

всіх видів виховної діяльності, цілеспрямованого науково-методичного забезпечення виховного процесу; залучення курсантів до активної навчально-виховної діяльності через самоврядування та організацію комплексних форм позааудиторної роботи; здійснення науково-обґрунтованого управління та педагогічного керівництва виховною роботою.

Перспективи подальших досліджень. Існує потреба подальшої розробки теоретичних основ управління виховним процесом вищого навчального закладу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Зокрема, потребує теоретичного обґрунтування і введення в практику нова система управління вихованням, що відповідає сучасним соціальним вимогам.

ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
2. Хрыков Е.Н. Теория и методика внутришкольного управления в современных условиях. Дис... докт. пед. наук: 13.00.01. - К., 1997. – 422 с.
3. Степанов Е.Н. Методология моделирования воспитательной системы образовательного учреждения // Педагогика. - 2001. - № 4. - С.14-19.
4. Пикельна В.С., Удод О.А. Управление школой. - Дніпропетровськ: Науково-методичне об'єднання педагогічних інновацій «Альфа». - 1998. – 284 с.
5. Основные принципы управления (Из книги В. Кнорринга «Искусство управления») // Финансист. - 1997. -№ 9. - С. 105.

УДК. 159.9:355.01

Колосович О.С., старший викладач кафедри психології управління Львівського державного університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СЛУЖБОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОФІЦЕРА З НЕФОРМАЛЬНИМИ ЛІДЕРАМИ В ЗВИЧАЙНИХ ТА ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ВИКОНАННЯ ПІДРОЗДІЛОМ ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ

У статті наведено результати емпіричного дослідження, яке мало на меті встановлення психологічних особливостей службової взаємодії офіцера з неформальними лідерами в звичайних та особливих умовах виконання підрозділом основних завдань. Проведено порівняльний аналіз особливостей службової взаємодії в мирних умовах та при бойових діях.

Ключові слова: службова взаємодія, офіцер, військовий підрозділ, неформальний лідер, основне завдання, мирні умови, бойові дії.

В статье приведены результаты эмпирического исследования, целью которого было установление психологических особенностей служебного взаимодействия офицера с неформальными лидерами в обычных и особых условиях выполнения

подразделением основных задач. Проведен сравнительный анализ особенностей служебного взаимодействия в мирных условиях и при боевых действиях.

Ключевые слова: служебное взаимодействие, офицер, военное подразделение, неформальный лидер, основная задача, мирные условия, боевые действия.

Постановка проблеми. Сучасновище України свідчить про необхідність посиленої уваги до її силових відомств. Це дійсно та складова держави, що забезпечує її існування. Їх професійна діяльність відрізняється специфікою основного завдання, але в особливий період завдання одне – захист народу, його території. Також, професійна діяльність військовослужбовців є особливим видом, де узгодженість (взаємодія) їх дій важлива для виконання завдання, збереження життя. Це той вид професійної діяльності, у якому помилки взаєморозуміння, розумодженість дій дуже дорого коштують. Й, як показує гіркий досвід останнього часу, низький рівень взаємодії під час виконання основного завдання має вкрай негативні наслідки.

На даний час маємо багато фактів та підтверджень, що свідчать про особливі соціально-психологічні процеси у військових підрозділах. З одного боку вже сталі, з тривалим часом існування штатні підрозділи ЗС та НГ України, а з іншого – добровольчі батальйони вказують як на суттєві проблеми у керованості, взаємодії, єдиноначальності та багато інших негараздів, так й якість «інтуїтивне» швидке сторення достатньо боєготових у соціально-психологічному розумінні підрозділів.

Бесіди та спостереження при проведенні мобілізаційних заходів вказують, що до питання комплектування нових підрозділів в особливий період необхідно підходити дещо по-новому. Старі принципи комплектування підрозділів офіцерськими кадрами низової ланки, їх підготовки до управління «дещо застаріли».

Особлива динаміка процесів на держаному рівні вказує, що ситуація кардинально змінилась. Проведені дослідження щодо службової взаємодії у військово-професійній сфері близько року тому при виконанні службово-бойових завдань відносно незначної небезпеки (у порівнянні з сучасним рівнем) можуть не відповідати сучасному стану. Особливої уваги заслуговують соціально-психологічні процеси. Формальне та неформальне, конструктивне й деструктивне лідерство особливо сильно впливають на ефективність діяльності військових підрозділів [5]. Зараз практика засвідчує хаотичні прояви високого рівня взаємодії у військово-професійній діяльності. Тому, існує потреба у дослідженні психологічних особливостей службової взаємодії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Як вже вказувалось [5], існує багато досліджень у галузі соціології, психології та інших науках, які досліджували поняття «взаємодія». Й незважаючи на важливість цього явища, у професійній сфері найбільше вона досліджена у педагогічній сфері [1; 3].

Аналіз тлумачної літератури та бачень дослідників-теоретиків дала змогу у попередніх дослідженнях прийти до висновку, що взаємодія є універсальною властивістю всього існуючого світу речей і явищ у їх взаємній зміні, впливові одного на іншого. Це є особливим видом спільної діяльності систем чи підсистем, які спрямовані на спільне виконання якоїсь мети. Це ж підтверджується у соціології, політології, де взаємодія у суспільстві є системою зв'язків і взаємодій між індивідами, соціальними групами, сукупність усіх соціальних відносин [6].

Щодо службової взаємодії у військово-професійному середовищі в результаті емпіричного дослідження встановлено, що при виконанні основного завдання за умов зниженої небезпеки (якщо порівнювати з бойовими діями) є різновидом професійної взаємодії, соціально-психологічним процесом, який інтегрований у процес спільного виконання військовослужбовцями завдань, що стоять перед військовим підрозділом. Її компонентами є соціально-психологічні характеристики колективу, когнітивні явища, мотиваційні особливості та міжособистісні стосунки. Її особливостями є наступне:

в першу чергу, умови виконання завдань, що можуть нести підвищену небезпеку для життя та здоров'я. Зі збільшенням рівня небезпеки завдань формується тенденція до збільшення рівня службової взаємодії;

доцільність організаційної культури за ієрархічним типом. Це пояснено тим, що чіткість, регламентованість, конкретність, структурованість є основними її характеристиками. Вказане є найбільш необхідним для діяльності військових підрозділів в умовах виконання завдань, що перед ними поставлені;

велика інтенсивність стосунків створює передумови для формування службової взаємодії не з позиції формального, а неформального лідерства [5].

Таким чином, все вище вказане засвідчує необхідність продовження дослідження.

Метою даної статті є дослідження психологічних особливостей службової взаємодії офіцерів з неформальними підрозділу в умовах виконання завдань підвищеної небезпеки (бойові дії) з наступним порівняльним аналізом вказаного явища при виконанні основного завдання меншої небезпеки (повсякденна діяльність в мирних умовах).

Виклад основного матеріалу. Емпіричне дослідження, що проведене для виконання поставленої мети включало в себе такі часткові завдання:

1. Перевірка викладених попередніми дослідниками теоретичних положень та їх уточнення.
2. Визначення ключових змістових аспектів явища, що вивчається.
3. Узагальнення отриманих результатів та їх порівняльний аналіз з попередньо отриманими.

Методи дослідження відрізнялись від класично прийнятих суттєвими обмеженнями з його організації й включали в себе бесіду, спостереження, анкетування та експертне опитування. При цьому проводилося врахування особливостей комплектування підрозділу (штатний підрозділ чи створений, добровольчий), що включено в дослідження в якості додаткової змінної. Психодіагностичні методики не використовувались.

Раніше зроблені теоретичні узагальнення результатів досліджень, що були спрямовані саме на особливості взаємодії у професійній діяльності військових встановило, що А.С. Калюжний виділив у військовій професії види міжособистісної взаємодії [2]. За запропонованою ним класифікацією більше взаємодія представлена у добровольчих підрозділах. Це відображено у таблиці 1, де вказано результати бесід з 52 військовослужбовцями, що від 2 до 4 місяців перебували в зоні бойових дій (антитерористичної операції), з них 26 зі складу Національної гвардії, 14 зі складу штатних підрозділів Збройних сил та 12 з добровольчих батальйонів.

Таблиця 1

Результати дослідження методом бесіди щодо особливостей видів взаємодії (за А.С. Калюжним)

Вид взаємодії та його характеристика	Різновид підрозділу та результати бесід щодо особливостей взаємодії		
	Підрозділи ЗС	Підрозділи НГ	Добровольчі підрозділи
Ритуальна (виявляються цінності групи, а люди висловлюють ритуалом те, що складає їх соціальні цінності)	Цінності визначаються вищими начальниками, а тому групою не сприймаються, оскільки не відображають дійсних, існує прихована протидія. Ритуали деформовані.	Цінності визначаються у більшості державною ідеологією, що підтримується більшістю. Ритуали усвідомлюються та виконуються більшістю.	Державна ідеологія є об'єднуючою цінністю. Ритуали є обов'язковими для всіх.
Операційна (розподіл і виконання професійних функцій, здійснення функціональних обов'язків)	Плановість в діях, чіткість розподілу, виконання чітких розпоряджень.	Плановість в діях, чіткість розподілу, виконання чітких розпоряджень.	Дії рідко достатньо узгоджені, розподіл рівномірний, обов'язки виконуються особливо добросовісно.

Продовження таблиці 1

Змагальна (є чітко визначена мета, яка повинна бути досягнута й всі дії співвіднесені таким чином, що вони не вступають в конфлікт)	Необідний мінімум виконання завдань, їх уникання за можливості.	Необідний рівень виконання завдань.	Існує значна конкуренція за участь у виконанні завдання.
Відхід (перебуваючи з іншими людьми і виконуючи спільну діяльність подумки перебуває в зовсім іншому місці)	Трапляється часто.	Трапляється часто.	Норми поведінки групи знижують частоту відходу.
Проведення часу (забезпечує хоча б мінімум приємних почуттів, знаків уваги й є фіксованою формою трансакцій, покликана задовольняти потребу у визнанні)	Часто трапляються конфлікти затяжного характеру, визнання малоочікуване, комунікація носить конфліктний характер.	Конфлікти вирішуються, перспектива визнання є стимулом для ініціативи, стриманість у контактах.	Конфлікти вирішуються одразу, домінують неформальні стосунки позитивного характеру.
Маніпуляція (спотворений спосіб взаємодії, так як всі міжособистісні потреби перетворюються в потребу контролю за іншими)	Постійна.	Поодинокі випадки.	Майже відсутня

Щодо бачення Б.П. Бархаєва та інших про виявлення «внутрішніх» передумов кожного учасника спільної військової діяльності призводить до ускладнень, оскільки все в розумінні людини людиною побудовано на суб'єктивних механізмах сприйняття іншого суб'єкта [7, с. 35] встановлено три таких типи:

1. Недовіра, підозрілість, що базуються на минулому негативному досвіді.
2. Стриманість, керування діями та поведінкою на основі керівних документів з врахуванням доцільності дій. Існує сподівання на досягнення результату внаслідок спільних дій.
3. Абсолютна довіра та взаємне цінування. Щось на зразок побратимства.

Щодо соціально-психологічних труднощів в управлінській взаємодії в умовах виконання бойових завдань за С.О. Козолупом [4] вста-

новлено результати анкетування (середнє), що відображено у таблиці 2, де вказано у балах (від 1 – не представлено до 5 – постійно) вказано їх наявність.

Таблиця 2

Результати дослідження (опитування) щодо соціально-психологічних труднощів в управлінській взаємодії (за С.О. Козолупом) в умовах виконання бойових завдань

Соціально-психологічні труднощі	Різновид підрозділу та результати анкетування		
	Підрозділи ЗС	Підрозділи НГ	Добровольчі підрозділи
Організаційно-процесуальні			
застосування санкцій	4,3	3,1	2,0
проблема вибору релевантних засобів впливу	3,6	3,4	1,5
проблема вибору організації і проведення занять	1,7	1,4	2,6
Оціночні			
учасників і результатів спільної діяльності	3,6	1,4	2,8
проблеми в сприйнятті зворотного зв'язку	4,7	3,9	3,2
значущості взаємодії	4,2	3,4	1,4
вибір критеріїв оцінки	4,8	4,1	2,9
визнання своїх помилок	5	3,1	1,8
подолання невпевненості в собі	4,3	3,4	3,7
Комунікативні			
формулювання повідомлення	2,5	2,1	3,6
вибір аргументів	3,7	2,4	2,8
єдність розуміння предмета спілкування	4,6	3,2	1,4
вибір засобів комунікації відповідно до її цілей	3,1	3,3	2,8

У подальшому, емпіричне дослідження особливостей взаємодії у військовому середовищі проводилось наближено до першого (в мирних умовах виконання основних завдань). Однак, ця емпірична частина проведена у 3-х військових частинах Національної гвардії, ЗС України (67 військовослужбовців), що приймали участь в АТО. Для цього використано:

1. Такі розроблені анкети:

- перша включала 44 критерії для оцінювання, які були виділені в результаті проведення аналізу наукових джерел щодо взаємодії;

- друга ґрунтувалась на позиції В. Романова щодо якостей, які визначають лідерський статус у військовій діяльності й включала 25 особистісних якостей;

- третя мала на меті встановлення рівня взаємодії між учасниками дослідження.

2. Модифікований варіант параметричної соціометрії (з метою встановлення лідерів з їх розподілом за такими видами лідерства як організаційне, професійне, раціональне, вольове та емоційне).

3. Методика діагностики організаційної культури К. Камерона та Р. Куїнна OCAI (Organization Culture Assessment Instrument), що виділяють чотири типи організаційних культур: ієрархічна (проявляється у зосередженості на внутрішніх проблемах, стабільності, керованості, контролі), адхократична (характеризує динамічну, підприємницьку і творчу організацію), сімейна або кланова (відтворює організацію, як велику родину з довічним наймом, недостатньо ієрархічною структурою, неформальним підходом до роботи та акцентом на управлінських командах) та ринкова (відрізняє організацію, зорієнтовану на результати. Основна мета – прагнення перемагати. Стиль організації – жорстка конкуренція всередині й зовні) [8]. Методика використана для дослідження основних характеристик підрозділу.

4. У якості додаткових змінних включено рівень небезпеки діяльності, ступінь формального лідерства, досвід роботи та спосіб комплектації військового підрозділу.

Наступним етапом стало обрахування результатів дослідження методами математичної статистики. Й результати кореляційного аналізу ($p \leq 0,05$) вказують на те, що службова взаємодія має найбільш виражену пряму залежність з цілеспрямованістю (0,64), врівноваженістю (0,48), почуттям гідності (0,62), відповідальністю (0,45), тактовністю (0,39). Менш значима кореляція відмічена зі схильністю до товаришування та енергійністю (0,31), скромністю (0,26), принциповістю (0,32), емоційним (0,28), професійним (0,25) типами лідерства, ієрархічною (0,38) та ринковою (0,26) типами організаційної культури. Обернену кореляцію отримано з організаційним (-,036) типом організаційної культури.

Також проведено факторний аналіз методом виокремлення головних компонент, за допомогою якого опрацьовано результати емпіричної складової дослідження. Отримано 7 факторів, що включають 88,9% масиву даних. Отримані фактори описують та пояснюють складові взаємодії. Так, фактор №1 (27,4%) включає соціально-психологічні особливості професійного середовища, оскільки в першу чергу до нього потрапили критерії, що характеризують тип організаційної культури та особливості лідерства. Також, у цьому факторі мають місце характеристики, які відображають здатність до самоконтролю у складних ситуаціях.

Фактор №2 (19,5%) найбільше включає характерологічні особистісні якості, які на думку В. Романова визначають здатність бути лідером. Окрім вказаного у факторі представлені сміливість, толерантність. Аналіз змістового наповнення цього фактора вказує на те, що саме осо-

бистісні якості визначають емоційне та професійне лідерство, такі характеристики організаційної культури, що формують особистісний стиль управління та особливості з'єднання в організації.

До фактора №3 (11,9%) потрапили критерії оцінювання, що відображають когнітивну складову взаємодії. Так, ініціативність, розумність, організація роботи, досвід роботи, рішучість та організаційний тип культури вказують на домінування у цьому факторі інтелектуальних якостей, що відображають стосунки, які орієнтовані на раціональність.

Фактор №4 (10,1%) описує емоційно-вольову складову службової взаємодії (енергійний, добрий товариш, принциповий наполегливий, вимогливий, впертий, самолюбний, комунікативний).

У факторі №5 (7,9%) найбільше представлені особистісні якості (працьовитість, ініціативність, енергійність) та стратегічні цілі організації.

Аналіз складових фактора №6 (7,1%) вказує на те, що він відображає стиль міжособистісного спілкування, оскільки найбільшу вагу мають місце почуття гідності, самостійність, стиль управління, особливості взаємодії між лідером та неформальним лідером.

Фактор №7 (5%) включає суто лідерський неформальний статус. В більшій мірі раціональне, вольове, професійна, організаційне й у меншій емоційне лідерство сформували цей фактор, що вказує на вплив неформального лідера на службову взаємодію.

Далі проведено факторний аналіз за результатами анкетування за розробленою анкетною, що включала 44 критерії для оцінювання, які були виділені в результаті проведення аналізу наукових джерел щодо взаємодії. Виділено 5 факторів (77%). Отже:

1 фактор (30%) в цілому відображає цінності, норми та традиції, що вироблені групою. Такий висновок зроблений тому, що особливості стосунків, спільне виконання мети, норми колективу, усвідомлення цінності іншого учасника групи, наявність цінностей щодо обміну ідеями, вольовими імпульсами, почуттями, вплив лідера на стосунки, вплив кожного на загальне рішення відображають соціально-психологічні характеристики групи.

2 фактор (23%) вказує на те, що досвід роботи, обмін ідеями, частота соціальних контактів, усвідомлення (розуміння) намірів іншої сторони взаємодії, вища посада й протилежні значення щодо емоцій вказують на когнітивно-інтелектуальну спрямованість цього фактора.

3 фактор (14%) включає врахування ситуації, що склалася, усвідомлення необхідності вирішення завдання, орієнтацію на допомогу співслужбовцю, вирішення потреб підлеглого. Цей фактор також має у своєму змісті й те, що вказане є характерним для військово-професійного середовища. Він відображає мотиваційну складову взаємодії з врахуванням ситуаційних умов.

4 фактор (6%) демонструє найбільший вплив на нього відповідальності в обох сторін взаємодії за кожен з них, з чіткою орієнтацією на умови ситуації, в якій вони перебувають, з необхідністю швидкого її вирішення й без врахування колишнього досвіду.

5 фактор (4%) включає частоту контактів, розуміння необхідності надання допомоги та формування самоповаги у особи, що надає допомогу іншому, функціонує на основі прихованих, маніпулятивних механізмів психологічного захисту.

Таким чином, порівняльний аналіз результатів проведення дослідження особливостей службової взаємодії офіцера з підлеглими неформальними лідерами при виконанні підрозділом основного завдання в мирних умовах та бойових діях вказує, що :

1. Соціально-психологічні характеристики колективу є визначальними й найбільше впливають на досліджуване явище. Це найбільше було представлено в результатах обидвох досліджень.

2. Особистісні характеристики, які відображають здатність аналізувати ситуацію, приймати рішення та відповідати за нього є другим спільним результатом. Спроможність вирішувати завдання шляхом достатнього планування, організації є важливою за будь-яких умов.

3. Наступним спільним для мирних та особливих умов є мотиваційна складова, що має у підґрунті досвід міжособистісних стосунків. Це створює основу для початку спільних дій. Це той компонент, який спрямований на майбутнє (як на найближче, так й на відстрочене). Його особливістю щодо службової взаємодії є лише позитивна складова досвіду та очікувань. Тут же проявляється особистісно-емоційна сумісність, яка свідчить про те, що особистісні характерологічні якості можуть мати різний вектор щодо емоційних процесів. Також, доцільно віднести комунікативні та емпатійні стосунки.

В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні **висновки**:

1. Службова взаємодія між офіцером та неформальними лідерами підрозділу під час виконання завдання у мирних умовах чи в особливий період є різновидом професійної взаємодії, соціально-психологічним процесом, який інтегрований у процес спільного виконання військовослужбовцями завдань, що стоять перед військовим підрозділом. Її компонентами є соціально-психологічні характеристики колективу, когнітивні явища, мотиваційні особливості та міжособистісні стосунки.

2. Її особливостями є фактично ті ж, що були отримані при проведенні експериментальної частини дослідження за мирних умов. Так, ними є умови виконання завдань, що можуть нести підвищену небезпеку для життя та здоров'я. Встановлено, що зі збільшенням рівня небезпеки завдань формується тенденція до збільшення рівня службової взаємодії. Другою особливістю є необхідність організаційної культури за ієрархічним типом й це пояснюється тим, що чіткість, регламентова-

ність, конкретність, структурованість є основними її характеристиками. Ці параметри є найбільш необхідними для діяльності військових підрозділів в умовах виконання завдань, що перед ними поставлені. Разом з цим, існує й відмінність, що позначається наявністю взаємодії за ринковим типом організаційної культури. Окрім цього встановлено такі відмінності як збільшення тенденції до коряційних зв'язків та факторного навантаження з одночасним зменшенням кількості факторів.

3. **Напрямок подальшого дослідження** є розробка рекомендацій з підготовки офіцерів та оптимізації організаційної культури в інтересах налагодження службової взаємодії з підлеглими, а особливо неформальними лідерами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Велитченко Л. К. Педагогічна взаємодія: теоретичні основи психологічного аналізу : [монографія] / Велитченко Л. К. – Одеса : ПНЦ АПН України, 2005. – 355 с.

2. Калюжный А. С. Военная психология и педагогика в профессиональной деятельности офицера Военно-морского флота : [учеб. пос.] / Калюжный А. С. – Н. Новгород : НГТУ, 2004. – 39 с.

3. Ковальчук З. Я. Структурно-функціональна семантика категорії «взаємодія» в педагогічній психології / З. Я. Ковальчук // Педагогіка і психологія професійної освіти : науково - методичний журнал, Львів. – 2013. – № 2. – С. 137 – 144.

4. Козолуп С. А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту : автореф. дисс. на соиск. научной степени кандид. психол. наук : 19.00.05. М., 2009. – 20 с.

5. Колосович О. С. Психологічні аспекти службової взаємодії у військово- професійному середовищі / О. С. Колосович // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / Кам'янець-Подільський : Аксіома. – Випуск. 25. – 2014. – С. 113 – 125.

6. Колосович О. С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження взаємодії у професійній сфері / О. С. Колосович // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць Національного університету цивільного захисту України / Харків. – Випуск 13. – 2013. – С.103 – 111.

7. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера / Б. П. Бархаев, П. А. Корчемный, Л. Н. Кузнецов, В. Ф. Перевалов, И. В. Сыромятников, А. Н. Харитонов / под ред. Б.П. Бархаева. – М. : Военный университет, 1998. – 516 с.

8. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / под ред. В. А. Спивака. — СПб. : Питер, 2008. — 336 с.