

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/33164>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Педагогика

Глава 2 Обоснование программы исследования влияния неформального лидерства на эффективность совместной деятельности служебного коллектива 35

2.1 Описание процесса исследования 35

2.2 Описание методик исследования 37

Выводы по главе. 48

Глава 3 Эмпирические аспекты обучения должностных лиц подразделений методике профилактики в воинских коллективах манипулятивного поведения лидеров отрицательной направленности 50

3.1 Описание результатов констатирующего эксперимента 50

3.2 Формирование оптимальной структуры обучения должностных лиц подразделений методике профилактики в воинских коллективах манипулятивного поведения лидеров отрицательной направленности 68

Вывод по главе. 90

Заключение 93

ЛИТЕРАТУРА 95

Глава 2 Обоснование программы исследования влияния неформального лидерства на эффективность совместной деятельности служебного коллектива

2.1 Описание процесса исследования

Результаты теоретического анализа сущности неформального лидерства в подразделениях пограничного контроля, а также специфика целей и задач проводимого исследования обозначили необходимость использования комплекса надежных методов и методик для эмпирического изучения неформального лидерства в служебных коллективах. В целях выявления наиболее надежных и валидных методик использовались результаты анализа методического инструментария фундаментальных трудов по психологии лидерства, а также более 20 диссертационных исследований прикладного характера. Проведенный анализ позволил выделить 3 группы методов изучения отрицательного лидерства в коллективах: 1) методы, направленные на выявление неформальных лидеров в коллективе; 2) методы, направленные на определение влияния неформальных лидеров на коллектив и отдельных его членов; 3) методы изучения личностных черт неформального лидера.

Стоит отметить, что в исследованиях эти методы чаще всего применяются не порознь, а в комплексе, что позволяет добиться большей точности в определении неформальных лидеров коллектива. Их применение сопровождается, как правило, использованием вспомогательных методов, таких как наблюдение (включенное или не включенное) за жизнедеятельностью группы, анкетированием ее членов, а также экспертной оценкой деятельности группы со стороны непосредственных руководителей. Некоторые исследователи используют также различные тренинговые задания (например, «Потерпевшие кораблекрушение»), которые позволяют непосредственно обнаружить неформальных лидеров в процессе межличностного взаимодействия.

В ряде исследований (например, в группах военнослужащих, сотрудников спецслужб и лиц, осуществляющих трудовую деятельность в экстремальных условиях), где применение аппаратных методик не представлялось возможным, влияние неформальных лидеров на коллектив изучалось посредством экспертных оценок, наблюдения за деятельностью групп и ряда косвенных методов – определения уровня конфликтности в группе (модульный социотест А.Я. Анцупова), уровня личной и групповой удовлетворенности работой (методика Н.П. Фетискина и В.В. Козлова), а также первичной субэффективности лидера (тест И.П. Волкова).

Как показывает анализ специальной литературы, исследователей чаще всего интересуют направленность

лидера (наблюдение, экспертный опрос, ориентировочная анкета В. Смейкала и М. Кучеры, тест Ф. Фицлера, анкетирование), его ценностные ориентации (методика исследования терминальных и инструментальных ценностей М. Рокича, методика Ш. Шварца) и мотивация (проективная методика ТАТ Ш. Мюррея, опросник для оценки структуры мотивов профессиональной деятельности). Основываясь на проведенном анализе, а также на специфике целей, задач и гипотез исследования, мы использовали следующие методы изучения неформального лидерства в служебных коллективах подразделений пограничного контроля (см. табл. 5).

Таблица 5

Методический комплекс исследования неформального лидерства
в служебных коллективах подразделений пограничного контроля

Задачи эмпирического изучения неформального лидерства Методики изучения лидерства
Выявление неформальных лидеров коллектива социометрия, референтометрия, экспертный опрос
Определение типа лидерства:

- сфера функционирования группы методика оценки делового и эмоционального лидерства Р.Л. Кричевского
- направленность экспертный опрос
- количество последователей социометрия, референтометрия

Выявление доминирующих мотивов профессиональной деятельности лидеров ориентировочная анкета В. Смейкала и М. Кучеры, опросник для оценки структуры мотивов профессиональной деятельности
Диагностика сферы межличностных ориентаций и предпочтений неформальных лидеров опросник межличностных ориентаций В. Шутца, методика Бейлза для диагностики межличностного восприятия в группе

Вывод. Проведенный анализ позволил выделить 3 группы методов изучения отрицательного лидерства в коллективах: 1) методы, направленные на выявление неформальных лидеров в коллективе; 2) методы, направленные на определение влияния неформальных лидеров на коллектив и отдельных его членов; 3) методы изучения личностных черт неформального лидера.

Основываясь на проведенном анализе, а также на специфике целей, задач и гипотез исследования, мы использовали следующие методы изучения неформального лидерства в служебных коллективах подразделений пограничного контроля

2.2 Описание методик исследования

Определив методический комплекс эмпирического изучения неформального лидерства в служебных коллективах подразделений пограничного контроля, перейдем к анализу содержания используемых в нем методик.

Ориентировочная анкета (ОР). Данный тест, разработанный чехословацкими психологами В. Смейкалом и М. Кучерой в 1988 году, позволил оценить тип профессиональной направленности личности.

Опросник для оценки структуры мотивов профессиональной деятельности (ОМР). Данный опросник использовался для оценки таких мотивов профессиональной деятельности, как материальное вознаграждение («деньги»), карьера, отношения с руководством, отношения с коллегами, признание (заслуг), достижения, ответственность и интересная работа. Каждому мотиву соответствовала определенная шкала.

Методика включала 28 пунктов, в каждом из которых содержалось два альтернативных варианта утверждений; каждое утверждение принадлежало к одной из 8 шкал, каждая шкала была представлена 7 утверждениями. Утверждения были сгруппированы таким образом, что утверждение, относящееся к отдельной шкале, попарно сравнивалось с утверждениями, относящимися ко всем остальным шкалам. Особенность данной методики состояла в том, что испытуемому предлагалось распределить 5 баллов между альтернативными утверждениями в зависимости от соотношения приемлемости каждого из утверждений для испытуемого. Всего существовало 6 возможных вариантов такого распределения, а именно: 5 и 0 баллов, 4 и 1, 3 и 2, 2 и 3, 1 и 4, 0 и 5 баллов.

Опросник межличностных ориентаций В. Шутца (опросник Шутца). Данный опросник полностью основан на теории интерперсональных отношений В. Шутца. Согласно ей, каждый человек строит свои отношения с другими людьми, используя определенные типичные для него модели межличностной ориентации, в основе которых лежат три интерперсональные потребности и соответствующие им области межличностных отношений: установление контактов (включенность), влияние и координация (контроль), эмоциональная привязанность – вплоть до любви (аффект).

Опросник состоял из 54 утверждений, по каждому из которых обследуемый должен был выразить свое отношение, используя предлагаемые шесть вариантов ответов. Опросник содержал 6 оценочных шкал:

- выраженное (Ie) и требуемое (Iw) поведение в области включения;
- выраженное (Ce) и требуемое (Cw) поведение в области контроля;
- выраженное (Ae) и требуемое (Aw) поведение в области аффекта.

Каждая шкала была представлена 9 пунктами. Особенность оценивания состояла в том, что среди 6 вариантов ответа ключевыми могли быть от одного до пяти вариантов; любое совпадение с ключом оценивалось одним баллом (т.е. варианты не имели весовых коэффициентов).

ОМО использовался в целях определения потребности неформальных лидеров доминировать над другими, оказывать на них влияние, быть авторитетом, принимать ответственные решения.

Методика Бейлза для диагностики межличностного восприятия в группе, адаптированная С.Е. Поддубным и М.В. Мукониной (МЛВ). Методика была направлена на оценку основных социально-психологических характеристик членов группы: личностного статуса (доминирование / подчинение), вклада в эмоциональную (дружественность / конфликтность) и деловую (конструктивность / деструктивность) интеграцию группы.

В основу методики была положена концепция межличностного пространства Р.Гарсона – Р.Бейлза, в соответствии с которой межличностное пространство описывалось по трем ортогональным измерениям, обозначенным авторами как вертикальное, горизонтальное и сагиттальное.

Вертикальное измерение отражало личностный статус индивида в группе. Близость к верхнему полюсу являлась показателем доминирования личности в группе, близость к нижнему – показателем подчиненности. Чем выше оказывался статус личности в группе, тем сильнее было ее влияние на остальных членов группы.

Горизонтальное измерение отражало вклад личности в эмоциональную интеграцию группы и имело позитивный (правый) и негативный (левый) полюса. Близость к правому полюсу отражало позитивный вклад личности в эмоциональную интеграцию группы (ЭИГ), дружественное отношение к членам группы. Близость к левому полюсу отражало негативный эмоциональный вклад личности в групповую интеграцию, враждебное отношение к членам группы.

Сагиттальное измерение имело «авангардный» и «отстающий» полюса и отражало вклад личности в деловую интеграцию (рабочую эффективность) группы (ДИГ). Близость к передовому полюсу означало направленность личности на достижение групповых целей совместной деятельности; близость к противоположному полюсу означает, что личность своими действиями препятствует достижению групповых целей.

Методика включала 26 вопросов, описывающих различные особенности поведения личности в группе, сгруппированные по описанным выше трем параметрам. Формат ответов являлся дихотомическим. Каждый из пунктов вносил вклад в 1 – 2 – 3 шкалы.

Методика в целом использовалась для оценки следующих показателей: доминирование; позитивный вклад в эмоциональную интеграцию группы; позитивный вклад в деловую интеграцию группы.

Социометрия (СОЦ). Теория и метод социометрии были разработаны американским психиатром австрийского происхождения Якобом Морено. Данный метод позволил эмпирически выявить, схематически представить и интерпретировать структуру эмоционально непосредственных межличностных отношений внутри группы.

Социометрическое обследование заключалось в проведении опроса всех членов группы, перед которыми была поставлена задача выбора лиц, отвечающих определенным условиям (социометрическим критериям). Таким образом, каждый член группы установил тех людей из ее состава, с которыми он предпочел бы (или не захотел бы) выполнять какую-то совместную деятельность или оказаться в некоторой ситуации. Социометрия позволила оценить межличностные отношения по их направленности (знаку) и по интенсивности; предоставила возможность распознать конфликтные пары, установить неформальных лидеров и лиц, находящихся в социальной изоляции, выявить основные структуры неформальной организации служебного коллектива.

В процессе обследования каждый член группы имел возможность выразить свое отношение к другим ее членам одним из трех способов: положительным выбором (обозначался знаком «+»), отклонением (отрицательным выбором, отвержением; обозначался знаком «-») и игнорированием (обозначался знаком «0»).

В исследовании использовался непараметрический вариант социометрии. Особенностью данного варианта социометрии является возможность оценить отношение обследуемого ко всем членам группы. Социометрия применялась как в целях расчета групповых индексов – взаимной сплоченности и конфликтности (которые в свою очередь являлись критериями социально-психологической эффективности совместной), так и для выявления неформальных лидеров коллектива и их групп влияния. С помощью социометрии выявлялись также конфликтные и дружественные диады, определялась неформальная структура служебного коллектива.

Референтометрия (РЕФ), разработанная советским психологом Е.В. Щедриной, применялась для исследования референтности членов группы, оценки степени значимости для респондентов мнений и суждений других членов группы, выявления референтных микрогрупп и их лидеров.

Под референтностью понималась избирательная ориентированность личности на позицию других лиц при выработке собственного отношения к значимым для нее вопросам. Вступая во взаимодействие с другими людьми, человек ориентируется на оценку своих личностных качеств и поступков со стороны значимых лиц, составляющих его референтную группу. Таким образом, референтная группа – это общность людей, в которой человек формирует свои взгляды, воззрения, идеалы, убеждения, с мнением которых он считается, чьей оценкой дорожит.

Оцениваемые персональные характеристики:

Референтометрический статус (влиятельность) – характеризовал степень влияния личности на группу; по способу расчета являлся полным аналогом социометрического статуса;

Референтометрическая экспансивность – отражение социабельности, общей конформности личности по отношению к группе, степени принятия личностью норм и стандартов группы готовности к их реализации в поведении и деятельности;

В исследовании методика применялась в целях определения влияния неформальных лидеров служебного коллектива на мнения, оценки и суждения других членов коллектива.

Методика оценки делового и эмоционального лидерства Р.Л.Кричевского (ДЭЛ). Предназначалась для выявления лидерства членов группы в основных сферах ее жизнедеятельности – инструментальной (деловой) и экспрессивной (эмоциональной).

Совместная деятельность была рассмотрена в двух важнейших аспектах: 1) решения стоящих перед служебным коллективом оперативно-служебных задач, связанных с осуществлением его целевой функции – охраны государственной границы в пункте пропуска; 2) поддержания внутреннего равновесия и устойчивости в служебном коллективе, сохранения его как целого, сплочения. Деятельность, относящаяся к первому аспекту, обозначалась как инструментальная; касающаяся второго аспекта (включающая разнообразные формы межличностного общения членов группы) – как социально-эмоциональная или экспрессивная. Соответственно указанным аспектам, выделялись две основные сферы жизнедеятельности служебного коллектива: деловая (трудовая, инструментальная) и эмоциональная (межличностная). Эмпирическим проявлением активности личности в сфере делового лидерства являлся ее вклад в совместную деятельность служебного коллектива, а в сфере эмоционального лидерства – ее вклад в социально-психологический климат коллектива.

В ходе выполнения методики респондент сначала оценивал всех членов коллектива по первому критерию, затем по второму. Для каждой из оценок респонденту предлагалась 5-уровневая шкала.

Для каждого члена служебного коллектива рассчитывались персональные индексы делового лидерства (ДЛ) и эмоционального лидерства (ЭЛ), которые по способу расчета являлись полными аналогами социометрического статуса. Значения персональных индексов могли находиться в диапазоне от -100 до +100. Чем больше было значение индекса ДЛ, тем больший вклад вносил член служебного коллектива в его совместную деятельность. Чем больше было значение индекса ЭЛ, тем больший позитивный вклад член группы вносил в социально-психологический климат коллектива. В исследовании данная методика применялась для определения типа неформальных лидеров служебных коллективов подразделений пограничного контроля.

Определив структуру эмпирического исследования, перейдем к анализу содержания методик, используемых в целях определения влияния неформального лидерства на совместную деятельность служебного коллектива подразделения пограничного контроля.

Исследование влияния лидерства на эффективность деятельности служебного коллектива подразделения пограничного контроля с использованием вышеперечисленных методик можно логически разделить на ряд этапов, на каждом из которых решались свои специфические задачи.

Первый этап (подготовительный). На данном этапе осуществлялось изучение сменного режима и условий оперативно-служебной деятельности подразделений, особенностей их организационно-штатной и психологической структур. Проводился выборочный опрос сотрудников подразделений на предмет удовлетворенности их осуществляемой деятельностью и ее результатами, межличностными отношениями в коллективе и в системе «начальник-подчиненный». Проводились беседы с командирами подразделений с целью определения структуры межличностных отношений в коллективах и выявления военнослужащих – неформальных лидеров.

Результаты: было составлено общее представление об обследуемых подразделениях, осуществлено знакомство с личным составом и составлен план-график обследования служебных коллективов в соответствии с их служебной нагрузкой.

Используемые методы: наблюдение (включенное и невключенное) за жизнедеятельностью служебных коллективов, опрос, беседа, анализ документов оперативно-служебной деятельности подразделения.

Второй этап. На данном этапе осуществлялась оценка эффективности оперативно-служебной деятельности служебных коллективов подразделений пограничного контроля (процедура и методики измерения эффективности подробно описаны в параграфе 3 главы 1 диссертационного исследования) за период времени равный 12 месяцам. Данный временной период был выбран для достижения надежности проводимых измерений и учета естественных колебаний эффективности деятельности, связанных с сезонным увеличением (уменьшением) пассажиропотока через границу на данном направлении.

Результаты: была определена эффективность совместной деятельности служебных коллективов подразделений пограничного контроля по нормативно-продуктивному и социально-психологическому критериям.

Используемые методы: экспертный опрос, анализ документов и результатов оперативно-служебной деятельности подразделений, методика оценки эффективности совместной деятельности, СПК, СОЦ.

Третий этап. Одновременно с измерением эффективности деятельности подразделений пограничного контроля проводилось обследование служебных коллективов на предмет определения их структуры и выявления неформальных лидеров. Путем анкетирования личного состава и экспертного опроса командиров подразделений собирались первичные данные о направленности неформальных лидеров, а также об их влиянии на оценки, суждения и поведение других членов служебного коллектива.

Результаты: определены структура служебных коллективов, выявлены неформальные лидеры; собраны первичные данные о направленности и влиянии неформальных лидеров на оценки, суждения и поведение других членов коллектива.

Используемые методы: СОЦ, референтометрия (далее РЕФ), методика оценки делового и эмоционального лидерства Р.Л. Кричевского (далее ДЭЛ), экспертный опрос.

Четвертый этап. На основе личностных и групповых методик осуществлялось определение типов неформальных лидеров коллектива, выявление их личностных черт и социально-психологических особенностей. При этом учитывались результаты экспертного опроса офицеров подразделения и вышестоящих руководителей. Одновременно осуществлялось уточнение структуры неформального лидерства в коллективе.

Результаты: выявлены типы неформальных лидеров подразделений пограничного контроля, диагностированы личностные черты и социально-психологические особенности лидеров.

Используемые методы: методика Бейлза для диагностики межличностного восприятия в группе, адаптированная С.Е. Поддубным и М.В. Мукониной (далее МЛВ), опросник межличностных ориентаций В. Шутца (далее опросник Шутца), ориентировочная анкета В. Смекайла и М. Кучеры (далее ОА), ДЭЛ, экспертный опрос.

Пятый этап. На основе анализа результатов экспертного опроса офицеров, сравнения социометрических выборов неформальных лидеров и их сослуживцев с использованием коэффициента корреляции r-Пирсона, определялось влияние лидеров на межличностные отношения в коллективе (социально-психологический показатель эффективности). Одновременно с этим определялась взаимосвязь направленности неформальных лидеров и продуктивности совместной деятельности коллектива (на основе сравнительного

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамов З.А., Еременко В.Д., Холодов О.М. Морально-психологическое обеспечение действий подразделений ВВС: Учебное пособие. - Воронеж: ВВВАИУ, 2006. - С.14-34.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. - М., 1977. - С. 380.
3. Анашкин О., Лебедев О. Конфликты в воинских коллективах // Ориентир. -2004. - № 5. - С. 48-51.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. - 2-ое изд. - М.: МГУ, 1988. - 256 с.
5. Андреева Г.М., Богомолова И.Н., Петровская Л.А. Современная социальная психология на Западе. - М., 1998. - С.250-271.
6. Антипина Г.С. Изучение малых групп в социологии и социальной психологии. - Л., 1997. - 67 с.
7. Анцупов А., Ковалев В. Конфликты в подразделениях, основные способы их преодоления и предупреждения // Ориентир. - № 2. - 2002. - С.50-53.
8. Анцупов А.Я., Прошанов С.Л. Конфликтология: междисциплинарный подход. - М., 1996.
9. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: теория, история, библиография. - М., 1996. - 204 с.
10. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 551 с.
11. Аркин Е.А. Об изучении детского коллектива. - М., 1997. - С.115.
12. Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. - М., 1980. - С.45-62.
13. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. - М., 1993. - С.305.
14. Ашин Г.К. Доктрина «массового общества». - М., 2001. - С.189.
15. Бабосов Е.Н. Конфликтология. - М., 1997.
16. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология. - Харьков: Университет внутренних дел, 1997.
17. Барабанщиков А.В., Глоточкин А.Д., Феденко Н.Ф., Шеляг В.В. Проблемы психологии воинского коллектива. - М.: Воениздат, 1973
18. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. - М., 2004. - 310 с.
19. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб, 1999. - С.232-234.
20. Вендов А.И. Социально-психологическое исследование лидерства в малых группах: автореф. дисс. ... канд.псих.наук. - Л., 1993. - 21 с.
21. Военная педагогика и психология / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Э.П. Утлик, Н.Ф. Феденко. - М.: Воениздат, 1986. - С.73-85.
22. Военная психология и педагогика: учебное пособие. - М.: Совершенство, 1998. - 384 с.
23. Военная психология: учебник / под ред. А.Г. Маклакова. - СПб.: Питер, 2005. - С.233-241.
24. Военная психология: учебник для вузов / под ред. А.Г.Маклакова. - СПб.: Питер, 2004.
25. Военная психология: Учебное пособие / Под ред. А.Г. Маклакова. — М., 2005.
26. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология.: учебное пособие для ст-тов вузов. - М.: Академический Проект; Трикста, 2005. - 384 с.
27. Волков И.П. Социальная психология малых групп и коллективов: автореф. дисс.докт.псих.наук. - Л., 1980. - 31 с.
28. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. - Л.: изд-во ЛГУ, 1986. - 86 с.
29. Вольфсон Э.Н. Конфликтология. - Кемерово, 1997. - С.34-45.
30. Воспитательная работа в Вооруженных Силах Российской Федерации: Учебное пособие. — М., 2005.
31. Гилинский Я.И. Организованная преступность в России // Теория и реальность. - 1996. - № 9. - С.80-81.
32. Горбунова М.Ю. Конфликтология: Конспект лекций. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2005. - 256 с.
33. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2000.
34. Данакин Н.С. Конфликты и технология их предупреждения. - М.: МТР, 1999. - 203 с.
35. Дмитриев А.В. Конфликтология: учебное пособие. - М.: Альфа-М, 2003. - 336 с.
36. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии.- СПб.: Питер, 2005. - 400 с.
37. Зеленков М.Ю. Система морально-психологического обеспечения деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации. М.: ВАГШ, 2001.
38. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. - Ростов-на-Дону, 1998
39. Калюжный А.С. Конфликты в коллективах военнослужащих: учебное пособие. - Н.Новгород: НГТУ, 2004. - 33 с.
40. Кантонистов М.И. Методика поэтапной профилактики неуставных взаимоотношений. - М.: ГУВР ВС РФ, 2009. - 172 с.
41. Ковалевич Ю.В. Организация и социальная роль неформальных групп военнослужащих в социальной структуре воинского коллектива: автореф. дис. канд. социол. наук. - М., 1994. - 22 с.
42. Кричевский Р.Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной

психологии // Вопросы психологии. - 1977. - №6.

43. Курс военной психологии / под ред. Л.Ф.Железняк. - М.: ВУ, 1995. - С.17-20.

44. Методы социальной психологии / под ред. Е.С.Кузьминой, В.Е.Семенова. - Л.: изд-во ЛГУ, 1977. - 102 с.

45. Морозов А.В. Выбор эффективного стиля поведения в конфликте. - СПб.: Элитариум. Центр дистанционного образования, 2008. - 142 с.

46. Мухин Д.В., Неваев П.С. Профилактика конфликтов на национальной основе (опыт, анализ, рекомендации). - М.: Воениздат, 2001. - 256 с.

47. Новосельцев В.И. Системная конфликтология. - Воронеж: «Кварта», 2001. - 176 с.

48. Общевоинские уставы Вооружённых Сил РФ. - Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 510 с.

49. Панов В.П., Дедюев Н.И. "Уставные взаимоотношения между военнослужащими и правовые средства их укрепления". - Ростов н/Д: Изд. РВИРВ им. М.И. Неделина, 2002. - 288 с.

50. Прокопенко А.С., Фролов К.В. Психологическая консультация, профилактика и коррекция в работе войскового психолога. - М.: ГУ по работе с л/с, 2002. - 252 с.

51. Профилактика конфликтов на национальной основе (опыт, анализ, рекомендации). - М.: Воениздат, 1991.

52. Психологическая диагностика: учебник для вузов. / под ред. М.К.Акимовой, К.М.Гуревича. - СПб.: Питер, 2003. - 652 с.

53. Селезнев В., Макаров В. Профилактика неуставных взаимоотношений: Подходы и решения, программа для практиков. Учебно-методическое пособие. - М.: ВПА, 1991.

54. Семенов В.Е. Метод изучения документов в социально-психологических исследованиях. - Л.: изд-во ЛГУ, 1983. - 48 с.

55. Система морально-психологического обеспечения в Вооруженных Силах РФ: Учебное пособие / под ред. Н.И. Резника. - М.: ГУВР ВС РФ, 2005. - С.143-166.

56. Теория и практика воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Учебное пособие. - М., 2003.

57. Теория и практика воспитания военнослужащих: Учебное пособие. — М., 2005.

58. Шипилова А.И. Профилактика конфликтных ситуаций в коллективе // Кадры предприятия. - 2004. - № 10. - С. 72 - 76.

59. Шихарев П.И. Современная социальная психология. - М.: ИП РАН, 1999. - С.202-221.

60. Яценко В.А. Поведение человека в производственных конфликтах // Менеджер по персоналу, 2006. — № 2. — С. 23 - 25.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/33164>