Олександр Ковальчук
канд. психол. наук
заступник начальника кафедри суспільних наук
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського
м. Київ (Україна)
Наталія Нестеренко
ад'юнкт
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського
м. Київ (Україна)

ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНА АКТИВНІСТЬ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЙОГО УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

Науковцями виокремлюються такі ознаки військово-професійної діяльності військовослужбовців Збройних Сил України: раптовість, несподіваність виникнення та розгортання; певна загроза нормальній життєдіяльності і здоров'ю індивіда; незвичність і новизна ситуацій; невизначеність; надмірність інформації; відповідальність; усвідомлення військовослужбовцями особливого характеру і результатів діяльності; наявність тривалих труднощів, дискомфорту, а іноді й поневірянь, яких зазнають військовослужбовці через відсутність належних для успішної життєдіяльності умов.

Успішність військово-професійної діяльності за таких умов залежить від рівня розвитку управлінської культури військового керівника, яка є важливим елементом забезпечення ефективного виконання службових обов'язків. Окрім того, практика військового управління показує, що саме мотиваційна складова професійно-особистісної активності військових керівників є фактором успішного розвитку їх управлінської культури.

Аналіз сучасної наукової літератури з цієї проблеми свідчить, що міждисциплінарний дискурс проблеми управлінської культури керівника протягом останніх років набуває особливого поширення як у зарубіжній, так і в українській психологічній науці. Вченими визначаються такі складові управлінської культури керівника: професійно-особистісна, діяльнісна, комунікативна, адаптаційна, ціннісно-смислова, соціально-комунікативна, лідерська, мотиваційна, інтелектуально-творча. Складність і багатоаспектність проблеми

управлінської культури керівника обумовлюється множинністю розуміння її суті, природи, структури, а також методів її вивчення.

Важливе місце у визначенні психологічних особливостей управлінської культури керівника посіли роботи, що відображають основні домінанти професійної активності особистості, що формуються через індивідуальний стиль професійної діяльності, який характеризує керівників з чітко вираженою тенденцією до досягнення успіху у професійній сфері. Крім того у наукових дослідженнях окремо підкреслюється, що на управлінську культуру керівника суттєво впливають його особистісні характеристики (Л. Карамушка, А. Максименко, Т. Мацевко, Л. Орбан-Лембрик, Н. Родіна та ін.). Між особистісними характеристиками і мотивацією існує складна система взаємозв'язків. Так, за умови високої зацікавленості особистості конкретною діяльністю може включатися компенсаторний механізм, а нестача особистісних якостей заповнюється розвитком мотиваційної сфери (зацікавленістю предметом, усвідомленням вибору діяльності тощо), тому вчені доходять висновку, що успішність особистості у професійній діяльності визначається силою і стійкістю мотивів, їх динамікою, структурою та ієрархічністю.

У змісті військово-професійної діяльності слід виокремити мотиваційні феномени, що стосуються управлінської культури військового керівника: ціннісні уявлення про військову професію, оцінку значущості професійної діяльності, співвідношення військово-професійних цінностей із системою смисложиттєвих орієнтацій військовослужбовців та з іншими особистісними цілями й цінностями, місце військово-професійної діяльності у структурі "життєвих смислів" тощо.

Управлінська культура військового керівника залежить від оцінки значущості професійної діяльності з урахуванням особистих індивідуальних потреб і цілей, які можуть збігатися або не збігатися з цілями служби. Коли військовий керівник сам ставить перед собою мету, то він може виконати великий обсяг роботи. Мета, задана ззовні, не завжди підвищує його активність, має меншу спонукальну силу, може не стати метою військовослужбовця, він не завжди автоматично прийме таку мету і прагнутиме її досягти. У зв'язку з цим слід зазначити, що особистість, яка сама ставить перед собою цілі, стоїть на вищому ступені розвитку, ніж та, яка приймає цілі, нав'язані їй іншими людьми. Відомо, що мета, поставлена людиною самостійно, підсилює мотивацію, створює позитивний настрій.

При цьому людина може працювати над її досягненням значно більше, ніж коли перед нею ставлять цілі (завдання) інші люди.

Загальні цілі, суспільні норми, вимоги, завдання, нав'язані іншими людьми, можуть стати індивідуальними для військових керівників, якщо сприяють задоволенню їх певних потреб або є етапом чи засобом їх задоволення. Щоб зовнішня вимога була прийнята, стала наміром військового керівника, необхідно брати участь не тільки у поставленні мети, але й в аналізі, обговоренні умов її досягнення.

Розвиненість управлінської культури військового керівника тісно пов'язана із професійною самореалізацією, що розглядається як характеристика професійного становлення (від етапу набуття професійної освіти до етапу майстерності) й тісно пов'язана із загальним поняттям професійних домагань та професійного самовизначення, які є властивостями, що дають змогу ефективно і надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах.

У цьому аспекті прагнення до професійної самореалізації виявляється насамперед через професійну мотивацію та мотивуючий потенціал праці, який залежатиме від сили потреби індивідуального зростання, що зумовлює прагнення до досягнення бажаного результату. Військовий керівник із великою силою потреби індивідуального зростання з більшою вірогідністю будуть переживати значущість праці, відповідальність за її результати, знання результатів праці тощо, що відобразиться у вищих результатах діяльності.

В управлінській культурі військового керівника важливу роль відіграє його орієнтація на певну ціль, що мобілізує як конкретні знання і вміння, так і досвід самостійної практичної роботи. Цілепокладання особистості свідчить про наявність у неї певних спрямованостей і бажань, що репрезентують у свідомості особистості процес вибору мотивів і цілей діяльності та обумовлюють динаміку їх розвитку. Для ефективного цілепокладання після чіткого формулювання мети військовому керівнику необхідно усвідомити значення мети, способи й етапи її досягнення, можливі труднощі у процесі досягнення мети і шляхи їх запобігання, необхідність самоконтролю. Поставлення мети стимулює військового керівника докладати відповідних зусиль для її досягнення. Щоб поставити перед собою мету, необхідно мати такі мотиви: самоствердження, самореалізацію, інтерес до змісту діяльності, досягнення успіху,

матеріальний стимул тощо. Як правило, мета детермінується кількома мотивами. Встановлено, що мета, підкріплена великою кількістю мотивів, сильніше впливатиме на діяльність військового керівника. Актуалізуючи додатково мотиви самореалізації і самовизначення, можна збільшити мотиваційний вплив мети.

Таким чином, важливо умовою управлінської культури військового керівника, яка забезпечує його повноцінне існування у професійній діяльності, слід вважати тенденцію до розвитку свого управлінського потенціалу як сукупності уявлень про працю на основі саморозуміння, самосприйняття та особистісного зростання. Основою такого руху є професійно-особистісна активність військових керівників – наполегливість в досягненні поставлених цілей, упевненість в собі, довіра до свого професійного досвіду та безумовно позитивне ставлення до інших. Ці керівники рішучі, не зупиняються на досягнутому.

Їх особистісні характеристики проявляються на рівні самосвідомості і розкриваються у процесі саморегуляції поведінки у професійній діяльності. Саме це допомагає військовому керівнику добре орієнтуватися в житті, бути вільним у виборі свого професійного шляху та відповідальним за наслідки вибору.

Література

1. Капустянський, М.В. Психологічні умови розвитку мотивації професійного зростання особистості керівника : дис ... канд. психол. наук / М. В. Капустянський. – Одеса, 2016. 208 с.

2. Ковальчук О.П. Мотиваційні аспекти розвитку управлінської культури військового керівника. Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – Київ: НУОУ, 2020. Вип. 5 (58). С. 94–99

3. Максименко А. Г. Соціально-психологічний клімат як складова організаційної культури. / А.Г. Максименко, Н.Д. Чуприна // Ефективна економіка. - 2018. - № 10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6607.

4. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Мацевко Тарас Михайлович; Національна академія оборони України. – Київ, 2007. 225 с.130

5. Орбан-Лембрик, Л. Е. Основи психології управління: монографія / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. 425 с.

6. Родіна Н.В. Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: дис. … канд. псих. наук: 19.00.01 / Н. В.Родіна – Одеський національний університет. Одеса, 2005. 194 с.