

СМИК Іван Андрійович,

командир 1 відділення 214 навчальної групи факультету забезпечення державної безпеки, Київський інститут Національної гвардії України

(м. Київ, Україна)

Науковий керівник:

ПОСМІТНА Вікторія Віталіївна,

кандидат філологічних наук, доцент, професор кафедри філології та військового перекладу, Київський інститут Національної гвардії України *(м. Київ, Україна)*

ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИБОРУ ВИДІВ МОВНОГО ВПЛИВУ В ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОГО КОМАНДИРА

Проблема вибору видів мовного впливу в діяльності військового командира є однією з основних у військово-професійній комунікації. Мовний вплив є ключовим інструментом управління в діяльності офіцера, оскільки саме за допомогою мови передаються накази, інструкції, роз'яснення і мотиваційні звернення, які безпосередньо впливають на готовність до виконання завдань і на поведінку особового складу.

Актуальність дослідження полягає в особливій ролі мовного впливу командира в умовах воєнного стану, оскільки комунікація за цих умов супроводжується особливим психологічним напруженням, новими труднощами у виконанні службових і службово-бойових завдань, ще більшою залежністю підлеглих від кожного командирського рішення та сказаного ним слова.

Мета дослідження – визначити чинники ефективності вибору видів мовного впливу в сучасній діяльності військового командира.

Уміння командира обирати види мовного впливу – це не просто ефективно доведення інформації до особового складу. Дослідження військового дискурсу доводять, що це комплексна компетенція, яка поєднує знання мовних норм, уміння обирати стратегії та тактики мовлення, а також ураховувати психологічний стан підлеглих [1].

Практичною основою вибору видів мовного впливу є службово-правова структура армійської комунікації. Статути та дисциплінарні норми визначають канали й форми розпорядження, а також межі відповідальності за їх виконання. Зокрема Статут внутрішньої служби ЗСУ регламентує порядок доведення розпоряджень і роль командирів у забезпеченні дисципліни, створюючи нормативний контекст для застосування наказів та інструктажів [2]. Дисциплінарний статут деталізує порядок дисциплінарної відповідальності та

процедури, пов'язані з відданням і виконанням наказів, зокрема застереження щодо незаконних або злочинних розпоряджень [3].

Теоретичне підґрунтя вдалого вибору виду мовного впливу – знання різних видів мовного впливу та свідоме обирання найбільш ефективних із них у кожній комунікативній ситуації. Накази, як формалізована юридична форма впливу, забезпечують обов'язковість виконання та оперативність, що особливо важливо під час надзвичайних ситуацій. Водночас офіцер має усвідомлювати межі законності та етичності наказів, оскільки існує правова відповідальність за віддання злочинного наказу та конституційне право підлеглого не виконувати явно злочинні розпорядження [4; 5].

Інструктажі та інформаційні повідомлення виконують організаційно-навчальну функцію: вони знижують невизначеність, визначають алгоритми дій, регламентують правила безпеки та мінімізують ризики помилок під час виконання завдань. У підготовчих і планових ситуаціях офіцер ефективніше застосовує інструктажі та докладні роз'яснення [1].

Переконання та мотиваційні звернення (аргументація, апеляція до професійної честі, до розуміння мети завдання) формують внутрішню мотивацію та відповідальність особового складу. У навчальних умовах, у правоохоронних заходах використання переконання підвищує усвідомленість виконання завдань, адже рішення підлеглого стають результатом внутрішнього аналізу, а не лише зовнішнього тиску.

Емоційно забарвлені звернення можуть застосовуватися в екстрених умовах, коли швидка мобілізація та рішучість критично важливі. Проте ці методи слід застосовувати обережно, щоб не створювати ефекту формального підкорення без усвідомлення мети та не підривати довіру в підрозділі [1].

Важливе значення має гендерний аспект мовного впливу. Мовна поведінка офіцера повинна враховувати різні стилі сприйняття та комунікаційні потреби чоловіків і жінок. Чоловіки віддають перевагу комунікації асиметричній, жінки – симетричній. Жіночий стиль спілкування зорієнтований на систему взаємодії, а чоловічий – на систему домінування. У розмовах, дискусіях чоловіки більше зосереджені на власній позиції, жінки ж значною мірою орієнтовані на створення позитивної атмосфери спілкування. У конфліктних ситуаціях жінки частіше, ніж чоловіки, відмовляються від своїх поглядів [1].

Дослідження психології управління показують, що жінки частіше реагують на емоційно-пояснювальні та мотивувальні форми комунікації, тоді як чоловіки більшою мірою орієнтуються на конкретні інструкції та алгоритми дій. Ігнорування цих відмінностей може знизити ефективність наказів і формування мотивації, особливо у змішаних за статтю підрозділах [6].

Як свідчить досвід, підлеглі жінки частіше позитивно реагують на ті стилі мовного впливу, що передбачають детальні пояснення, обґрунтування наказів і мотиваційне переконання, оскільки для них важливе усвідомлення мети та сенсу завдання. Чоловіки зазвичай більш сприйнятливі до прямого командного підходу, чіткого формулювання наказів і акцентуванні на результаті, хоча вони також реагують на похвалу та заохочення за досягнення. Таким чином, офіцер, знаючи

гендерні особливості особового складу, може обирати комбіновані стратегії мовного впливу: для жінок – здебільшого пояснення та переконання; для чоловіків – передусім прямі накази й стимулювання досягнень, що підвищує загальну ефективність управління та покращує дисципліну. Урахування гендерних особливостей в обиранні видів мовного впливу допомагає підвищити довіру, зменшити конфліктність і забезпечити більш ефективно виконання завдань.

Вибір видів мовного впливу офіцером залежить також від досвіду та компетентності особового складу. Менш досвідченим підлеглим потрібні детальні пояснення, інструктажі та переконливі аргументи, що допомагають зрозуміти завдання, знизити ризик помилок і підвищити впевненість в успішності виконання обов'язків. Досвідчені військовослужбовці, навпаки, ефективніше сприймають чіткі накази, короткі настанови та мотиваційні заохочення, що забезпечує оперативність і самостійність у діях. Таким чином, успішність мовного впливу офіцера визначається також здатністю адаптувати стиль спілкування до рівня підготовки підлеглих.

Вибір конкретного виду мовного впливу слід здійснювати, керуючись і такими критеріями: критичність ситуації, час на виконання завдання, рівень підготовки, психологічний стан підлеглих, наявність законних підстав для наказу, вимоги безпеки та ризики потенційних помилок. Юридично значущим критерієм є законність розпорядження: офіцер повинен ураховувати норми Статутів ЗСУ, Кримінального кодексу України та Конституції, пам'ятаючи, що підлеглі мають право не виконувати явно злочинні накази [4; 5].

Отже, ефективність мовного впливу військового командира залежить від здатності поєднувати різні види мовного впливу – наказ, інструктаж, інформування, переконання, емоційну мобілізацію – з урахуванням психологічного стану підлеглих, рівня їх досвідченості у виконанні конкретних завдань, а також з урахуванням гендерних особливостей. Уміння гнучко застосовувати ці інструменти дозволяє досягати високої боєздатності, дисципліни та згуртованості підрозділу. Водночас офіцер повинен дотримуватися правових норм і етичних стандартів, що гарантує легітимність командування і формує довіру серед особового складу. Інтеграція гендерного підходу та увага до психологічного клімату в колективі сприяють підвищенню ефективності комунікації та формують професійно зрілий підрозділ, здатний успішно виконувати завдання у навчальних, планових та бойових умовах.

Список використаних джерел

1. Посмітна В. В. Мовна комунікація у професійній діяльності : навч. посіб. Київ : Київський ін-т НГУ, 2023. 188 с.
2. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 548-XIV. Офіційний текст на сайті ВР України.
3. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 551-XIV. Офіційний текст на сайті ВР України.
4. Конституція України. Ст. 60. Офіційний текст на сайті ВР України.
5. Кримінальний кодекс України. Ст. 41. Офіційний текст на сайті ВР України.
6. Андреева Л. В. Психологія управління та гендерні аспекти комунікації у колективах. Київ : Наукова думка, 2021. 154 с.