



**ВОЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
МАРШАЛА БИРЮЗОВА**

[www.imi.ast.social](http://www.imi.ast.social)

[marshalbiruzov@gmail.com](mailto:marshalbiruzov@gmail.com)

**И.В. Баринов**

**ТЕОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ  
КОЛЛЕКТИВА  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В  
ПРЕДВОЕННОЕ ВРЕМЯ**

*Организационно-методические рекомендации  
по организации коллективов в органах государственного  
управления в соответствии с требованиями  
Указа Президента Российской Федерации  
№ 809 от 09.11.2022 года*

Санкт-Петербург – 2023

УДК 355.4

ББК 68.9

Б 24

**Баринов И.В.**

Теория формирования коллектива государственных и муниципальных служащих в предвоенное время: организационно-методические рекомендации по организации коллективов в органах государственной управления в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации № 809 от 09.11.2022 года / Под редакцией П.И. Юнацкевича / Серия книг: Нравственный путь человечества. – Санкт-Петербург, Военный институт маршала Бирюзова, 2023. – 40 с.

**Автор:** Баринов Игорь Вячеславович, директор Военного института маршала Бирюзова

**Научный редактор:** Юнацкевич Петр Иванович, доктор педагогических наук, профессор

Для обеспечения мобилизации экономики в предвоенное время необходима кадровая мобилизация, которая осуществляется в первую очередь через мобилизацию государственных и муниципальных служащих путем перехода от командообразования в органах управления к формированию и развитию административных коллективов.

Организационно-методические рекомендации предназначены для государственных и муниципальных служащих, граждан, прилежно исполняющих Указ Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года.

УДК 355.4

ББК 68.9

© ВИМБ, 2023

ISBN Серии книг «Нравственный путь человечества» 5-7199-0287-2

Подписано в печать 12 декабря 2023 года. Формат 84x108/32. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Бумага газетная. Тираж 300 экз. Заказ № 6/2023-ВИМБ. Печатных листов 3. Произведено ВИМБ, Санкт-Петербург. Изготовлено в 2023 г. Изготовитель: ВИМБ, <https://www.imi.ast.social>

## Теория формирования коллектива государственных и муниципальных служащих в предвоенное время

Для обеспечения мобилизации экономики в предвоенное время необходима кадровая мобилизация, которая осуществляется в первую очередь через мобилизацию государственных и муниципальных служащих путем перехода от командообразования в органах управления к формированию и развитию административных коллективов.

Недостаток административных команд как субъектов управления заключается в следующем.

Команда формируется из назначенных служащих. Формально они объединены в орган управления, действуют по исполнению указаний вышестоящего руководства. Получают фиксированную оплату своего труда. Однако взаимовыручки и поддержки, товарищества нет. Имеет место разделение на группировки с узкими корыстными мотивами («а что же мы будем иметь за эту работу»). Осуществляются интриги друг против друга. Саботируются решения руководства. Начальник не может в полной мере опираться на команду, так как его могут «подставить» и в дальнейшем занять его место. Эта нестабильность создает угрозу для качественного исполнения руководящих указаний и распоряжений. Идет имитация исполнения, что недопустимо в предвоенное, а тем более в военное время.

Не случайно Губернатор Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Наталья Владимировна Комарова указывает на важность сплочения всех жителей и служащих Югры вокруг российского государства и Президента России. ***Сплочение возможно только на нравственном основании***, когда служащие не вредят друг другу и начальству, также и начальство не вредит и созидает для своих подчиненных. Добиться сплочения служащих и граждан возможно только в коллективах (административных, производственных, учебных, педагогических, деловых и

коммерческих), для которых деньги выступают не целью деятельности, а доступным инструментом созидания.

Созидательный труд отличается от обычного труда тем, что при созидании человек отдает другим больше, чем получает взамен. Но тут важна взаимная созидательная деятельность, тогда происходит взаимное процветание и рост благосостояния в духовном и материальном отношении, крепятся социальные связи в обществе и государстве. И тогда на такие социальные отношения, базирующиеся на нравственности (безвредном и созидательном поведении и мышлении, кооперации, нравственной солидарности) можно опираться государству при переводе экономики в состояние мобилизации предвоенного, а затем и военного времени.

В команде нет социальных отношений взаимовыручки, товарищества, сплочения. Эти социально-психологические феномены возможны только в коллективе.

Поэтому из всех социально-значимых проблем сегодня большое место занимает проблема нравственного воспитания служащих. Этот вопрос связан с будущим и оказывает значительное влияние не только на благосостояние и силу людей, но и на сознание, традиции и направления деятельности.

Коллектив – это такое объединение служащих и граждан, учащихся и педагогов, деловых людей, жизнь и деятельность которого мотивируются нравственными идеалами и устремлениями, в котором хорошо функционируют органы самоуправления, а межличностные отношения характеризуются высокой организованностью, ответственной зависимостью, стремлением к общему успеху, богатством духовных отношений и интересов, что обеспечивает свободу и защищенность каждой личности.

А. С. Макаренко стал известным теоретиком, разработавшим модель коллектива, которую широко использовали во всем мире, и в первую очередь в СССР. Ему принадлежат многочисленные педагогические и художественные сочинения, в которых детально разработана методика формирования учебного детского коллектива.

В государственных органах власти и Вооруженных Силах СССР теория А.С. Макаренко получила самое широкое распространение. Исследования, осуществленные военно-научной школой СССР (В.А. Чигирев, П.И. Юнацкевич) по организации

формирования коллективов в органах государственного (в первую очередь военного) управления и системах подготовки кадров (для стратегических сил СССР) позволили создать научно-методическую базу формирования коллективов взрослых граждан.

Сущностью методики формирования коллектива по В.А. Чигиреву и П.И. Юнацкевичу является идея воспитания личности через коллектив, а главной целью – формирование социально-важных качеств личности, развитие товарищеской солидарности и взаимопомощи.

*В отличие от старых подходов к формированию коллективов подход В.А. Чигирева и П.И. Юнацкевича заключается в том, что они предлагают для формирования коллективов использовать экосоциальные технологии. Частным случаем таких технологий является идеология-технология нравственности.*

Предметом работы по формированию коллектива ученые называют развитие и укрепление социальных отношений, в которых и проявляются и укрепляются социально-важные качества.

Новое качество человеческого потенциала характеризуется формированием, закреплением и поддержкой следующих социально-важных качеств (СВК) личности каждого гражданина:

**СВК-1: научное мышление** – способность и готовность осуществлять поиск, критический анализ и синтез научно-методической информации, применять научные рекомендации для решения поставленных задач;

**СВК-2: нравственное мышление** - способность и готовности применять нравственные идеалы для решения поставленных задач; нравственность – это общее выражение свойств человека, которые выполняют функцию этического регулирования отношений между членами общества; это особый настрой мышления и поведения, позволяющий не причинять вред себе, окружающим, среде обитания; формируется с помощью других граждан и организаций, постоянно корректирующих поведение и самооценку человека;

**СВК-3: нравственно-правовое поведение** – способность и готовности вести себя по отношению к другим нравственно, не нарушать законы;

**СВК-4: коллективное поведение** - способность и готовность осуществлять социальное взаимодействие при решении жизненных

и профессиональных (учебных) задач, взаимопомощь, брать на себя ответственность и исполнять взятые на себя обязательства; умение вовлекать других в свое созидательное дело, поставить себя в коллективе и завоевать авторитет; развитие коллективных начал российского общества - это способность и готовность российского человека осуществлять формирование своей семьи, профессионального коллектива на базе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, разделяемых и поддерживаемых членами семьи, профессионального коллектива, органами государственной власти;

**СВК-5: патриотизм** – чувство гордости за принадлежность к Российской Федерации и готовность защищать Россию с оружием в руках, мужественно выносить тяготы и невзгоды защиты России; патриотизм возникает как следствие нравственного поведения, установления и поддержания справедливости в обществе и государстве, обеспечивает готовность граждан к защите Отечества.

**СВК-6: воспитанность гражданина** – качество, которое характеризует сформированную привычку поступать по совести, нравственно во всех жизненных ситуациях.

**СВК-7: образованность гражданина** – качество, которое характеризует преобладание духовных ценностей над материальными в структуре мировоззрения человека, сформированную привычку созидательной деятельности и социальной активности, направленной на преобразование окружающей действительности; образованный человек становится субъектом деятельности, он перестает быть объектом обмана и манипуляций деструктивной идеологии, критично воспринимает действительность и активно придает ей нравственное координирующее начало, владеет дискурсивно-оценочным методом, разделяет идею нравственного пути человечества и руководствуется ей в повседневной жизнедеятельности;

**СВК-8: вера** – внутренний эмоционально-чувственный процесс познания действительности, опирающийся на эмоциональный опыт коллективного поведения и совместного труда людей; один из древнейших способов познания и преобразования действительности, позволяет людям, которые верят друг другу, объединяться, кооперироваться и осуществлять совместную деятельность, созидательно трудиться, не вредить

другим людям, создавать крепкую семью и брак (союз женщины и мужчины);

**СВК-9: благополучие человека** – чувство, отражающее сохранность соматического и психического здоровья, легитимности приобретенных богатств с помощью общественно-полезного труда, в том числе приобретение знаний и умений созидательного труда и безвредного поведения.

**СВК-10: великодушие** – чувство человека, проявляющееся в его бескорыстии, победе над собственной жадностью, глупостью, подлостью, завистью, лицемерием и иными отрицательными качествами человека, а также преодоление умственной скромности;

**СВК-11: взаимопомощь** – привычка человека помогать и поддерживать других людей, оказавшихся в опасности, сложной жизненной ситуации; это врожденное чувство человеческого единства, с помощью которого балансируется внутривидовая агрессия;

**СВК-12: взаимоуважение** – привычка человека выражать положительное отношение к качествам личности других людей, с которыми он находится во взаимодействии; формируется в процессе нравственного воспитания и обучения; закрепляется примерами подражания проявления взаимоуважения со стороны влиятельных субъектов к конкретному человеку;

**СВК-13: гуманизм** – это нравственное чувство человека, которое проявляется в привычке поступать по совести по отношению к себе и другим людям; главным признаком гуманистического мышления является возведение человека для человека в качестве ценности; гуманное отношение человека к человеку проявляется в том, что человек не причиняет вреда другим людям и созидает для других людей;

**СВК-14: достоинство личности** рассматривается с двух сторон; с одной стороны, достоинство личности — один из важнейших конституционных принципов, положенный в основу правового статуса личности, а также регулирующий взаимоотношения человека, общества и государства; с этой позиции закрепление за человеком прав и свобод и их реализация являются проявлением принципа достоинства личности; с другой стороны, достоинство личности является качеством человека, которое формируется в процессе оценки этой личности другими людьми; достоинство составляет нравственное мышление и

поведение человека, его созидание для себя и других, а также умственные способности критическим воспринимать действительность и проявлять субъективную активность по влиянию на улучшение окружающей социальной действительности; улучшая других людей, человек улучшает и себя; это улучшение может иметь разные формы: созидательный труд во благо других людей, участие в массовых этических оценках, воспитание и обучение других, просвещение, научная работа, культурная деятельность, искусства и художества, политика как вид нравственной общественной и государственной деятельности.

**СВК-15: дружба** – процесс устойчивых личных отношений между людьми, основанный на разделении общих идей, нравственной идеологии, симпатии, уважения, общих интересов, духовной близости, взаимной привязанности, понимания и поддержки друг друга;

**СВК-16: жизнь (ценность человеческой жизни)** – это взаимосвязанный процесс функционирования человека как биологическое, физиологическое и социальное явление, направленное на воспроизводство новых поколений людей не вредящих себе и друг другу, а также созидающих для себя и друг друга; ценность жизни человека заключается в его жизни для общества, а не в жизни для себя, т.е. степень ценности жизни определяется степенью соответствия жизнедеятельности индивида интересам других людей; если эти интересы нравственные, то и ценность человеческой жизни приобретает свое высокое значение; если человек выступает объектом эксплуатации и угнетения, то его жизнь не имеет ценности для эксплуататоров и угнетателей; в нравственном обществе и государстве ценность человеческой жизни абсолютна; никто не имеет права отнять у человека жизнь, так как он не создает угрозы и вреда себе и другим людям;

**СВК-17: историческая память** – отражение и закрепление в общественном мнении событий, информация о которых передается из поколения в поколения путем устной и письменной речи, литературы, а также с помощью работников образования, культуры, науки, искусств, кино и музеев;

**СВК-18: преемственность поколений** заключается в передаче от поколения к поколению идей, идеологии, отношений, способов труда и преобразования действительности, культурного кода



(привычек и типовых поступков человека), традиций, ритуалов и обычаев, знаний, умений и навыков, которыми ранее владели предыдущие поколения; проявляется в том, что человек помнит и уважает своих предков, родителей, учителей, наставников, научных руководителей, хранит и передает их традиции своим преемникам;

**СВК-19: единство народов России** - это чувство дружбы народов страны, скрепленное общей идеологией, нравственным воспитанием и обучением, государственным и общественным непрерывным контролем уровня профессионального соответствия управленческих кадров, совместным ведением хозяйства и справедливым разделением результатов совместного труда;

**СВК-20: коллективизм** – чувство долга перед своим профессиональным (учебным) коллективом и личной ответственности за благополучие других людей, с которыми человек вместе созидает;

**СВК-21: крепкая семья** – чувство принадлежности человека к семье (как союза мужчины и женщины), в которой поддерживается доминирование духовных ценностей над материальными, проявляется в способности не вредить своим членам семьи и созидать для них, осуществлять семейное воспитание и обучение, принимать участие в совместной трудовой деятельности;

**СВК-22: любовь** – чувство глубокой эмоциональной и физической привязанности и устремлённости к другому человеку, ставшему объектом симпатии, увлеченности, создавшему чувство безопасности и безвредности совместной деятельности;

**СВК-23: милосердие** — чувство жалости к побежденному врагу, прощение его для создания основания к совместной созидательной деятельности;

**СВК-24: надежда** - положительно окрашенная эмоция, возникающая при напряжённом ожидании исполнения желаемого и предвосхищающая возможность его свершения;

**СВК-25: ответственность за судьбу Отечества** – чувство человека, характеризующиеся переживаниями личной ответственности за происходящие в Отечестве события и осуществление действий, направленных на противодействие внешним и внутренним врагам Отечества;

**СВК-26: приоритет духовного над материальным** выражается в преобладании нравственных идей, идеологий в регулировании поведением человека, чем материальное

стимулирование этого поведения; несовпадение идеологии и назначения материального стимулирования приводит к противоположному результату и недостижению целей материального стимулирования поведения; духовность возникает тогда, когда человек работает во благо других, не вредит другим, созидает для других;

**СВК-27: служение Отечеству** – активное участие гражданина в процессе защиты Отечества от различного рода внешних и внутренних врагов, создающих угрозы и причиняющих вред соотечественникам; формы участия могут быть формальными и неформальными; формальное служение Отечеству – это когда гражданин занимает соответствующие должности государственной военной или гражданской службы и должным образом исполняет свои обязанности, профессионально соответствует занимаемой должности; неформальное служение Отечеству – это когда гражданин, невзирая на свои должности и звания, проявляет чувство личной ответственности за защиту Отечества, самостоятельно и коллективно выявляет и пресекает деструктивную деятельность внешних и внутренних врагов Отечества;

**СВК-28: совесть** – это способность человека критически оценивать свои поступки, мысли, желания, осознавать и переживать свое несоответствие должному поведению; совесть как этический регулятор поведения формируется в процессе нравственного воспитания и обучения, является одной из форм самоконтроля; совесть ориентирована на самосохранение и благополучие индивида, на принятые групповые нормы, ожидания окружающих или мнение авторитетов; в качестве нравственного регулятора, совесть осуществляется как внутренний мыслительный процесс, ориентирующий человека на непричинение вреда себе и другим людям; **СО-Весть** – это совместная весть других, указывающих на нравственный путь развития человека; утрата совести может иметь как биологический, так и физиологический и социальный характер; человек без совести – социопат, он не чувствует боли других людей, способен их угнетать и эксплуатировать, совершать против людей любые преступления ради личного благополучия;

**СВК-29: справедливость** – чувство человека, которое возникает в ответ на нравственное поведение человека и других

людей, при котором поступки, мысли и слова едины, соответствуют представлениям людей о должном поведении и распределении общественных благ согласно нравственному правилу III-C: не вредить себе (C1), соседям (C2), среде (C3) ни мыслью, ни словом, ни делом; созидать для себя, соседей, среды мыслью, словом, делом;

**СВК-30: созидательный труд** – деятельность человека, в ходе которой создаются материальные и нематериальные блага для других людей, которые дают положительные обратные связи, потребляя данные блага;

**СВК-31: сохранение и укрепление традиционных ценностей** - сохранение и укрепление традиционных ценностей, культуры и исторической памяти обеспечивается нравственным единством человека, общества и государства; нравственность человека является необходимым условием самого существования традиционных ценностей; сохранение и укрепление традиционных ценностей обеспечивается и поддерживается открытостью социальных процессов, процедур государственного управления и местного самоуправления, свободным обсуждением и этической оценкой поведения граждан и организаций;

**СВК-32: товарищество** – это отношения между людьми, основанные на общности их идей, идеологии, мировоззрения, интересов, проявляющиеся во взаимной помощи и солидарности, уважении и доверии, доброжелательстве и симпатии, созидательной деятельности;

**СВК-33: честь** - обладание человеком рядом морально-психологических качеств, которые другими людьми оцениваются как качества, заслуживающие уважения, образующие репутацию такого человека; бесчестие – утрата таких качеств, разрушение репутации человека в результате его безнравственных действий;

**СВК-34: авторитет в коллективе** – уважительное отношение членов коллектива к конкретному своему члену, который показывает пример, как надо поступать в конкретной жизненной и профессиональной (учебной) ситуации;

**СВК-35: здоровый образ жизни** без вредных привычек (злоупотребление алкоголем, употребление наркотиков);

**СВК-36: социальный интеллект** как способность человека оценивать себя глазами других людей и осуществлять самокоррекцию поведения;

**СВК-37: умственный труд** как способность человека к умственному труду, которая проявляется в освоении научных знаний и умений переложить полученные знания в жизнь.

**Задачи по формированию социально-важных качеств граждан:**

**1. Обеспечить организацию всеобщего нравственного обучения, просвещения и пропаганды нравственности** в образовательных учреждениях, средствах массовой информации и с помощью информационно-коммуникационных ресурсов. Обучение направлено на формирование нового типа гражданина (повышения качества человеческого потенциала): гражданин России – это нравственный человек, который не вредит и созидает. Просвещение должно быть направлено на наглядное представление преимуществ нравственного поведения и обеспечивать предоставление гражданскому обществу примеров наступления правовой ответственности за безнравственность, не этичное поведение и бессовестность.

**2. Защита граждан от деструктивной идеологии.**

*Деструктивная идеология* – это искаженное восприятие действительности, когда материальные ценности доминируют над духовными. С помощью деструктивной идеологии осуществляется моральное разложение человеческого потенциала, превращение его в массу эгоистов и потребителей, паразитирующих на обществе. Деструктивная идеология разваливает человеческие отношения, дегуманизирует их, является угрозой национальной безопасности.

*Сторонник деструктивной идеологии* – лицо, которое в своем поведении руководствуется материальными мотивами во вред другим людям и государству.

*Носитель деструктивной идеологии* – лицо, в мировоззрении которого материальные ценности возобладали над духовными.

*Распространитель деструктивной идеологии* – лицо, которое агрессивно навязывает другим людям примат материального над духовным.

Задача всех мероприятий – защита граждан от деструктивной идеологии, чтобы воспитать нового нравственного человека созидающего труда и безвредного поведения.

**3. Обеспечить установление справедливости,** которая устанавливается и поддерживается нравственными действиями граждан, организаций, органов государственной власти. Государственное управление и местное самоуправление осуществляются с нравственных позиций. Все решения государственной власти и органов местного самоуправления носят нравственный характер, что обеспечивает их легитимность и справедливость. Безнравственность обществом и государством осуждается, недостойное и вредное поведение граждан публично порицается.

Граждане могут оценивать действия руководящих кадров. Этот процесс дополняется публичным обсуждением, осуждением или одобрением.

Несоблюдение нравственных норм является основанием для последующего увольнения по утрате доверия, что обеспечивает солидарность общества с органами государственной и муниципальной власти, гарантирует общественную и государственную безопасность.

Граждане и организации регулируют свою деятельность с учетом этических оценок. Учет положительной или негативной этической оценки осуществляется самостоятельно в форме принятия надлежащих мер к восстановлению и поддержанию общественного и государственного доверия, сохранению своей репутации.

**4. Проведение на регулярной основе занятий (уроков) нравственности.** Для воспитания нравственности в органах государственного и муниципального управления, образовательных учреждениях и иных организациях проводится урок (занятия) нравственности.

В ходе урока (занятий) нравственности граждане овладевают умением давать публичные нравственные оценки событиям и действиям, которые совершаются другими субъектами. Умение распознавать безнравственные поступки в собственном поведении,

и поведении других граждан и организаций – обязательный учебный результат проведения уроков (занятий) нравственности.

Подготовка и реализация уроков (занятий) нравственности обеспечивается органами государственной и муниципальной власти, координируется институтами гражданского общества, заинтересованными гражданами и организациями.

### **Методика формирования коллектива**

Коллектив (административный, хозяйственный, учебный, производственный, педагогический, научный) основывается на принципах:

общая цель – нравственная солидарность - не вредить и созидать;

приоритет духовного над материальным в сознании и поведении;

общая деятельность;

органы самоуправления;

дисциплина.

Учеба для детей, повышение квалификации для взрослых осуществляются одновременно. Граждане участвуют в социально-полезном труде, они не вредят себе и другим, созидают для себя и других.

Процесс формирования коллектива организуется так, чтобы **каждый включался в систему реальной ответственности: в руководящей и исполнительной роли.**

**Руководящая роль** – это участие каждого в разработке и принятии управленческого решения, которая происходит в форме дискурсивно-оценочной практики (совместное обсуждение и оценка проекта решения).

**Исполнительная роль** – это участие каждого в исполнении принятого на коллегиальной основе управленческого (или хозяйственного, учебного, научного, педагогического, делового решения).

Коллектив оказывается центром всей воспитательной деятельности руководителей органов власти. Он является и социально-политической целью, и условием воспитания, и основным объектом руководства.

Признаки коллектива:

наличие общественно-значимых целей – Россия № 1, нравственная солидарность всех со всеми, не вредить и созидать для себя и других;

приоритет духовного над материальным;

совместная деятельность по их достижению;

отношения взаимной ответственности между членами коллектива;

эффективное функционирование органов самоуправления;

дисциплина, соблюдение требований законов и указаний военно-политического руководства страны.

При этом основным положением при формировании коллектива является постоянное усложнение и совершенствование целей и содержания деятельности. Закон жизни коллектива – движение вперед по нравственному пути – не вредим и созидаем. Смерть коллектива наступает, когда его члены сворачивают с нравственного пути и начинают вредить другим и в итоге себе.

Формирование коллектива происходит в течение некоторого времени совместной деятельности и требует больших усилий, в связи с чем процесс государственного управления рассматривается как деятельность по формированию и развитию коллективов во всех органах государственной власти, а затем в хозяйственной, экономической, культурной, научной, производственной, промышленной, правовой, военной, образовательной и иных сферах деятельности общества и государства.

Чтобы стать коллективом, группа и команда должны пройти нелегкий путь качественных преобразований.

**Этап первый – становление коллектива.** *Для этого формируется учебная группа, из которой в дальнейшем будет образован коллектив.*

Педагог организует и руководит деятельностью членов группы так, чтобы все вопросы принимали дискурсивно-оценочную форму (практическая реализация дискурсивно-оценочного метода: экспертное и массовое обсуждение и оценка принимаемых решений). Так возникают первые умения коллективного действия по взаимной оценке и самооценке. Это позволяет выделить большее число активных и организованных граждан.

Критериями завершения первого этапа можно считать возникновение социальных отношений и их стабилизацию,

проявление социально-важных качеств личности и их закрепление путем групповой оценки. В итоге начинается формирование отношений ответственной зависимости, и творческого общения.

**Этап второй формирования коллектива** – самоуправление и стабилизация структуры коллектива. Из учебной группы формируются команды, которые получают конкретные поручения, указания, задачи. Начинается сплочивание путем совместной деятельности. На этом этапе наиболее активные члены команды не только поддерживает требования вышестоящего руководства, но и сами предъявляет их к членам команды, руководствуясь своими понятиями о том, что приносит пользу интересам команды, а что – вред.

Обсуждение и оценка каждым каждого составляют очень существенный момент. Если активисты правильно понимают потребности команды, то они становятся надежными помощниками вышестоящего руководства. Работа с активом на данном этапе требует пристального внимания начальства. На этом этапе развития коллектива еще неизбежны трансформации коллектива в банду-команду, пораженную деструктивной идеологией денег (веры в деньги как в Бога) и стремлению к личному обогащению любой ценой. Личный пример созидательного поведения руководителя команды крайне важен, чтобы передать свое чувство долга и личной ответственности за порученное дело всей команде. Нужен пример заботы, созидания со стороны начальника в отношении всех членов команды.

Критериями завершенности второго этапа является приобретение большинством членов команды умений управления, самовыражения, нравственного опыта, личностного и творческого содружества.

**Этап третий. Формирование коллектива.** Этот этап связан с влиянием коллектива на личность. Если коллектив доходит до этой стадии развития, то он формирует целостную, нравственную личность. На данной стадии коллектив превращается в инструмент индивидуального развития каждого из его членов. Общий опыт, нравственная солидарность, одинаковые оценки событий – вот основной признак и наиболее характерная черта коллектива на третьей стадии. Все члены коллектива приобретают опыт руководства коллективом, отношения между членами коллектива выравниваются, преодолеваются ситуации отчуждения, группового



эгоизма, команды-банды, преобладает увлечение совместной деятельностью.

Коллектив начинает предъявлять социальные, нравственные и деловые требования к самому себе.

Развитие коллектива – это отнюдь не плавный процесс перехода от одного этапа к другому. Между этапами нет четких границ: возможности для перехода к последующей стадии создаются в рамках предыдущей. Каждая последующая стадия в этом процессе не сменяет предыдущую, а как бы добавляется к ней.

Опасность для развала коллектива представляет социопат. Это лицо, лишенное чувства совести, нравственности, сопереживания другим, эгоист, ориентированное на сохранение своего произвола и паразитизма. Социопат использует средства социальной маскировки, притворяется активистом, но на деле вредит всему коллективу, предлагает навредить другим, встать на безнравственный путь преступлений против общества и государства. Для него Россия № 1 – пустой звук, он бесится от нравственных отношений, пускает в ход интриги, клевету, доносы, ломает судьбы людям, чтобы развалить коллектив, который представляет для него негативную среду. Его слова расходятся с делами. Ложь и лицемерие – его инструменты продвижения во власть. Поэтому на этом этапе важно идентифицировать и своевременно ротировать социопата из коллектива по причине утраты к нему доверия. Это требование обеспечения национальной безопасности общества и государства – выявление и своевременные ротации социопатов из групп, команд и коллективов. На этапе школьного обучения уже видны социопатические черты личности и тут требуется совместная работа по профилактике социопатии у детей и подростков, чтобы сохранять высокое качество человеческого потенциала государства и общества.

Коллектив не может и не должен останавливаться в своем развитии, даже если он достиг очень высокого уровня. Коллектив, поставленный в нравственные условия, может развиваться до совершенно непредвиденных высот, решать нерешаемые группами и командами задачи и проблемы национальной безопасности, обороны, экономики и всей жизни страны.

Одним из важнейших признаков коллектива является наличие в нем больших и малых традиций – устойчивых форм коллективной

жизни, которые эмоционально воплощают нормы, обычаи, желания членов коллективов. Большие традиции в коллективе – это яркие массовые события, подготовка и проведение которых воспитывают чувство гордости за свой коллектив, веру в его силы, уважение к общественному мнению.

Малые, будничные, повседневные традиции скромнее по масштабам, но не менее важны для формирования коллектива. Они учат поддерживать установленный порядок, вырабатывая устойчивые привычки поведения. Малые традиции не требуют особых усилий, их поддерживают установившийся порядок, всеми добровольно принятое соглашение.

Традиции помогают вырабатывать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, украшают жизнь. Традиции могут меняться и обновляться, поэтому новые задачи, встающие перед коллективом, новые способы их решения становятся со временем более или менее популярными, что способствует возникновению новых и стиранию или утрате старых традиций.

Сформировавшийся коллектив должен иметь следующие признаки:

1. Нравственная солидарность. Все не вредят и созидают друг для друга и для других.

2. Приоритет духовного над материальным в мышлении и поведении членов коллектива.

3. Сплоченность. Все за одного и один за всех.

4. Активность. В коллективе каждый имеет очень спокойный и здоровый вид. Это, прежде всего, проявление внутреннего, уверенного спокойствия, уверенности в своих силах, в силах своего коллектива и своем будущем.

5. Ощущение собственного достоинства и гордости за коллектив.

6. Защищенность каждого в коллективе.

7. Красота и эстетика коллектива.

8. Совместный досуг и труд коллектива.

Организатором коллектива является начальник органа власти, так как от него исходят нравственные и правовые требования, указания и распоряжения. От начальника исходят все строгие требования, подкрепленные его чувством личной ответственности за порученное дело со стороны более вышестоящего начальства.

Основная цель руководителя органа государственной власти – максимально использовать возможности коллектива для решения тех задач, ради которых коллектив создается, отмечать и поддерживать каждый успешный шаг члена коллектива, попытаться сблизиться с ним и сделать его своим сторонником, не вредя ему и созидавая для него.

Главное качество коллектива – уровень нравственной зрелости. Именно высокий уровень такой зрелости превращает группу и команду в качественно новое социальное образование, новый социальный организм – в коллектив.

Теория и практика отношений человека в коллективе - это гуманистические, личностные отношения руководителей и подчиненных, отношения товарищества и требовательности в коллективе. Человек чувствует себя принятым, нужным, востребованным, членом коллектива, частью России, избравшей нравственный путь своего развития.

# **Экосоциальная технология формирования коллектива**

## **Нравственный принцип и нравственность**

1. Нравственный принцип – не вредить себе, окружающим, среде обитания. Реализуется в нравственном правиле: не вреди себе, соседям, среде ни мыслью, ни словом, ни делом; создай для себя, соседей, среды мыслью, словом и делом.

2. Нравственность – это общее выражение тех свойств человеческой природы, которые выполняют функцию регулятора отношений между членами общества, независимо от социального, национального, конфессионального и других факторов. Это особый настрой мышления и поведения, позволяющий не причинять вред себе, окружающим, среде обитания.

3. Вред – ощущаемое или подлинно переживаемое человеком нарушение его жизнедеятельности. Угроза – потенциальный вред жизнедеятельности человека.

4. Способность к распознаванию вреда и угроз граждан формируется в процессе социализации и закрепляется в ходе изучения новой этики.

5. Нравственность может использоваться любым человеком для определения собственной системы ценностей. Нравственные ценности доходят до любого человека добровольно в силу их привлекательности и универсальности, поддерживаются участием всех граждан в нравственном воспитании и просвещении.

## **Обеспечение нравственности**

1. Нравственность обеспечивается нравственным воспитанием, просвещением, пропагандой, органами государственной и муниципальной власти, управления общественными и частными организациями.

2. Для воспитания нравственности в образовательных учреждениях и иных организациях проводятся занятия по нравственности, в том числе уроки «Разговоры о важном».

3. В ходе уроков и занятий по нравственности граждане, руководствуясь нравственным правилом, овладевают умением давать публичные нравственные оценки событиям и действиям, которые совершаются другими субъектами. Умение распознавать безнравственные поступки в собственном поведении, и поведении других граждан и организаций – обязательный учебный результат проведения урока светской этики.

4. Подготовка и реализация уроков и занятий по нравственности обеспечивается органами государственной и муниципальной власти, управления общественными и частными организациями, родителями и лицами, их замещающими.

5. Нравственное просвещение и пропаганда нравственности организуются в средствах массовой информации и с помощью информационно-коммуникационных ресурсов. Они направлены на наглядное представление преимуществ нравственного поведения и обеспечивают предоставление каждому гражданину примеров наступления правовой ответственности за безнравственность, неэтичное поведение и бессовестность.

### **Укрепление взаимного доверия между гражданами и органами государственной и муниципальной власти, субъектами экономики**

1. Поведение человека, руководствующегося нравственным правилом, является нравственным.

2. Этичным является только нравственное поведение, обеспечивающее возникновение доверия.

3. Доверие – общественные отношения, возникающие между гражданами и организациями граждан при отсутствии взаимного вреда и угроз. Без доверия невозможно существование гражданского общества.

4. Общество и государство осуществляют взаимодействие на основе полного взаимного доверия, которое возникает в следствии осуществления нравственного поведения и управления.

5. Единая цель гражданина, общества и государства – взаимное развитие и созидание.

6. Формирование нравственной атмосферы в обществе и государстве обеспечивается открытостью социальных процессов, процедур государственного управления и местного самоуправления, свободным обсуждением и этической оценкой поведения социальных субъектов, регулируется дискурсивно-оценочными практиками, широким обсуждением общества и государства всех важных решений и их итогов.

### **Этическая оценка**

1. Этическая оценка – это оценка гражданами нравственности действий (бездействий) других граждан и организаций граждан с позиций причинения или непричинения вреда и угроз в целях блокирования безнравственного поведения.

2. Процесс этической оценки носит открытый (публичный) характер, регулируется гражданами, обществом и государством, является одной из форм взаимного доверия человека, общества и государства.

3. Основанием этической оценки является совершение гражданином или организацией деяния, оцениваемого другими лицами как вредное или угрожающее им.

4. Негативная этическая оценка является этическим обременением социального субъекта.

### **Гражданское согласие и шкала этической оценки**

1. Гражданское согласие (позитивное или негативное) – это мнение граждан, выраженное в оценочной форме по поводу социальных действий социальных субъектов.

2. Социальное действие – результат активности социального субъекта: намерения, заявления, решения, поступки, затрагивающие интересы, способные нанести вред, создать угрозу для более чем для одного гражданина.

3. Социальный субъект – это отдельный человек, группы людей и их объединения, организации, предприятия, администрация, правительство, гражданское общество в целом.

4. Социальный процесс – это способ существования социального субъекта, его жизнедеятельность, осуществляемая во взаимодействии с другими социальными субъектами.

5. Негативное гражданское согласие – это консолидированное осуждающее мнение множества социальных субъектов по поводу социальных действий или бездействий других социальных субъектов. Является инструментом граждан, общества и государства по защите и укреплению духовно-нравственных ценностей, обеспечению примата духовного над материальным.

6. Шкала этической оценки (бинарная, многобалльная) – это способ оцифровки и наглядного представления оценки уровня нравственности социального субъекта. Шкалы этической оценки могут использоваться гражданами, организациями и органами государственной и муниципальной власти для организации этического оценивания социальных субъектов.

### **Совесть и социальная справедливость**

1. Совесть – этический регулятор поведения человека и гражданина, его внутренний настрой, формируемый в процессе нравственного воспитания с помощью других граждан и организаций, постоянно корректирующих поведение и самооценку человека.

2. Совесть возникает при этической оценке, общественном обсуждении и осуждении поведения социального субъекта.

3. Социальная справедливость устанавливается и поддерживается социальными субъектами, действующими по совести.

### **Правовая ответственность за безнравственность**

1. Наказание и иные меры правового характера, применяемые к социальным субъектам, совершившим безнравственные, не этические поступки, действующим не по совести, допустимо лишь в

той мере, в которой они определены действующим законодательством.

2. Совершение социальным субъектом социального действия, этически оцениваемого другими субъектами как безнравственное, приводит к формированию негативного гражданского согласия.

3. Негативное гражданское согласие в отношении социального субъекта приводит к утрате доверия к нему со стороны других социальных субъектов.

4. Утрата доверия приводит к разрушению репутации социального субъекта.

5. Отсутствие доверия и репутации естественным образом препятствует осуществлению жизнедеятельности социального субъекта. Таким образом осуществляется самонаказание за безнравственность, не этичное поведение и бессовестность.

6. Должностное лицо, в отношении которого возникло негативное гражданское согласие, предупреждается вышестоящим руководством об угрозе увольнения. Таким образом должностному лицу предоставляется возможность нравственного исправления. В случае продолжения безнравственных действий такое лицо подлежит незамедлительному увольнению с занимаемой должности по причине утраты доверия.

## **Национальная безопасность**

1. Национальная безопасность – состояние защищенности социальных субъектов от угроз и вреда.

2. Национальная безопасность обеспечивается путем поддержания нравственности социальных субъектов и гражданского согласия.

3. Коррупция, социальное расслоение, бедность и нищета разрушают нравственность, создают основания для экстремизма, терроризма и других безнравственных деяний, нарушающих общественную безопасность.

4. Противодействие коррупции – действия социальных субъектов по предотвращению безнравственных действий других социальных субъектов с помощью консолидации и наглядного



представления негативного гражданского согласия в этической оценке коррупционных действий, коррупционных проявлений.

5. Ликвидация социального расслоения, бедности и нищеты обеспечивается нравственной экономической политикой, неприкосновенностью частной и личной собственности граждан.

6. Безнравственная социально-экономическая политика власти ведет к утрате общественного доверия, разрушает гражданское согласие.

7. Ротация кадров, в том числе дискредитирующих власть фактом своего присутствия на публичных должностях, восстанавливает доверие к власти, способствует минимизации безнравственных процессов.

### **Социальный паразитизм**

1. Социальный паразитизм – способ существования социального субъекта, руководствующегося идеей личной наживы любой ценой. Следствие культа денег, двойных стандартов, расхождения слова и дела. Социальный паразит живет за счет других социальных субъектов, не участвуя или имитируя участие в их созидательной деятельности.

2. Социально-паразитическая структура – организация, все усилия которой направлены на получение средств для поддержания собственного существования. Характерным свойством такой структуры является имитация ее основной деятельности по решению социальных задач, актуальных для граждан.

3. Социальный паразитизм является причиной возникновения коррупции, социального расслоения, экстремизма и терроризма.

4. Пути профилактики социального паразитизма – общественный контроль и этическая оценка социальных субъектов.

### **Этика и ротации управленческих кадров**

1. Управленческие кадры обязаны строго соблюдать нравственные нормы.

2. Граждане могут непрерывно оценивать социальные действия управленческих кадров. Этот процесс может дополняться

публичным дискурсом социальных субъектов и наглядном представлением результатов дискурсивных практик.

3. Не соблюдение нравственных норм, выявляемое в ходе этической оценки действий управленческих кадров со стороны граждан, должно приводить к их ротации.

4. Ротации управленческих кадров, уличенных в безнравственном поведении, обеспечивают солидарность общества с органами государственной и муниципальной власти города, противодействие коррупции, криминалу, экстремизму и терроризму.

### **Этическая оценка как гражданская процедура**

1. Этическая оценка – гражданская процедура, осуществляемая гражданами, ощутившими вред от деятельности других граждан и организаций. Публичная этическая оценка является общедоступным способом регулирования социальных отношений, реализует право граждан на свободу слова и нравственный выбор.

2. Социальный субъект может вынести информацию о безнравственных деяниях других социальных субъектов в публичную сферу для открытого обсуждения. За достоверность этой информации социальный субъект отвечает в соответствии с действующим законодательством.

3. Вынесенная в публичную сферу информация о безнравственном поведении социальных субъектов, подлежит этической оценке. В процессе этического оценивания могут принять участие все заинтересованные социальные субъекты.

4. За этическое оценивание вынесенной в публичную сферу информации, субъекты, осуществившие этическую оценку, и (или) ее организовавшие, не могут быть привлечены к ответственности в соответствии с международным правом.

5. В ходе этической оценки гражданин на письменных или электронных носителях информации в произвольной форме выражает свою оценку вреда, который он получил от оцениваемого физического или юридического лица, или свое мнение по поводу вреда от того или иного социального действия любого социального субъекта.

6. Физические и юридические лица регулируют свою деятельность с учетом этических оценок граждан. Учет положительной или негативной этической оценки осуществляется самостоятельно в форме принятия надлежащих мер к восстановлению и поддержанию общественного доверия и репутации.

### **Дискурсивная практика как процедура формирования коллектива**

1. Дискурсивная практика как процедура формирования коллектива – это свободное участие членов коллектива в этической оценке и обсуждении социально-значимых действий других социальных субъектов.

2. Дискурсивная практика может осуществляться гражданами в форме коллективного обсуждения, гражданских форумов, государственных, научных, экспертных и общественных советов, открытого общения, отражаться в средствах массовой информации и иных информационно-коммуникационных ресурсах.

3. Личная этическая оценка любого социального субъекта может быть изменена только им лично неограниченное количество раз в ходе дискурсивной практики.

4. Дискурсы носят непрерывный характер и обеспечивают воспитание нравственности социальных субъектов, социальную справедливость и гражданский мир, формируют частные нормы, регулирующие поведение социальных субъектов.

5. Дискурсивные практики динамичны, субъективны и не могут быть основанием для привлечения к ответственности участвующих в них социальных субъектов в соответствии с действующим законодательством.

### **Индекс нравственности**

1. Индекс нравственности – численный показатель вреда от социальных действий или бездействий субъекта. Формируется в процессе этического оценивания.

2. Каждый социальный субъект может иметь индивидуальный индекс нравственности.

3. Индекс нравственности является динамической характеристикой социального субъекта, изменяемой в ходе дискурсивных практик.

4. Информация о значениях индекса нравственности социальных субъектов является открытой и доступной.

### **Идеология-технология нравственности**

1. Идеология-технология нравственности является социальной технологией и включает в себя свободно принимаемую и разделяемую большинством социальных субъектов идею нравственности как идею непричинения вреда; и связанную с ней процедуру измерения нравственности социальных субъектов.

2. Измерение нравственности социальных субъектов осуществляется в процессе этического оценивания их социальных действий. В результате каждый социальный субъект получает индивидуальный индекс нравственности, постоянно корректируемый в процессе дискурсивных практик.

3. Индивидуальные индексы нравственности социальных субъектов используются другими социальными субъектами в обеспечении национальной безопасности, государственного строительства, государственного управления, местного самоуправления и других видах жизнедеятельности.

### **Дискурсивно-оценочный метод**

1. В основе дискурсивно-оценочного метода лежит глобальный экологический принцип, под которым понимается способ поведения людей, обеспечивающий выживание человечества, основанный на ненанесении человеком вреда среде обитания, другим людям и себе.

Из глобального экологического принципа проистекает глобальный этический принцип, согласно которому человеку нужно вести себя так, чтобы не наносить вреда себе, окружающим и среде обитания.

2. Дискурсивно-оценочный метод заключается в создании специальной информационно-коммуникационной конструкции,

позволяющей осуществлять направленный сетевой дискурс и массовую этическую оценку в режиме реального времени, визуально отразить вред или угрозу, исходящую от социального субъекта. Такое отражение позволяет людям оказать точное гуманное влияние на социального субъекта, и предотвратить наносимый им вред, разрушить представляемую им угрозу.

3. Дискурсивно-оценочный подход – это процедура оценивания этичности (нравственности, моральности) поведения конкретных социальных субъектов, опирается на дискурсивные практики конкретной жизнедеятельности этих социальных субъектов. В ходе этих процедур возникают дискурсивно-оценочные регуляторы. Они напоминают субъекту, как нужно вести себя в той или иной социальной ситуации, предоставляют субъектам возможность пояснять, почему они делают так, а не иначе. Другим субъектам дают возможность оценивать социальные действия субъектов, которым рекомендовано изменить свое поведение в соответствии с глобальным экологическим принципом.

### **Нравственное управление**

1. Для осуществления нравственного управления проводятся исследования всей жизнедеятельности граждан, по результатам которых создаются модели жизнедеятельности, из которой, как частный случай, могут быть выделены модели личности, отражающие степень сформированности социально-важных качеств, а также модели профессиональной деятельности.

2. Исследования и уточнения моделей жизнедеятельности граждан носят непрерывный характер для учета изменений, вносимых обстановкой с целью защиты и укрепления духовно-нравственных ценностей, обеспечения примата духовного над материальным в сознании и поведении человека.

3. Формирование и укрепление духовно-нравственных ценностей, образующих состав социально-важных качеств личности, осуществляется в процессе непрерывного обучения и воспитания на протяжении всей жизнедеятельности человека. Уточнение динамики социально-важных качеств личности, вызванное изменениями обстановки, немедленно отражается в содержании обучения и воспитания граждан.

4. Измерение социально-важных качеств личности осуществляется посредством группой экспертной и массовой этической оценки, а также дискурса - открытого публичного обсуждения.

5. При выявлении корыстных мотивов государственной и муниципальной службы специалиста осуществляется досрочное расторжение трудового контракта с таким специалистом государственной или муниципальной службы.

6. При высоком уровне развития социально-важных качеств личности специалиста осуществляется поощрение такого специалиста и назначение его на более ответственную и руководящую должность.

7. Нравственное управление позволяет управлять энергией человеческих масс, направляя её на созидание.

### **Социально-оценочные или дискурсивно-оценочные сети**

1. Конструирование дискурсивно-оценочных или социально-оценочных сетей осуществляется на основе дискурсивно-оценочного метода.

2. Дискурсивно-оценочные или социально-оценочные сети составляют технологическую базу экосоциальных технологий, визуально отражающих процесс группового экспертного и массового этического оценивания и обсуждения поведения социальных субъектов с использованием различных шкал.

3. Оценка поведения в режиме реального времени позволяет осуществлять воспитание человека, формирует способность соблюдать в своем поведении требование глобального экологического принципа, глобального этического принципа и правила Ш-С.

4. Дискурсивно-оценочные сети, используемые гражданами, организациями, органами государственной и муниципальной власти для самоуправления и организации своей деятельности обеспечивают движение каждого человека и всего человечества по нравственному пути.

5. Гражданин, организация, орган государственной и муниципальной власти, соблюдающие в своем поведении правило Ш-С, становятся добровольцами нравственного пути.

## Заключение

Когда в органе управления нет коллектива, вы идете на службу, испытывая дискомфорт:

«Скорей бы день прошел!»

«Иду как на каторгу!»

Почему?

Нет коллектива!

В команде вам нужно постоянно лидировать, конкурировать, сжигать свою жизненную энергию. В коллективе нет конкуренции. Там помогают друг другу. А в команде каждый требует оплату за помощь: «Я знаю, но не скажу как делать».

Нет коллектива на работе и службе – причиняется вред себе каждым работником и служащим. Вы пребываете в дискомфортной среде. Иное дело – коллектив. Тут вы с радостью идете на работу или службу как домой. Тут можно отдохнуть, получить заряд бодрости.

Соблюдая правило Ш-С (не вредить себе (С1), соседям (С2), среде (С3) ни мыслью, ни словом, ни делом; созидать для себя, соседей, среды мыслью, словом, делом), вы становитесь нравственным лидером, проживаете свою жизнь созидательно.

### **Нравственные кадры решают всё!**

Только в коллективе возникает нравственная атмосфера – основа психического и соматического здоровья и долголетия всех и каждого.

### **Не вредите и невредимы будете!**

Сформирован в коллективе нравственный климат, и мы с удовольствием идем на учебу, работу и службу в коллектив.

Для развития общества и государства важно формировать в учебной, производственной, деловой, государственной среде

нравственную атмосферу путем создания и поддержки коллективов.

Для этого руководители органов управления занимают нравственную позицию во взаимодействии с другими и управлении подчиненными. В итоге – живут долго, карьера успешная, память всегда добрая.

Идея, которая закладывается в формирование коллектива, его психологию и мировоззрение, основана на ряде принципов, правиле и методе:

глобальный экологически принцип (ГЭП – человек не должен причинять вред человеку);

глобальный этический нравственный принцип (ГЭНП – человек должен вести себя так, чтобы не причинять вред человеку);

нравственное правило III-C (не вредить себе (C1), соседям (C2), среде (C3) ни мыслью, ни словом, ни делом; созидать для себя, соседей, среды мыслью, словом, делом);

дискурсивно-оценочный метод: все социально-значимые решения должны обсуждаться, оцениваться с помощью групповых экспертных и массовых этических оценок, затем совместно исполняться и корректироваться с позиции правила III-C.

Социально-психологическую основу коллектива составляет содержание мировоззрения нравственного человека, которое объединяет в себя традиционные российские духовно-нравственные ценности, отраженные в Указе Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года, подлежащего неукоснительному исполнению.

Формула формирования коллектива:

$$\text{III-C} + \text{ДОМ} = \text{Коллектив},$$

где:

III-C – нравственное правило: не вредить себе (C1), соседям (C2), среде (C3) ни мыслью (M), ни словом (C), ни делом (D); созидать для себя, соседей, среды мыслью, словом, делом.

$$\frac{C1 + C2 + C3}{M + C + D}$$



ДОМ - дискурсивно-оценочный метод: все социально-значимые решения должны обсуждаться, оцениваться с помощью групповых экспертных и массовых этических оценок, затем совместно исполняться и корректироваться с позиции правила Ш-С.

## Список литературы

1. Абдулаев Т.М. Философия самбо / Под ред. Юнацкевича П.И. - СПб.: Институт государственного управления Академии экосоциальных технологий, 2022. – 68 с.
2. Бурыкина Я.Ю. Диагностика социопатии у учащихся образовательных учреждений: учебно-методическое пособие / Под редакцией П.И. Юнацкевича / Серия книг: Нравственный путь человечества. – Санкт-Петербург, Институт нравственности, 2022. – 58 с.
3. Макаренко А. С. Сочинения в 8-ми т. Т. 1. Очерк о работе Полтавской колонии им. М. Горького. Организация. Москва: Педагогика, 1983. 330 с.
4. Макаренко А. С. Сочинения: В 8-ми т. Т. 7. Москва: Педагогика, 1986. 440 с.
5. Юнацкевич П.И. История разработки и применения дискурсивно-оценочного метода в СССР / Серия книг: Теория и методика профессионального обучения и воспитания взрослых. - Санкт-Петербург, Научный консорциум высоких гуманитарных и социальных технологий, 2022 – 61 с.
6. Чигирев В.А. Нравственный путь безнравственной цивилизации / Серия книг: Теория и методика профессионального образования и воспитания взрослых / Под ред. П.И. Юнацкевича. - СПб.: Институт нравственности, 2006. – 78 с.

## Контрольные вопросы по теме

1. Социально-важные качества личности.
2. Организация всеобщего нравственного обучения, просвещения и пропаганды нравственности.
3. Защита граждан от деструктивной идеологии
4. Установление справедливости.
5. Содержание занятий (уроков) нравственности.
6. Методика формирования коллектива.
7. Этапы становления коллектива.
8. Признаки сформированного коллектива.
9. Экосоциальная технология формирования коллектива.
10. Нравственное правило Ш-С.
11. Дискурсивно-оценочный метод.
12. Глобальный экологический принцип.



**ВОЕННОЙ  
ШКОЛЕ  
МАРШАЛА  
БИРЮЗОВА  
90 ЛЕТ!**

**18 АПРЕЛЯ 2021**



Маршал Советского Союза  
Бирюзов Сергей Семенович



## **ВОЕННЫЙ ИНСТИТУТ МАРШАЛА БИРЮЗОВА**

Военные нелетальные технологии являются фактором сдерживания летального ядерного противоборства и переводом агрессии человеческих масс в сферу нелетальной борьбы.

Выпускники Рижского высшего военно-политического училища имени маршала Советского Союза Бирюзова С.С. (ныне Военный институт маршала Бирюзова) разработали и внедряют важное для всего мира научное достижение и технологические разработки в сфере нелетального гуманного противоборства.

Миру предложен подход, который обеспечивает перевод агрессивной энергии человеческих масс из сферы летального противоборства (убийства людей) в сферу нелетального противоборства. Это исключение революций и массовых потрясений, взаимного уничтожения.



Баринов Игорь Вячеславович  
директор Военного института маршала Бирюзова

**И.В. Баринов**

**ТЕОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ  
В ПРЕДВОЕННОЕ ВРЕМЯ**

*Организационно-методические рекомендации  
по организации коллективов в органах государственного  
управления в соответствии с требованиями  
Указа Президента Российской Федерации  
№ 809 от 09.11.2022 года*

**Автор:** Баринов Игорь Вячеславович, директор Военного института маршала Бирюзова

Редактор: Ю.А. Афанасьева

Корректор: Л.В. Ведмецкая

Компьютерная верстка: Прохоров А.А.

Художественное оформление: Сергеева Ф.Т.

Издательство Военного института маршала Бирюзова

Институт нравственной культуры, 196070, Санкт-Петербург, площадь  
Чернышевского, д. 2

<https://www.imi.ast.social>  
[marshalbiruzov@gmail.com](mailto:marshalbiruzov@gmail.com)

Сергеева Фаина Тимофеевна  
Директор редакционно-издательского отдела  
Военного института маршала Бирюзова

Отпечатано в типографии Института нравственной культуры  
196070, Санкт-Петербург, площадь Чернышевского, д. 2

<https://www.imi.ast.social>  
[marshalbiruzov@gmail.com](mailto:marshalbiruzov@gmail.com)