁶ Տես *P. C. Немов. Психологический словарь. М., 2007:*

նացման փուլից¹⁷:

Յուրաքանչյուր ստորաբաժանումում կարող են ձևավորվել միկրոխմբեր (ենթահամակարգեր), որոնք կազմավորվում են ըստ զինծառայողների հետաքրքրությունների, գործարար հատկությունների և այլ հիմքերով: Եթե դրանք հիմնվում են ծառայության նկատմամբ բարեխիղճ վերաբերմունքի, համագործակցության ու փոխօգնության սկզբունքների վրա, ապա նման խմբերում տիրում է անգժտայնության դրական կլիմա¹⁸:

Սակայն միկրոխմբում կարող է տիրել նաև բացասական մթնոլորտ, որը դառնում է գժտությունների պատճառ, այսինքն՝ մի վիճակի, երբ սոցիալական փոխգործության սուբյեկտների միջև հաստատվում են հակադարձ ուղղվածությամբ շարժառիթների (շահերի, պահանջմունքների, նպատակների, համոզմունքների, գաղափարների) կամ դատողությունների (կարծիքների, տեսակետների) հետևանքով ծագած ընդդիմամարտությամբ բնութագրվող հարաբերություններ: Դրանց պատճառներ կարող են լինել ստեղծված իրավիճակով անբավարարվածությունը, առանձին անդամների շահերի ու պահանջմունքների միջև եղած հակասությունները և այլ երևույթներ¹⁹: Նման իրավիճակը էապես ազդում է զինծառայողների սոցիալական ինքնագացողության և, որպես արդյունք, ծառայողական ու մասնագիտական խնդիրների լուծման ու կատարման որակի վրա: Ուստի այս իրադրությունը իրամասնատարներից պահանջում է շուտափույթ բացահայտում ու շտկում:

Ստորև ներկայացնենք համախմբվածության, մեր կարծիքով, առավել կարևոր ցուցիչների սոցիալ-հոգեբանական բնութագրումները.

- խմբի անդամների հիմնական արժեքային կողմնորոշումների նմանությունը,
- խմբային նպատակների հստակությունը և որոշակիությունը,
- համատեղ գործունեության ընթացքում զինվորական կոլեկտիվի անդամների փոխկախվածությունը,
- միջանձնային հարաբերություններում փոխադարձ համակրանքի մակարդակը. որքան ավելի շատ են խմբի անդամները միմյանց հարգում, այնքան ավելի բարձր է դրա համախմբվածության աստիճանը,

¹⁷ Տես Չ. Դ. *Աստրյան*, Նախագորակոչային տարիքի անձանց հանցավորության որոշ հոգեբանական առումներ: «ՀԲ», 2006, հմ. 1:

¹⁸ Տես *И. Д. Карасов*. Военнослужащие и воинское подразделение как самоорганизующиеся системы в процессах формирования у них положительного имиджа. «Мир науки, культуры, образования», 2017, № 1 (<https://cyberleninka.ru/article/n/voennosluzhaschie-i-voinskoe-podrazdelenie-kak-samoorganizuyuschiesya-sistemy-v-protsessah-formirovaniya-u-nih-polozhitelnogo-imidzha/viewer>):

¹⁹ Տես *Г. В. Баранова, В. И. Музалевский*. Конфликт в воинских коллективах как фактор социального самочувствия военнослужащих. «Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки», 2022, вып. 2 (<https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-v-voinskih-kollektivah-kak-faktor-sotsialnogo-samochuvstviya-voennosluzhaschih/viewer>):

- խմբի անդամների համար խմբի գրավչության (օգտակարության) աստիճանը. որքան ավելի մեծ թվով մարդկանց է գոհացնում խմբում գտնվելը, այնքան ավելի բարձր է համախմբվածության մակարդակը,
- առաջավարության (ղեկավարման) օպտիմալ ոճը,
- միմյանց միջև ապակառուցողական գծություններ չլինելը,
- խմբի հեղինակությունն ու ավանդույթները²⁰:

Հրամանատարական կազմը այս ցուցիչների անհրաժեշտ մակարդակն ապահովում է ամենօրյա աշխատանքների արդյունավետ կազմակերպման շնորհիվ՝ մշտապես ուշադրության կենտրոնում պահելով անձնակազմում ձևավորվող բարոյահոգեբանական մթնոլորտը:

²⁰ Сту «Основные условия и критерии формирования сплочённого воинского коллектива». «Правовой уголок офицера», 31 октября 2019 (<https://voen-pravo.ru/komandirskaya-podgotovka/konspekty/voenno-politicheskaya-podgotovka/463/>):

ВОЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ВОСПИТАНИЕ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СПЛОЧЕННОСТИ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

А. А. НАВАСАРДЯН, преподаватель цикла военной педагогики и психологии кафедры военного права и лидерства Военной академии имени Вазгена Саргсяна МО РА

РЕЗЮМЕ

Современные военные действия преимущественно ведутся малочисленными подразделениями и группами, которые часто самостоятельно сражаются во враждебной среде и в условиях оторванности от так называемых главных сил. Поэтому особое внимание уделяется сплоченности личного состава, а также инициативности младших командиров, которая, однако, должна проявляться в рамках общего замысла и решения вышестоящего командира. Сплоченность воинского коллектива является одной из важнейших его социально-психологических характеристик, обеспечивающих слаженность действий его членов, взаимообусловленную соответствием их мотиваций, ценностных ориентаций, взглядов и восприятий.

В статье выделяются следующие показатели сплоченности личного состава: четкость и определенность групповых целей; взаимозависимость членов воинского коллектива при совместной деятельности; уровень взаимной симпатии и отсутствие деструктивных конфликтов в межличностных отношениях; оптимальный стиль лидерства (руко-

водства); авторитетность группы и ее традиции, созвучные правовым нормам, и другие.

Командный состав обеспечивает эти показатели за счет эффективной организации ежедневной работы, уделяя постоянное внимание складывающемуся в коллективе морально-психологическому климату. Подчеркивается важность создания в воинском коллективе предпосылок для формирования при необходимости группового лидерства с распределенным уравновешенным авторитетом в целях исключения возможности установления единоличного диктата.

MILITARY PSYCHOLOGY AND EDUCATION

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF INDICATORS OF COHESION IN MILITARY COLLECTIVES

*A. A. NAVASARDYAN, Lecturer, Cycle of Military Pedagogy and Psychology,
Chair of Military Law and Leadership, Vazgen Sargsyan Military Academy, MOD, RA*

SUMMARY

Modern military actions are predominantly conducted with small units and groups, which often autonomously fight in hostile environment and in conditions isolated from the so called main forces. That's why great significance is attached to the cohesion of the personnel, so is the junior commanders' initiative, which, nonetheless, should be exercised in the framework of the senior commander's overall concept and intent. The cohesion of the military collective is one of the most important social and psychological characteristics, which provide its members' interoperability of actions, which is mutually conditioned by the conformity of their motivations, value orientations, views and perceptions.

The article highlights the following indicators of personnel cohesion: clarity and certainty of group goals; interdependence of members of a military collective during joint activities; level of mutual sympathy and absence of destructive conflicts in interpersonal relations; optimal leadership (command) style; group authority and traditions, consistent with legal norms, etc.

The command staff provides for these indicators at the expense of effective organization of daily work placing constant value at the moral and psychological climate being developed in the collective. The article accentuates the importance of creating prerequisites in the military collective for the formation of a group leadership, if necessary, with distributed balanced authority in order to exclude the possibility of establishing a personalist dictatorship.