

АВТОРИТЕТ ОФІЦЕРА ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті розглянуто психологічні характеристики авторитету офіцера, які представлені трьома функціональними блоками, які відображають статусно-рольову позицію, професіоналізм та моральність.

Ключові слова: авторитет, структура авторитету, управлінська діяльність.

В статье рассмотрены психологические характеристики авторитета офицера, которые представлены тремя функциональными блоками, которые отражают статусно-ролевую позицию, профессионализм и нравственность.

Ключевые слова: авторитет, структура авторитета, управленческая деятельность.

The article deals with the psychological characteristics authority officers from three functional blocks, which reflect the status-role position, professionalism and ethics.

Keywords: authority, the authority structure, management activities.

Постановка проблеми. Ефективність управлінської діяльності багато в чому залежить від авторитету керівника. Думка про те, що з одержанням визначеної посади керівник автоматично здобуває авторитет є помилковою. Узагальнюючи існуючі визначення авторитету, можна сказати, що авторитет – це особистий вплив людини на колектив, який вона здобуває своєю працею, професійними знаннями, організаторськими здібностями, нововведеннями, умінням працювати з людьми тощо [3, 4, 5, 7, 9 та ін.]

Підтримка підлеглих та колег – це ключ до ефективного управління. Бути гарним керівником – це, насамперед, бути в гарних відносинах з підлеглими. Вони мають найбільш вірне уявлення про стиль керівництва свого начальника. Те, як він виглядає в їхніх очах, і пояснює усі успіхи й невдачі. Підлегли прекрасно усвідомлюють те, як працювати з поганим і гарним керівником. При гарному керівництві стає цікавіше їх робота, а досягнуті результати підкріплюють почуття професійної гордості.

Управлінська діяльність є одним із ключових напрямів діяльності офіцера. Сутністю управлінської діяльності, як відомо, є прийняття управлінського рішення, ефективність реалізації якого значною мірою буде залежати від його змістовності, обґрунтованості, збалансованості когнітивних та емоційних компонентів, повноти тощо. Крім зазначених характеристик, одним із вагомих чинників, які впливають на виконання рішення є авторитет командира, психологічний вплив якого є значно ефективнішим за інші чинники, оскільки такого керівника більше поважають, йому більше довіряють, до нього звертаються за

допомогою, його поведінку намагаються наслідувати.

В умовах широкомасштабного реформування Збройних Сил авторитет офіцерського корпусу є наріжним каменем відновлення престижу військової служби, запорукою успішного вирішення поставлених перед ними завдань. Підготовка офіцерських кадрів, підняття їх престижу та авторитету є питаннями, які мають бути пріоритетним в діяльності політичного керівництва держави. Без його вирішення неможливо підняти на належний рівень бойовий вишкіл усіх видів і родів військ, підвищити ефективність навчально-бойової діяльності тощо.

Питання авторитету офіцера досліджувалось багатьма науковцями [1, 2, 6, 7, 9 та ін.]. Водночас, незважаючи на такий широкий спектр дослідження, проблема структури авторитету військового керівника в сучасних умовах вивчена недостатньо. Тому, зважаючи на актуальність порушеної проблеми, **метою** нашого дослідження є визначення сутності та структури авторитету військового керівника.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На особливу важливість проблеми авторитету командного складу указували видні державні й військові діячі [8]. З розвитком науки феномен авторитету все більше вивчається з позиції наукового знання. Найбільш поширене вивчення авторитету керівника здійснюється з позицій соціальної психології. Проте, сьогодні це питання активно вивчається й іншими галузями психології, насамперед в психології управління та психології особистості [7, 8, 9, 10, 11 та ін.], соціології [3, 5], філософії [2] та інших галузях наук.

Дослідження природи авторитету розпочалося у соціально-психологічній літературі в якій вчені виокремлюють різні види, форми й типи авторитету. 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. [2-5, 8, 9, 11].

Проблему формування авторитету особистості офіцера вивчали й військові вчені [1, 4, 8], проте в них не знайшла відображення специфіка управлінської діяльності військового керівника. У широкому сенсі авторитет розглядався як загальноновизнаний неформальний вплив у різних сферах навчально-бойової діяльності, заснований на знаннях, моральних перевагах, досвіді тощо, а у вузькому – як формальний вплив, або як одна з форм здійснення влади. Авторитет розглядався у сфері групових дій, які формуються в системі міжособистісних взаємин, а ефективність впливу в груповій взаємодії й виявляється у формі авторитету.

На думку В.В.Ягупова у структуру авторитету військових командирів входять: ціннісні орієнтації соціальної спрямованості, військовий професіоналізм і професійно важливі особистісні якості. Авторитет командира можна уявити у вигляді психологічної моделі. Основними соціально-психологічними змінними авторитету є: нормативність поведінки (дисциплінованість); дружелюбність (доброзичливість); авторитарність (влада) [12].

Як показала низка досліджень [1, 2, 4, 8, 11], авторитет командира має соціально-психологічні особливості свого розвитку. Розвиток авторитету відбувається послідовно, проходячи кілька стадій – від особистісного до позиційно-функціонального. Позиційно-функціональний авторитет неможливий без високих показників професіоналізму й соціально значимих гуманістичних цінностей. Відтак, успішне формування авторитету можливо при послідовному й одночасному зростанні професіоналізму й соціально значимих гуманістичних цінностей. Затримка у розвитку будь-якого із цих компонентів призводить до появи хибного авторитету [11].

Розгляд авторитету в рамках теорій соціальної ідентичності дозволило нам

визначити основні етапи становлення авторитету командира [3, 5]:

1. Етап наслідування командира при виконанні вимог загальвійськових 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 та з командиром.

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

4. Етап довіри до командира, на якому військовослужбовець свідомо підпорядковується своєму командирові, оскільки визнає його перевагу над собою.

Узгодження атрибутивних характеристик відбувається за такими психологічними властивостями: ціннісні орієнтації командира та їхній збіг з ідеалами, життєвими цілями й способами їхнього досягнення, які домінують у свідомості підлеглих; військово-професійна підготовка командира, його здатність забезпечити перемогу над супротивником при збереженні життя й здоров'я підлеглих; індивідуальний стиль діяльності командира з питань підтримання в підрозділі статутного порядку й військової дисципліни; комунікативні якості особистості командира, що забезпечують установаження взаєморозуміння з особовим складом; життєвий і бойовий досвід, тривалість армійської служби, успіхи в керівництві особовим складом.

У психологічну структуру авторитету командира, як показали результати аналізу експериментальних даних [1, 2, 4, 6, 11 та ін.], увійшли: ціннісні орієнтації гуманістичного плану; військовий професіоналізм командира (має різні рівні розвитку: допрофесіоналізм, професіоналізм і високий професіоналізм, а також регресивну стадію псевдопрофесіоналізму); особистісні якості: авторитарність (владність), нормативність (дисциплінованість), дружелюбність (доброзичливість).

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

Питання психології

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

Щоб зрозуміти, на чому ґрунтується влада керівника над підлеглими, А.С. Сіцінський пропонує аналізувати джерела влади [10]. Серед дослідників прийнято виділяти п’ять її джерел: влада надається індивіду в межах чинного законодавства та його офіційної посади в організації; влада, заснована на винагороді, проявляється у тих випадках, коли людина виконує прохання або інструкції іншого індивіда в надії на певне заохочення – збільшення заробітної плати, відпустка або цікавіша робота; влада, що ґрунтується на примусі, полягає в здатності отримати бажану згоду під тиском і страхом покарання та приймає форми доган, пониження в посаді, звільнення, і нарешті погрози фізичного насилля. Іншими формами примусової влади є словесні напади або присутність керівника під час виконання робіт його підлеглими; референтна влада ґрунтується на особистісних якостях керівника, що сприймаються його підлеглими як привабливі. Бажання співробітників бути схожими на такого керівника наділяють останнього додатковою владою над ними; влада, заснована на досвіді, проявляється в тих випадках, коли оточуючі визнають, що індивід наділений недоступними для них спеціальними знаннями, а отже, з готовністю приймають пропозиції професіонала.

Відомий український вчений з психології управління Л.Е. Орбан-Лембрик зазначає, що

джерелом будь-якої влади, в тому числі й управлінської діяльності, є реальний вплив однієї частини явища на інші [9]. Автор стверджує, що авторитет є характеристикою будь-якої людини в якій відображено рівень визнання та довіри до неї. Таким чином, авторитет – це любов і пошана, але не тільки. Авторитет, як вплив когось-небудь, ґрунтується на знаннях, морально-етичних перевагах, життєвому досвіді тощо. Важлива особливість авторитетної особи – здатність спрямовувати думки, почуття і вчинки інших, не вдаючись до примусу, а інші готові слідувати цим вказівкам і порадам. Авторитет не вимагає ніяких доказів і приймається як очевидна перевага.

Спираючись на сучасні теоретичні підходи педагогів і психологів ми визначили структуру авторитету офіцера в складі наступних компонентів: 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. Структурні компоненти авторитету офіцера можуть бути представлені трьома функціональними блоками, які відображають статусно-рольову позицію (посада), функціональний (професійний) та моральний авторитет. Авторитет, як інтегральна характеристика особистості, буде залежати від рівня розвитку кожного із функціональних компонентів (рис. 1). Коротко проаналізуємо ці компоненти в контексті службово-бойової діяльності офіцера.

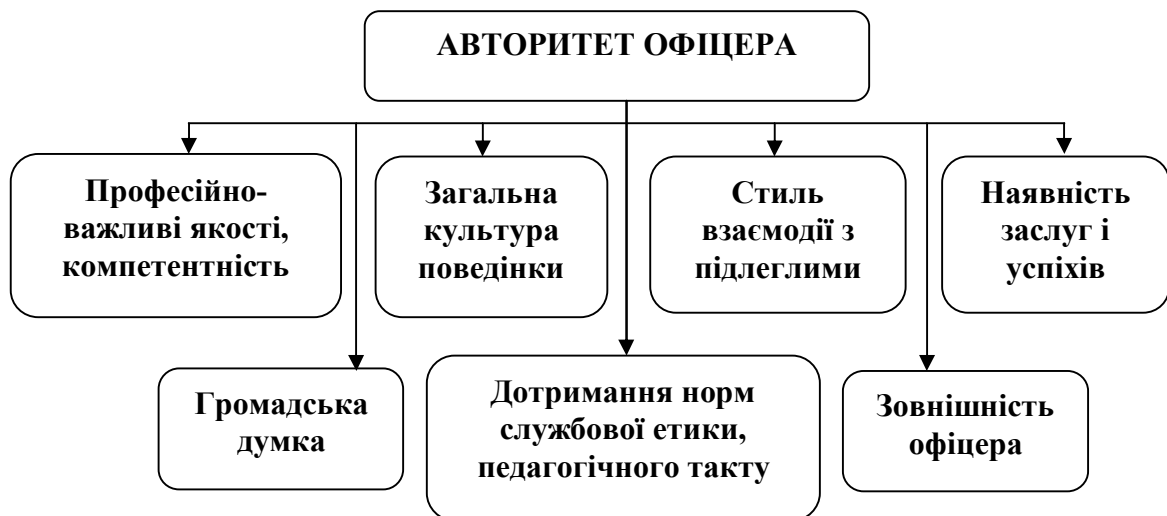


Рис.1. Структура авторитету військового керівника

При формуванні авторитету офіцера важливо враховувати не тільки сукупність його складових, але й їх ієрархію. Знання вагомості та сутності складових авторитету дозволить офіцеру правильно використовувати його потенціал, демонструвати підлеглим найважливіші для них зразки поведінки й таким чином здійснювати вплив на підлеглих.

Якщо авторитет офіцера уявити за 100 %, то найбільшу частку в його структурі складає **авторитет посади**, тобто чим вище посаду обіймає офіцер, тим більшого соціального статусу набуває його посада, а отже й вплив на підлеглих (*наприклад: статусна позиція командира бригади є вищою ніж у командира батальйона, тому інформації сприйнятій від командира бригади підлеглі будуть довіряти більше*).

В контексті реалізації авторитету посади найбільш типовою помилкою військових керівників є протиставлення соціального та емпіричного Я. В повсякденній діяльності це може звучати так: *“Ви поважайте не мене, а мої погони”*. Така амбівалентність свідчить про кризу особистісного розвитку командира та внутрішній конфлікт різних аспектів його соціального Я. Вищезазначене твердження є свідченням використання неадекватних психологічних механізмів захисту, оскільки апелювання до посадового авторитету не має сили в позаслужбових взаєминах. Вихід із такого становища лежить на шляху подолання внутрішньоособистісних конфліктів командира, позбавлення хибних уявлень, що на думку керівника зміцнюють його авторитет.

В цьому контексті слід зауважити про типові помилки офіцерів, які заважають йому набути справжнього авторитету, а авторитет посади не використовується для отримання визнання з боку підлеглих і колег. Ми можемо виокремити декілька різновидів “помилкового авторитету” офіцера:

– *авторитет придушення* (найбільш типовий), який виражається в обмежені довільної активності підлеглих, у тому числі й за допомогою стягнень. Керівник, 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 “псевдавторитет” військового керівника говорять: “боїться, значить поважає”. Принагідно, хочу зазначити, що таке висловлювання немає ніякого відношення до справжнього авторитету.

Такий різновид “помилкового” авторитету ще називають авторитарним. У чому його відмінність від справжнього авторитету? Якщо останній заснований на визнанні й пошані з точки зору особистісних якостей його носія (компетентності, справедливості), то авторитарним називають людину, яка добивається від інших підпорядкування, використовуючи при цьому силу, тиск і прагнення до влади;

– *авторитет педантизму*, коли військовий керівник упевнений, що кожне його слово – непорушний закон, при цьому він більше за все боїться визнати свою помилку. Офіцеру важливо пам’ятати, що можуть бути питання з якими він не обізнаний, або може мати не глибокі знання з тих чи інших аспектів діяльності. Командир має бути щирим у відносинах з підлеглими, правдивими в словах і почуттях, не боятися визнавати свої помилки, виховувати на власному прикладі (причому вимогливість до себе повинна бути вище вимогливості до підлеглих – це основа командирського авторитету).

Брак знань завжди можна компенсувати, важливо це усвідомлювати й мати бажання щось змінити в собі. В психологічних термінах це називається особистісним розвитком. Отже, офіцер, здійснюючи управлінську діяльність, завжди має можливість набути нового досвіду, нових знань, а відповідно й підвищити ефективність своєї діяльності знижуючи її “ціну”;

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

Наступним структурним компонентом авторитету офіцера є **функціональний**. Функціональний авторитет військового керівника свідчить про те, який він

професіонал. Справжній керівник-лідер – фахівець з високими показниками особистісно-професійного розвитку. Бездоганне зняття військової справи підносить авторитет керівника, підлеглі йому не просто довіряють, але й знають що можуть звернутися до командира за допомогою у важку хвилину. Командир, в уявленнях підлеглих, є останньою інстанцією, в ситуації неможливості виконати поставлене завдання, який знає шляхи виходу з неї.

Разом з тим, високий професіоналізм командира не має сформувати безпорадності у підлеглих. Останній має служити прикладом для наслідування, а командирів слід створити умови для розвитку професійно-важливих якостей підлеглих та адекватного утвердження власних статусно-рольових позицій.

Останнім структурним компонентом авторитету офіцера є **моральний**. не слід переоцінювати роль професійного чинника. Так, офіцерська служба давно є професійною, однак ми не можемо стверджувати, що всі офіцери проникнуті почуттям гордості за приналежність до Збройних Сил, є значна частина офіцерів для яких військовий мундир є обтяжливим. Тому, підготовка керівних офіцерських кадрів 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.

Військова справа – це професія, яка вимагає від офіцера робити те, що він, можливо, вважає помилковим, але що, згідно військового досвіду, повинно бути зроблено для досягнення успіху. За цих обставин ви не заробите багато грошей, але *можете заслужити почесні, зайняти гідне місце і зберегти душевний спокій, що є найкращою гарантією щастя* [8]. Тут також доречно зауважити про типові помилки офіцерів, які заважають їм набути справжнього авторитету:

– *авторитет доброти*, коли військовий керівник панічно боїться конфліктів і йде на все, щоб їх уникнути, в результаті чого стає жертвою маніпулювання з боку підлеглих;

– *авторитет підкупу*, коли військовий керівник намагається завоювати повагу підлеглих пропонуючи їм певні блага, щоб ті проявили свої кращі якості. Такий підхід позбавляє підлеглих головного – внутрішньої мотивації на здійснення своїх службових обов'язків. Цілком вірогідно, що дуже швидко зорієнтувавшись, “апетит” підлеглих почне рости. Крім того, вони цілком виправдано почнуть вимагати платню за свою слухняність наперед.

Таким чином, небажання і невміння командира розібратися в природі справжнього авторитету призводить до того, що у вихованні своїх підлеглих він культивує вседозволеність, в інших випадках поступається принциповістю, часто застосовує стягнення, проявляє не виправдану строгість, підозрілість по відношенню до поведінки і вчинків підлеглих, все це значною мірою ускладнює реалізацію ним управлінських функцій. Треба пам'ятати, що командир несе відповідальність не тільки за свої вчинки, але й за ті негативні результати, які трапилися у його діяльності.

Висновки

1. Авторитет і авторитарність мають обернену залежність. Пригнічуючи ініціативу і самостійність підлеглих, командир перешкоджає розвитку їх активності, індивідуальності, прояву ініціативи, самостійності тощо. Сьогодні жорстке виховання, що вважалося традиційним і єдиновірним впродовж століть, морально застаріло. На зміну принципам підпорядкування й обов'язку прийшла любов і розуміння того, що підлеглий – особистість зі своїм глибоким внутрішнім світом.

2. Для підняття свого авторитету військовому керівнику важливо розуміти, що примусові заходи все одно не приведуть до позитивного результату. Справжній авторитет заснований на знаннях і допомозі. Військовий керівник 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.

Питання психології

3. Реалізація у повсякденній діяльності командиром розглянутих функціональних компонентів авторитету на високому рівні осмислення й розуміння цього феномену, вимагає від останнього високого рівня

розвитку соціально-психологічних компетенцій, які формуються під час навчання у ВВНЗ, самостійній роботі й творчому опрацюванні набутого досвіду.

Література

1. Авторитет командира: сборник статей. – М.: Воениздат, 1963. – 80 с.
2. Богданов В.С. Феномен авторитета в истории и в развитии современной цивилизации : автореферат дис. кандидата философских наук : 09.00.10 / Ин-т Молодежи. Москва, 1991. – 20 с.
3. 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.
4. Глоточкин А. Д. Авторитет в воинском коллективе. / Учебник. Военная психология. // Под ред. В.В.Шеляга, А.Д.Глоточкина, К.К.Платонова. –М.: Воениздат, 1972. – С.300 – 311.
5. 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.
6. Кононенко А.О. Психологічні складові індивідуального іміджу сучасного педагога: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / А.О. Кононенко; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечнікова. – О., 2003. – 20 с.
7. Ковалев А.Г. Авторитет руководителя коллектива. Коллектив и социально – психологические проблемы руководства. / А.Г.Ковалев. –М. : Издательство политической литературы, 1978. – С. 227–245.
8. 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.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 400 с.
10. Сіцинський А.С. Управлінський вплив керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету/ Сіцинський А.С. // Науковий вісник Національного університету ДПС України. – № 3(46). – 2009. – С. 179–184
11. Ягупов В.В. Військова психологія / В.В.Ягупов. – К. : Тандем, 2002. – 674 с.