

9. *Пишинов Г. Ю., Висоцька Л. Г., Моїсеєнко Є. В.* Обґрунтування вибору тестових методів та оцінка психологічного стану людини при фаховій діяльності в особливих умовах Антарктики // Актуальные проблемы психологии. Екологічна психологія: Зб. наук. пр. ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка.— К., 2005.— Т. 7.— Вип. 5.— Ч. 2.— С. 113–123.

Ключевые слова: антарктическая экспедиция, полярники (зимовщики), психофизиологические исследования, адаптация, экстремальные условия.

Key words: antarctic expedition, polar explorers, psycho-physiological research, adaptation, extreme conditions.

УДК 355.133.4

В. І. Санташов

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СТРОКОВОЇ СЛУЖБИ

В статье рассматриваются вопросы оптимизации конфликтного поведения в межличностных отношениях психологическими методами. Предложены рекомендации по предупреждению и гармонизации конфликтных отношений.

The article reviews questions of conflict behaviour optimisation in interpersonal relationships by means of psychological methods. Recommendations on prevention and harmonisation of conflict relationships are offered.

Сьогодні у психологічній науці напрацьовано практичний досвід щодо подолання міжособистісних конфліктів та налагодження стосунків практично в усіх сферах життя [3; 5; 6]. Цей досвід потрібний і в роботі з оптимізації міжособистісних стосунків у військовому середовищі, а, враховуючи специфіку військового колективу, система міжособистісних стосунків є специфічною системою соціально-психологічних зв'язків, яка також потребує коригування та підтримання в оптимальному стані [5].

Виходячи з усталених у психології методологічних принципів [4], здійснювана нами робота у військовій частині щодо оптимізації системи міжособистісних стосунків та психокорекції поведінки конфліктних осіб, провадилась у три етапи: початковий етап — проведення діагностики міжособистісних стосунків, аналіз морально-

психологічного стану особового складу та виявлення проблемних аспектів; основний етап — проведення заходів щодо оптимізації міжособистісних стосунків військовослужбовців строкової служби, усунення негативного впливу деструктивно-конфліктних військовослужбовців; завершальний етап — проведення контрольного аналізу стану міжособистісних стосунків військовослужбовців строкової служби, закріплення позитивних результатів та розроблення рекомендацій щодо підтримання нормалізованої системи міжособистісних стосунків військовослужбовців строкової служби.

Критеріями оцінки міжособистісних стосунків були об'єктивні та суб'єктивні показники військової служби. Означені критерії використовувалися у дослідженнях К. К. Платонова, Н. В. Крогіуса, С. П. Куранова, В. В. Латинова, В. Ф. Первалова та ін.

У [8] показано, що у військовому колективі завжди є військовослужбовці, які активно протиставляють себе решті колективу, намагаються домінувати та нав'язувати свої вимоги, інакше кажучи, деструктивно-конфліктні військовослужбовці дестабілізують систему міжособистісних стосунків, створюють особистісне підґрунтя для конфліктів.

У процесі реалізації корекційної програми, на її початку, із керівним складом військової частини проводилась консультаційна нарада для визначення перспективних шляхів оптимізації міжособистісних стосунків і усунення негативного впливу деструктивно-конфліктних вояків. Разом з тим, виявлялись проблеми та організовувалась психологічна робота із військовослужбовцями щодо загальної стабілізації системи міжособистісних стосунків, яка спрямовувалась у двох напрямках: перший напрям передбачав роботу із військовослужбовцями постійного складу (офіцерами, прапорщиками, військовослужбовцями контрактної служби), другий — проведення психокорекційних заходів безпосередньо з військовослужбовцями строкової служби, зокрема і з конфліктними.

Головною стратегією оптимізації системи міжособистісних стосунків військовослужбовців строкової служби стала ідея консолідації зусиль військовослужбовців постійного складу та солдат у напрямі подолання негативних явищ у військовому колективі.

Результатами просвітницької роботи були: підвищення загальної ерудиції, компетентності у питаннях психологічної роботи з військовослужбовцями, зменшення помилок у практичній роботі з особовим складом, офіцери підвищили педагогічний такт, сформуливали коректність у висловлюваннях з особовим складом, позбавилися

звичок безіменного обзивання військовослужбовців, сформувавши навички поважного ставлення до будь-якого військовослужбовця. Фактично психологічна просвіта стала важливим напрямом у формуванні системи знань і навичок у роботі з оптимізації міжособистісних стосунків військовослужбовців.

Робота з військовослужбовцями строкової служби, яка передбачала діагностику їхніх міжособистісних стосунків, виявлення протиріч і конфліктогенних чинників військової служби, нейтралізацію негативних стосунків, подолання ворожості та конфліктності у стосунках, проводилася окремо з деструктивно-конфліктними і окремо — з неконфліктними військовослужбовцями. Всього таких військовослужбовців, які спричиняли дестабілізацію системи міжособистісних стосунків, було виявлено п'ять. Усі вони сповідували казармену ідеологію «дідівщини», що призводило до постійних сутичок з рештою військовослужбовців.

Основні зусилля у роботі з ними, насамперед, спрямовувались на усунення такої деструктивної ідеології, що надалі зумовило основний шлях оптимізації системи міжособистісних стосунків.

Для решти військовослужбовців було обрано шлях інтеріоризації позитивних міжособистісних стосунків та підтримання їх в актуалізованому стані, формування християнської моральності та закріплення позитивних навичок безконфліктного спілкування. Такий шлях, на нашу думку, дає змогу застосувати механізм заміщення конфліктних, ворожих стосунків на стосунки емпатії, приязні, добра, взаєморозуміння та взаємоповаги.

Отже, дев'ять місяців поспіль застосування методу заміщення дало змогу змінити наявні погляди та стереотипи, замістити конфліктні стосунки військовослужбовців на стосунки доброзичливості й емпатії. Цей шлях виявився максимально продуктивним у подоланні особистісної конфліктності загальної маси військовослужбовців, а також виявився ефективним у стримуванні ситуативних конфліктів, що виникали між військовослужбовцями.

Використовуючи підходи Э. Берна, Т. А. Полозової, В. А. Сухомлинського, Р. Фішера щодо використання ігрового підходу до аналізу, заміщення або тренінгу конфліктних стосунків, було застосовано доступний для військового середовища спосіб — переведення міжособистісних конфліктів у площину спортивних змагань. Протягом усього періоду оптимізації системи міжособистісних стосунків особовий склад, вільний від виконання бойових завдань у неділю, протягом чотирьох годин залучався до ігрових видів

спорту (баскетбол, міні-футбол, волейбол). Змагання обов'язково проходили під наглядом офіцера, який мав установку на негайне припинення будь-яких спроб міжособистісного конфлікту, які виходять за межі ігрового змагання.

Заміщення міжособистісної конфліктності ігровим змаганням протягом навіть нетривалого часу дало позитивний ефект. Військовослужбовці відчували себе у боротьбі, зрозуміли, що таке підтримка гравця у команді, побачили сильні та слабкі сторони кожного, що призвело до очікуваних результатів — появи дружніх стосунків. Як результат, психологічна дистанція між деструктивно-конфліктними військовослужбовцями, що сповідували ідеологію «дідівщини», і рештою колективу постійно збільшувалася.

Як відомо, в умовах військової служби організаційно-адміністративні методи є найважливішим важелем впливу на особистість і регулятором службових стосунків між військовослужбовцями. Разом з тим психологічні методи діють більш тонко, «вирівнюючи» стосунки там, де методи адміністративного впливу заводять ситуацію у «глухий кут».

Фактично часткова оптимізація системи міжособистісних стосунків була досягнута шляхом переведення найбільш деструктивно-конфліктних військовослужбовців в інші військові колективи. Подібний шлях оптимізації системи міжособистісних стосунків пропонують Ф. М. Бородкін, Н. М. Коряк, В. Зигерт, Л. Ланг, Я. В. Подоляк. Разом з тим специфіка військового середовища зумовлює певне обмеження можливості швидко позбавити військового колективу проблемного військовослужбовця. Це вимагає від офіцерів правильно проводити стримування індивідуальної конфліктності військовослужбовця до моменту, коли питання переміщення його до іншого місця служби вирішено у нормативному порядку. Зміна усталеного колективу викликала процеси соціально-психологічної адаптації, що значно обмежувало бажання пропагувати ідеологію «дідівщини» на певний час.

Отже, робота з попередження негативного впливу деструктивно-конфліктних військовослужбовців та оптимізації системи міжособистісних стосунків може проводитися таким чином:

- нейтралізація впливу конфліктної особи організаційно-адміністративним, колективним та психологічним впливом;
- проведення заміщення міжособистісних конфліктів спільними для конфліктерів службовими завданнями, спортивними змаганнями, ігровими тренінгами;

- компенсація міжособистісного конфлікту шляхом переведення його у площину колективної дискусії, обговорення суті та змісту конфлікту, дій сторін, мотивації учасників, позитивних і негативних наслідків, особистісного зиску та шкоди від конфлікту тощо;
- компенсація індивідуальної конфліктності окремих військовослужбовців шляхом призначення на більш відповідальну посаду, яка, крім підвищення внутрішнього колективного статусу, містить значний обсяг службового навантаження чи активізації творчих можливостей військовослужбовця;
- стримування індивідуальної конфліктності окремих військовослужбовців шляхом соціально-психологічного впливу на особистість, проведення часткової ізоляції особистості адміністративним шляхом, періодичних переведень військовослужбовця в інші підрозділи або військові частини, правової просвіти (міри відповідальності), використання соціально-психологічних факторів (авторитету батьків; надання по звільненню військовослужбовцю негативної службової характеристики; винесення негативної оцінки з боку колективу; організації сатиричної оцінки у пресі підрозділів та військової частини вчинків військовослужбовця).

Зазначені шляхи корекції поведінки конфліктних осіб та оптимізації системи міжособистісних стосунків виявили важливі позитивні результати, які дали змогу рекомендувати їх для впровадження у військових частинах та для профілактики та регуляції морально-психологічного клімату в юнацьких колективах.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бодалёв А. А.* Восприятие человека человеком.— Л.: ЛГУ, 1965.— 365 с.
2. *Васильев Н. Н.* Тренинг преодоления конфликтов.— СПб.: Речь, 2002.— 174 с.
3. *Гришина Н. В.* Психологическая работа с конфликтами: три вида диалога // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л. А. Головей, Л. А. Коростылевой.— СПб, 1999.— Вып. 3.— С. 34–37.
4. *Максименко С. Д.* Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури: Навч. посіб. для вищ. шк.— К.: Наукова думка, 1998.— 226 с.
5. *Перевалов В. Ф.* Воинский коллектив. Динамика отношений.— М.: Воениздат, 1991.— 111 с.
6. *Пірен М. І.* Основи конфліктології: Навч. посіб.— К.: Друкарня МВС, 1997.— 378 с.

7. Подольяк Я. В. Личность и коллектив.— М.: Военное издательство, 1989.— 350 с.
8. Семиченко В. А., Заслуженюк В. С. Мистецтво взаєморозуміння. Психологія та педагогіка сімейного спілкування.— К.: Веселка, 1998.— 214 с.

Ключевые слова: межличностный конфликт, конфликтное поведение, социально-психологическое влияние.

Key words: interpersonal conflict, conflict behaviour, social and psychological influence.

УДК 159.9.072

Т. М. Мацевко

РЕЗУЛЬТАТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

В статье изложены основные результаты внедрения экспериментальной программы развития психологических компонентов управленческой компетентности в профессиональную подготовку офицеров военно-социального управления оперативно-тактического уровня. Приведена статистическая значимость полученных изменений при сравнении результатов психодиагностического измерения контрольной и экспериментальной выборок.

In the article the basic results of introduction of the experimental program of development of psychological components of administrative competence in professional preparation of officers of military-social management of operative-tactical level are given. Statistical meaningfulness of the got changes at comparison of results of the diagnostic measuring of control and experimental selections is proved.

Мета експериментальної роботи полягала у знаходженні та впровадженні оптимальних психологічних методів, методик, технологій і форм підвищення рівня управлінської компетентності офіцерів військово-соціального управління оперативно-тактичного рівня у процесі їх професійної підготовки. Для досягнення поставленої мети потрібно було, по-перше, у процесі дослідження, з'ясувати вихідний рівень управлінської компетентності обраного контингенту; по-друге, на основі теоретичного дослідження та визначених в емпіричній частині особливостей розвиненості основних компонентів управлінської компетентності майбутніх магістрів військово-соціального