

УДК 159.9:316.35

**Сергій Аркадійович ЧИСТЯКОВ,**

*кандидат психологічних наук,  
доцент начальник кафедри соціально-економічних дисциплін  
Національної академії Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

**Юлія Вікторівна Франчук**

*кандидат психологічних наук,  
старший науковий співробітник науково-дослідного відділу  
Національної академії Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

## **ПРОБЛЕМА ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВУ КОНФЛІКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

*У запропонованій статті автори здійснюють аналіз професійної діяльності офіцерів-прикордонників, теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми конфліктності у військових колективах. Досліджено сутність та особливості прояву конфліктних ситуацій у військових колективах. Детально розкрито зміст умов, що запобігають проявам конфліктності: виваженість кадрової політики прикордонного відомства; високий рівень авторитету керівника відповідного прикордонного підрозділу; високий рівень організаційної культури прикордонного підрозділу; престиж професійної діяльності прикордонника та прикордонного відомства в цілому; сприятливий психологічний клімат. Запропоновано рекомендації щодо механізму врегулювання конфлікту, його організаційних та діяльнісних ас-*

*© Чистяков С. А., Франчук Ю. В.*

пектів. Висновки представленої статті розкривають напрямки подальших перспективних досліджень із зазначеної проблеми.

**Ключові слова:** конфлікт, майбутній офіцер-прикордонник, військовий колектив, умови, запобігання, конфліктна ситуація.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Актуальною та небезпечною тенденцією сучасної соціально-економічної та політичної ситуації стало помітне збільшення кількості, гостроти та деструктивності соціальних конфліктів на різних їх рівнях. Будь-які соціальні зміни супроводжуються зростанням конфліктної напруги у колективах, зокрема у військових. Нерегульований розвиток конфліктів може послабити будь-яку соціальну організацію. Конфлікт є тим соціально-психологічним явищем, що привертає до себе увагу все більшої кількості фахівців.

Конфлікт відіграє специфічну роль у психічному житті людей, їхньому розвитку, самореалізації, стосунках із іншими людьми. Центральними суб'єктами конфліктів є конкретні особистості, тому у будь-якій соціальній спільності необхідно здійснювати особистісно орієнтовану профілактику [2].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми та на які опирається автор.** Аналіз рівня розробленості, зазначеної у представленій публікації проблеми, показав, що специфіку військової організації у вітчизняній та західній педагогічній та психологічній науках досліджували у межах функціонального підходу Ч. Москос, С. Хантінгтон, Я. Яновіц; у межах інтеракціоністського підходу – І. Гофманом, Л. Пенто [8; 9; 11; 12; 13]. Сучасні тенденції розвитку військових колективів отримали втілення у концепції “армії постмодерну” Ч. Москоса, у концепції “суспільства ризику” У. Бека, Е. Гідденса, Р. Еріксона [5].

Характерні ознаки військового колективу та військової поведінки розглядалися у працях таких вчених, як Е. Богатирьов, О. Віханський, О. Кравченко та ін. Детальний аналіз конфліктів у військових колективах, їхніх причин та обставин міститься у працях Р. Галлімуліна, Є. Панова, М. Феденка [5].

**Метою статті** є аналіз проблеми запобігання прояву конфліктності особистості майбутнього офіцера-прикордонника.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Закономірністю існування будь-яких колективів є виникнення різноманітних конфліктів. На особливу увагу заслуговують колективи військовослужбовців, оскільки конфлікти серед військовослужбовців стали невід'ємним атрибутом їхніх взаємодій та взаємовідносин, що, у свою чергу, має значний вплив на соціальний і психо-

логічний клімат колективу, відображається на якості професійної підготовки, і, врешті-решт, впливає на боєздатність підрозділу [1].

Офіцери за відсутності необхідного досвіду під час здійснення управлінської діяльності відчуватимуть труднощі у розв'язанні конфліктів. Тому нами проаналізовано деякі аспекти психологічної та соціологічної теорії конфлікту, а також визначено відповідні умови запобігання конфліктів у військовому колективі [1].

На особливу увагу заслуговує колектив офіцерів-прикордонників. Специфіка професійної діяльності офіцерів-прикордонників полягає у тому, що взаємодія один з одним у таких колективах відбувається у процесі виконання завдань оперативно-службової діяльності, при спільній організації дозвілля тощо. Процес постійної взаємодії членів військового колективу офіцерів-прикордонників закономірно характеризується появою різних суперечностей.

Варто зазначити, що конфлікт є досить складним соціально-психологічним явищем. Змістовний аналіз вітчизняної та зарубіжної психологічної літератури доводить, що при розкритті змісту поняття “конфлікт” використовують логіку понятійної схеми опису конфлікту [6].

Наприклад, вчена Л. Петровська виділила такі групи категорій: структура конфлікту, його динаміка, функції та типологія.

Загалом, існує одинадцять груп понять у психологічному аналізі конфлікту. До них належать: сутність конфлікту, його генезис, еволюція конфлікту, класифікація, структура, динаміка, функції, інформація у конфлікті, попередження та розв'язання конфлікту, методи діагностики та дослідження конфлікту [8].

Сучасна психологічна наука не має загальноприйнятого визначення сутності конфлікту. За одним підходом конфлікт трактують як зіткнення, протидію, протиріччя. За другим – як вид спілкування, ситуаційну несумісність, ситуацію незнайденого виходу, тип конкурентної взаємодії [4].

Як свідчить аналіз наукових джерел, проблема конфлікту у військових колективах характеризується узагальненістю, вона недостатньо зорієнтована на якусь психологічну модель або на опис конфліктної особистості [3].

Аналізуючи конфлікти у колективах прикордонного відомства слід урахувати специфіку професійної діяльності зазначеного відомства. Прикордонна служба характеризується такими особливостями: вона ієрархічно структурована, керована та цілеспрямовано відтворювана з метою забезпечення безпеки особистості, суспільства та держави і здатна до саморозвитку на основі спільної діяльності для досягнення соціально значущих цілей,

усвідомлених більшістю або всіма її учасниками. Водночас прикордонна служба відображає функціонування та розвиток, взаємопереходи між суб'єктивними та об'єктивними чинниками в організації та управлінні прикордонним підрозділом, діяльністю різних категорій військовослужбовців і виражається у соціальних змінах, що відбуваються на особистісному, організаційному й інституційному рівнях. Організаційна та діяльнісна специфіка прикордонної служби є іманентними детермінантами конфліктів [2].

З-поміж великої кількості конфліктів, що мають місце у військових колективах прикордонного відомства, варто відзначити соціальні, діяльнісні, організаційно-управлінські; меншою мірою – структурно-ієрархічні та ціннісні. Об'єктивною основою конфлікту є незадоволення значної кількості військовослужбовців матеріальними, побутовими умовами, змістом служби за контрактом у конкретних підрозділах, а також сукупність соціальних та психологічних відмінностей серед військовослужбовців та структурні проблеми організації.

Аналіз сучасної психологічної та соціологічної літератури свідчить, що суб'єктивними передумовами виникнення конфліктів є такі:

- недостатня управлінська підготовка частини офіцерських кадрів з точки зору ефективного управління підрозділами у повсякденних умовах;
- недотримання прав військовослужбовців;
- порушення справедливості в системі службової діяльності;
- недостатній облік керівництвом соціальних характеристик підлеглих.

Практично доведено, що соціальним механізмом регулювання конфліктів є система взаємодій та взаємовідносин особистостей та соціальних груп військовослужбовців в умовах психологічної напруги у процесі спільної професійної діяльності, а також сукупність соціальних інститутів, способів та форм соціальної взаємодії із конфліктом з метою узгодження цілей, інтересів та цінностей учасників конфліктних ситуацій. Зазначений механізм містить цілеспрямовані дії – інституційні впливи – структурні та динамічні зміни – функціональні зміни.

Існують різні методи запобігання конфліктів, зокрема: організаційні, економічні, правові, соціокультурні, психологічні, а також силові умови та методи запобігання та розв'язання конфліктних ситуацій. Особливого значення для успішного запобігання та врегулювання конфліктів набуває професійна компетентність керівного складу як поєднання знань, вмінь, здібностей, навичок виявлення, управління та врегулювання конфліктів з подальшим їх утриманням у конструктивній фазі, а також оволодіння способами та методами недопущення деструктивних конфліктів у військово-

му, соціальному та професійному середовищі. Залежно від типу конфлікту, характерного для колективу прикордонного відомства, можна виокремити такі умови запобігання конфліктам: виважена кадрова політика прикордонного відомства; високий рівень авторитету керівника відповідного прикордонного підрозділу; високий рівень організаційної культури прикордонного підрозділу; престиж професійної діяльності прикордонника та прикордонного відомства в цілому; сприятливий психологічний клімат.

Змістом першої умови – виваженої кадрової політики – є правильний підбір та розстановка кадрів з урахуванням не лише кваліфікаційних показників, але й психологічних якостей персоналу. Це має забезпечити зниження ймовірності прийняття на роботу конфліктних особистостей, що схильні до конфлікту.

Одним з психологічних інструментів вивчення колективу є психологічна діагностика персоналу під час зарахування на навчання з подальшим їх спрямуванням на відповідне місце служби. Розповсюдженим методом психологічної діагностики на сьогодні є тестування. Тестування дозволяє успішно й точно визначати осіб, схильних до конфліктної поведінки, їхні внутрішні психологічні умови, рівень конфліктності. Це дозволяє не лише не допустити їх до навчання, але й за необхідності здійснити психологічну корекцію, спрямовану на зниження рівня їхньої конфліктності. Таким чином, психологічна діагностика допомагає спрогнозувати можливі форми поведінки конфліктних особистостей, визначити способи ефективної взаємодії з ними, і, відповідно, реалізовувати зважену кадрову політику.

Другою умовою є високий рівень авторитету керівника відповідного прикордонного підрозділу. У психології авторитетна особистість сприймається як така, яка має безперечні переваги, що сприяють формуванню вертикально спрямованих взаємовідносин. Високий авторитет керівника, що сформувався на основі його особистісно-професійних та моральних якостей, є запорукою стабільності відносин у колективі. Одним з вагомих чинників, що сприяє підвищенню авторитету керівника у колективі прикордонного підрозділу, є розвиток умінь конструктивно та справедливо розв'язувати конфлікти.

Отже, зазначені вміння формуються лише з досвідом та у процесі спеціальної соціально-психологічної підготовки, завдяки виробленню навичок неконфліктної взаємодії, техніці безконфліктного спілкування, розвитку вмінь конструктивно долати суперечності, що виникають.

Авторитетною особистість стає за умови оволодіння перевагами, що дозволяють досягати значущих та позитивних результатів професійної ді-

яльності. Згадані переваги можуть бути інтелектуальними, вольовими, характерологічними, що, у свою чергу, пов'язані із професійними вміннями та компетентністю. Для будь-якого керівника дуже важливо мати власну індивідуальну програму, що забезпечує випереджальний особистісно-професійний розвиток. Результатом відсутності такої програми та небажання розвитку свого професіоналізму є створення передумов для формування так званого “псевдаавторитету”.

Як показує досвід, у колективах, де керівник володіє високим авторитетом, конфлікти виникають нечасто, а конфліктні особистості поведуться досить стримано.

Наступною умовою є високий рівень організаційної культури прикордонного підрозділу. Аналіз практичних досліджень свідчить, що з-поміж стабілізуючих факторів, що запобігають конфліктам у військовому колективі, є наявність у ньому високої організаційної культури як системи усвідомлених і неусвідомлених уявлень, цінностей, правил, заборон, традицій, які визнають усі члени колективу. Особливої уваги заслуговує такий аспект, як наявність позитивних традицій – різновид обмежувачів для конфліктної особистості. Позитивні традиції є додатковою нормою соціальної регуляції поведінки. Слід їх заохочувати, але пам'ятати про міру, інакше вони будуть самоціллю і в результаті – консервативним фактором.

Колективи військовослужбовців з високою організаційною культурою відрізняються сформованою суспільною думкою, що є також міцним регулятором поведінки людей. Конфліктні особистості є залежними від думки оточення, його оцінки. Конфлікт може спровокувати ізоляцію таких особистостей, яку вони переживатимуть болюче, унаслідок чого вони іноді готові припинити конфліктувати.

Аналіз сучасних психологічних досліджень свідчить, що конфліктність персоналу прикордонного відомства є нижчою за наявності високої мотивації професійної діяльності, професійних або статусних досягнень. Висока мотивація у деяких випадках навіть елімінує психологічну несумісність. Відповідного рівня мотивації можна досягти різними способами.

Запобіганню конфліктів у колективі прикордонників сприяє такий не менш важливий чинник, як престиж професійної діяльності прикордонника та прикордонного відомства в цілому. Престиж прикордонного відомства є як обмежувачем, так і регулятором поведінки: персонал цінує престижні посади, унаслідок чого у нього підвищується почуття відповідальності,

рефлексивної регуляції діяльності, що, безумовно, відображається на поведінці та спілкуванні, підвищуючи в цілому їх нормативність.

У професійній діяльності, спрямованій на підвищення престижу, необхідно враховувати його психологічні характеристики: престижним є те, що доступне не всім, що обумовлює якісно новий рівень відносин та стимулювання, що пов'язане з високим рівнем професіоналізму і має високу суспільну цінність та формує певну соціальну дистанцію.

Ще однією умовою є наявність сприятливого психологічного клімату. Такий клімат у колективі військовослужбовців є чинником, що суттєво знижує рівень конфліктності персоналу. Якість професійної діяльності багато в чому залежить не лише від досконалості організації (відомства), але й від згуртованості колективу, від характеру взаємовідносин у ньому, його емоційної атмосфери. Часто дружність, взаємодопомога, переважання позитивних емоцій, простота відносин є основою для формування таких важливих соціально-психологічних феноменів, як професійний ентузіазм.

Вагомими чинниками, що впливають на клімат колективу є стиль керівництва, мотиви професійної діяльності, характер взаємовідносин персоналу, задоволеність, моральні норми, згуртованість, організованість, численність колективу, наявність неформальної структури тощо.

Особливою умовою зниження конфліктності особистості є орієнтація на високі, але об'єктивно обумовлені еталони діяльності або поведінки. У зв'язку з цим еталонні моделі повинні мати структурований набір особистісних якостей, що забезпечують високу ефективність професійної діяльності, високий рівень професіоналізму або досягнення у професійній діяльності значущого соціально-позитивного ефекту.

Особливості формування механізму регулювання конфліктів під час здійснення професійної прикордонної діяльності передбачають розвиток таких організаційно-діяльнісних аспектів: структури міжособистісних та міжгрупових взаємовідносин; системи соціальних інститутів, що функціонують у прикордонній службі; багатосуб'єктних організаційно-діяльнісних процесів; цільової діяльності керівників прикордонних підрозділів; реактивно-адапційної поведінки різних соціальних груп прикордонних підрозділів.

Зазначені умови покликані запобігати прояву конфліктності особистості. Психологічний зміст зазначених умов є подібним: вони є додатковими соціальними нормами регуляції поведінки, моральними й етичними "обмежувачами", що підвищують рівень рефлексії.

Отже, проблема запобігання конфліктам у прикордонних колективах пов'язана з удосконаленням відносин у підрозділі; формуванням у персоналу вміння організувати спільну повсякденну професійну діяльність, умінням згуртувати колектив у надзвичайних ситуаціях; розробкою та реалізацією чітких норм розв'язання частих проблемних ситуацій, спеціальною підготовкою офіцерів у галузі управління конфліктами.

**Висновки.** Отже, у проблемі запобігання конфліктам особлива роль належить керівнику прикордонного підрозділу. Йому необхідно контролювати поведінку персоналу, корегувати їхні вчинки, заохочуючи до проявів порядності. Керівнику прикордонного підрозділу слід створювати умови задля спільного досягнення успіху, отриманого спільними зусиллями колишніх опонентів, заохочувати їхню взаємодію.

**Перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.** Подальшими перспективними напрямками наукових досліджень може бути аналіз проблем, що ускладнюють проблему запобігання конфліктам у військових колективах; аналіз інструментальної бази, що покликана забезпечити згаданий процес тощо.

### Список використаної літератури

1. Анашкин О. Конфликты в воинских коллективах / О. Анашкин, О. Лебедев // Ориентир. – 2004. – № 5. – С. 48–51.
2. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2006. – 288 с.
3. Анцупов А. Я. Конфликтология: теория, история, библиография / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : Аспект-Пресс, 1996.
4. Анцупов А. Конфликты в подразделениях, основные способы их преодоления и предупреждения / А. Анцупов, В. Ковалев // Ориентир. – 2002. – № 2. – С. 50 – 53.
5. Военная психология и педагогика : учебное пос. – М. : Совершенство, 1998. – 384 с.
6. Калашников О. В. Предотвращение организационных конфликтов как эффективная социальная технология управления : дис. канд. социол. наук : 22.00.08. / О. В. Калашников. – М., 2005. – 189 с.
7. Петровская Л. Я. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. Я. Петровская // Вестник МГУ. Сер. 14 : Психология. – 1997. – № 4. – С. 41.
8. Личный опыт и научное требование объективности / Л. Пэнто, Р. Ленуар, Д. Мерлье, П. Шампань // Начала практической социологии. – М. ; СПб., – 2001. – С. 31–32.
9. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон // Полис. – 1994. – № 1. – С. 33–48.



10. Хисматулина З. Н. Организационный конфликт как социальный процесс современного общества : Теоретико-методологический анализ : дис. канд. социол. наук : 22.00.04 / З. Н. Хисматулина. – Казань, 2006. – 161 с.
11. Яновиц М. Профессиональный солдат / М. Яновиц. – М., 1980. – 58 с.
12. Goffman E. Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction. / E. Goffman ; Indianapolis : Bobbs-Merrill, 1961. – 161 p.
13. Moscos C. C. The Postmodern Military. Armed Forces After the Cold War. / C. C. Moscos, J. A. Williams, D. R. Segal. – N. Y., 2000. – 387 p.

*Рецензент – кандидат психологічних наук, доцент Журавльов В. В.*

*Стаття надійшла до редакції 09.07.2015*

**Чистяков С. А., Франчук Ю. В. Проблема предотвращения конфликтности личности будущего офицера-пограничника как предмет научных исследований**

В представленной статье автор проводит анализ профессиональной деятельности офицеров-пограничников. Исследована сущность и особенности проявления конфликтных ситуаций в воинских коллективах. Выделены и обоснованы организационно-управленческие условия предотвращения конфликтов в воинских коллективах.

**Ключевые слова:** конфликт, будущий офицер-пограничник, воинский коллектив, условия, предотвращение, конфликтная ситуация.

**Chystiakov S. A., Franchuk Yu. V. Problem of the future border guard officer's personality's proneness to conflict manifestation prevention as a subject of scientific research**

Current and dangerous trend of modern social and economic and political situation was a marked by increase in the number, severity and destructiveness of social conflicts at various levels. Any social changes are accompanied by rising tension in the groups and in the military staff in particular. Unregulated conflicts development may weaken any social organization. The conflict is the social and psychological phenomenon, which attracts attention of a growing number of professionals.

The conflict plays a specific role in the mental life of people, their development, self-fulfillment, relations with other people. The central actors of conflicts are certain individuals, that is why in any social group there is a need of taking the person-oriented prophylactic measures.

Above listed conditions are aimed at the personality's proneness to conflict manifestation prevention. Psychological content of conditions mentioned is alike: they are additional social norms of the behavior regulation, moral and ethical "limiters" which increase the level of reflection.

Thus, the problem of conflicts prevention in military groups intercommunicates with the improvement of relations in the border guard detachment, the formation of the ability of the daily professional activities organizing among the officers, the ability to rally the military staff in case of emergency; development and implementation of clear rules of the frequent problem situations resolving, special training for the officers in the field of conflict management.

**Keywords:** *conflict, the future border guard officer, military staff, conditions, prevention, conflict situation.*