

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА З ПІДЛЕГЛИМИ

Взаємодія як соціально-психологічне явище це – процес впливу суб'єктів один на одного, що взаємно обумовлено та опосередковано їхньою спільною діяльністю або спілкуванням. Взаємодія являє собою такий план відношення особистості до оточуючих її людей. Основні компоненти взаємодії: спонукальний (мотиваційно-цільовий обмін), когнітивний (комунікативний процес як взаємоінформування й перцептивний процес як взаємсприйняття, самооцінка й взаєморозуміння), регулятивний (поведінковий процес як зміна поведінки один одного) й емоційний процес (як формування симпатії - антипатії). Ці процеси взаємодії розгортаються і здійснюються за допомогою певних психологічних механізмів та способів, дають певний ряд ефектів, у яких уособлюється та прослідковується багатогранність міжособистісної взаємодії.

Дослідники Я. В. Подоляк, М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович [1] під міжособистісною взаємодією військово-службовців розуміють направлений вплив військового керівника (начальника) на особистість військовослужбовця, військовий

підрозділ чи певні соціально-психологічні процеси, які в них виникають, з метою змінення їх станів, надання визначених якостей, за допомогою яких рішення буде реалізованим, а намічена мета – досягнутою.

Психологічним результатом міжособистісної взаємодії є встановлення нового рівня відносин між сторонами. Це може бути їхнє нарощування або ж руйнування, повне припинення. Часто сталі між суб'єктами взаємовідношення розглядаються лише як емоційні відносини. Виходячи з розуміння взаємовідносин як внутрішньої, особистісної основи взаємодії і запропонованої нами структури взаємодії, ми виділяємо в міжособистісних відносинах п'ять аспектів: спонукальний, комунікативний, перцептивний, емоційний і поведінковий.

Основними закономірностями мотиваційно-цільової взаємодії командирів в проблемних міжособистісних ситуаціях є змагання їх цілей і мотивів. Вона проявляється в тому, що намагання командира здійснити свої цілі, як зазвичай, перешкоджають задоволенню інтересів опонента, унеможливають досягнення підлеглими своїх цілей. Встановлено, що в проблемних ситуаціях командири часто наполягають на службових інтересах. Інтереси, що борються військовим керівником, не мають впливу на гостроту розвинення проблемної міжособистісної ситуації. В разі проблемної міжособистісної ситуації задоволення інтересів однієї сторони призводить до звуження можливостей по

задоволенню інтересів опонентів. Важливим психологічним механізмом, за допомогою якого проходить боротьба мотивів керівництва в умовах проблемної міжособистісної ситуації, є погодження їх цілей та інтересів. Найкращою для отримання загальної узгодженої цілі є спрямованість на справу і на іншого [2].

Показником правильності сприйняття проблемної міжособистісної ситуації можна вважати точність прогнозування її розвитку. Найчастіше конфліктні ситуації не піддаються прогнозу. Ще складніше прогнозуються передконфліктні ситуації. Точному прогнозу розвитку ситуації найчастіше стоїть на заваді її блискавичний перебіг, недостатньо відомостей про можливі дії опонента та неправильна оцінка складності й нагальності проблеми. Перекручування сприйняття мотивів поведінки сторін в проблемній міжособистісній ситуації полягає в приписуванні собі соціально привабливих мотивів, а іншій стороні – соціально несхвалювальних мотивів. Із наростанням напруженості ситуації зростає полярність в оцінюванні мотивації сторін. Це наочно видно під час переходу від передконфліктної до конфліктної ситуації. При сприйнятті висловань, дій та вчинків особиста позиція розглядається як така, що відповідає вимогам нормативних документів, обґрунтована та в цей час доцільна. Позиція опонента сприймається як невірна, така, що потребує доказів та є нормативно не підкріпленою. В оцінці особистості опонента закріплюється посилення та гіперболізація її негативних рис і властивостей.

У більшості проблемних ситуацій відбувається погіршення оцінки етичних рис опонента. При цьому, в залежності від складності ситуації, порядності опонента даються більш низькі оцінки. Перекручування сприйняття іншого в умовах проблемної міжособистісної ситуації приводить до формування негативного образу цього іншого, так званому «образу ворога».

Основною закономірністю поведінки військових керівників в проблемній міжособистісній ситуації є прагнення до реалізації такої стратегії поведінки, щосприяє досягненню поставленої мети.

Визначають чотири основні стратегії поведінки керівників в проблемній міжособистісній ситуації: нормативну, конфронтаційну, маніпулятивну і переговорну.

Стратегії поведінки реалізуються за допомогою тактик. Основними тактиками поведінки керівника в проблемній міжособистісній ситуації є: захоплення і утримання об'єкту, фізичне насильство, психологічне насильство, тиск, демонстративні дії, санкціонування, тактика коаліцій, фіксація своєї позиції, дружлюбність операції.

До особистісних чинників, що впливають на вибір стратегії поведінки керівника в проблемній міжособистісній ситуації, відносять: орієнтація мотивів керівника та опонентів; тип ставлення, що переважає, до свого оточення; рівень когнітивної складності особистості; ступінь порядності керівника. Більш за все від особистісних якостей залежить вибір стратегій поведінки

(конфронтаційної та маніпулятивної), дещо меншою мірою – переговорної.

Основною закономірністю емоційної взаємодії командирів у проблемній міжособистісній ситуації є посилення регулятивної ролі емоцій та переживань вдіях офіцерів. У проблемних ситуаціях вони є: показником важкості ситуації; такими регуляторами особистої поведінки керівника та поведінки іншої сторони; проявленням ставлення до опонента. Дослідження механізмів емоційної взаємодії показало, що віддзеркалення та особливо поляризація емоцій є деструктивними психологічними механізмами, а емпатія – механізмом конструктивної взаємодії офіцерів у проблемних ситуаціях [3].

Встановлено, що основним психологічним механізмом, за допомогою якого здійснюється боротьба мотивів, є узгодження їх цілей і інтересів. Найчастіше це виявляється в тих ситуаціях, де суперечність виникла між керівником і підлеглим або ж опонент був явно не правим, і офіцерові вдалося довести це.

В цілому лише 25 % проблемних ситуацій переростає в конфліктні. У умовах повсякденної служби командири ведуть себе дещо стриманно, більш-менш мирно розв'язують протиріччя, що виникли між ними, за допомогою конструктивного діалогу на етапі проблемної ситуації. Співвідношення числа конфліктних і проблемних ситуацій менше. Лише кожна сьома проблемна ситуація переростає в конфлікт. Але все ж по мірі зростання

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

відповідальності і важливості службових завдань, що виконуються, співвідношення числа проблемних і конфліктних ситуацій змінюється у бік збільшення кількості конфліктних ситуацій. Звідси можна зробити висновок – службово-бойова діяльність служить могутнім об'єктивним чинником в розвитку і загостренні проблемних ситуацій. У службово-бойовій обстановці офіцери жорсткіше і безкомпромісно вирішують суперечності в службових відносинах і за допомогою конфлікту. Хоча, з іншого боку, як було виявлено В. Стасюком, в бойовій обстановці конфлікти набагато більш швидкоплинні, ніж в повсякденних умовах [5].

Одним з ключових елементів спільної військової діяльності офіцерів є ієрархічні відносини між ними, відносини «керівництва-підпорядкування». Проблемні міжособистісні ситуації виникають переважно в ланці «керівник-підлеглий». Крім того, велика частина конфліктів по вертикалі виникає в ланці «безпосередній керівник – підлеглий».

Таким чином, спільна діяльність є основною детермінантою взаємодії керівників у проблемних ситуаціях. Виявлено, що частіше всіх такі ситуації виникають в основному виді військової діяльності командирів – в процесі службової діяльності.

Службова діяльність служить могутнім загострюючим об'єктивним чинником розвитку ситуації. Передконфліктна ситуація пов'язана з її швидким протіканням і необхідністю

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

ухвалення рішення на конфліктні дії. Чинник ієрархічних відносин діяльнісного типу є більш значимим в порівнянні з чинником міжособистісних відносин в аспекті впливу на виникнення і розвиток проблемних ситуацій. При їх виникненні основну роль грають об'єктивні чинники, а для конфліктних – суб'єктивні. Загостренню проблемних ситуацій сприяють: непоступливість опонентів; блокування базових потреб опонента; відстоювання обома керівниками особистих інтересів; високий рівень негативних емоцій; незалежність командирів один від одного; присутність інших, які можуть надати підтримку.

Зазначимо, що особливістю комунікації в проблемних ситуаціях є переважання інформації, що перевищує над інформацією, що констатується. Велика частина інформації в проблемній ситуації націлена на змінення поведінки або дій іншої сторони. В арсеналі керівника є накази та розпорядження, вказівки та вимоги, наголошення про службовий обов'язок [6]. Підлеглий, взаємодіючи з керівником, може апелювати до правових або етичних норм, висловлювати критичні зауваження, висувати пропозиції, звертатися з проханням. Всі ці комунікативні дії спрямовані або на активізацію діяльності (поведінки або спілкування) опонента, або на її зміну або припинення. Отже, обирання конкретних комунікативних засобів в проблемних ситуаціях залежить від стратегії взаємодії, якій віддається перевага, ефективності зворотного зв'язку, гостроти ситуації, присутності в

проблемних ситуаціях інших військовослужбовців.

Розглянуті стратегії поведінки військових керівників в проблемних ситуаціях можуть реалізовуватись через різноманітні тактики. Практика свідчить, що одна й та сама тактика може застосовуватися в межах різних стратегій. Так, погроза або тиск, що рахуються як деструктивні дії, можуть застосовуватись у разі непоступливості іншої сторони.

Зазначимо, що військові керівники найчастіше орієнтовані в проблемних ситуаціях на вибір таких стратегій, як нормативна і маніпулятивна. Крім того, керівники частіше використовують ці стратегії, ніж їх підлеглі, а також коли командири не перебувають у відносинах підлеглості. Якщо у проблемній ситуації командир перебуває в ролі підлеглого, то він найчастіше прагне вирішити проблему за допомогою нормативної або переговорної стратегій. В цілому, підлеглий порівняно з керівником, рівними за посадовим статусом, частіше використовує переговорну стратегію, дуже рідко маніпулятивну і конфронтаційну. Коли проблемні міжособистісні ситуації виникають між командирами різних рівнів, які не перебувають у відносинах підлеглості, то вони найчастіше орієнтовані на нормативну або переговорну стратегії [2, 7].

Вважаємо, що коли у керівника виникає суперечлива ситуація у відносинах з підлеглим, він прагне максимально реалізувати свій службовий статус і можливості психологічної залежності підлеглого.

Таким чином, міжособистісна взаємодія має вирішальну роль у формуванні особистості майбутнього військового керівника.

Список літератури: 1. Анцупов А. Л., Федотов В. В. Психология взаимоотношений в воинском коллективе. М.: ГАВС, 1992. 68 с. 2. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. Минск, 1985. 205 с. 3. Макаревич О. П. Стиль індивідуальної поведінки військовослужбовців у міжособистісних конфліктах: дис... канд. психол. наук. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 1996. 192 с. 4. Стасюк В. В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів: дис... д-ра психол. наук. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2005. 365 с. 5. Хіміч В. В. Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих: дис... канд. психол. наук. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2008. 152 с. 6. Шрамченко А. Ф. Вопросы психологии управления войсками : [текст] М. : Воениздат, 1973. 196 с. 7. Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія / Підручник. К., 1995. 304 с.

Bibliography (transliterated): 1. Antsupov A. L., Fedotov V. V. Psykholohyia vzaymootnoshenyi v voynskom kollektvye. M.:

HAVS, 1992. 68 s. 2. Diachenko M. Y., Kandybovych L.A., Ponomarenko V.A. Hotovnost k deiatelnosti v napriazhennykh situatsiyakh: psykholohycheskyi aspekt .Mynsk, 1985. 205 s. 3. Makarevych O. P. Styl individualnoi povedinky viiskovosluzhbovtiv u mizhosobystisnykh konfliktakh: dys... kand. psykol. nauk .Kyivskyi nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. K., 1996. 192 s. 4. Stasiuk V. V. Systema sotsialno-psykolohichnoho zabezpechennia funktsionuvannia aeromobilnykh viiskovykh pidrozdiliv v umovakh zbroinykh konfliktiv: dys... d-ra psykol. nauk . In-t psykolohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. K., 2005. 365 c. 5. Khimich V. V. Osoblyvosti diialnosti komandyriv prykordonnykh pidrozdiliv z rozv'iazannia mizhosobystisnykh konfliktiv sered pidlehykh: dys... kand. psykol. nauk. Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrainy im. B. Khmelnytskoho. Khmelnytskyi, 2008. 152 s. 6. Shramchenko A. F. Voprosy psykholohyy upravlenyy voiskamy : [tekst] M. : Voenyzzdat, 1973. 196 s. 7. Korniev M. N., Kovalenko A. B. Sotsialna psykholohiia / Pidruchnyk. K., 1995. 304 s.

Гура Т. В., Кошкаров Ю. Ю., Платонова К. А.

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА З ПІДЛЕГЛИМИ

В статті особлива увага приділена особливостям взаємодії між військовим керівником та його підлеглими. Визначено закономірності мотиваційно-цільової взаємодії командирів в

проблемних міжособистісних ситуаціях. Встановлено, що основним психологічним механізмом, за допомогою якого здійснюється боротьба мотивів, є узгодження їх цілей і інтересів. Найчастіше це виявляється в тих ситуаціях, де суперечність виникає між керівником і підлеглим.

Доведено, що основною закономірністю емоційної взаємодії командирів у проблемній міжособистісній ситуації є посилення регулятивної ролі емоцій та переживань в діях офіцерів.

Розглянуто стратегії поведінки військових керівників в проблемних ситуаціях, які можуть реалізовуватись через різноманітні тактики.

Ключові слова: міжособистісна взаємодія, військовий університет, тактика, стратегія, керівник, підлеглий.

Hura T. V., Koshkarov Yu. Yu., Platonova K. A.

FEATURES OF INTERPERSONAL INTERACTION OF THE MILITARY LEADER WITH SUBORDINATES

The article pays special attention to the peculiarities of interaction between the military leader and his subordinates. Regularities of motivational-target interaction of commanders in problematic interpersonal situations are determined. It is established

that the main psychological mechanism by which the struggle of motives is carried out is the coordination of their goals and interests. This is most often the case in situations where a contradiction arises between the leader and the subordinate.

It has been proven that the main regularity of the emotional interaction of commanders in a problematic interpersonal situation is the strengthening of the regulatory role of emotions and experiences in the actions of officers.

The strategies of military leaders' behavior in problem situations, which can be implemented through various tactics are considered.

Key words: interpersonal interaction, military university, tactics, strategy, leader, subordinate.

Гура Т. В., Кошкаров Ю. Ю., Платонова К.А.

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВОЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ С ПОДЧИНЕННЫМИ

В статье особое внимание уделено особенностям взаимодействия между военным руководителем и его подчиненными. Определены закономерности мотивационно-целевого взаимодействия командиров в проблемных межличностных

ситуаціях. Установлено, що основним психологічним механізмом, посредством якого здійснюється боротьба мотивів, є узгодження їх цілей і інтересів. Частіше це проявляється в тих ситуаціях, де протиріччя виникає між керівником і підлеглим.

Доказано, що основною закономірністю емоційного взаємодіяння командирів в проблемній міжособистісній ситуації є посилення регулятивної ролі емоцій і переживань в діях офіцерів.

Розглянуті стратегії поведінки військових керівників в проблемних ситуаціях, які можуть реалізовуватися через різні тактики.

Ключові слова: міжособистісне взаємодіяння, військовий університет, тактика, стратегія, керівник, підлеглий.

УДК 378

*Гура Т. В., Кравцова Н. В.,
Конкін В. М. м. Харків, Україна*

**ФОРМУВАННЯ ДУХОВНОСТІ У СТУДЕНТІВ
МАЙБУТНІХ ЛІДЕРІВ МАШИНОБУДІВНОГО
ПРОФІЛЮ: САМОПІЗНАВАЛЬНИЙ ТА
САМОРОЗВИВАЛЬНИЙ АСПЕКТИ**

Формування духовності у студентів-майбутніх лідерів машинобудівного профілю було актуальним завжди, але сьогодні