

УДК 159.9:316.35

С. А. ЧИСТЯКОВ,

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

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ УМОВИ ЗАПОБІГАННЯ ВІЯВУ КОНФЛІКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

У представленій статті автор здійснює аналіз професійної діяльності офіцерів-прикордонників. Досліджено сутність та особливості вияву конфліктних ситуацій у військових колективах. Виокремлено та обґрунтовано організаційно-управлінські умови запобігання виявам конфліктів у військових колективах.

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

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з небезпечних тенденцій сучасного соціально-економічного та політичного розвитку стало помітне збільшення кількості, гостроти та деструктивності соціальних конфліктів на різних його рівнях. Соціальні зміни супроводжуються зростанням конфліктної напруги у військових колективах. Нерегульований розвиток конфліктів може послабити будь-яку соціальну організацію. На сьогодні, конфлікт як соціально-психологічне явище привертає до себе увагу більшої кількості спеціалістів, ніж раніше.

Конфлікт є явищем, яке відіграє особливу роль у психічному житті людей, їх розвитку, самореалізації, стосунках між 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 даної проблеми та на які опирається автор. Аналіз рівня розробленості, зазначеної у публікації проблеми, показав, що специфіку військової організації у вітчизняній та західній педагогічній та психологічній науках досліджували у межах функціонального підходу Ч. Москосом, С. Хантінгтон, Я. Яновіц; у межах інтеракціоністського підходу – І. Гофманом, Л. Пенто [7; 8; 9; 10; 11; 13; 14]. Сучасні тенденції розвитку військових колективів отримали втілення у концепції “армії постмодерну” Ч. Москоса, у концепції “суспільства ризику” У. Бека, Е. Гідденса, Р. Еріксона [11; 13].

Характерні ознаки військового колективу та військової поведінки розглядалися у працях таких вчених, як Е. Богатирьов, О. Віханський, О. Кравченко, Ф. Тьонніса та ін. Детальний аналіз конфліктів у військових колективах, їх причинах та обставинах міститься у працях Р. Галлімуліна, Є. Панова, Н. Феденко [5].

З урахуванням вищезазначеного, **метою статті** є аналіз умов запобігання вияву конфліктності особистості майбутнього офіцера-прикордонника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Закономірною тенденцією існування сучасних колективів є виникнення різноманітних конфліктів. Не є винятком і військовий колектив. Конфлікти серед військовослужбовців стали невід’ємним атрибутом взаємодій та взаємовідносин військовослужбовців, що в свою чергу має значний вплив та соціально-психологічний клімат військового колективу, відображається на якості професійної підготовки і у кінцевому випадку впливає на боєздатність підрозділу [1].

Слід зазначити, що конфлікт є досить складним соціально-психологічним явищем. Офіцери за відсутності необхідного досвіду при здійсненні управлінської діяльності відчуватимуть труднощі у розв’язанні конфліктів. Тому пропонуємо ознайомитись з деякими аспектами психологічної та соціологічної теорії конфлікту, а також з виокремленими організаційно-управлінськими умовами запобігання конфліктів у військовому колективі [1].

3-поміж різноманітних колективів військовослужбовців на особливу увагу заслуговує колектив офіцерів-прикордонників. Специфіка професійної діяльності офіцерів-прикордонників полягає у тому, що взаємо-

дія 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.

Змістовний аналіз вітчизняної психологічної літератури показує, що при розкритті змісту поняття “конфлікт” використовують логіку понятійної схеми опису конфлікту [6].

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

На сьогодні у психології не склалось загально визнаного розуміння сутності конфлікту. За одним підходом конфлікт трактують як зіткнення, протидію, протиріччя. За другим – як вид спілкування, ситуаційна несумісність, ситуація незнайденого виходу, тип конкурентної взаємодії [4].

У наукових літературних джерелах проблема конфлікту у військових колективах характеризується узагальненістю, вона недостатньо зорієнтована на яку-небудь психологічну модель або на опис конфліктної особистості [3].

З метою аналізу конфліктів у колективах прикордонного відомства слід враховувати специфіку професійної діяльності зазначеного відомства. Прикордонна служба характеризується такими особливостями: з однієї сторони, вона ієрархічно структурована, керована та цілеспрямовано відтворювана з метою забезпечення безпеки особистості, суспільства та держави; здатна до саморозвитку на основі спільної діяльності для досягнення соціально значущих цілей, усвідомлених більшістю або всіма її учасниками.

З іншої сторони, вона відображає функціонування та розвиток, взаємопереходи між суб’єктивними та об’єктивними факторами в організації та управлінні прикордонним підрозділом, діяльністю різних категорій військовослужбовців, і виражається у соціальних змінах, що відбуваються на особистісному, організаційному та інституційному рівнях. Організаційна та діяльнісна специфіка прикордонної служби є іманентними детермінантами конфліктів [2].

Серед безлічі конфліктів, що виникають у військових колективах прикордонного відомства, варто відмітити 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 (кінологічному, тиловому тощо), а також сукупність соціальних та психологічних відмінностей серед військовослужбовців і структурні проблеми організації (прикордонного відомства).

Суб'єктивними передумовами виникнення конфліктів є недостатня управлінська підготовка частини офіцерських кадрів з точки зору ефективного управління підрозділами у повсякденних умовах, недотримання прав військовослужбовців, порушення справедливості при організації службової та трудової діяльності, недостатній облік керівництвом соціальних характеристик підлеглих.

Соціальним механізмом регулювання конфліктів є стійка 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 на конфлікт з метою узгодження цілей, інтересів та цінностей учасників конфліктних ситуацій. Зазначений механізм містить цілеспрямовані дій – інституційні впливи, структурні та динамічні зміни, функціональні зміни.

Існують організаційні, економічні, правові, соціокультурні, психологічні, силові умови та методи запобігання і розв'язання конфліктних ситуацій. Особливого значення для успішного запобігання та врегулювання конфліктів набуває конфліктна компетентність керівного складу як поєднання знань, вмінь, здатностей, навичок виявлення, управління та врегулювання конфліктів з подальшим їх утриманням у конструктивній фазі, а також оволодіння способами та методами недопуску деструктивних конфліктів у військовому соціальному та професійному середовищі. Залежно від типу конфлікту, характерного для колективу прикордонного відомства, можна виокремити такі умови запобігання конфліктів:

- вважана кадрова політика прикордонного відомства;
- високий рівень авторитету керівника відповідного прикордонного підрозділу;
- високий рівень організаційної культури прикордонного підрозділу;

престиж професійної діяльності прикордонника та прикордонного відомства загалом;

сприятливий психологічний клімат.

Розглянемо детально зміст зазначених вище організаційно-управлінських умов запобігання конфліктів у колективах прикордонних підрозділів.

Перша умова – виважена кадрова політика. Зміст цієї умови передбачає правильний підбір та розташування кадрів з урахуванням не лише кваліфікаційних показників, але й психологічних якостей персоналу. Це забезпечує зниження ймовірності прийняття на роботу конфліктних особистостей та схильних залучатись до конфлікту.

Основою психологічних показників є психологічна діагностика персоналу під час зарахування на навчання з подальшим їх направленням на відповідне місце служби. Розповсюдженим методом психологічної діагностики на сьогодні є тестування. За допомогою зазначеної діагностики успішно та точно визначають осіб, схильних до конфліктної поведінки, їх внутрішні психологічні умови, рівень конфліктності. Це дозволить не лише не потрапити на навчання, але й за необхідності здійснити психологічну корекцію, спрямовану на зниження рівня їх конфліктності. Отже, психологічна діагностика допомагає спрогнозувати можливі форми поведінки конфліктних особистостей, визначити способи ефективної взаємодії з ними.

Друга умова – високий рівень авторитету керівника відповідного прикордонного підрозділу – також є ефективним фактором зниження рівня конфліктності особистості. У психологічному плані авторитетна особистість завжди 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 факторів, що сприяє підвищенню авторитету керівника у колективі прикордонного підрозділу, є розвиток вміння конструктивно та справедливо розв'язувати конфлікти.

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

Авторитетною особистістю стає тільки тоді, коли вона володіє перевагами, що дозволяють досягати значущих, позитивних результатів. Зга-

дані переваги можуть бути інтелектуальними, вольовими, характерологічними, які пов'язані із професійними вміннями та компетентністю. Головним є досягнення позитивних результатів. Тому для будь-якого керівника дуже важливо мати власну індивідуальну програму, що забезпечує випереджаючий особистісно-професійний розвиток. Відсутність такої програми та небажання здійснювати зростання свого професіоналізму створюють передумови для формування так званого "псевдоавторитету".

Практика свідчить: у військових колективах, де керівник володіє високим авторитетом, конфлікти виникають не часто, а конфліктні особистості поведуться досить стримано. Військовий колектив прикордонного відомства відрізняється високою стійкістю завдяки своїй цілісності.

Конфліктні особистості у високоорганізованих колективах, зазвичай, не мають реальних та переконливих передумов апелювати до наявності "об'єктивних суперечностей" та загроз для них. Організованість є потужним стримуючим фактором, що мобілізує функції самоконтролю таких особистостей.

Третьою організаційно-управлінською умовою є високий рівень організаційної культури прикордонного підрозділу. Як свідчить аналіз практичних досліджень, з-поміж стабілізуючих факторів, що перешкоджають (запобігають) конфліктам у військовому колективі, є наявність у ньому високої організаційної культури як системи усвідомлених та неусвідомлених уявлень, цінностей, правил, заборон, традицій, які визнають усі члени військового 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.

Військові колективи з високою організаційною культурою відрізняються сформованою суспільною думкою, що є також міцним регулятором поведінки людей. Конфліктні особистості, в свою чергу, є залежними від думки оточення, їх оцінки. Конфлікт може спровокувати ізоляцію таких особистостей, яку вони переживатимуть боляче, внаслідок чого вони іноді готові припинити конфліктувати.

Аналіз 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. Зазначеного рівня мотивації можна досягти різними способами: матеріальним або моральним стимулюванням, чіткими перспективами професійного або кадрового зростання, престижем, високим соціальним статусом посади або професійної діяльності.

Зниженню рівня конфліктних виявів у колективі прикордонників сприяє такий не менш важливий фактор, як престиж професійної діяльності прикордонника та прикордонного відомства загалом. Престиж прикордонного відомства є як обмежувачем, так і регулятором поведінки: персонал цінує престижні посади, внаслідок чого в них підвищується почуття відповідальності, рефлексивної регуляції діяльності, що, безумовно, відображається на поведінці та спілкуванні, підвищуючи загалом їх нормативність.

При здійсненні професійної діяльності, спрямованої на підвищення престижу, необхідно враховувати його психологічні характеристики: престижно те, що доступне не всім, що обумовлює якісно новий рівень відносин та стимулювання, що пов'язане з високим рівнем професіоналізму, і яке має високу суспільну цінність та формує певну соціальну дистанцію.

Останньою умовою є сприятливий психологічний клімат. Сприятливий психологічний клімат у військовому колективі є фактором, що суттєво знижує рівень конфліктності персоналу. Якість професійної діяльності багато в чому залежить не тільки 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.

Емоційний настрій, емоційне забарвлення настроїв надзвичайно серйозно впливають на організованість, ефективність праці (індивідуальної та колективної).

Основними факторами, 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.

Важливою умовою зниження конфліктності особистості є орієнтація на високі, але об'єктивно обумовлені еталони діяльності або поведінки. У

зв'язку із 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.

Запропоновані організаційно-управлінські умови покликані запобігати вияву конфліктності особистості. Психологічний зміст зазначених умов є подібним: вони є додатковими соціальними нормами регуляції поведінки, моральними та етичними "обмежувачами", що підвищують рівень рефлексії.

Отже, запобігання конфліктів у військових колективах пов'язане з удосконаленням організаційно-управлінських відносин у прикордонному підрозділі; формуванням у військовослужбовців умінь організувати спільну повсякденну професійну діяльність, умінням згуртувати військовий колектив у надзвичайних ситуаціях; розробкою та реалізацією чітких норм розв'язання частих проблемних ситуацій, спеціальною підготовкою офіцерів у галузі управління конфліктами.

Формування механізму регулювання конфліктів у професій професійної прикордонної діяльності передбачає розвиток таких організаційних та діяльнісних аспектів:

- структури міжособистісних та між групових взаємовідносин;
- системи соціальних інститутів, що функціонують у прикордонній службі;

- багатосуб'єктних організаційно-діяльнісних процесів;
- цільової діяльності керівників прикордонних підрозділів;
- реактивно-адаптаційної поведінки різних соціальних груп прикордонних підрозділів.

Висновок. Отже, керівнику прикордонного підрозділу необхідно контролювати поведінку персоналу, корегувати їх вчинки, заохочуючи до виявів порядності. Проте сформована негативна установка може зберігатись певний час, і особа може неусвідомлено відчувати антипатію до свого колишнього опонента, висловлювати про нього негативну думку. Тому керівнику прикордонного підрозділу слід створювати умови задля спільного досягнення успіху, отриманого спільними зусиллями колишніх опонентів, заохочувати їх взаємодію.

Отже, на конфліктах вчаться не тільки їх учасники, але й ті, хто є свідками розв'язання конфлікту. Усі роблять свої висновки. Про зміст висновків керівники прикордонних підрозділів повинні турбуватись не

менше, ніж про конструктивне розв'язання конфлікту. Офіцери-керівники повинні пам'ятати про те, що запобігти конфлікту зазвичай легше, ніж розв'язати його.

Перспективними напрямками подальших досліджень представленої проблеми є аналіз механізму врегулювання конфліктів у прикордонних колективах та специфіки конфліктних ситуацій.

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. – № 2. – 2002. – С. 50–53.
5. Военная психология и педагогика : учебное пособие. – 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. – Москва, 2005. – 189 с.
7. Москос Ч. Вооруженные силы в “обществе отрицания войны” / Ч. Москос ; сост. и общ. ред. Н. А. Чалдымова и А. И. Черкасенко // Армия и общество. – М., 1990. – С. 79.
8. Петровская Л. Я. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. Я. Петровская // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1997. – № 4. – С. 41.
9. Пэнто Л. Личный опыт и научное требование объективности / Л. Пэнто, Р. Лемуар, Д. Мерль, П. Шампань // Начала практической социологии. – М. ; СПб., 2001. – С. 31–32.
10. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон // Полис. 1994. – № 1. – С. 33–48.
11. Хисматуллина З. Н. Организационный конфликт как социальный процесс современного общества: Теоретико-методологический анализ : дис. канд. социол. наук : 22.00.04. – Казань, 2006. – 161 с.
12. Яновиц М. Профессиональный солдат / М. Яновиц. – М., 1980. – 58 с.
13. Goffman E. Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction / E. Goffman ; Indianapolis : Bobbs-Merrill, 1961. – 161 p.
14. 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 14.02.2013.

Чистяков С. А. Организационно-управленческие условия предотвращения конфликтности личности будущего офицера-пограничника

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 военных коллективах.

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

Chystiakov S. A. Organizational and managerial conditions concerning preventing personal conflict manifestation of future border guard

In the article the author analyzes the border guards professional activity. The essence and the peculiarities of conflict situations manifestations among military personnel have been researched. Organizational and managerial conditions concerning preventing conflict manifestations among military personnel have been allocated and grounded.

Keywords: conflict, future border guard, military personnel, conditions, prevention, conflict situation.