

самооцінка, позитивне самоствавлення та повага до себе. Почуття честі та гідності не виникає, якщо людині не вдається проявити себе у якійсь діяльності, розвинути власні моральні та естетичні якості, трудові уміння та навички. Усвідомлення та прийняття власного «Я» передбачає цілісне емоційно-ціннісне ставлення власне до себе, яке відображає соціальні та особистісні цінності людини. Саме тому, відправною точкою у формуванні честі та гідності студентської молоді є їх включення не в один вид діяльності, а в декілька, що вимагає глибокого самовираження у цій діяльності, прояв своїх найкращих особистісних якостей, наповнення їх моральним підтекстом.

Для більш глибокого усвідомлення категорії «честь» звернемося до її етимології. Слово «честь» походить від слів «почитати», «поважати» та характеризується як хороша репутація, добре ім'я людини. Честь також розглядають як «гідні поваги та гордості моральні якості та етичні принципи людини». У сучасному трактуванні честь більше стосується соціальної значимості людини, її морального визначення.

Честь виконує морально-оціночну функцію по відношенню до конкретної людини. Поняття «честь» відображає позитивні сторони особистості, визнання її заслуг та авторитету; визначає рівень відповідальності та довіри до людини. Честь виникає та існує лише у тих соціальних прошарках, до яких наближена людина. Суть в тому, що категорія «честь» є результатом суспільної оцінки поведінки людини, її участі у соціально значимій діяльності. Сама ж людина переймається тим, щоб не втратити честь, не заплямувати репутацію. Отож характерними ознаками честі є: добре ім'я людини, хороша репутація, які потрібно відстоювати та захищати. Разом з тим, честь має і особистісну сторону. Адже ця категорія пов'язана з моральною свідомістю особистості та відображає усвідомлення власної гідності, яка визначається соціальним статусом, заслугами, прагненням розділяти моральні цінності соціуму, у якому живеш. Ось чому, ряд дослідників честь розуміють як внутрішню гідність, прояви благородства, чесності.

Таким чином, ми дійшли висновку, що честь – це емоційне переживання власної соціальної значимості в очах близьких людей або ж суспільного визнання вцілому. Честь – це найвища соціальна цінність, яка свідчить, з одного, об'єктивного, боку, про значущість особи для суспільства, а з іншого, суб'єктивного, боку – про особистісну значущість особи як представника соціальної, професійної, національної та іншої конкретної групи людей, визначену на основі власного внутрішнього духовного світу, суспільної та індивідуальної свідомості й самосвідомості

До основних змістових характеристик честі ми відносимо наступні: 1) хороша репутація; 2) повага з боку інших людей; 3) усвідомлення власної соціальної значимості.

Урущак Богдан Андрійович

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ВІЙСЬКОВИЙ ПІДРОЗДІЛ ЯК МАЛА СОЦІАЛЬНА ГРУПА

Розглядаючи фактори формування особистості військовослужбовця, необхідно підкреслити, що одним із таких провідних факторів є соціальне середовище. Воно не тільки формує психіку особистості, а й визначає її поведінку. Соціальне середовище впливає на особистість через різні спільноти, які називаються соціальними групами. Соціальна група – відносно стійка сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин, взаємовпливів і включених до типових форм діяльності [2, с. 130; 1, с. 280]. Військове середовище виступає як різновид соціального об'єднання за ознакою військової служби, основною метою якої є захист Вітчизни.

Соціальні групи мають свої параметри, ознаки, класифікацію, характеристики та рівні розвитку. Виходячи із класифікації соціальних груп [1, с. 286; 3, с. 200], можна зробити висновок, що військовий підрозділ, зокрема рота, є реальною постійною первинною офіційною закритою малою соціальною групою.

Військовий підрозділ, як мала соціальна група, характеризується існуванням різних форм колективної свідомості (колективна думка, настрої, традиції, настанови, цінності), формуванням соціально-психологічної поведінки і діяльності військовослужбовців (лідерство, співробітництво, сумісність, згуртованість тощо.) Саме в малій соціальній групі відбувається формування особистості військовослужбовця. Тому подальше вивчення військового підрозділу доцільно проводити з урахуванням особливостей існування і розвитку малої соціальної групи.

Група у своєму розвитку проходить рівні: конгломерат, асоціація, кооперація, автономізація, колектив або корпорація. При цьому не кожна досягає рівня колективу чи корпорації.

Конгломерат. Сукупність певної кількості людей, які раніше не були між собою знайомі й опинилися в одному просторі в один і той самий час (наприклад, молоді воїни, що прибули у військову частину, заново сформований військовий підрозділ, відмобілізовані військовозобов'язані). Особистісні стосунки носять вибірковий характер.

Асоціація. Члени групи (військовослужбовці підрозділу) співвідносять свою діяльність як службу. Вони об'єднані спільною метою, але не всі однаково її сприймають, діяльність групи здійснюється, хоча дії її членів ще не скоординовані. З'являються перші ознаки колективоутворення. Але водночас така група постійно потребує командирів, актив, як правило, починає складатися самостійно на підставі симпатій. Особистісні стосунки налагоджуються досить швидко, але лише у вигляді емоційної припустимості, вони ще не опосередковуються змістом службової діяльності.

Кооперація. Характеризується чітко вираженою єдністю дій членів групи, спільністю поглядів на основні її цінності, прагненням до них. Крім цього, вона відрізняється успішнішою організаційною структурою, високим рівнем групової підготовленості та співробітництва. Члени групи розуміють свої ролі. Визначається статус кожного члена групи. Актив формується за принципом здібностей та спроможностей. Формується колективна думка, впроваджуються колективні традиції. Міжособистісні стосунки і групове спілкування, що мають діловий характер, підпорядковані досягненню високого результату в розв'язанні конкретного завдання.

Автономізація. Характеризується єдністю мети і мотивів діяльності, високою внутрішньою єдністю і дисципліною. Зростає управлінська роль молодих командирів (сержантів). Актив і лідери мають певний вплив на членів групи. Як правило між ними суттєвих протиріч немає, хоча і можуть виникати деякі розбіжності. Командир може опиратись на молодших командирів, актив і лідерів довіряючи їм деякі відповідальні завдання. Члени групи ідентифікують себе з нею («моя рота, мій взвод, моє відділення»). Колективна думка стає офіційною. Колективні традиції сприяють згуртуванню військовослужбовців. Автономізація, розвиваючись, може перерости у колектив або корпорацію.

Колектив. Найвищий рівень розвитку малої соціальної групи. Група об'єднана загальними цілями і завданнями. Кожний член групи (військовослужбовець підрозділу) знає і усвідомлює свою посадову роль, прагне до найкращого її виконання як у повсякденній діяльності, так і в навчально-бойовій та бойовій. Неформальні групи (мікрогрупи), референтні групи, лідери мають позитивну спрямованість, співпрацюють з молодшими командирами (сержантами) та активом. Спільна діяльність, яка має суспільнокорисний характер, стає сенсом її існування (цілі загальні, діяльність спільна).

Корпорація. Високоорганізована закрита автономна група, члени якої ставлять вузькогрупові або особисті інтереси, для досягнення яких використовують будь-який спосіб, навіть за рахунок інших військовослужбовців чи груп (діяти разом, цілі індивідуальні через групові). Спостерігається відчуженість від суспільнокорисної діяльності, протиставлення себе іншим групам. Відсутня узгодженість їхньої мети з цілями та завданнями суспільства.

Список використаних джерел:

1. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 448 с.
2. Соціологія: Підручник / За ред. В.Г. Городяненка. – К.: «Академія», 2002. – 560 с.
3. Ягупов В. Військова психологія: Підручник. – К.: Тандем, 2004. – 656 с.