

ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ АВТОРИТЕТУ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

У статті висвітлюється характерологічна сутність складових елементів аналізу психологічних шляхів формування авторитету офіцера кадрового органу. Інформація призначена офіцерам структур персоналу в якості інформативної бази.

Ключові слова: офіцер кадрового органу; авторитет; помилковий авторитет.

Постановка проблеми.

Успіх у комплектуванні на сучасному етапі розбудови Збройних Сил України багато в чому визначається авторитетом командира, офіцера, у тому числі і офіцера кадрового органу який, на даний час, є однією із центральних фігур в Збройних Силах України.

Як правило, основою авторитету офіцера кадрового органу є повага, якою він користуються з боку своїх товаришів по службі. Повага приходить до офіцера кадрового органу разом з успіхами в тій чи іншій галузі діяльності: з оволодінням майстерністю роботи за фахом, з наявністю службового досвіду, з підвищенням професійних якостей, досягненнями в спорті, раціоналізаторській роботі і т. п.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Комплектування Збройних Сил на сучасному етапі підготовленим і кваліфікованим персоналом займає передове місце у більшості країн, у тому числі у Збройних Силах України. Безпосередньо комплектуванням займаються офіцер підрозділу персоналу, професійні якості якого повинні бути набагато ширші за звичайне поняття офіцера кадрового органу. Суміщати в собі якості офіцера-менеджера, офіцера-маркетолога, який користується авторитетом серед різних верств військового колективу. Ці питання в своїх публікаціях розглядають, зокрема, такі вітчизняні науковці як В.Ф.Бурлачук, В.І.Осьодло, Л.Е.Орбан-Лембрик, В.В.Ягупов, А.О.Кононенко, В.В.Стасюк, В.С. Полікашин. Крім того цікавий матеріал з дослідження даного питання також висвітлюється в Інтернеті.

Мета статті.

На підставі існуючих праць та матеріалів, особистого досвіду виробити шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу у військовому колективі.

Методи дослідження.

З метою систематизації знань з даного питання були використані методи емпіричного дослідження (спостереження, порівняння, експеримент, моніторинг).

Виклад основного матеріалу.

Авторитет (лат. *auctoritas* - сила, влада, вплив). Під авторитетом прийнято розуміти соціально-психологічний вплив однієї людини (або групи осіб) на інших людей - керівника на підлеглих, вчителя на учнів, командира на солдатів, колективу на особистість, вищого органу на підлеглу організацію і т. п.

Основною психологічною характеристикою авторитету є те, що він володіє силою навіювання. Авторитетна людина робить великий вплив на оточуючих, на своїх товаришів по колективу. Довіра членів колективу до авторитетній людині збільшує можливість згуртування людей. Авторитет вносить до даний колектив і зразок уподібнення.

Запропоновані типології можна звести до 3-х груп: моральний авторитет; функціональний авторитет; формальний авторитет. Разом з тим, у сучасній науковій літературі авторитет уже розглядається з різних теоретичних позицій: теорії рис; з позицій функцій управління; соціально-рольового підходу; як результат розвитку соціальних потреб; як особливий вид і форма суспільних відносин та ін. [1-6]

Основні етапи становлення авторитету офіцера кадрового органу [1; 2]:

1. Етап наслідування офіцера кадрового органу при виконанні вимог загальновійськових статутів. Перебіг цього етапу відбувається в умовах соціально-психологічної адаптації військовослужбовця до умов служби.

2. Етап набуття персональної й соціальної ідентичності з групою військовослужбовців свого підрозділу.

3. Етап поваги до офіцера кадрового органу на основі процесів ідентифікації: визначаються критерії значимих особистісних характеристик, за якими військовослужбовець визнає компетентність офіцера кадрового органу.

4. Етап довіри до офіцера кадрового органу, на якому військовослужбовець свідомо виказує довіру до офіцера кадрового органу, оскільки визнає його професіоналізм.

У залежності від показників індивідуального стилю діяльності (стилю міжособистісної взаємодії; цінностей провідного виду військової діяльності; показників військово-професійного досвіду; соціально-психологічного статусу офіцера в підрозділі; цінностей самореалізації особистості командира) може бути виокремлено три типи авторитету [6]:

позиційно функціональний, особистісний і "помилковий" (псевдоавторитет). Кожний з них є самостійним типом, оскільки між ними існують статистично значимі розбіжності.

У соціальній психології існують різноманітні класифікації стилю керівництва. Відносно офіцерів ЗС найчастіше використовується наступна класифікація: дійсно авторитетний, такий, що поєднує риси єдиноначальності і демократичності; переважно авторитарний; переважно ліберальний; псевдоавторитетний. Ожному з цих стилів керівництва властиві свої специфічні риси.

Так, для дійсного авторитету властиві принциповість, активність у суспільному житті, високий рівень професійної підготовленості, глибоке знання військової справи, любов до своєї професії, чесність, працьовитість, скромність, хороші організаторські здібності, ділові якості, практична кмітливність, уміння своєчасне відмітити і підтримати все нове, передове, дисциплінованість, старанність, цілеспрямованість, ініціативність, витримка.

До основних особових якостей, які визначають можливість формування дійсного авторитету офіцера кадрового органу, слід віднести його здатність у критичну хвилину складної бойової або службової обстановки своєчасно ухвалити обґрунтоване рішення.

Переважно авторитарний стиль володіє всіма основними рисами дійсного авторитету, але відрізняється від нього тим, що при ухваленні рішень більше покладається на свій досвід, домінуючим в його рішеннях є вольовий момент. У свою чергу, керівник, для якого характерний переважно ліберальний стиль, навпаки, схильний до переоцінки сил громадськості, до деякої боязкості в ухваленні власних рішень.

Спираючись на сучасні теоретичні підходи педагогів і психологів професор Осьодло В.І. визначив структуру авторитету офіцера в складі наступних компонентів [6]:

- 1) загальна та професійна обізнаність (професійно важливі якості, компетентність);
- 2) загальна культура поведінки;
- 3) стиль взаємодії з підлеглими;
- 4) дотримання норм службової етики, педагогічного такту;
- 5) зовнішність офіцера;
- 6) громадянська позиція;
- 7) наявність певних заслуг і успіхів.

Якщо авторитет офіцера кадрового органу уявити за 100 %, то найбільшу частку в його структурі складає авторитет посади, тобто чим вищу посаду обіймає офіцер кадрового органу, тим більшого соціального статусу набуває його посада, а отже й вплив на підлеглих.

Функціональний авторитет свідчить про те, який він професіонал. Справжній офіцера кадрового органу - фахівець з високими показниками особистісно-професійного розвитку. Бездоганне знання військової справи підносить авторитет офіцера кадрового органу, підлеглі та колеги йому не просто довіряють, але й знають що можуть звернутися до нього за допомогою у важку хвилину. Такий офіцер, в уявленнях підлеглих та колег, є останньою інстанцією, в ситуації неможливості виконати поставлене завдання, який знає шляхи виходу з неї.

Останнім структурним компонентом авторитету офіцера кадрового органу є моральний. Тому, підготовка офіцерів кадрових органів з розвиненими моральними та професійними якостями, їх розвиток і формування необхідних компетенцій є справою пріоритетною, що в цілому має протидіяти маргінальним тенденціям у військово-професійній діяльності. Слід мати на увазі, що легше зберегти і зміцнити авторитет, що склався, ніж наново відновити втрачений.

Авторитет військовослужбовця – це його впливове положення серед товаришів по службі, засноване на визнанні переваг у досвіді, знаннях, здібностях, моральних, фізичних і психологічних якостях.

Перш за все, авторитет – довіра, якою користується офіцер кадрового органу у підлеглих, вищого начальства і колег по роботі, а також визнання його як особистості, оцінка з боку колективу відповідності суб'єктивних якостей офіцера кадрового органу об'єктивним вимогам. Авторитет варто розглядати як систему відносин, цінностей і результат роботи.

У цьому розумінні варто розрізняти два джерела (статуси): авторитет обумовлений посадою (посадовий статус), та реальний – фактичний вплив, реальна довіра і повага (суб'єктивний статус). [7]

Одна із сторін психологічної сутності авторитету офіцера кадрового органу особливо яскраво проявляється в екстремальних умовах. Упевненість у правильності дій авторитетного офіцера кадрового органу позбавляє людей в критичних ситуаціях від роздумів відносно правильності прийнятого рішення.

Відомий військовий психолог І.І.Рудской дає наступні визначення видів авторитету та їх характеристики [8]:

Посадовий авторитет визначається службовим становищем військовослужбовця, його посадою. Він закріплений статутами ЗС.

Моральний авторитет це ознака поваги і підлеглих, він залежить, передусім, від особистісних якостей людини.

Професійний авторитет характеризує професійну підготовленість військовослужбовця, його компетентність як фахівця, як знавця у справі.

Громадський авторитет це авторитет військовослужбовця у цивільній сфері (у побуті, у громаді, за місцем проживання).

Колективний авторитет – авторитет колективу від самого великого (управління персоналу) до невеликого підрозділу (відділення персоналу).

Індивідуальний авторитет його носієм є окрема особистість.

Справжній (істинний) авторитет авторитет, який завойовується діями, методами і прийомами, відповідними вимогами військових статутів, нормами на основі моралі й в основу яких вмістилися високі особисті риси військовослужбовця (керівника).

Несправжній (вдаваний) авторитет досягається способами, які суперечать статутам і нормам моралі, пояснюється малими знаннями, досвідом, наявністю багатьох негативних особистісних якостей у військовослужбовця.

Психологічні прояви помилкового авторитету у військовому колективі.

В практичній діяльності військових колективів, коли офіцери, що не мають деколи достатніх знань і досвіду керівництва людьми, припускаються серйозних помилок, зокрема через побоювання втратити контроль за підлеглими, такі керівники прагнуть використовувати методи, які призводять до формування помилкового авторитету.

А.С. Макаренко виділяв такі різновиди псевдоавторитету (які є характерними й для сучасних офіцерів кадрових органів) [9]:

1. Авторитет відстані. Проявляється в тому, що офіцеру кадрового органу здається, чим він “далі” від колективу, тримається з ними офіційно, рідше з ними бачиться - тим сильнішим є його вплив на них.

2. Авторитет доброти. “Завжди бути добрим” - девіз такого керівника. Цей тип псевдоавторитету формується через помилкове розуміння сутності чуйного ставлення до колег, підлеглих і характеризується низькою вимогливістю до них. Звідси негативні наслідки: послаблення волі, дезорганізація, позбавлення підлеглих перспектив росту тощо.

3. Авторитет педантизму. Означає схильність вдаватися до опіки та жорсткого визначення всіх стадій виконання завдання підлеглими, тим самим “сковуючи” їх творчість та ініціативу.

4. Про авторитет підкупу можна вести мову в тих випадках, коли офіцер кадрового органу додержується правила: “Я тобі обіцяю щось, якщо ти зробиш це”. За такого підходу службова діяльність здійснюється тільки через систему нестандартних стимулювань, а винагорода надається залежно від особистих примх.

5. Авторитет резонерства. Керівник підрозділу персоналу набридає підлеглим безкінечними, нудними й беззмисловими (тобто позбавленими сенсу) повчаннями.

6. Авторитет чванства будується на зарозумілості. Офіцер кадрового органу пишається й намагається всюди підкреслювати свої колишні або нинішні уявні заслуги. Такому військовослужбовцю здається, що ці

“заслуги” забезпечують йому високий авторитет.

7. Авторитет придушення є самим жажливим і диким. І досі існує тип військових керівників, які думають, що авторитет може бути побудований на страхі, і через це постійно залякують покараннями. Такі керівники вдаються до погроз, “сіють” страх серед підлеглих.

Доктор психологічних наук, начальник гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені І. Черняхівського полковник Осьодло В. І., виокремлює, зокрема 3 різновиди “помилкового авторитету” офіцера [10]:

- авторитет придушення (найбільш типовий), Офіцер, який вдається до такої поведінки “досягає” того, що підлеглі часто демонструють поведінку уникнення зустрічі з начальником, в окремих випадках виявляють боязкість та ін. Про такий “псевдоавторитет” військового керівника говорять: “боїться, значить поважає”.

- авторитет педантизму, коли військовий керівник упевнений, що кожне його слово - непорушний закон, при цьому він більше за все боїться визнати свою помилку;

- авторитет дистанції, коли офіцер упевнений, що підлеглі краще себе будуть поводити, якщо з ними рідше спілкуватися, триматися, як начальник з підлеглими.

П. Рудской доповнює цей перелік також іншими видами “помилкового авторитету” офіцера, такими як [18]:

- авторитет доброти, коли офіцер кадрового органу панічно боїться конфліктів і йде на все, щоб їх уникнути, в результаті чого стає жертвою маніпулювання з боку колег та інших військовослужбовців;

- авторитет підкупу, коли офіцер кадрового органу намагається завоювати повагу військовослужбовців пропонуючи їм певні блага, щоб ті проявили свої кращі якості.

Таким чином, небажання і невміння офіцера кадрового органу розібратися в природі справжнього авторитету призводить до того, що у виконанні свої функціональних обов'язків він культивує всездозволеність, в інших випадках поступається принциповісттю, часто проявляє невинуватдану підозрілість по відношенню до поведінки і вчинків військовослужбовців, все це значною мірою ускладнює реалізацію ним кадрових рішень.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ АВТОРИТЕТУ ОФІЦЕРА КАДРОВОГО ОРГАНУ

Отже авторитет офіцера кадрового органу слід формувати і постійно підтримувати. Необхідно пам'ятати: спочатку людина дбає про авторитет, і потім авторитет дбає про людину.

Офіцеру кадрового органу необхідно поєднання таких якостей, як вимогливість до самого себе і демократичність, вміння прислухатися до думки оточуючих і вміння критично мислити.

Офіцеру кадрового органу постійно треба працювати над підвищенням свого професійного досвіду, підвищенням своєї неповторної духовної культури, бути високоморальною людиною, уникати шкідливих звичок, вести здоровий спосіб життя і пропагувати його.

За результатами проведених мною анонімних опитувань військовослужбовців, були виділені, передусім, такі риси особистості, як:

- чуйне ставлення до підлеглих;
- поєднання вимогливості та справедливості;
- високу професійну відповідальність (обіцяв - виконай; невпевнений - не обіцяй);
- високу естетичну культуру;
- професіоналізм;
- високу працездатність;
- організаторські здібності;
- ініціативність.

Отже, авторитет складається з ряду компонентів, які виступають також, як рекомендації по його підтримці і розвитку:

1. Необхідно удосконалювати організаторські здібності.

Розвиток організаторських здібностей пов'язаний в значній мірі з участю у вирішенні різних службових та позаслужбових (міжособистісних) суспільних завдань.

2. Слід прагнути бути не тільки формальним, але і неформальним лідером.

Довіра членів колективу до авторитетної людини, збільшує можливість згуртування людей. Піклуватися про авторитет - значить критично оцінювати свою поведінку, бачити помилки. Чи не шкодить авторитету офіцера доброзичлива і чесна критика з боку старших товаришів, товаришів по службі і т.п.? Зовсім ні. Боротьба офіцера за авторитет тим плідніша, чим ясніше він представляє стадії

становлення і розвитку свого службового і особисто положення в очах різних категорій військовослужбовців.

У своєму розвитку авторитет офіцера проходить три стадії:

а) офіцер - джерело інформації (діє авторитет влади, офіцер виступає лише як джерело управлінської, значущою для особового складу інформації, його позиція мало кого цікавить, так звана ситуативна стадія);

б) офіцер - референтна особа (підлеглих цікавить не стільки інформація, скільки її оцінка офіцером (інформація не береться як незаперечна);

в) офіцер - авторитетна особа (високий рівень значущості думки офіцера, думка його буде заздалегідь правильною і приймається підлеглими як керівництво до дії).

Якщо дивитися крізь призму військових частин, де є на даний час строкова військова служба, то молоде поповнення сприймає будь-якого офіцера крізь призму його ролі, посади, військового звання, переносячи авторитет положення і на особистість керівника. Військовослужбовці першого року служби орієнтовані на авторитет особистості. Відбувається звуження сфери посадової авторитету. Значно зменшується орієнтація на посадовий авторитет у військовослужбовців другого року служби, на перший план виступають особистісні якості офіцера, відбувається поділ на авторитетних і неавторитетних офіцерів.

Зміцненню авторитету офіцера кадрового органу сприяє:

цілеспрямована діяльність старших начальників, його найближчих помічників, які створюють необхідні умови для виникнення зміцнення його авторитету;

роз'яснення особовому складу соціальної значущості служби, ролі керівництва, майстерності, досвіду та інших якостей офіцера;

постійна робота над собою, самовиховання (самовдосконалення), формування необхідних керівнику якостей; створення в підрозділі здорового емоційного відгуку на вимогу командира, його починання, попередження негативних реакцій окремих осіб або їх колективне засудження і інше.

В якості основних рис, що характеризують стиль керівництва, можна виділити наступні:

соціальні риси: принциповість, відповідальність, зв'язок з військовою громадськістю та залучення її до участі в управлінні;

професійно-організаторські риси: науковий підхід до прийняття управлінських рішень, ініціативність, орієнтованість на перспективу і т.д;

морально-психологічні риси: єдність поваги і вимогливості при роботі з підлеглими, врахування думки колективу, самокритичність і т.д.

3. В управлінні потрібно бути гнучким - це головна риса ефективного керівництва.

Залежно від специфіки ситуації офіцер кадрового органу повинен вміло використовувати переваги того чи іншого стилю керівництва і нейтралізувати його слабкі сторони.

4. У навчально-виховному процесі правильніше віддавати перевагу колегіальному керівництву, ані ж диктатурі.

Такий стиль керівництва, на думку психологів, робить сприятливий вплив на соціально-психологічний клімат колективу, сприяє формуванню позитивного ставлення його членів до своєї праці.

5. Оптимізуй свій стиль керівництва. Оптимальний стиль - стиль узгоджений з особливостями психології членів військового колективу.

Таким чином, офіцеру кадрового органу необхідно пам'ятати про залежність розвитку колективу від розвитку системи вимог:

на I етапі офіцер кадрового органу, інформуючи колектив про свої вимоги, формує в особового складу уявлення про цілі діяльності, засобах їх досягнення, характері службових та міжособистісних відносин (як він їх розуміє) і т.д.;

на 2 етапі офіцер кадрового органу пред'являє вимоги до колективу як би опосередковано, через актив, який посилює їх психологічний вплив, відбувається розширення каналів інформації, посилюється вплив керівника на колективну думку, оцінки, судження, настрою і т.д.;

на 3 етапі вплив системи вимог «керівник-колектив» стає внутрішньо притаманним даній спільноті людей, ці вимоги у вигляді відповідних норм і правил поведінки, взаємин стають безумовно обов'язковими для виконання всіма членами колективу;

на 4 етапі розвитку колективу ці вимоги пред'являє людина сама собі, вони стають нормами, поглядами, переконаннями самої людини.

Офіцер кадрового органу повинен пред'явити вимоги таким чином, щоб сприяти розвитку та згуртуванню колективу.

6. Необхідно доводити вимоги до всього особового складу, домагатися їх засвоєння і усвідомлення.

Ця рекомендація відповідає першій стадії розвитку колективу, подальший розвиток неможливо до тих пір, поки не відпрацьована система інформування особового складу як зверху - вниз, так і знизу - вгору.

7. Слід оволодіти системою зворотного зв'язку: обліку колективних думок і настроїв, ділових пропозицій та особистих прохань.

Офіцер кадрового органу повинен бути орієнтований на спілкування з оточуючими, а отриману «вихідну» інформацію враховувати у своїй роботі.

8. Необхідно прагнути перевести свої вимоги на мову психології колективу: взаємин, думок, настроїв і традицій.

По суті, авторитетний офіцер кадрового органу має здібності до управління колективом, управління його психологією: формування, розвиток і корекція взаємин, вплив на колективну думку і настрої, формування здорових колективних традицій.

9. Не можна слідувати негативним стереотипам поведінки та управлінського спілкування.

Офіцер кадрового органу повинен пам'ятати психологічний закон, що полягає в тому, що стиль управлінської поведінки офіцерів на 90% складається в результаті особистої участі в діяльності і спілкуванні, на 50% з спостережуваного (переймають) у старших начальників і лише на 10% управлінський досвід складається на підставі наукових знань і уявлень, отриманих в курсі «Військової психології та педагогіки».

10. Необхідно розширювати сферу докладання алгоритмів діяльності.

Ці відпрацьовані (систематично повторювані) алгоритми рішення дозволяють офіцеру кадрового органу приділяти більше уваги невідпрацьованим рішенням, що забезпечує оптимізацію його діяльності.

Вибір рішень при визначеності припускає, що відомі всі альтернативи і майбутні результати кожної з них.

В умовах ризику кожне рішення може призводити до безлічі різних результатів, але ймовірність цих результатів буде невідома.

11. Слід постійно вивчати стан справ, підвищувати свою інформованість.

Офіцер кадрового органу зобов'язаний бути грамотним професіоналом і не лише в галузі комплектування персоналом, а і в інших галузях службової діяльності, політики, економіки, культури та соціальних стандартів.

12. Необхідно навчитися раціонально організовувати свою особисту працю.

Рекомендується з метою підвищення наукової організації праці:

продумувати заходи на кожен день з точки зору економії часу; складати точний графік тимчасових витрат, виділяючи головні і другорядні питання; мати лист контролю - своєрідну пам'ятку справ, доповідей, перевірок, участь у заходах з особовим складом і т.д.; вести аналіз своїх звичок і схильностей, випадків, коли вони входили в суперечність з інтересами справи: позбавлятися від дрібниць.

13. Якщо успіх настав завдяки обставинам, у невдачі звинувачувати потрібно тільки себе.

Таким чином, особистісний фактор офіцера кадрового органу з усіх, що впливають на авторитет, є визначальним і залежить головним чином від здібностей до організаторської діяльності людини, від його вишколу, навичок управлінського спілкування, змісту соціально-психологічної установки.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Для підняття свого авторитету офіцеру кадрового органу важливо розуміти, що примусові заходи все одно не приведуть до позитивного результату. Справжній авторитет заснований на знаннях і допомозі. Офіцер кадрового органу зберігає авторитет, якщо він залишається зразком сили й досвідченості, але не сили наказу, а духовної, особистісної сили й тієї досвідченості, яка полягає не в механічному запасі знань, а в мудрості поведінки.

У ході написання статті мною були зроблені певні висновки, про те, що із суми перерахованих якостей, теоретичних знань, підкріплених практикою, і складається авторитет офіцера кадрового органу. Якщо якості офіцера відповідають вимогам займаної посади, то він є авторитетним для колективу. Коли вони перевершують очікування

особового складу, офіцер користується особливим авторитетом, повагою, любов'ю. І навпаки, невідповідність якостей особистості вимогам посади занижує або підриває авторитет офіцера.

Перспективи подальших досліджень даної тематики набагато ширші, ніж наведені у статті. На мою думку, слід взяти до уваги найкращі здобутки підрозділів персоналу розвинутих країн світу, зокрема країн НАТО. Слід досліджувати офіцера кадрового органу з економічної точки зору, як спеціаліста з вивчення потреб замовників і підбору персоналу. Досліджувати, який персонал буде користуватися великим попитом і чому, оцінювати ринок праці. Проводити ретельний моніторинг системи комплектування, організовувати роботу інтерв'юерів, з'ясовувати соціальні потреби. Обробляти інформацію за допомогою спеціальних комп'ютерних

програм. Скласти докладний звіт з цифрами, графіками, порівняльними характеристиками. Робити прогноз і розробляти рекомендації. В залежності від досвіду роботи офіцер кадрового органу повинен володіти якостями аналітика, який систематизує набутий досвід у комплектуванні Збройних Сил, скласти прогноз на майбутнє, дати обґрунтовані рекомендації, а також допомогти втілити їх у життя, наприклад, спланувати рекламну кампанію. Від його професіоналізму, сумлінності, застосуванню нетипових методів залежить успіх у виконанні головного завдання – створення боєздатних, добре навчених Збройних Сил України, готових до захисту державного суверенітету, територіальної цілісності та національних інтересів, адже головна рушійна сила будь-якої справи – це люди.

Список використаних джерел

1. Бурлачук В.Ф. Символічні системи і конституювання соціального смислу: Автореф. дис... д-ра соціол. наук: 22.00.01 / В.Ф. Бурлачук; НАН України. Ін-т соціології. - К., 2005. - 27 с.
2. Ефремов И.И. Авторитет как феномен общественной жизни и его проявление в вооруженных силах: Социально-философский анализ: автореферат дис. доктора философских наук : 09.00.11 / Воен. ун-т Москва, 2005. - 51 с.
3. Осьодло В.І. Розвиток уявлень про суб'єкта військової діяльності у філософсько-психологічних та військово-історичних студіях. / В.І. Осьодло // Актуальні проблеми психології: Екологічна психологія: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. академіка Максименка С.Д. - 2009. - Т. 7. - Вип. 20, ч.2. - С. 59-65.,
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. - Івано-Франківськ : Плай, 2001. - 400 с.,
5. Ягупов В.В. Військова психологія / В.В.Ягупов. - К. : Тандем, 2002. - 674 с.
6. Авторитет офіцера як чинник ефективності управлінської діяльності. Осьодло В.І. Вісник Національного університету оборони України 3 (22)/2011. www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe
7. Военная дидактика: Учебник - 2-е изд., переработ./ Под общей ред. В.Г. Михайловского. - М.: ИД "Куприянова", 2010. - 503с.
8. Рудской И.І. Спільна й військова психологія. Частина 2. Військова психологія. М.: Кордон, 2004.
9. Авторитет і лідерство командира: визначення, зміст. Стасюк В.В. Вісник Національного університету оборони України 4 (41) /2014 irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe.

References

1. Burlachuk V.F. Symvolichni systemy i konstytuivannia sotsialnoho smyslu: Avtoref. dys... d-ra sotsiol. nauk: 22.00.01 / V.F. Burlachuk; NAN Ukrainy. In-t sotsiolohii. - K., 2005. - 27 s.
2. Efremov Y.Y. Avtorytet kak fenomen obshchestvennoi zhyzny y eho proiavlennye v vooruzhennykh sylakh: Sotsyalno-fylosofskiy analiz: avtoreferat dys. doktora fylosofskyykh nauk : 09.00.11 / Voen. un-t Moskva, 2005. - 51 s.
3. Osodlo V.I. Rozvytok uiaвлен pro subiekta viiskovoi diialnosti u filososfsko-psykholohich-nykh ta viiskovo-istorychnykh studiiakh. / V.I. Osodlo // Aktualni problemy psykholohii: Ekolohichna psykholohiia: Zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy / Za red. akademika Maksymenka S.D. - 2009. - T. 7. - Vyp. 20, ch.2. - S. 59-65.,
4. Orban-Lembryk L.E. Psykholohiia upravlinnia: navch. posibnyk / Orban-Lembryk L.E. - Ivano-Frankivsk : Plai, 2001. - 400 s.,
5. Yahupov V.V. Viiskova psykholohiia / V.V.Iahupov. - K. : Tandem, 2002. - 674 s.
6. Avtorytet ofitsera yak chynnyk efektyvnosti upravlinskoi diialnosti. Osodlo V.I. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy 3 (22)/2011. www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe

7. Voennaia dydaktyka: Uchebnyk - 2-e yzd., pererabot./ Pod obshechi red. V.H. Mykhailovskoho. - M.: YD "Kupryanova", 2010. - 503s.
8. Rudskoi I.I. Spilna y viiskova psykholohiia. Chastyna 2. Viiskova psykholohiia. M.: Kordon, 2004.
9. Avtorytet i liderstvo komandira: vyznachennia, zmist. Stasiuk V.V. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy 4 (41) /2014 irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.

Резюме

Литвиненко А. слушатель, Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ
АВТОРИТЕТА ОФИЦЕРА КАДРОВЫХ ОРГАНОВ**

В статье освещается характерологическая сущность составляющих элементов анализа психологических путей формирования авторитета офицера кадрового органа. Информация предназначена офицерам структур персонала в качестве информативной базы.

Ключевые слова: офицер кадрового органа; авторитет; ложный авторитет.

Summary

Litvinenko O. hearer, National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky

**PSYCHOLOGICAL WAYS OF FORMATION OF THE AUTHORITY OF THE OFFICER OF THE
PERSONNEL ORGAN**

On the basis of existing works and materials, personal experience, develop ways of forming the authority of an officer of a staffing body in a military team.

Research methods.

In order to systematize knowledge on this issue, methods of empirical research (observation, comparison, experiment, monitoring) were used.

Originality.

The acquisition of the Armed Forces at the present stage by trained and skilled personnel takes a leading place in most countries, including the Armed Forces of Ukraine. Directly staffing is dealt with by an officer of a staff unit, whose professional qualities should be much wider than the usual notion of an officer of a staffing body. Combine the qualities of an officer-manager, an officer-marketer who enjoys authority among various layers of a military team.

Conclusions and perspectives of further research.

To raise its authority to an officer of a staffing body it is important to understand that compulsory measures will still not lead to a positive result. The true credibility is based on knowledge and help. The officer of the personnel body retains authority if it remains an example of strength and experience, but not the strength of the order, but the spiritual, personal strength and experience that lies not in the mechanical knowledge of knowledge, but in the wisdom of behavior.

During the writing of the article, I made certain conclusions that the sum of the listed qualities, theoretical knowledge, backed up by practice, and the authority of the officer of the personnel body is formed. If the qualifications of an officer correspond to the requirements of a position occupied, then he is authoritative for the team. When they exceed the expectations of the personnel, the officer enjoys a special authority, respect, and love. Conversely, the discrepancy between the qualities of a person and the requirements of the position lowers or undermines the authority of the officer.

Prospects for further research on this topic are much wider than those given in the article. In my opinion, it is necessary to take into account the best achievements of personnel units of developed countries, in particular NATO countries. An officer of a human resources office should be investigated from an economic point of view as a specialist in the study of customer needs and recruitment. Explore which staff will be in high demand and why evaluate the labor market. Conduct a thorough monitoring of the manning system, organize the work of interviewers, and ascertain social needs. To process information using special computer programs. Compose a detailed report with numbers, graphs, comparative characteristics. Make forecasts and develop recommendations. Depending on the work experience, the officer of the personnel body must possess the qualities of the analyst, who systematizes the experience gained in the Armed Forces, make a forecast for the future, give reasoned recommendations, and also help to implement them, for example, to plan an advertising campaign. From his professionalism, honesty, the use of atypical methods, success in fulfilling the main task - the creation of capable, well trained Armed Forces of Ukraine, ready to protect state sovereignty, territorial integrity and national interests, depends on the fact that the main driving force of any business is people.

Keywords: personnel officer; authority; false authority.