

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ця стаття присвячена аналізу психологічних аспектів формування сучасної військової організації. У статті висвітлюється питання в межах яких напрямів психологічного знання розглядається проблема психологічної складової сучасної соціальної організації суспільства та їх взаємозв'язок із мілітарною сферою.

Ета стаття посвящена аналізу психологических аспектов формирования современной военной организации. В статье освещается вопрос в пределах каких направлений психологического знания рассматривается проблема психологической составляющей современной социальной организации общества, их взаимосвязь с военной сферой.

За останні декілька десятиліть відбувається значна зміна у суспільних відносинах в світі. Спостерігається перехід від індустріального до постсучасного (постіндустріального, інформаційного) суспільства в межах якого відбувається руйнування індустріального коду культури та утворюється новий культурний тим. Виникає ефект мережевого суспільства, який впливає на систему суспільних відносин, утворення, функціонування, роль і місце соціальних організацій [5, 7]. Зазначені зміни стосуються і нашого суспільства, де економічні, політичні та інші зміни вимагають нових підходів до розуміння природи соціальних відносин, вимагаються підвищення рівня управлінської та організаційної культури населення. Змінюється і мілітарна сфера суспільства, військова організація, яка розглядається як особливий вид соціальної організації призначений для вироблення такого продукту як воєнна безпека держави та суспільства.

Означені зміни висувають нові вимоги до формування військової організації, щоб вона відповідала вимогам сьогодення й була здатна забезпечити необхідний рівень воєнної безпеки нашої держави і суспільства як сьогодні так і у майбутньому. Крім того, на мілітарну сферу суспільства впливає збільшення ролі людського чинника (людини, фахівця), утворення суспільства освіти (самоосвіти). А гуманізація сучасного суспільства передбачає проектування суспільства (соціальної, військової організації) не лише за критеріями виживання, а й по всьому спектру життєвих інтересів людини. Що утворює підґрунтя підвищення ефективності діяльності основане на максимальному використанні

людського потенціалу, інтелекту та творчих можливостей людини (фахівця). Підвищується роль психологічного знання у вирішенні зазначених проблем та у проектуванні соціальної (військової) організації.

Однак на сучасному етапі розвитку нашого суспільства та військової організації психологічна проблематика не враховується належним чином. Такий стан пов'язаний із перехідними процесами (усвідомлення змін та тенденцій з боку) управлінців та недостатньою дослідженістю значення психологічних аспектів у формуванні соціальної (військової) організації сьогодення. Зазначені проблеми роблять нашу статтю актуальною та визначають її завдання, яке полягає у необхідності виявлення психологічних аспектів формування військової організації та їх впливу на ефективність даної організації.

За досвідом провідних країн світу, проблемами психологічної складової соціальних організацій займаються такі галузі психологічного знання як психологія організацій, психологія менеджменту, психологія управління та інші [1-4].

Дослідження психологічної специфіки організацій в межах зазначених психологічних підходів здійснюється поряд із іншим психологічним знанням [4]: загальною психологією; соціальною психологією; інженерною психологією; психологією праці; акмеологією; психологією кар'єри; віковою психологією; педагогічною психологією; економічною психологією; психологією бізнесу; юридичною психологією; клінічною психологією; патопсихологією; етнопсихологією психологією; психологією творчості; практичною психологією та політичними науками.

Питання психології

Психологія організацій як прикладна галузь психології продукує психологічні знання про закономірності соціально-організованої діяльності людей та їх організаційно-структурні утворення. В предметному полі психологія організацій розкриває психологічні закономірності виникнення та ефективного функціонування соціальних організацій, дослідження психологічних особливостей організаційної діяльності людей, впливу процесів організаційного спілкування на підвищення продуктивності їх професійної діяльності. Вирішуючи основні завдання вона здійснює теоретичний аналіз становлення зарубіжної та вітчизняної психології організацій, досліджує: умови утворення соціальних організацій, динаміки та рівнів розвитку організаційних структур; психологія кадрової політики в організаційних структурах (підбір, розміщення, оцінка й атестація персоналу соціальних організацій); визначення особливостей організації щодо психологічного забезпечення впровадження нововведень; визначення характеристик соціально-психологічного клімату соціальних організацій; визначення зв'язку між рівнем організаційного розвитку та психологічними аспектами індивідуальної кар'єри членів організації; специфіку соціально-психологічних факторів формування ставлення до праці співробітників організацій [3, 4].

Отже, психологічні аспекти життєдіяльності соціальних організацій напряму пов'язані із проблемами управління персоналом організацій і можуть розглядатися через призму управління персоналом, як соціальної системи.

Для розуміння даної проблеми необхідно визначитися із основними категоріями та поняттями [1].

Управління персоналом – процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників.

Трудові ресурси – це фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи у народному господарстві.

Поняття "трудові ресурси підприємства" характеризує його потенційну робочу силу.

Кадровий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі

працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій.

Персонал підприємства – це сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем.

Кадри являють собою основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства.

Людські ресурси підприємства – це сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівників.

Трудовий потенціал працівника – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягати у визначених умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі праці.

Система управління персоналом – комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи [1-4].

Система управління персоналом підприємства включає:

Підсистема загального та лінійного керівництва.

Підсистема планування та маркетингу.

Підсистема управління набором та обліком персоналу.

Підсистема управління трудовими відносинами.

Підсистема забезпечення нормальних умов праці.

Підсистема управління розвитком персоналу.

Підсистема управління мотивацією поведінки персоналу.

Підсистема управління соціальним розвитком.

Підсистема розвитку організаційної структури управління.

Підсистема правового забезпечення.

Підсистема інформаційного забезпечення системи управління персоналом.

В межах цієї галузі знання встановлені основні тенденції щодо управління персоналом організації, а саме:

зміна підходів до управління персоналом (стають актуальними: концепція управління людськими ресурсами та концепція управління людиною);

розвиток руху за компетентність;

увага до підвищення ефективності управління персоналом (як економічної, так і соціальної);

усвідомлення і підвищення значимості корпоративної культури.

Основою управління персоналом, на сучасному етапі розвитку, постає організаційна культура, яка у психологічному знанні розглядається як філософські і ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, аттитюди і норми, які зв'язують організацію в єдине ціле і розділяються її членами [1, 4, 6].

Культура надає сенс багатьом вчинкам. Тому міняти що-небудь в житті людей можна, лише враховуючи це значне явище.

Організаційна культура включає наступні компоненти та рівні:

світогляд;

культурні цінності;

норми поведінки;

моделі поведінки.

Світогляд – уявлення про навколишній світ, природі людини і суспільства, що направляють поведінку членів організації і що визначають характер їх стосунків з іншими співробітниками, клієнтами, конкурентами і так далі.

Організаційні цінності, тобто предмети і явища організаційного життя, істотно важливі, значущі для духовного життя працівників. Цінності виступають сполучною ланкою між культурою організації і духовним світом особи, між організаційним і індивідуальним буттям.

Норми поведінки – сукупність формальних і неформальних вимог, що пред'являються організацією по відношенню до своїх співробітників. Вони можуть бути універсальними і приватними, імперативними і орієнтовними, спрямовані на збереження і розвиток структури і функцій організації. До норм відносяться так звані правила гри.

Моделі поведінки – характеризують працівників конкретної організації. Сюди відносяться специфічні ритуали і церемонії, мова, що використовується при спілкуванні, а також символи, які мають особливий сенс саме для членів цієї організації.

Змістовні характеристики організаційної культури включають в себе (Ф. Харрис і Р. Моран) [1]:

Усвідомлення себе і свого місця в організації.

Комунікаційна система і мова спілкування (використання усної, письмової, невербальної комунікації, “телефонного права” й відкритості комунікації, професійний жаргон, аббревіатури, мова жестів).

Зовнішній вигляд, одяг і презентування себе на роботі (різноманітність уніформ, ділових стилів, норми використання косметики, духів, дезодорантів та ін.).

Звички і традиції, пов'язані з прийомом і асортиментом їжі (харчування працівників в організації).

Усвідомлення часу, відношення до нього та його використання.

Взаємини між людьми (вплив на міжособистісні стосунки таких характеристик як вік, стать, національність, статус, обсяг влади, освіта, досвід, знання, дотримання формальних вимог етикету або протоколу; міра формалізації стосунків, надання підтримки, прийняті форми вирішення конфліктів).

Цінності і норми.

Світогляд (віра/відсутність віри в: справедливість, успіх, свої сили, керівництво; відношення до взаємодопомоги, до етичної або негідної поведінки).

Розвиток і самореалізація працівника (бездумне або усвідомлене виконання роботи; творча обстановка або жорстка рутина; визнання обмеженості людини або акцент на його потенції до зростання).

Трудова етика і мотивування (відношення до роботи як цінності або повинності; відповідальність або байдужість до результатів своєї праці; гідні і шкідливі звички; справедливий зв'язок між вкладом працівника і його винагородою).

Для підтримки організаційної культури використовують наступні методи:

Декларовані менеджментом гасла, що включають місію, цілі, правила і принципи організації, що визначають її відношення до своїх членів і суспільства.

Рольове моделювання, що виражається в щоденній поведінці менеджерів, їх ставленні і спілкуванні з підлеглими.

Зовнішні символи, що включають систему заохочення, статусні символи,

критерії, що лежать в основі кадрових рішень, система нагород і привілеїв, прив'язаних до певних зразків поведінки.

Історії, легенди, міфи і обряди, пов'язані з виникненням організації, її засновниками або видатними членами. Багато вірувань і цінностей, що лежать в основі культури організації, виражаються не лише через легенди і міфи, що стають частиною організаційного фольклору, але і через різні ритуали, обряди, традиції і церемонії.

Завдання, функції, показники, що є предметом постійної уваги менеджменту.

Поведінка вищого керівництва в кризових ситуаціях.

Кадрова політика організації (основні принципи на основі яких керівництво регулює увесь кадровий процес, критерії кадрових рішень).

На основі організаційної культури формується соціально-психологічний клімат організації, що безпосередньо впливає на діяльність її членів, здійснення ними основних виробничих і управлінських функцій [1, 4, 6].

Соціально-психологічний клімат організації визначається як певний соціально-психологічний стан організації як єдиного цілого, що інтегрує її окремі групові стани і дає уявлення про характер ціннісних орієнтацій, міжособистісних стосунків, взаємних очікувань у ньому.

Синонімами поняття "соціально-психологічний клімат" виступають терміни:

"моральний клімат";

"психологічний клімат";

"психологічна атмосфера";

"організаційний клімат".

За допомогою цього поняття здійснюється оцінка соціально-психологічного стану організації, яка виходить із більш широкого соціального цілого.

Розрізняють сприятливий і несприятливий, здоровий і нездоровий, а також нестійкий соціально-психологічний клімат.

Специфічною сферою проявів соціально-психологічного клімату виявляються:

взаємовідносини між керівником і рядовими членами колективу;

стиль керівництва та лідерства, притаманні певній організації.

В обов'язки керівника входить формування сприятливого соціально-

психологічного клімату організації. Для цього він може застосовувати широкий арсенал методів соціального управління, подолання конфліктів, розвитку згуртованості виробничого колективу.

Допомога психолога в цьому сенсі зосереджується на комплектуванні підрозділів організації з урахуванням психологічної сумісності працівників, розробці та реалізації програм соціально-психологічного навчання співробітників та інше.

Сприятливий соціально-психологічний клімат організації переживається співробітником як стан задоволеності стосунками з колегами в колективі та власною працею: її процесом і результатом.

Значний вплив на соціально-психологічний клімат в організації здійснює інноваційна діяльність, яка пов'язана з впровадженням виробничих і управлінських нововведень.

Сприятливий соціально-психологічний клімат організації виступає продуктивною основою для запровадження новацій у виробництво.

Отже нами було розглянуто основні психологічні контексти розуміння процесів виникнення та функціонування (ефективного функціонування) соціальної організації у сучасному суспільстві.

Для розуміння психологічних аспектів військової організації суспільства необхідно визначитися до якого виду організацій вона відноситься. Німецький дослідник А. Етзіоні виокремлює три види організацій, які розрізняє за критерієм особливостей стратегії соціалізації своїх учасників [3]:

Утилітарна організація, в якій в якості стратегії соціалізації використовує матеріальні винагороди або кошти. Прикладом її є будь-яке промислове підприємство.

Нормативна організація, діяльність якої заснована на внутрішніх нормах і цінностях самих членів організації. Собори і громадські об'єднання слугують прикладами нормативних організацій.

Організація примусу, її прикладом може бути в'язниця, де ув'язнених знайомлять з правилами пенітенціарної системи через примусові дії і покарання, або військова організація, в якій панує сувора дисципліна та підпорядкованість нижчих чинів вищим відповідно до статуту Збройних Сил певної держави.

Питання психології

Тобто можна стверджувати, що військова організація:

є особливим видом соціальної організації суспільства, яка відноситься до організації примусу;

як і будь-яка соціальна організація суспільства, військова організація не може існувати поза межами тих соціальних умов, які притаманні цьому суспільству і відповідають певному етапу його розвитку;

наявні соціальні умови накладають свій відбиток на специфіку соціальних відносин у організації (військовій організації) і визначають основні психологічні аспекти її функціонування;

а сучасні зміни у світі, перехід до суспільств нового типу, призводять до змін у соціальних відносинах нашого суспільства,

відповідно мають свою проекцію на зміни у нашій військовій організації.

Виходячи із визначеного можна стверджувати, що при розбудові військової організації нашої держави за новими принципами, необхідно враховувати психологічні контексти функціонування соціальних організацій постсучасного (постіндустріального) суспільств, досвід психологічного наукового знання (психологія організацій, психологія менеджменту, психологія управління), визначальне значення сучасних підходів управління персоналом (феномени організаційної культури, психологічного клімату в організації, система мотивації та ін.), які і визначають психологічні аспекти сучасної військової організації.

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Власова О. І., Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2010.-398 с.
4. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности “Организационная психология”. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
5. Информационное общество: Сб. – М.: ООО "Издательство АСТ", 2004. – 507, [5] с. – (Philosophy).
6. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638 с. – (Справочник).
7. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика общество и культура [Текст] / М. Кастельс: пер. с англ. под. науч. ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

Kataev Y., candidate of psychological sciences

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FORMING OF MODERN MILITARY ORGANIZATION

The real article is sanctified to the analysis of psychological aspects of forming of modern military organization. In the article a question is illuminated within the limits of what directions of psychological knowledge the problem of psychological constituent of modern social organization of society and their intercommunication are examined with a military sphere. How it is necessary to take into account changes in social relations related to the transition to post to modern society, their influence on psychological contexts at forming of army of new type, which must provide safety of people and state both in modern terms, and in the future.