

ДЕНИСЕНКО Валентин Валентинович
*магістр групи 144М Київського інституту
Національної гвардії України*

Науковий керівник:

МАТВЄЄВ Віталій Олексійович
*професор кафедри соціально-
гуманітарних та правових дисциплін
ФЗДБ Київського інституту Національної
гвардії України,
доктор філософських наук, доцент*

ЛІДЕРСТВО КОМАНДИРА ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ВІЙСЬКОВОМУ ПІДРОЗДІЛІ

Реформування Збройних Сил України, що триває в умовах війни, зумовлене необхідністю якісного підвищення боєготовності та боєздатності військ. Комплектування частин та підрозділів військовослужбовцями, які проходять військову службу як за контрактом, так і за призовом, передбачає якісні та кількісні зміни офіцерського корпусу, реорганізацію системи виховної роботи. Складна обстановка, втрати на полі бою, не можуть не позначитися на процесі управління підрозділами: втрачаються деякі звичні управлінські зв'язки, порушуються управлінські відносини, виникають випадки неадекватного реагування на управлінські впливи, які призводять до зниження ефективності діяльності підрозділів. У даній ситуації гостро постає питання про пошук необхідних ресурсів, перш за все психологічних, для забезпечення нормального функціонування процесів військового управління. В країнах, що входять до НАТО проблемі військового лідерства присвячена велика кількість літератури, розроблені відповідні методичні рекомендації [Див., напр. 1,2,3,4].

Однак, сучасне уявлення про процес управління як про управлінську взаємодію всередині соціальної системи передбачає аналіз не тільки особливостей впливу з боку керуючої підсистеми (командир або вища інстанція) на конкретний підрозділ, а й дослідження параметрів функціонування керованої підсистеми - особливостей прийняття, переробки та відповіді на даний вплив з боку самого підрозділу. Отже, істотний внесок і

управлінські відносини вносить здатність особового складу адекватно сприймати вхідні управлінські впливи та трансформувати їх у реальні дії членів колективу щодо реалізації поставлених завдань. Йдеться про таку властивість військового підрозділу, як керованість. Знаючи, яким чином підрозділ відреагує на той чи інший управлінський вплив, можна спрогнозувати динаміку протікання процесу з моменту отримання наказу до його реалізації. Це, своєю чергою, дозволяє оцінити можливості системи управлінської взаємодії в підрозділі.

З точки зору командного складу, керованість підрозділу в першу чергу залежить від професіоналізму військовослужбовців та рівня їх адаптації до умов військової служби, тобто від індивідуальних особливостей підлеглого особового складу. Керованість визначається як свідоме ставлення підлеглих до вирішення першочергових, значущих для функціонування організації в цілому, завдань, що стоять перед підрозділом.

Важливо зазначити, що керованість підрозділом носить груповий характер, тобто залежить від військового колективу загалом, його згуртованості, злагодженості тощо. Військовий підрозділ необхідно формувати та розвивати таким чином, щоб при надходженні управлінських впливів колектив приступав до його реалізації спільними зусиллями всіх своїх членів. Ця задача залежить від наявності та ступеня розвитку індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців підрозділу та реалізується за допомогою функції керівництва свого командира, тобто його лідерських якостей.

Керованість підрозділу обумовлена як груповим рівнем (залежить від психології колективу), так й індивідуальним (залежить від окремих особистісних якостей військовослужбовців підрозділу). Військовий підрозділ керований, коли дотримується баланс формальної та неформальної дисципліни, тобто особистої дисциплінованості кожного члена колективу, що складається з дотримання вимог, що пред'являються Дисциплінарним статутом Збройних Сил України [5] і утверджуються в підрозділі в якості

норм і традицій. Взаємодія командира з підлеглими повинна будуватися за принципом взаємної поваги, визнання одне одного повноцінними учасниками процесу спілкування із дотриманням етики поведінки. Командир підрозділу повинен бути незаперечним авторитетом для всього підлеглого особового складу, що забезпечує високу ефективність реалізації управлінських впливів.

Оцінка зовнішньої сторони керованості підрозділу респондентами є можливою, якщо враховувати наступну сукупність необхідних критеріїв: а) інтенсивність реакції на управлінський вплив (сила реагування підрозділу на наказ свого командира); б) швидкість реагування на управлінський вплив (час, витрачений від надходження управлінського впливу до його повної реалізації); в) ступінь позитивного ставлення до управлінського впливу (відкритість і готовність підрозділу до виконання управлінських впливів, що надходять); г) рівень конфліктності між підлеглими та керівником при реалізації управлінського впливу (наявність суттєвих розбіжностей у взаєминах між членами підрозділу та своїм командиром з різних управлінських та організаційних питань). Від того, наскільки військовий підрозділ відповідає даним критеріям, а саме - швидке і точне виконання поставлених завдань, низький рівень конфліктогенності при реалізації управлінських впливів, позитивне ставлення до цих впливів з боку військовослужбовців підрозділу, - характеризуватиме його як керований. Таку керованість з соціально-психологічного погляду необхідно розглядати як якість управлінського взаємодії

керуючої (командир) і керованої (підрозділ) підсистем управління, тобто як атрибут управлінських відносин.

Керованість з соціально-психологічного погляду необхідно розглядати як якість управлінської взаємодії керуючої (командир) і керованої (підрозділ) підсистем управління, тобто як атрибут управлінських відносин.

Норми керованості визначаються складністю керованої підсистеми, розбіжністю між формальною та неформальною структурами, повнотою та достовірністю інформації, якістю рішень та ін. Підвищення керованості

забезпечується за рахунок поліпшення якості керуючих впливів, посилення згуртованості колективу, укріплення дисципліни виконання. Таким чином, керованість військового підрозділу - це якість системи управлінської взаємодії, при якому сприйняття, інтерпретація та реалізація управлінських впливів підрозділом відповідають цілям спільної діяльності, спонукають до мобілізації внутрішніх можливостей. Реалізація лідерських якостей командира прямо залежить від того, наскільки вони реалізуються за допомогою адекватних методів і засобів, що повинно забезпечувати максимальну ефективність діяльності підрозділу.

Очевидно, що для формування оптимальної керованості підрозділів найбільш ефективним для роботи в умови військової частини є колективозгуртовуючий соціально-психологічний тренінг, що дозволяє спрямувати розвиток соціально-психологічних процесів необхідне для військової організації русло з метою забезпечення оптимальної керованості підрозділу, а також здійснювати необхідну для цього корекцію.

Список використаних джерел:

1. Introduction to army leadership
<https://www.uakron.edu/armyrotc/MS1/24.pdf>
2. 12 principles of modern military leadership: Part 1
https://www.army.mil/article/208766/12_principles_of_modern_military_leadershi_p_part_1
3. leadership and how armed forces officers can be effective senior managers in the corporate world with tangible and transferable skills
<https://www.linkedin.com/pulse/leadership-how-armed-forces-officers-can-effective-senior-kahlon>
4. Learning Leadership in the Military <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/learning-leadership-in-the-military/>
5. . Дисциплінарний статут Збройних Сил України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text>