

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
ФАКУЛЬТЕТ ІНФОРМАЦІЙНИХ І ПРИКЛАДНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ

ЛИПОВА СВЯТОСЛАВА ВАСИЛІВНА

Допускається до захисту:
В. о. завідувача кафедри
інформаційних систем
управління, д-р екон. наук,
професор

Ольга АНІСІМОВА
«___» _____ 2022р.

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

Спеціальність 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
Яворська Т. М., канд. пед. наук,
старший викладач кафедри
інформаційних систем управління

Оцінка: ___ / ___ / ___
(бали за шкалою ЕКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця – 2022

АНОТАЦІЯ

Липова С. В. Особливості формування комунікативної культури у військовому колективі. Спеціальність 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2022. 96 с.

У кваліфікаційній (магістерській) роботі досліджено специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі. Виокремлено гендерний аспект у побудові комунікативної культури військового колективу. Встановлено особливості впливу сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі, напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації, шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців.

Ключові слова: комунікація, комунікативна культура, військовий колектив, комунікативна взаємодія, гендерні особливості.

Табл. 13. Рис. 12. Дод. 3. Бібліограф.: 74 найм.

SUMMARY

Lypova S. Features of communicative culture formation of the military team. Specialty 029 «Information, library and archive», Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2022. 96 p.

In the qualification (master's) thesis, the specific features and directions of the formation of communicative culture in the military team were investigated. The gender aspect in the construction of the communicative culture of the military team is singled out. Features of the influence of modern information technologies on communication processes in the military team, directions of psychological prevention of possible conflict situations in the process of establishing communication, ways of improving the culture of interpersonal relations of military personnel.

Keywords: communication, communicative culture, military team, communicative interaction, gender characteristics.

Tabl. 13. Fig. 12. Add. 3. Bibliography: 74 items.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1	9
ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ.....	9
1.1 Формування взаємовідносин у військових колективах: історичний аспект.....	9
1.2 Специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі	15
1.3. Досвід армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах	22
Висновки до 1 розділу	29
РОЗДІЛ 2	31
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ.....	31
2.1 Соціально-психологічні аспекти комунікативної культури у військовому колективі	31
2.2 Специфіка комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом.....	39
2.3 Гендерний аспект у побудові комунікативної культури військового колективу.....	47
Висновки до 2 розділу	55
РОЗДІЛ 3	57
ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ.....	57
3.1 Вплив сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі	57
3.2 Напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі	64
3.3 Шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців.....	71
Висновки до 3 розділу	78
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ.....	85
ДОДАТКИ.....	93

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена складністю завдань, виконання яких залежить від злагодженості та взаєморозуміння членів військового колективу, володіння військово-професійними та спеціальними знаннями, формування комунікативної культури, вміння ефективно взаємодіяти відповідно до прийнятих в суспільстві та Збройних Силах України правил і норм життєдіяльності.

Військовий колектив – це вид соціальної організації з формування трудових відносин, де здійснюється службово-трудова діяльність військовослужбовців. Для ефективного, злагодженого функціонування військового колективу у різних умовах діяльності значну роль відіграє комунікативна культура військовослужбовців – членів такого колективу. Комунікативна культура – це знання, вміння, навички у сфері організації взаємодії людей і власне взаємодії, зокрема, і в рамках функціонування специфічного утворенні, яким є військовий колектив, зважаючи на його роль та місію, що дозволяють встановлювати психологічний контакт з партнерами по спілкуванню, домагатися точного сприйняття та розуміння у процесі спілкування, прогнозувати поведінку партнерів, спрямовувати їх поведінку до бажаного результату.

Серед науковців, які займалися дослідженням особливостей формування комунікативної культури у військовому колективі, відзначимо окремих дослідників, праці яких розглянуто у роботі, а саме: Бабіч О. В. [2], Вавілова Н.В.[6], Дубчак Н.І. [17], Калагін Ю.А. [19], Клименко Н.Г. [21], Осьодло В.І. [44-46], Отич О.М. [47], Павлова О.О. [48], Палагнюк М.М. [49], Петрова Л.О. [51], Пустовий О.М. [54], Стасюк В. В. [59], Тарасенко С. М. [61], Ткач П. Б. [63, 64], Ткачук Р. [65], Тяпкіна Ю. О. [66], Цюрупа М. В. [69] та ін.

На сучасному етапі вивчення особливостей формування комунікативної культури у військовому колективі не до кінця вирішеними залишаються питання визначення специфічних рис та напрямків формування комунікативної культури

у військовому колективі, соціально-психологічні аспекти комунікативної культури у військовому колективі. Потребує уточнення специфіка комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом. Особливо актуальним наразі виступає гендерний аспект у побудові комунікативної культури військового колективу, зважаючи на значні трансформації армії, як однієї із соціальних структур сучасного суспільства та у зв'язку зі зміною ролі жінки у цьому процесі та ін.

Отже, у теорії та практиці сучасної науки існують певні прогалини щодо особливостей досліджуваного проблемного питання. Вказане обумовлює необхідність подальших досліджень у сфері виявлення особливостей формування комунікативної культури у військовому колективі.

Об'єкт дослідження – процес формування комунікативної культури у військовому колективі.

Предмет дослідження – особливості комунікативної взаємодії у військовому колективі.

Мета дослідження – комплексне дослідження специфіки процесу формування комунікативної культури у військовому колективі.

Завдання дослідження:

1. Дослідити історичний аспект формування взаємовідносин у військових колективах.
2. Встановити специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі.
3. Охарактеризувати досвід армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах.
4. Виявити соціально-психологічні аспекти комунікативної культури у військовому колективі.
5. Окреслити специфіку комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом.
6. Описати гендерний аспект у побудові комунікативної культури військового колективу.

7. Виявити вплив сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі.

8. Визначити напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі та шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців.

Методи дослідження. При розв'язанні поставлених завдань застосовано системну методологію наукового пізнання, зокрема, із використанням загальнонаукового принципу об'єктивності, що орієнтує на незаангажованість в процесі дослідження та передбачає всебічний аналіз процесів, подій і фактів. Досягти об'єктивності можливо лише тоді, коли дослідник враховує всі точки зору на ту чи іншу подію, зіставляє їхню аргументацію, і доводить оптимальні версії.

Застосування історичного методу у взаємозв'язку із методом аналізу дозволило охарактеризувати процес формування та еволюції взаємовідносин у військових колективах у історичному аспекті (Розділ 1, підрозділ 1.1). Застосування формально-описового методу пізнання психологічної реальності, який заснований на прийомах і способах описового мислення в межах досліджуваного поняття комунікативної культури, у взаємозв'язку із методом аналізу дозволило визначити специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі (Розділ 1, підрозділ 1.2). За допомогою критико-діалектичного та порівняльного методу проаналізовано досвід армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах (Розділ 1, підрозділ 1.3.), також це дозволило ознайомитися із роллю гендерного аспекту у побудові комунікативної культури військового колективу (Розділ 2, підрозділ 2.3.). Застосування методу синтезу у взаємозв'язку із методом аналізу дозволило виокремити соціально-психологічні аспекти комунікативної культури у військовому колективі (Розділ 2, підрозділ 2.1.). Застосування властивого науці управління соціально-психологічного методу дозволило комплексно охарактеризувати специфіку комунікативної

взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом (Розділ 2, підрозділ 2.2.). Метод узагальнення дозволив окреслити вплив сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі (Розділ 3, підрозділ 3.1.). Метод моделювання у взаємодії із системно-структурним дозволили нам навести можливі напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі (Розділ 3, підрозділ 3.2.) та запропонувати шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців (Розділ 3, підрозділ 3.3.).

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що магістерська робота є комплексним дослідженням особливостей формування комунікативної культури у військовому колективі, за результатами якого сформульовано ряд наукових положень і висновків. Зокрема, до них належать наступні:

- вперше здійснено комплексне визначення історичного аспекту формування взаємовідносин у військових колективах та узагальнені специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі;
- отримали подальший розвиток положення щодо аналізу досвіду армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах;
- науковий результат конкретизує та уточнює відомі положення щодо соціально-психологічних аспектів комунікативної культури у військовому колективі, специфіки комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом;
- вперше здійснено комплексне дослідження гендерного аспекту у побудові комунікативної культури військового колективу;
- запропоновано напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі та шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і висновки кваліфікаційної (магістерської) роботи доповідались та обговорювались у Віснику Студентського наукового товариства №15 Том 2 від 28.04.2022 (ст. 252-255), стаття «Вплив гендерних особливостей військовослужбовців на формування комунікативної культури військового колективу», на VII Всеукраїнській науковій студентській конференції «Інформаційні технології і системи в документознавчій сфері» (Вінниця, 15 квітня 2022 р.) – тези «Специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі».

Структура магістерської роботи. Кваліфікаційна (магістерська) робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних посилань. Загальний обсяг роботи 96 сторінок, у роботі 12 рисунків, 3 додатки, список використаних посилань на 8 сторінках з 74 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ

1.1 Формування взаємовідносин у військових колективах: історичний аспект

Будучи тісно пов'язаною з військовою справою та збройними силами держави, невід'ємними від суспільства, військова служба є звичним компонентом соціального життя.

Історія країн і народів чітко демонструє, що протягом всіх століть людство, що прагне, здавалося б, миру, невпинно готувалася до війни.

Першими дослідниками, які здійснили осмислення армії як основного інструменту війни та підкорення чужих армій, були самі військові, наприклад, давньокитайський полководець Сунь-цзи, який у «Трактаті про військове мистецтво» пише: «Війна – це велика справа держави, основа життя та смерті, шлях до виживання чи загибелі. Все потрібно ретельно зважити та обміркувати. Тому найвище призначення війни – зруйнувати плани ворога, потім – зруйнувати його союзи, потім – напасти на його армію і останнє – напасти на його укріплені міста» [24, с. 51].

У Стародавній Індії армія розглядалася як засіб контролю, усунення та придушення тих, хто був незадоволений існуючими суспільними відносинами («Закони Ману»). Особлива увага приділялася моральним силам армії під час військових дій та необхідності підготовки військ до них, йшлося і про роль військових начальників. Понад те, у Стародавній Індії йшлося про роль армії у житті суспільства. Не могли не торкнутися питань армії і мислителі Стародавньої Греції та Стародавнього Риму. Особливе місце займала армія в ідеології Риму, про що свідчать роботи філософів, істориків, державних і військових діячів. Армія, на їхню думку, є найважливішим органом держави, що сприяє її безпечному існуванню [44, с. 119].

Життя вимагало, щоб правителі всіх рангів – вожді племен, монархи, королі, фараони, князі та царі – неодмінно опановували військове мистецтво. Війна безжально знищувала цілі народи, сіяла смерть та руйнування. Через всю історію людства проходить низка безперервних воєн – великих і малих. Підраховано, що за всю відому історію (5000 років) сталося 14500 воєн, що становить 3 війни на рік [44, с. 119]. Фактично всі видатні полководці стародавніх часів – Епамінонд, Олександр Македонський, Ганнібал, Юлій Цезар та інші – були водночас і філософами; їхнє полководницьке осяяння і пошук нових способів бойових дій ґрунтувалися на передбаченні, всебічній оцінці обстановки. У період середньовіччя армії присвоювалася роль зброї Божого суду.

Окремо слід дослідити особливості формування засад військової служби та взаємовідносин у козацьких військових колективах. Зазначимо, що перші дуже мізерні та невизначені звістки про козаків з'явилися на межі XIV–XV ст. З-поміж них, із дипломатичних документів, стає відомо про появу нової самочинної військової сили: з кінця XV ст. непідконтрольна державам військова діяльність козаків неодноразово ставала предметом різних дипломатичних переговорів. Саме в цей час козаки починають затверджуватись у народній та релігійній свідомості як захисники простого люду та православ'я від численних агресивних посягань. Невдовзі, на межі XV–XVI ст., у козаків з'являються ватажки, нерідко іменовані першими козацькими гетьманами – прообраз сучасного керівного складу військового колективу [22, с. 11].

Запорізьке товариство являло собою «народоправство», але тільки в більш широкому ступені розвитку. Представницьким органом цього своєрідного військового колективу була рада, тобто військова рада, народне віче. За своїм державним устроєм запорожці були також вільні, як і вільні люди родоплемінного суспільства. Вони не вели письмового законодавства і перші часи цілком обходилися законодавством усним, тобто словесною традицією. А в разі неясностей зверталися за порадою до бувалих козаків.

Несучи щорічні втрати, живучи безсімейні життям і в постійних війнах, низове козацьке військо мало вільні цивільні правила, і брало до свого складу всіх бажаючих змінити мир на війну. Запоріжжя давало притулок усім хто приходив, але право називатися «козаком» давалося не кожному. Кандидатура повинна була спершу отримати схвалення самих козаків, і на цьому етапі могла піддаватися ряду випробувань. Новачок повинен був вивчитися козацький «статуту» (Регул) і правила підпорядкування старшині. Запорізька Січ мала своєрідну державну, суспільну і військово-адміністративну організацію, що ввібрала в себе традиції минулих часів. На загальних військових радах козаки щорічно обирали старшину (рис. 1.1.) [34, с. 114]:



Рисунок 1.1 – Козацька обрана старшина

Старшині вручалися знаки влади – клейноди (хоругву, бунчук, булаву, перначі, чорнильницю, печатку, духові труби, литаври тощо).

Кіш – адміністративний орган Запорізької Січі – поширював свою владу на значну територію півдня України і використовував свої збройні сили для її оборони. У складі Литви та Польщі (після їх об'єднання – Речі Посполитої) Запорізька Січ користувалася фактичною державно-політичною автономією і чинила значний вплив на всі українські землі [22, с. 15].

Запорізька Січ виступала як суверенна, самостійна національна військово-політична сила України і відігравала величезну роль в житті і національно-визвольній боротьбі українського народу. У Запорізькій Січі склалося Запорізьке Військо, що стало організаційною формою Збройних сил України. Запорізьке Військо, постійним і надійним резервом якого завжди виступало все українське козацтво, мало свої флот, артилерію, кінноту і піхоту. Воно виробило блискуче козацьке військове мистецтво, що перевершувало стратегію і тактику феодальних європейських армій. Тим не менш, активно використовуючи козацтво у воєнний час, у мирний час уряд волів неухильно реорганізовувати ці частини за зразком армійських або розпускати. Згодом, козацтво перетворившись на служивий стан до кінця XVIII століття остаточно асимілювалася у соціальну структуру Російської імперії. Відповідно до закону від 24 травня 1793 року держава виділяла козацькому народу за його військові заслуги і відданість владі землі, тим самим підкреслюючи васальний характер феодальних відносин, що склалися між козацтвом і державою.

Подібні стосунки ставили козацтво у становище військовозобов'язаних, за необхідності готових виступити на захист кордонів імперії. Тим самим «вільність» характерна для козаків у XVI-XVII століттях поступово змінюється «службою», яка зобов'язує козацтво виконувати державне замовлення. І як наслідок, починаючи з першої чверті XVIII століття козацтво активно використовується у всіх міжнародних конфліктах за участю Росії, активному освоєнні східних рубежів країни [23, с. 27].

Як соціальна структура козацтво стає людським ресурсом, використовуваним державою у разі застосування сили по відношенню до будь-якої сторони. Поза військовою службою козацтво втрачає свій привілейований статус, що змушувало козаків постійно підтверджувати свою затребуваність участю у військових операціях. Влада дбала лише про збереження бойової готовності козаків, анітрохи не переймаючись поліпшенням освіти, загальної культури козацької спільноти. Соціальний статус козацтва визначений йому державою можна оцінювати, як одну з форм кріпацтва, як індивідуальна форма

воєнізованого поселенства на околицях держави, але у будь-якому разі, козацтво ставало вірнопідданими абсолютистської влади, що має особливі привілеї та гарантії соціальної стабільності. Козацтво, верхівка її, набувала можливість мати той самий статус як дворянство і впливати на військово-політичну еліту Російської імперії.

«Великі реформи» торкнулися козацтва з позиції організації несення військової служби, не торкнувшись економічної та соціальної інфраструктури організації Війська. У XIX столітті армія починає розглядатися як інструмент захисту інтересів та привілеїв пануючого класу. У цьому обґрунтуванні існування армії завжди йшло поряд з державою як основним споживачем послуг військових з метою ведення війни [47, с. 60].

Отже, зв'язок військової служби з військовою справою сходить традиціями ще до найдавніших часів. Військова служба існує, розвивається і вдосконалюється разом із суспільством, переживаючи свої злети та падіння; зміст поняття «військова служба» розвивається, збагачуючись у міру залучення до сфери військової діяльності дедалі більшої кількості людей та появи нових соціальних реалій. Поняття «військова служба» у його сучасному вигляді узагальнює у собі уявлення про особливий вид діяльності, що характеризується різними рисами, зумовленими складною взаємодією держави та суспільства, влади та суспільства, особистості та суспільства, особистості та влади [27, с. 61]. Військовий колектив сучасності – це форма об'єднання військовослужбовців для спільного вирішення службових та бойових завдань. У військовому колективі воїнів об'єднують наступні чинники (табл. 1.1.) [29, с. 91]:

Таблиця 1.1 – Чинники об'єднання членів сучасного військового колективу

№ з/п	Назва чинника
1	Моральна спільність, спільність цілей, завдань, засобів та умов діяльності із захисту країни
2	Загальне керівництво
3	Виховна робота
4	Спілкування та взаємодія з товаришами по службі з обслуговування бойової техніки та зброї, з виконання завдань служби, бойової підготовки
5	Результати, що досягаються, і успіхи

Основними відмінними рисами військового колективу є й те, що він будується на основі принципу єдиноначальності, в ньому безперервно проводяться виховна, психологічна, культурно-дозвільна, військово-соціальна, інформаційно-пропагандистська робота, бойове навчання, є особливі мотиви та цілі діяльності, він перебуває у постійній боєздатності. Спільність мотивів та цілей військової діяльності забезпечує високу згуртованість військових колективів. Метою діяльності військового колективу є захист країни, та її мотивами виступають ідейні переконання військовослужбовців, їх світоглядні погляди, усвідомлення відповідальності за доручену справу.

У процесі взаємодії між членами військових колективів виникають різні форми відносин. Зазвичай виділяють службові (офіційні, чи формальні) і позаслужбові (неофіційні, чи неформальні) відносини, які мають певний вплив на рівень згуртованості військового колективу. Як показує досвід, всі сфери діяльності колективів людей повинні включати єдність службових та позаслужбових відносин, при провідній ролі першого компоненту. Службові відносини відображають ті зв'язки та відносини між членами військового колективу, що виникають у процесі виконання службових функцій. Вони забезпечують виконання службових ролей членами військового колективу та збігаються із взаємовідносинами щодо «вертикалі». При цьому службові відносини між членами військового колективу визначаються їх посадовим становищем, офіційним статусом, статутами, функціональними обов'язками, і їх особистими якостями. Службові відносини – об'єктивні. Їх об'єктивність у тому, що вони встановлюються з урахуванням статутів, визначаються необхідністю спільно вирішувати загальні завдання, які стоять перед військовим підрозділом [54, с. 108].

Таким чином, військовий колектив для кожного військовослужбовця є місцем виконання громадянського та суспільного обов'язку. Взаємовідносини, які складаються у військових колективах, впливають на психологічний стан військовослужбовців, якість виконання ними своїх службових обов'язків. Знання командирами та офіцерами психології військового колективу, природи різних

соціально-психологічних явищ, у тому числі негативних, дозволяє ефективно управляти взаємовідносинами, що виникають серед підлеглих, і на цій основі виключати конфлікти та забезпечувати високу боєздатність їх підрозділів.

1.2 Специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі

Комунікативна культура – уміння, що забезпечують ефективну взаємодію індивідів, що дозволяють вирішити завдання комунікації, є результатом розвитку особистості, а також частиною професійної культури спеціаліста певної галузі. Деякі дослідники розглядають комунікативну культуру як частину професійної культури фахівця, синтез знань, умінь, норм, стереотипів поведінки, які склалися у соціумі. Комунікативна культура особистості включає певні складові (рис. 1.2.) [61, с. 29]



Рисунок 1.2 – Складові комунікативної культури особистості

Таким чином, комунікативна культура особистості трактується як сукупність інтелектуальних, професійних та індивідуально-моральних якостей, що сприяють взаємодії з навколишнім світом.

Беручи участь у спільній діяльності, люди стають суб'єктами взаємодії. Важливим засобом такої взаємодії є спілкування. Необхідність спілкування військовослужбовців зумовлена, по-перше, обов'язком спільної участі у військовій діяльності, оволодіння своєю спеціальністю, засвоєння норм поведінки у військових колективах; по-друге, потребою у отриманні особистістю соціального досвіду, долучення до культурних цінностей [69, с. 63].

Зазначимо, що спілкування військовослужбовців має специфічні особливості. Причина своєрідності такого спілкування полягає у складних, найчастіше екстремальних та смертельно небезпечних умовах військової праці. Це змушує у мирний та у воєнний час суворо регламентувати службові форми спілкування. Найбільш помітна їх специфіка у керівників та підлеглих, у рамках військового колективу. Рівень професіоналізму військового керівника багато чому визначається як його технічною підготовленістю, так й умінням спілкуватися з підлеглими, тобто особистими якостями та здатністю керувати людьми [26, с. 33]. Спілкування у військовій праці багатфункціональне. Воно постає як вирішення професійних завдань, як спосіб організації взаємовідносин з підлеглими, колегами, як передачі, як педагогічного впливу. Отже, спілкування військового спеціаліста є професійно-педагогічним.

Взаємини у військовому колективі виступають у двох основних формах (рис. 1.3.) [37, с. 112]



Рисунок 1.3 – Форми взаємин у військовому колективі

Зазначимо, що формальні відносини задаються у вигляді законів, інструкцій, статутів. Структура неформальних взаємовідносин жодними документами не регламентована і заснована на особистих особливостях сприйняття військовослужбовцями один одного, у рамках військового колективу.

Так, у військовому колективі, порівняно з трудовим колективом, прийнята глибока, детальна і однозначна регламентація офіційних відносин між військовослужбовцями. Взаємини між військовослужбовцями будуються з урахуванням принципу єдиноначальності, що полягає у наділенні командира (начальника) всією повнотою розпорядчої влади стосовно підлеглих. І дуже важливо, щоб офіцер виконував статутні обов'язки не маніпулятивно в авторитарному стилі керівництва, а на основі врахування психологічних особливостей військовослужбовців, використовуючи переконуючий вплив [26, с. 33].

Слід зазначити, що професійне спілкування, зокрема, і у військовому колективі, будучи одним із головних інструментів професійної діяльності, що визначає її успіх, залежить, зокрема, і від рівня культури професійного спілкування. Тому, вживаючи термін «комунікативна культура», ми маємо на увазі культуру професійного спілкування.

Звичайно, мистецтво спілкування більш яскраво виявляється при вирішенні конфліктів. У процесі практично постійної взаємодії членів військового колективу між ними не можуть не виникати різні протиріччя. Конфлікт – один із крайніх методів вирішення протиріч, що виникають у процесі взаємодії, як окремих військовослужбовців, і їх груп [28, с. 67].

Однією з найпоширеніших причин виникнення конфліктів є загальна низька культура взаємовідносин військовослужбовців, зокрема нерозвинена культура спілкування. Основою вирішення цього завдання є підвищення загальної та комунікативної культури кожного військовослужбовця.

Спираючись на сказане вище, можна виділити такі особливості професійного спілкування у військовому колективі (рис. 1.4.) [39, с. 110]:

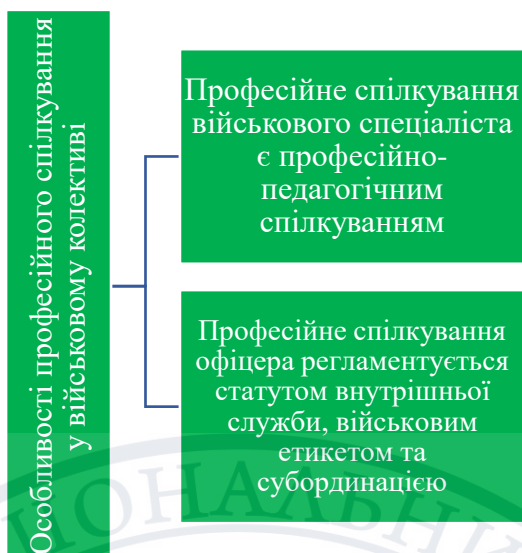


Рисунок 1.4 – Особливості професійного спілкування у військовому колективі

Ці особливості визначають специфіку, зміст та структуру комунікативної культури у військовому колективі [34, с. 115].

Комунікативну культуру військового спеціаліста можна визначити, як ступінь оволодіння професійним спілкуванням і можна як систему знань, норм, цінностей і зразків поведінки, прийнятих у суспільстві та вміння органічно, природно і невимушено реалізовувати їх у діловому та емоційному спілкуванні.

Отже, військова комунікативна культура – це комунікативна поведінка військових як компонент їхньої професійної культури [34, с. 115].

Зазначимо, що в комунікативній культурі військовослужбовців поєднуються інтернаціональні риси, притаманні всім представникам зазначеної сфери [48, с. 144].

Метою процесу формування комунікативної культури у військовому колективі є досягнення військовим спеціалістом такого рівня сформованості комунікативної культури, що дозволяє здійснювати ефективне професійне спілкування.

Відповідно до мети формування комунікативної культури військового спеціаліста висуваються певні завдання (Додаток А).

У процесі формування комунікативної культури у військовому колективі доцільно виокремити три послідовні етапи формування комунікативної культури: тактичний, теоретичний та виконавський [48, с. 145].

Організаційно-технологічний компонент моделі формування комунікативної культури у військовому колективі представлений різними організаційними формами, засобами та методами, спрямованими на досягнення мети на кожному етапі її формування.

Перший етап (тактичний етап). Його основною метою є формування ціннісного ставлення до спілкування, його культурних форм. На першому етапі підготовки вводиться інформація про значущість та цінність комунікативної культури, культури спілкування. Він реалізується у межах ознайомлення та засвоєння психолого-педагогічних засад комунікативної культури [53, с. 77].

Другий етап (теоретичний етап). Основною метою даного етапу є формування системи знань про спілкування, комунікативну діяльність та комунікативну культуру військового спеціаліста.

Третій етап (виконавчий етап). Головною метою є розвиток та закріплення комунікативних умінь та навичок.

Слід зазначити, що комунікативну культуру у військовому колективі ми можемо уявити також як взаємозв'язок пізнавального, особистісного та практичного компонентів [40, с. 47].

Пізнавальний компонент включає: знання засад мови (лексичний, граматичний, фонетичний, стилістичні аспекти); знання засад процесу спілкування; знання суб'єкта про свої особливості, що виявляються у спілкуванні; знання про особливості професійного спілкування; знання формул мовного етикету, військового етикету та норм немовної поведінки [67, с. 23].

До особистісного компонента можуть входити: комунікативні якості особистості; ціннісні орієнтації у процесі спілкування; адекватна самооцінка.

До комунікативних умінь у практичному компоненті відносяться: уміння керувати своєю поведінкою, виявляти такт; вміння бачити та диференціювати особливості експресії людини; вміння розуміти людину; вміння «подавати себе»

у професійному спілкуванні, організовувати спільну діяльність, запобігати та регулювати конфлікти; вміння оптимально будувати свою мову в психологічному плані, вибирати найбільш підходящий спосіб поведінки з комунікативним партнером, який з одного боку відповідає статутним вимогам, з другого – психології особистості; вміння мовного та немовного контакту, вербального та невербального спілкування; вміння аналізувати вчинки людини та бачити за ними мотиви, давати людині правильну соціально-психологічну оцінку [52, с. 270].

Всі ці компоненти (пізнавальний, особистісний, практичний) взаємопов'язані і є цілісною системою. Системоутворюючим компонентом комунікативної культури військового спеціаліста є ціннісні орієнтації під час спілкування. Через систему цінностей здійснюється регулювання спілкування.

У діяльності військовослужбовця спілкування має виконувати функції ціннісні, нормативні, інформаційні, виховні, самовираження тощо. У спілкуванні здійснюються різні види впливів, оскільки командир постійно доводиться переконувати, доводити, закликати, вимагати, вселяти, зацікавлювати. І якщо військовослужбовець не має елементарних навичок комунікації, комунікативної культури, то навряд чи процес і результати спілкування будуть оптимальними.

Ціннісна функція виявляється у тому, що базовим у комунікативній культурі є гуманістичні цінності. Якісна оцінка комунікації визначає рівень значущості для суб'єкта спілкування цінностей комунікативної культури. При цьому саме спілкування має бути для суб'єкта цінністю. Нормативна функція комунікативної культури проявляється у тому, що у комунікативній поведінці суб'єкт орієнтується на моральні норми.

Інформаційна функція комунікативної культури проявляється у закріпленні результатів соціокультурної діяльності, накопиченні, зберіганні та систематизації інформації. Виховна функція комунікативної культури виявляється у тому, що військовий фахівець справляє на комунікативного партнера виховний, навчальний вплив. Функція самовираження комунікативної

культури у тому, що з комунікативної поведінки відбувається самовираження особистості [60, с. 117].

Окреслимо методи формування комунікативної культури у військовому колективі.

Для первинного засвоєння знань необхідно використати інформаційно-рецептивні способи. Сприйняття, усвідомлення та запам'ятовування вихідної інформації – обов'язковий початковий момент засвоєння, якщо об'єкт засвоєння є принципово новим для суб'єкта навчання.

Репродуктивні методи навчання використовуються для того, щоб особа засвоїла способи розумової або практичної діяльності так, щоб вони стали досконалими вміннями та навичками.

При формуванні комунікативної культури у процесі навчання у військовому виші слід запровадити всі форми проблемного навчання. Головна перевага проблемного навчання – розвиток творчих потенцій студентів. Його застосування на практиці бойової, зокрема громадсько-державної, підготовки особового складу має бути суворо диференційованим. Центральними категоріями проблемного навчання є проблемна ситуація, проблема та проблемне завдання. Високий рівень проблемності досягається за допомогою організації діалогічних форм роботи. Діалогові методи навчання (дискусії, діалоги, ділові ігри та ін.) дозволяють інтенсифікувати процес формування комунікативної культури. Вони можуть реалізовуватись як під час аудиторних занять на лекціях, семінарах, практичних заняттях, так і у позааудиторний час на консультаціях, на позааудиторних практикумах [63, с. 17].

Призначення дослідницького методу полягає в організації пошукової діяльності з вирішення проблем та проблемних завдань. Використання дослідницького методу спрямовано, по-перше, на формування характеристик творчої діяльності; по-друге, на організацію творчого засвоєння знань; по-третє, на забезпечення оволодіння методами наукового пізнання у процесі діяльності; по-четверте, на формування інтересу, потреби у творчій діяльності. Евристичний метод передбачає поетапне та поопераційне засвоєння досвіду творчої

діяльності. Логічним продовженням формування комунікативної культури військового спеціаліста має стати самостійна робота у позааудиторний час. Самостійна робота є важливим фактором, що стимулює позитивні мотиви, ініціативу студентів. Одним із важливих компонентів процесу формування комунікативної культури військового спеціаліста є контрольно-оцінний, який має на увазі одночасний контроль за ходом формування комунікативної культури та самооцінку суб'єктів виконання навчальних операцій [64, с. 27].

Таким чином, комунікативну культуру військового спеціаліста можна визначити, як ступінь оволодіння професійним спілкуванням і систему знань, норм, цінностей і зразків поведінки, прийнятих у суспільстві та вміння органічно, природно і невимушено реалізовувати їх у діловому та емоційному спілкуванні, в рамках військового колективу. Формування комунікативної культури у військовому колективі - тривалий процес. Він пов'язаний зі світоглядом особистості, з її ставленням до світу, до людей, із ціннісними орієнтаціями, з професійним «кредо». Рівень комунікативної культури багато в чому визначається ступенем розвитку комунікативних навичок. Комунікативна культура військового спеціаліста характеризується рівнем оволодіння професійною комунікацією, який обумовлений професійною спрямованістю, системою професійних знань, умінь та професійно значимих якостей особистості.

1.3. Досвід армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах

Особливості формування комунікативної культури у військових колективах наведемо на прикладі досвіду армій Великобританії, Німеччини, Ізраїлю, США, Франції, що входять до Північноатлантичного блоку (НАТО) [69, с. 71].

Зазначимо, що нині у Північноатлантичному альянсі виховання та морально-психологічна підготовка військовослужбовців, в тому числі і формування комунікативної культури у військових колективах, відбувається за

єдиним зразком. Однак, незважаючи на об'єднання у військово-політичну організацію, в арміях країн-учасниць блоку НАТО питання виховання військовослужбовців та формування їх комунікативної культури у військових колективах регламентуються власними нормативними актами.

Підготовка офіцерських кадрів у Збройних силах розвинених зарубіжних країн (США, Англії, Німеччини, Франції) має багато спільних рис, але також характерна і власна специфіка для кожної країни, власні витoki та традиції. Спільним є те, що підготовка офіцерських кадрів як осіб, покликаних займати ключові позиції в національних арміях, має організований та цілеспрямований характер. У самій системі виділяють дві підсистеми: навчання та виховання, які взаємопов'язані та націлені на реалізацію основної мети – підготовку офіцера-професіонала. Система виховання, а також формування комунікативної культури у військових колективах, майбутніх офіцерів (кадетів) в арміях зазначених країн включає в себе наступні складові (табл. 1.2.) [66, с. 222]:

Таблиця 1.2 – Складові системи виховання та формування комунікативної культури у військових колективах, майбутніх офіцерів (кадетів) в арміях США, Англії, Німеччини, Франції

№ з/п	Назва складової
1	Цілі та завдання виховання
2	Суб'єкти
3	Об'єкти
4	Зміст
5	Напрями виховання
6	Форми
7	Методи та засоби виховання
8	Результат
9	Способи контролю та коригування виховного процесу
10	Суб'єкт-об'єктні відносини
11	Структурні зв'язки між елементами системи

Аналіз теорії та практики підготовки офіцерських кадрів у військових вищих закордонних арміях показує, що термін «виховання», як правило, у них не застосовується. «Виховання» у зарубіжних джерелах трактується та позначається такими категоріями як: «формування морального

духу»; «індоктринація»; «внутрішні керівництва»; «традиційні військові цінності»; «політична освіта» та ін. [54, с. 110].

У головному зміст виховання майбутніх офіцерів та формування комунікативної культури у військових колективах в арміях цих країн збігається. У самому змісті виділяються напрями виховання: патріотичний, державно-правовий, військовий, духовний (релігійний), фізичний, морально-психологічна підготовка, організація здорового способу життя та ін. Якщо загалом зміст виховання у цих арміях збігається, то пріоритети, цілі і завдання істотно відрізняються.

Специфіка обумовлена відмінностями в історичних традиціях, місці та ролі збройних сил у суспільстві, способі життя, способі комплектування армії тієї чи іншої держави. Зміст виховання обумовлено цілями зовнішньої політики (табл. 1.3.) [44, с. 117].

Таблиця 1.3 – Особливості виховання та формування комунікативної культури у військових колективах закордонних армій

Англія, Франція	Німеччина	Ізраїль	США
Пропаганда особливої місії, миротворчої ролі у Західній Європі	Формування політичної проблемної свідомості, можливості, готовності давати політичні оцінки	Виховання елітних представників молоді, які мають високий інтелект і віддані ідеалам держави Ізраїлю	Формування уявлень про відповідальність їхньої країни у світовому масштабі

У функціонуванні систем формування комунікативної культури у військових колективах закордонних армій виявляються тенденції до посилення організаційного розвитку системи виховання взагалі та кожного структурного елемента зокрема. Так, при обґрунтуванні цілей виховання у військово-навчальних закладах США запровадили вимоги до підготовки «воєнного лідера».

При аналізі цілепокладання в підготовці офіцерів у армії США визначаються головні цілі виховання та формування комунікативної культури у військових колективах: формувати та розвивати особистість американського

військовослужбовця як громадянина - патріота США і як воїна професіонала, який постійно прагне свого самовдосконалення.

Мета розглядається провідним системоутворюючим фактором у системі виховання. У виховній роботі Збройних сил США пріоритетним напрямом є формування та розвиток у військовослужбовців військово-професійних якостей, почуття патріотизму, морально-етичних норм поведінки у військовому колективі, закріплених у військовій присязі та етичному кодексі Збройних сил США.

Дещо інший підхід до цілепокладання у Німеччині. Йдеться про мотивацію особистого соціального внеску у повсякденну службу у мирний чи воєнний час. Освітня та виховна робота у Збройних силах будується на основі тих знань та уявлень, з якими призовник приходить у бундесвер. Вона сприяє розвитку особистості і має на меті наблизити її до того ідеалу військовослужбовця, який закріплено у суспільній свідомості. Чітко визначено, що навчання та виховання є формуванням особистості військовослужбовця, який керується у свої діях відчуттям відповідальності. З точки зору виконання поставлених завдань, провідну роль відіграють керівництво та спеціальна підготовка, при цьому враховуються виховні та освітні цілі.

Потреби Збройних сил Франції в офіцерських кадрах у мирний час забезпечує мережа військово-навчальних та цивільних закладів (загалом понад 100 закладів) [1, с. 157].

На формування ділових та професійних якостей офіцерського складу значний вплив має існуюча система їх періодичної атестації, яка дозволяє виявляти фізичні, психологічні, професійні та спеціальні якості офіцерів. Атестація за такими параметрами забезпечує підтримку необхідного рівня професіоналізму та морально-політичного стану офіцерських кадрів. Військова кар'єра у Франції є престижною, оскільки вважається, що вона забезпечує стабільність суспільного та міцність матеріального становища [34, с. 115].

Офіцерський корпус Збройних сил Великобританії формується як за рахунок випускників військових училищ (кадровий офіцерський склад), так і за

рахунок випускників цивільних вишів, які вербуються за контрактами (склад короткострокової служби).

Крім цих двох категорій у Британській армії існує невеликий прошарок офіцерів (близько 5%), які розпочинали свою службу рядовими і потім закінчили встановлені курси підготовки та перепідготовки. Останню категорію використовують, як правило, на нижчих адміністративних та технічних посадах. Ядро офіцерського корпусу та його найбільш привілейовану частину утворюють випускники Дартмутського військово-морського коледжу – для ВМС, Сандхерстського військового училища – для сухопутних військ. Вони становлять 95% адміралів та генералів та основну частину старших офіцерів. Молодший офіцерський склад укомплектований в основному за рахунок офіцерів короткострокової служби (до десяти років, але не менше трьох років у Збройних силах і не менш як п'ять років потім у резерві). Це, головним чином, випускники цивільних ЗВО, які завербувалися на службу у Збройних силах за контрактами (льотчики, інженери та техніки, лікарі, юристи, священики та ін.) [34, с. 115].

У Збройних силах Великої Британії сильний вплив релігійних підрозділів, які створені з метою участі в житті військового колективу, допомоги командирам у виховній роботі. До служби військових капеланів входять священики різних віросповідань: індуїсти, буддисти, які сповідують християнство, іслам та сикхам. Капелани беруть участь у духовному, релігійно-етичному, а й у моральному вихованні, допомагають військовослужбовцям подолати стресові ситуації у армії.

В Ізраїлі створено одну з найефективніших систем підготовки армійських кадрів, яка охоплює всі верстви населення, починаючи зі шкільної лави. Після досягнення 18-річного віку всі ізраїльтяни обох статей підлягають призову до армії.

Військовозобов'язаними вважаються бездітні та незаміжні жінки до 26 років. Від обов'язкової служби можуть бути звільнені дівчата, які дотримуються релігійних заповідей.

Термін служби для жінок становить два роки. Спільним для всіх є проходження курсу молодого бійця (тиронут), тривалість і складність якого залежить від роду військ, куди прямує призовник.

Усі військові спеціальності поділяються на бойові, пов'язані з виконанням бойових завдань, та спеціальності тилового забезпечення. Для солдатів бойових частин наступним етапом бойової підготовки є курс просунутого навчання, який триває кілька місяців.

Найбільш підготовлені бійці потім проходять курс сержантів, і лише найкращі випускники курсу сержантів можуть одержати направлення на офіцерські курси [24, с. 57].

Таким чином, для кандидатів в офіцери є обов'язковим проходження всіх етапів бойового навчання, яке проходить безпосередньо у військах і загальна тривалість його може досягати від одного до півтора року. Весь цей час солдат поєднує навчання із несенням служби у своїх військових частинах. Навчання на офіцерських курсах, через їхню короткостроковість, відрізняється високою інтенсивністю і вимагає від курсантів максимальних моральних та фізичних зусиль. На тих, хто не може справлятися з такими навантаженнями, чекає негайне відрахування з курсу.

Вся система навчання нерозривно пов'язана з вирішенням реальних бойових завдань, значну частину часу курсанти проводять у полі та на навчаннях, де негайно закріплюються набуті теоретичні знання. Наголос робиться на оволодіння майбутніми офіцерами практичних навичок командування підрозділами. Вся виховна робота спрямована на підготовку офіцерів до усвідомленого та відповідального виконання покладених на них бойових завдань.

Така система військової освіти в Ізраїлі охоплює майже все населення країни. За багато років воєн та збройних конфліктів вона довела свою ефективність і стала прикладом для армій інших держав. Система військової освіти Ізраїлю знаходиться в постійному розвитку і чуйно реагує на вимоги сучасної війни і державного будівництва, що змінюються.

Цілі виховання визначаються, з визначення виховання, спрямованості соціальних відносин. Вони описують очікування, інакше кажучи, норми соціально-функціональної поведінки. Виховні цілі завжди стосуються конкретних дій.

Там, де останні набуваються за допомогою формування знань, навичок та умінь, там розвиваються і виховні компоненти соціально-нормативної волі та дисциплінованої поведінки зі знаннями, навичками та вміннями. Тому виховні цілі слід створювати та обирати відповідно до цілей навчання та його змісту.

Доцільною є наступна градація цілей виховання, зокрема і формування комунікативної культури у військових колективах (Додаток Б):

Основні ідеї та програми реалізації цілей виховання армій провідних країн світу, зокрема, і щодо формування комунікативної культури у військових колективах, наведемо у таблиці 1.4 [27, с. 63].

Таблиця 1.4 – Основні ідеї та програми реалізації цілей виховання армій провідних країн світу, зокрема, і щодо формування комунікативної культури у військових колективах

США	Франція	Німеччина	Великобританія
Політична освіта. Формування морального духу.	Армія як інститут демократичного виховання. Активне підпорядкування, результатам якого є відповідальність.	Концепція внутрішнього керівництва. Програма політичної освіти. Активна робота із громадськістю.	Миротворча роль ЗС. «Особлива місія» Збройних сил Західної Європи, Англії. Партнерські зв'язки з союзниками. Програма реалістичного навчання

Таким чином, наведений аналіз формування комунікативної культури у військових колективах армій зарубіжних країн дозволив виявити особливості формування професійної відповідальності. Виховання, навчання та морально-психологічна підготовка військовослужбовців, які навчаються у вищих навчальних закладах та проходять військову службу у арміях країн НАТО, переважно здійснюється за єдиним зразком, з урахуванням специфіки, зумовленої національними особливостями та традиціями виховання офіцерів.

Загальною особливістю формування професійної відповідальності та комунікативної культури у військових колективах у системі підготовки офіцерів цих країн є проходження свого роду іспиту при призначенні на посаду, під час якого одним з основних критеріїв оцінки є професійна відповідальність. Разом з тим, є й відмінності у підготовці офіцерів. Наприклад, в армії Франції переважає курсовий характер навчання та виховання та активна участь громадянських фахівців у вихованні майбутніх офіцерів. У Великобританії відзначається надання виховному впливу особистісного характеру, індивідуалізація процесу формування морально-бойового духу. В армії Німеччини характерним моментом є практика застосування у військових ЗВО психологічної адаптації майбутніх офіцерів до умов сучасних збройних конфліктів. В армії США підготовка офіцерів має налагоджену багаторівневу систему навчання та виховання.

Висновки до 1 розділу

Отже, у першому розділі роботи було визначено теоретичний підхід до проблеми формування комунікативної культури у військових колективах.

У підрозділі 1.1. першого розділу роботи окреслено історичний аспект формування взаємовідносин у військових колективах. Викладене дозволяє зазначити, що зв'язок військової служби з військовою справою сходить традиціями ще до найдавніших часів. Погоджуємось із тим, що військова служба існує, розвивається і вдосконалюється разом із суспільством, переживаючи свої злети та падіння; зміст поняття «військова служба» розвивається, збагачуючись у міру залучення до сфери військової діяльності дедалі більшої кількості людей та появи нових соціальних реалій. Взаємовідносини, які складаються у військових колективах, впливають на психологічний стан військовослужбовців, якість виконання ними своїх службових обов'язків.

Виокремлені нами у підрозділі 1.2. першого розділу роботи специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі свідчать про те, що, комунікативну культуру військового спеціаліста можна

визначити, як ступінь оволодіння професійним спілкуванням і систему знань, норм, цінностей і зразків поведінки, прийнятих у суспільстві та вміння органічно, природно і невимушено реалізовувати їх у діловому та емоційному спілкуванні, в рамках військового колективу. Рівень комунікативної культури багато в чому визначається ступенем розвитку комунікативних навичок.

Проведене нами у підрозділі 1.3. першого розділу роботи дослідження досвіду армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах ґрунтувалось на характеристиці особливостей формування комунікативної культури у військових колективах армій Великобританії, Німеччини, Ізраїлю, США, Франції, що входять до Північноатлантичного блоку (НАТО). Проведений аналіз дозволяє зазначити, що виховання, навчання та морально-психологічна підготовка військовослужбовців, які навчаються у вищих навчальних закладах та проходять військову службу у арміях країн НАТО, переважно здійснюється за єдиним зразком, з урахуванням специфіки, зумовленої національними особливостями та традиціями виховання офіцерів.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

2.1 Соціально-психологічні аспекти комунікативної культури у військовому колективі

Сучасна вітчизняна армія характеризується тим, що в ній відбулися і продовжують здійснюватися значні зміни, які викликають потребу в тому, щоб військовослужбовці всіх категорій максимально відповідально ставилися до виконання службового обов'язку. Новітнє озброєння та військова техніка вимагають від військовослужбовців, які її обслуговують, високого рівня освіти та необхідних особистісних якостей. У зв'язку з тим, що істотно змінилися чисельність і структура армії, мають відбутися перетворення якісних характеристик особового складу, до яких можна віднести ідеологію, світогляд, систему цінностей, стереотипи поведінки та спілкування [9, с. 592].

Зазначимо, що організації будь-якого типу властивий розвиток, який полягає в переході від одного рівня до наступного. При цьому дуже важливою є інформація про характер взаємовідносин членів колективу організації. Наявність лідерів із позитивною спрямованістю, безумовно, сприяє згуртованій праці та гідному виконанню поставлених державою завдань з охорони та захисту кордонів країни. Сам факт існування військового колективу, його повсякденне військово-професійне функціонування припускають наявність спільної психічної активності людей, що входять до нього. Це колективна розумова робота, обмін враженнями та переживаннями, спільна вольова напруга для подолання труднощів тощо. Цю групову психічну активність, і навіть її результати називають колективною психологією [13, с. 15].

Військовий колектив має власну соціально-психологічну структуру, елементами якої є люди, що виконують у колективі певні ролі. Соціально-психологічна структура військового колективу формується на основі штатної

організації підрозділу з його системою керівництва та громадської діяльності. Проте, процес її утворення залежить ще й від індивідуальних особливостей членів колективу, їхньої сумісності. Тому розміщення людей у внутрішньо колективній структурі визначається різноманітними факторами.

Тобто, наявність вольових та інших морально-ділових якостей у військовослужбовців визначає їх статус і ролі у військовому колективі. Проте, не завжди формальне лідерство у колективі передбачає подібний статус у системі неформальних взаємовідносин. Вектор соціального спрямування військовослужбовця не завжди може збігатися з тими вимогами, які командир підрозділу ставить до молодшого командного складу. Ця обставина значною мірою зумовлює складність соціальної структури військового колективу [14, с. 9].

У цілому, нині структура військового колективу має вертикальний характер. Властивість будь-якої системи виокремлювати у своїй структурі ієрархію «лідери-маси-парії» також зумовлює неформальну організацію військового колективу. Подібна стратифікація, у свою чергу, передбачає наявність на кожному з рівнів мікрогруп та окремих військовослужбовців, які не входять до їх складу.

Крім особистісних якостей військовослужбовців, які визначають їхнє соціальне становище у формальній та неформальній структурах військового колективу, підставами для такої стратифікації можуть бути національна приналежність та характер міжнаціональних взаємин у колективі. Рівень культури міжнаціонального спілкування значною мірою визначає причини утворення мікрогруп у колективі, а також спрямованість взаємин у військовому колективі. Культура міжнаціонального спілкування істотно впливає на систему ролей і статусів серед військовослужбовців, спрямованість мікрогруп і загальну спрямованість військового колективу. Функціональні особливості елементів неформальної структури військового колективу своєю чергою обумовлені роллю, яку військовослужбовець виконує, і займаним їм у колективі статусом. Незважаючи на наявність жорсткого регламенту діяльності елементів, що

становлять систему, їхня взаємодія здійснюється не за жорстким алгоритмом, а має спонтанний, імовірнісний характер.

Важливим критерієм диференціації військових колективів є поділ військовослужбовців на службові категорії (рис. 2.1.) [20, с. 175]:

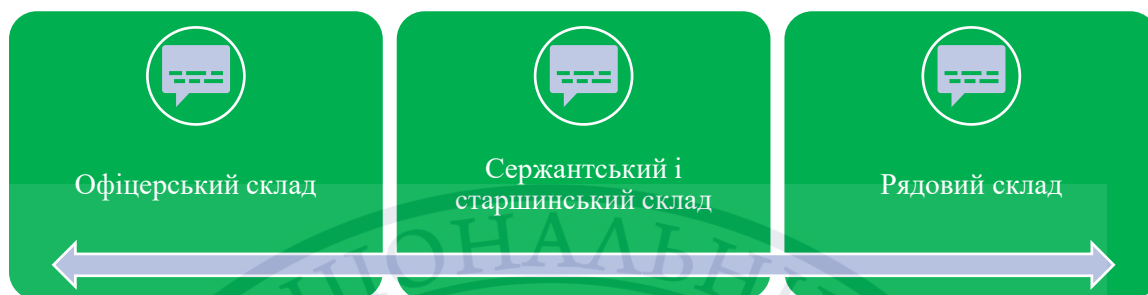


Рисунок 2.1 – Службові категорії у структурі звань Збройних сил України

У всіх цих категорій є спільні, специфічні інтереси та проблеми. За цією ознакою вони об'єднуються та утворюють своєрідні колективи: офіцерські, сержантські і старшинські, окремих військових фахівців (навідників, механіків-водіїв тощо).

У підрозділі існує і неофіційна структура, яка утворюється на основі спільних інтересів, симпатій чи антипатій військовослужбовців. Структура військового колективу має тенденцію до стабілізації: коли позиції, ролі та взаємини військовослужбовців визначилися, то суттєві зміни у структурі може бути викликано лише винятковими подіями. Якщо ж особовий склад колективу періодично змінюється, то й у його структурі відбуваються постійні зміни, безперервно відбувається процес визначення всередині колективних позицій та ролей, знову утворюються зв'язки та відносини. Наслідком цього може бути значна напруженість між членами військового колективу.

Залежно від характеру діяльності, особливостей особового складу (однорідність - різнорідність) та інших об'єктивних умов військові колективи різняться й низкою психологічних ознак. Однією з них є характер взаємовідносин між військовослужбовцями та, відповідно, комунікативна культура [35, с. 87].

Зазначимо, що взаємини – специфічний комплекс особистісних зв'язків і відносин, що складаються у спільній діяльності, а також під час внутрішнього колективного спілкування. Спілкування як системно-інтегровальний процес, має наступні складові (табл. 2.1.) [7, с. 112]:

Таблиця 2.1 – Складові спілкування як системно-інтегровального процесу

№ з/п	Вид складової	Примітка
1	Комунікативно-діагностична	Діагностика соціопсихологічної ситуації за умови майбутньої комунікативної діяльності, виявлення можливих соціальних, соціально-психологічних та інших протиріч, з якими можливо зіткнутися особи у спілкуванні
2	Комунікативно-програмуюча	Підготовка програми спілкування, розробка текстів для спілкування, вибір стилю, позиції та дистанції спілкування
3	Комунікативно-організаційна	Організація уваги партнерів зі спілкування, стимулювання їхньої комунікативної активності тощо
4	Комунікативно-виконавча	Діагноз комунікативної ситуації, в якій розгортається спілкування особистості, прогноз розвитку цієї ситуації, який здійснюється за заздалегідь осмисленою індивідуальною програмою спілкування

Основний психологічний компонент у структурі міжособистісних відносин - це позиція військовослужбовця стосовно кожного зі своїх колег. Вона є комплексом почуттів та оціночних суджень, які викликаються вчинками та якостями особистості іншої людини, всім тим, що один з них знає про свого колегу. Знайомлячись із колегами, оцінюючи їх вчинки, знання та бойову майстерність, військовослужбовець переймається повагою до них, готовністю до спільних дій або ж ні. Позиція має, отже, і певний дієвий бік – готовність, прагнення до певних дій стосовно своїх співробітників. У разі коли позиції людей характеризуються взаємністю, між ними утворюється міцний двосторонній соціально-психологічний зв'язок [3, с. 57].

Комунікативна культура військовослужбовців - це ступінь засвоєння та реалізації в їх практичній поведінці, повсякденному спілкуванні, укладі військового життя політичних, правових, моральних, естетичних та інших вимог суспільства, а також вимог військової присяги, статутів, звичаїв та традицій, що склалися в армії. Залежно від сфери життєдіяльності військового колективу у

комунікативній культурі на перший план висуваються певні компоненти загальної культури військовослужбовця [43, с. 115].

Процес формування комунікативної культури військовослужбовців у військовому колективі відбувається відповідно до вимог загальних керівних положень, що одержали назву принципів. Основними з них є: гуманізм; військова честь та гідність; військова субординація; соціальна справедливість; військове товариство та дружба. Культура взаємовідносин, комунікативна культура у військовому колективі формується на принципі соціальної справедливості [8, с. 72].

У широкому сенсі - це реальне народовладдя, рівність всіх громадян перед законом, що полягає у рівних правах націй, повазі до особистості, створення умов для її всебічного розвитку. Суворе здійснення принципу соціальної справедливості - важлива умова єдності народу, політичної стійкості суспільства, динамізму розвитку. У вузькому сенсі, застосовно до культури взаємовідносин військовослужбовців, цей принцип означає законне розв'язання всіх службових і неслужбових ситуацій, притягнення до відповідальності за порушення статутних правил взаємовідносин, за зловживання службовим становищем, протекціонізм та інші негативні явища у армійському житті. Дотримання цього принципу – вирішення завдання оздоровлення моральної атмосфери в армійському середовищі.

Військове товариство і дружба включають такі аспекти комунікативної культури, як прагнення до взаємодопомоги, взаємовиручки, дружніх відносин у процесі сучасної ратної праці, єдність і згуртованість при виконанні завдань захисту Батьківщини, моральні норми – допомагати товаришам словом і ділом, допомагати їм у разі небезпеки. Прояв ввічливості та витримки у поведінці військовослужбовців гарантує культуру взаємин.

Дотримання принципів у культурі взаємовідносин військовослужбовців формує принциповість командира – це свідоме дотримання статутних норм і моральних принципів, яке є визначальним щодо чесного і справедливого ставлення до всіх підлеглих без винятку. Військовий колектив, окремий

військовослужбовець має бути переконаний, що командир-офіцер вище особистих інтересів і симпатій ставить інтереси служби та ідеали справедливості. Якщо він справедливий, не допускає послаблень у вимогах до військовослужбовців, рівний їм у спілкуванні з ними, виключає будь-які спроби лестошів, підлецування, підлабузництва, то воїни відчують себе впевнено і надійно в колективі [10, с. 109].

Рівень комунікативної культури залежить багато в чому від офіцерів, які, з одного боку, є керівниками, а отже повинні правильно організовувати взаємини зі своїми підлеглими, з іншого боку, підлеглими, а отже, мають правильно будувати свої взаємини із начальниками. Підлеглі завжди тією чи іншою мірою навчаються у своїх командирів і, якщо офіцер-керівник будує свої взаємини з підлеглими правильно, можна сподіватися на те що, що у низових ланках взаємини будуватимуться так само.

Ланцюг міжособистісних відносин у розвиненому колективі поєднує всіх військовослужбовців. Проте становище членів колективу у цій системі відносин неоднакове. Одні з них приваблюють симпатії більшої кількості товаришів, інші - меншої. Є військовослужбовці, що слабо пов'язані з товаришами, які перебувають як би на периферії або навіть поза колективом. Це ті, які чомусь не завоювали пошани в колективі або втратили її. Тимчасовий відрив від останнього може бути зумовлений конфліктом, сваркою, а також іншими причинами, які породжують причини замкнутості тієї чи іншої людини [16, с. 94].

Положення військовослужбовця у ланцюжку міжособистісних відносин характеризується також певною мірою впливу, можливістю чинити ефективний вплив на поведінку своїх колег. Це становище особистості у колективі отримало назву авторитету.

Авторитет (від лат. гідність, сила, влада) - це визнання групою осіб або колективом особистісних і ділових якостей будь-кого зі своїх членів, що відображає його здатність впливати на стан справ у цій групі (колективі) [71, с. 22].

Як ми виявили раніше, взаємні відносини людей залежно від сфер діяльності прийнято поділяти на офіційні та неофіційні.

Під офіційними (службовими) розуміються відносини, які регламентуються законами, загальновійськовими статутами, наказами начальників, інструкціями, іншими керівними документами [68, с. 115]. Вони визначають порядок статутних взаємовідносин, охоплюють бойове чергування, караульну та внутрішню служби (корабельну вахту) тощо. У цих рамках виокремлюються службово-ділові, правові, моральні, етичні та інші відносини. Будуються вони на основі принципів єдиначальності та суворої субординації, колективізму та гуманізму. Службові відносини, крім того, поділяються на взаємини: «за вертикаллю» (між начальниками та підлеглими), «за горизонталлю» (між особами, рівними за посадою та званням).

Неофіційні взаємини (неслужбові) складаються залежно від індивідуальних особливостей військовослужбовців, симпатій та антипатій, колективних традицій, ідеалів та внутрішньокolleктивних ролей, охоплюють громадську діяльність, організацію відпочинку та дозвілля [4, с. 33].

За суб'єктами взаємовідносини поділяються на: міжособистісні, міжгрупові, між групою та особистістю. За відповідністю вимогам взаємовідносини можуть бути: нормативні (статутні), ненормативні (нестатутні).

Взаємини між військовослужбовцями слід розглядати як найбільш конкретну та певну категорію психології, оскільки особливості поведінки людини у військовому колективі, результати її військової діяльності викликають певні реакції з боку інших членів цієї групи (колективу) та формують їхню систему. Взаємини в колективі відрізняються від інших передусім тим, що вони характеризуються безпосередніми контактами між людьми [18, с. 57]. Крім цього, у взаєминах виявляються індивідуальні властивості особистості, сама особистість формується в них і оцінюється за результатами взаємин з оточуючими. У результаті процесу формуються соціальний статус, громадська роль кожного члена колективу.

Статус – становище військовослужбовця в системі міжособистісних відносин, що визначає його права, обов'язки та привілеї. У різних групах той самий військовослужбовець може мати різний статус, оскільки його престиж і авторитет є своєрідною призмою його визнання оточуючими.

Роль – спосіб прийняття людей, що відповідає прийнятим нормам, залежно від їх статусу або позиції в системі міжособистісних відносин. Наприклад: роль лідера, партнера, суперника, відторгнутого, покровителя, послідовника тощо. Кожна роль відповідає певному соціальному статусу.

У своїй діяльності військовослужбовцям офіцерського (командирського), зазвичай, доводиться мати справу з мікрогрупами, тобто малими групами військовослужбовців, які налічують дві-три і більше осіб, пов'язаних загальними інтересами. Практичне ставлення командира (начальника) до мікрогруп має залежати від їхньої спрямованості (позитивної чи негативної). Мікрогрупи з позитивною спрямованістю виникають на основі прагнення військовослужбовців до співпраці та взаємодопомоги на основі спільних інтересів, наприклад, до військової спеціальності, раціоналізації, спорту тощо. Погляди та думки при цьому зазвичай збігаються з думкою всього колективу. Взаємини членів такої мікрогрупи не мають конфліктного характеру та сприяють формуванню колективізму та вихованню кращих рис особистості кожного [15, с. 53]. Мікрогрупи з негативною спрямованістю найчастіше формуються на основі егоїстичних устремлінь одного або кількох найсильніших та найвпливовіших серед військовослужбовців особистостей.

Отже, одним із важливих аспектів комунікативної культури у військовому колективі є психологічний компонент у структурі міжособистісних відносин, а саме - позиція військовослужбовця стосовно кожного зі своїх колег.

Процес формування комунікативної культури військовослужбовців у військовому колективі відбувається відповідно до наступних принципів: гуманізм; військова честь та гідність; військова субординація; соціальна справедливість; військове товариство та дружба.

Таким чином, знання психологічних основ структури військового колективу, взаємовідносин між військовослужбовцями сприяє створенню умов, за яких підлеглі без наказів активно співпрацюють на користь виконання поставлених завдань підрозділу. Такий стан справ свідчить про високий рівень розвитку соціально-психологічних аспектів комунікативної культури у військовому колективі.

2.2 Специфіка комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом

Як ми виявили в процесі дослідження, військовий колектив являє собою основний осередок, який безпосередньо пов'язує особистість військового з армією та суспільством, включає її в систему суспільних відносин та соціальної взаємодії. Він є надійним зберігачем бойового досвіду та майстерності, традицій та норм військових відносин. Життєдіяльність військового колективу значною мірою визначається характером взаємин між його учасниками. Наприклад, доброзичливі взаємини, спрямовані на підтримку один одного, підвищують якість навчально-бойової діяльності, а ті, що не склалися, руйнують колектив і ускладнюють спільну діяльність його членів, перешкоджають його згуртуванню і породжують конфлікти.

Використання системи військових звань – один із основних принципів побудови ієрархії у військовому колективі. Відомості про військове звання дозволяють іншим військовослужбовцям та цивільним особам дізнатися тилову посаду військового: його службове становище стосовно інших військовослужбовців, коло його обов'язків та, відповідно, прав.

У процесі виконання обов'язків з організації та функціонування військової служби, кожен військовослужбовець постійно вступає у взаємовідносини з іншими членами військового колективу, включаючись при цьому у велику систему різних внутрішньо колективних взаємозв'язків і відносин. В умовах специфічної військової діяльності психологічні, міжособистісні зв'язки та

відносини формуються у процесі службово-бойової, навчальної та спортивної спільної діяльності. У свою чергу, міжособистісні відносини впливають на процес та результат спільної службово-бойової діяльності [31, с. 112].

Позиція військовослужбовця щодо функціональних обов'язків, які відповідають його військовому званню та посаді, визначає його становище у соціальній структурі військового колективу. Очікуваний спосіб дії, що відповідає соціальній позиції, яку займає військовослужбовець, характеризує його соціальну роль, тобто певний нормативно схвалений зразок поведінки. Саме у цій ролі втілюються соціальні якості особистості військовослужбовця, який виконує суміжні чи підпорядковані функції.

У військовому колективі можна виокремити функціонально-рольові групи офіцерів та військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом та призовом на посадах сержантського та рядового складу. Виокремлення офіцерів в окрему функціонально-рольову групу дає можливість досліджувати соціальну роль (функцію), яку виконує дана група у військовому колективі [34, с. 115].

Також зазначимо, що спілкування військовослужбовців має особливості. Причина їхньої своєрідності полягає у складних, найчастіше екстремальних та смертельно небезпечних умовах військової праці. Це змушує суворо регламентувати службові форми спілкування. Найбільш помітна їх специфіка у взаємодії командирів і підлеглих. Специфічність діяльності командира військового колективу полягає у наступному (табл. 2.2.):

Таблиця 2.2 – Специфіка діяльності командира військового колективу

1	2	3	4
Постійне та всеосяжне керівництво всіма сторонами життєдіяльності підлеглих	Наділення командира-офіцера всією повнотою розпорядчої влади та покладення на нього персональної відповідальності за колектив та кожного військовослужбовця	Жорстко задана службово-рольова структура відносин у колективі	Регламентованість норм субординації та спілкуванні з підлеглими

У своїй службовій діяльності командир-офіцер виконує низку функцій: він поєднує у своїй особі організатора та військового педагога, адміністратора та господарника, військового спеціаліста та керівника повсякденної служби. Реалізація цих функцій відбувається через спілкування командира-офіцера зі своїми підлеглими. Спілкування командира-офіцера військового колективу обумовлено характеристиками колективу як певного різновиду контактного колективу, в якому здійснюється безпосередньо особистісний характер взаємодії з підлеглими. Він особисто навчає та виховує підлеглих. Командир військового колективу зобов'язаний знати ім'я, прізвище та рік народження кожного із членів колективу, ділові та моральні якості особового складу, а також успіхи і недоліки кожного підлеглого, дбати про збереження здоров'я, стежити за дотриманням правил особистої гігієни тощо, словом, повинен оточити підлеглих турботою.

Оцінка різними категоріями військовослужбовців ступеня успішності виконання командиром своєї ролі, характеризуватиме його визнаний соціальний статус, втілений у колективній думці [5, с. 139]. Така оцінка створює образ командира не відокремлено, а в складній системі зв'язків з іншими військовослужбовцями та групами військовослужбовців. Позитивно оцінювані військовослужбовцями-членами колективу особисті якості офіцерів-командирів є запорукою успішного функціонування військових колективів.

Слід наголосити на основних особистісних та професійних якостях, якими повинен володіти лідер – командир військового колективу. До них належать: креативність, компетентність, дружелюбність, впевненість у собі, харизматичність, бажання розвиватися, лідерські якості, врівноваженість, відповідальність, цілеспрямованість, уміння згуртувати команду. Такі особистісні якості, як уміння володіти собою, творчий підхід, уміння вирішувати проблеми, здатність до саморозвитку, вплив на людей, інтелект як найбільш професійно важливі якості керівника тощо є запорукою, що забезпечує ефективність управління військовим колективом. Названі якості, бажані для сучасного командного складу військових колективів, відповідають ідеальній

моделі керівника, які дозволили розробити «ідеальну модель» військового, що включає наступні компоненти (рис. 2.2.) [20, с. 175].

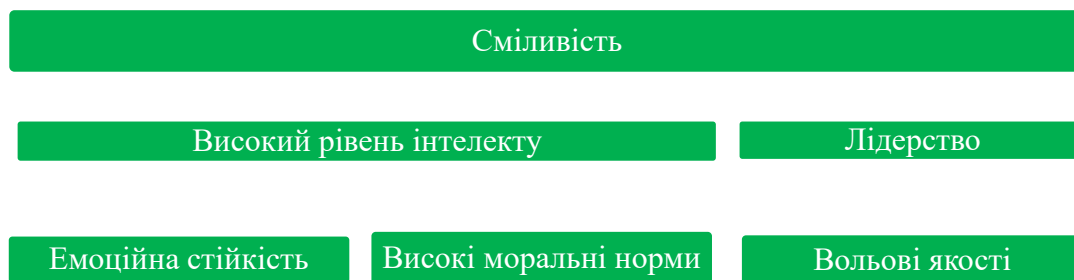


Рисунок 2.2 – Складові «ідеальної моделі» військового командира

Очевидно, що вирішення складних завдань, у різних сферах військової діяльності, що стоять перед офіцерами сучасної армії, зумовлює необхідність володіння військовими керівниками різними професійними профілями залежно від функціональної ролі командира в системі військової організації. Діяльність офіцера-керівника, як суб'єкта впливу характеризується багатьма факторами. Функціональна модель його життєдіяльності є взаємозв'язком виконуваних ним у сукупності функцій, а саме: з організації та керівництва, педагогічної, господарського керівника, керівника бойовими діями. Кожна з виконуваних офіцером-керівником функцій пов'язана з очікуванням певного набору якостей і вчинків від командира.

Виконуючи свої функціональні обов'язки, командир у кожній з описаних ситуацій специфічним чином впливає на підлеглих офіцерів, рядовий та сержантський склад військового колективу. Причому результати впливу тим вищі, чим чисельнішими позитивними якостями володіє командир військового колективу, чим більшим авторитетом та довірою користується.

Зазначимо, що специфіка комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом виявляється шляхом аналізу структури функціональної діяльності командира військового колективу. Тому що командир, перш за все, виступає як організатор та покликаний забезпечити постійну готовність військового колективу до виконання навчально-бойових завдань. Для якісної реалізації даної функції йому, насамперед, необхідно володіти гарними організаторськими здібностями, до яких належать

вміння організувати діяльність підлеглих на службі, при проведенні дозвілля, на заняттях і безпосередньо при виконанні завдань за призначенням тощо [32, с. 140].

В ході взаємодії між командиром-офіцером, офіцерами та підлеглими налагоджується система виборчих зв'язків, які оформляються у певні позиції відносно один до одного та набувають форм міжособистісних відносин.

Отже, спілкування у військовому колективі слід розглядати як форму соціального зв'язку військовослужбовців на основі взаємного обміну інформацією, способів та засобів діяльності та емоційно-вольового впливу.

Практика показує, що комунікативна взаємодія командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом здійснюється в рамках певної ситуації службової та навчальної діяльності, що є нічим іншим як ситуацією спілкування. Вона містить в собі наступні компоненти (табл. 2.3.) [37, с. 117].

Таблиця 2.3 – Компоненти складу ситуації комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом у військовому колективі

№ з/п	Назва компоненти
1	Суб'єкти спілкування, тобто членів військового колективу
2	Процеси їхньої взаємодії
3	Середовище (предметне, фізичне, психологічний клімат)
4	Предмет спільної діяльності та спілкування
5	Час спілкування та місце взаємодії
6	Певний соціально-історичний контекст
7	Засоби та способи взаємодії
8	Індивідуальні та соціально визначені норми, що регулюють взаємодію, цілі
9	Фактори, такі як суспільні відносини, умови спілкування та службової діяльності, а також суб'єктивні психологічні особливості людей, що спілкуються

Ці чинники зумовлюють всі контури спілкування: тип зв'язку, кількість і якість інформації, що циркулює, рівень взаємодії і характер її регулювання.

Інформація, що виходить від підлеглого до офіцера та командира військового колективу має інформативний характер. Інформації, яка циркулює у зворотному напрямку властивий організуючий характер, при цьому

здійснюється і свій тип впливу: повідомлення, навіювання, переконання [33, с. 156].

Слід зазначити, що у військових колективах існують як офіційні методи спілкування (вони створені структурою офіційної організації та здійснюються відповідно до керівних документів, статутів, традицій тощо), так і неофіційні (вони встановлюються шляхом налагодження особистих контактів).

Офіційні методи спілкування у військовому колективі втілюються у таких типах звернень, як наказ, розпорядження, інструктаж, вказівка, вимога, обговорення тощо, а неофіційні – порада, прохання, міркування тощо. Також доцільно вказати на те, що під час виконання своїх обов'язків командир військового колективу виконує роль педагога, тобто керує процесом навчання підлеглого особового складу. Успіх педагогічного виду діяльності командира військового колективу залежить від його компетентності у цій галузі, від оволодіння ним педагогічними навичками від уміння узгоджувати свої дії з пізнавальними потребами і головне повноваженнями підлеглих, від можливості орієнтувати їх на глибоке засвоєння матеріалу.

При організації педагогічного забезпечення оптимального спілкування командира військового колективу з підлеглими слід враховувати взаємини, сприйняття та оцінку підлеглими один одного, статутні норми, службовий етикет, стиль керівництва та лідерства, статутну специфіку спілкування у системі керівництва та підпорядкування.

Керівництво належить до найважливіших чинників спілкування і може розглядатися як специфічний спосіб соціального контролю, організації та мобілізації колективної, групової та взагалі спільної діяльності. Предмет та зміст службової діяльності визначає цілі та зміст спілкування в системі керівництва та підпорядкування, яке по суті є організаторською взаємодією чи діловим спілкуванням [41, с. 135]. Цими ж елементами визначається структура: хто з ким і як службово пов'язаний. Домагатися виконання наказу, не принижуючи інших – це, мабуть, головна вимога службових відносин у військовому колективі, службового етикету.

Статутні правила (етикет) взаємовідносин у військовому колективі спрямовані на досягнення розумності та військової доцільності у поведінці підлеглих. Статутні положення попереджають небажану поведінку та неприйнятні для армії взаємини. Понад те, передбачають різні види відповідальності за відступ від статутних норм поведінки. Статутні правила взаємовідносин дозволяють кожному військовослужбовцю відчувати себе членом єдиного колективу, якісно реалізувати свої потенційні можливості.

У будь-якій службовій діяльності є певний шаблон елементарних прийомів, стереотипів, які є мінімальною умовою оперативності, настільки необхідної офіцеру, як у навчанні, так і у бою. Однак будь-який стереотип може бути оптимальним лише в обмежених рамках. Підтвердження тому той факт, що багато офіцерів орієнтуються на адміністративно-вольові методи керівництва, тому в їхній діяльності переважають елементи спілкування адаптивного типу, службово-опосередкованого, що спирається на стандартні «накатані» способи спілкування з підлеглими.

В умовах виконання військовими колективами військових завдань за призначенням командир військового колективу виступає як керівник бойовими діями. Вплив командира за умов бойової обстановки є вирішальним. Він приймає рішення йти у бій, визначає завдання підлеглим, узгоджує їх дії, організує взаємодію.

У бою від командира потрібна особиста мужність, вміння зберегти на високому рівні морально-політичний та психологічний стан. Для цього командир військового колективу повинен володіти сукупністю необхідних морально-бойових якостей: мужність, сміливість, героїзм, відвага та ін.

Актуальним є набір якостей, необхідних військовослужбовцю в бою: почуття військового обов'язку, патріотизм, взаємовиручка, військова стратегія, ініціатива тощо.

Професійна діяльність командира військового колективу пов'язана також із виконанням ним функції господарського керівника. Командир зобов'язаний берегти та зберігати у справному стані озброєння, військово-спеціальну техніку

та інше військове майно, організовувати матеріальне, технічне та побутове забезпечення, торговельно-побутове обслуговування. Задоволення духовних та матеріальних потреб військовослужбовців, здатність вникати у потреби підлеглих високо цінується членами військового колективу [47, с. 60].

Отже, спілкування у військовому колективі слід розглядати як форму соціального зв'язку військовослужбовців на основі взаємного обміну інформацією, способів та засобів діяльності та емоційно-вольового впливу.

Специфіка комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та сержантським складом здійснюється в рамках певної ситуації службової та навчальної діяльності, та містить в собі такі компоненти: суб'єкти спілкування, тобто членів військового колективу; процеси їхньої взаємодії; середовище (предметне, фізичне, психологічний клімат); предмет спільної діяльності та спілкування; час спілкування та місце взаємодії; певний соціально-історичний контекст; засоби та способи взаємодії; індивідуальні та соціально визначені норми, що регулюють взаємодію, цілі; фактори, такі як суспільні відносини, умови спілкування та службової діяльності, а також суб'єктивні психологічні особливості людей, що спілкуються. Ці чинники зумовлюють всі контури спілкування: тип зв'язку, кількість і якість інформації, що циркулює, рівень взаємодії і характер її регулювання.

Встановлено, що у військових колективах існують як офіційні методи спілкування, які створені структурою офіційної організації та здійснюються відповідно до керівних документів, статутів, традицій тощо, так і неофіційні, що встановлюються шляхом налагодження особистих контактів.

Взаємовідносини у військовому колективі спрямовані на досягнення розумності та військової доцільності базуються на статутних правилах - етикету.

Таким чином, успішне керівництво військовим колективом вимагає від командира-офіцера високих професійно-особистісних якостей. До них належать: знання озброєння та військової техніки, вміння володіти нею та застосовувати в умовах ведення бойових дій, мовленнєві здібності, знання вимог загальновійськових статутів та настанов, особиста дисциплінованість,

вимогливість по службі, турбота про підлеглих, справедливість, сміливість, мужність, педагогічні навички, здібності до саморозвитку та ін. Всі ці якості є запорукою успішної реалізації функцій командира з управління підлеглим військовим колективом у різних сферах діяльності.

2.3 Гендерний аспект у побудові комунікативної культури військового колективу

Найважливішим напрямом і необхідною умовою успішної реалізації реформ, що проводяться в сучасній армії, є її подальша професіоналізація.

В Україні було два сплески збільшення кількості жінок у армії: у 2014-му і у 2022-му [72].

На період 2020 року у війську було 78 жінок – командирів взводів, 6 – командували ротами. Адже, з 2016 року перелік посад, які можуть обіймати жінки, суттєво розширився, після чого кількість жінок на бойових посадах суттєво збільшилася. На той час у Збройних Силах України проходили службу 29 760 (14 % від загальної кількості) військовослужбовців-жінок, із них: 4 250 офіцерів; 6 973 сержанти; 17 438 солдатів; 1 099 курсантів. Крім того, у ЗС України працюють 27 372 жінки (табл. 2.4.) [73].

Таблиця 2.4. – Розподіл жінок-військовослужбовців на період 2020 р. за званнями

1	2	3	4	5
Звання	Офіцер	Сержант	Солдат	Курсант
Кількість осіб	4250	6973	17438	1099

Проілюструємо наведені у таблиці 2.4 дані на рисунку 2.3.

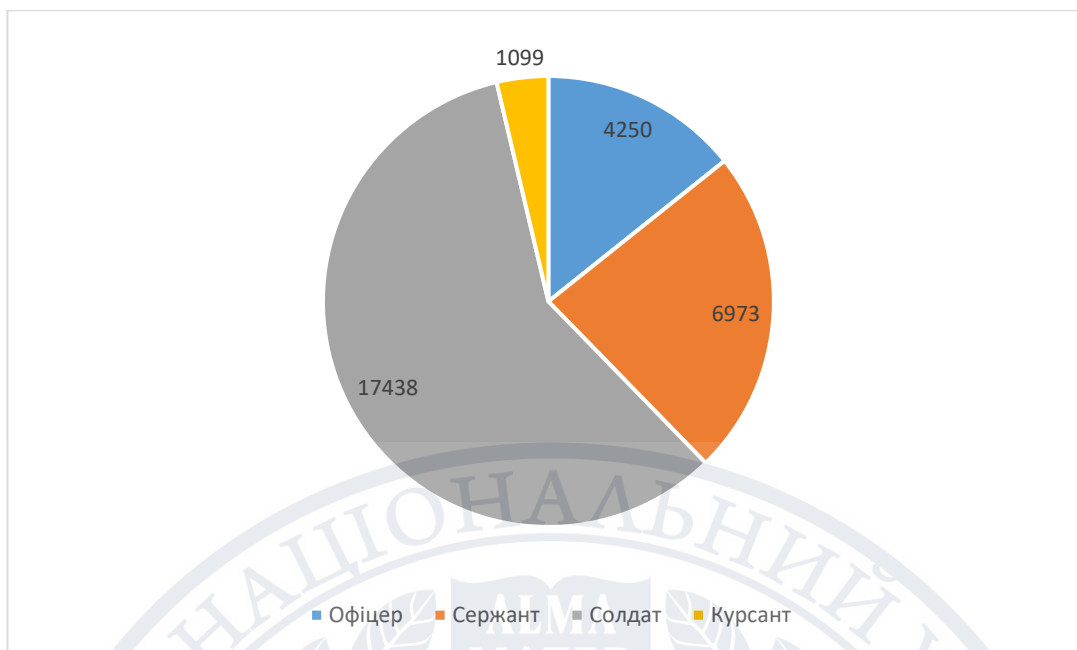


Рисунок 2.3. – Розподіл жінок-військовослужбовців на період 2020 р. за званнями

На період 2021 року, за інформацією Кадрового центру Збройних Сил України, загальна кількість жінок-військовослужбовців у ЗСУ становить 32 569 осіб [74].

Від 2014 року 302 жінки-воїни відзначені державними нагородами, понад 4,5 тисячі нагороджено відомчими та іншими відзнаками. За шість останніх років кількість жінок у ЗСУ зросла удвічі, значно збільшилася кількість жінок-офіцерів та дівчат-курсантів. В українському війську – жінки-командири, зокрема, лише серед старших офіцерів — 1054 жінки. Крім того, понад 800 військовослужбовців служать командирами відділень та взводів.

Наразі, у Збройних силах України служать понад 38 тисяч жінок, 7 тис. з них пішли у армію після початку повномасштабної війни. Також є цивільні жінки, які у ЗСУ працюють. Тобто, загалом у ЗСУ – понад 50 тисяч жінок.

На початку війни 2022 р. жінки у армії стикалися з певними проблемами. Зокрема, не до всіх військових професій можна було залучати жінок. Однак тепер жінка в армії сама може вирішувати, чим їй там займатися.

Наразі у ЗСУ є танкістки, артилеристки і навіть унікальна інструкторка з глибоководного військового дайвінгу. Також жінки зіткнулися з тим, що

армійський побут пристосований виключно для чоловіків. У Міноборони "взяли прямий курс", щоб зробити службу жінок у ЗСУ якомога комфортнішою [72].

Від початку війни статус учасниці бойових дій наданий понад 16,7 тисячі жінкам-військовослужбовцям. Від 2014 року 302 жінки-воїни відзначені державними нагородами, понад 4,5 тисячі нагороджено відомчими та іншими відзнаками. За шість останніх років кількість жінок у ЗСУ зросла удвічі, значно збільшилася кількість жінок-офіцерів та дівчат-курсантів.

Процес професіоналізації за умов військової діяльності детерміновано різними групами соціальних чинників. Одним із найбільш важливих факторів, що справляють значний вплив на морально-психологічний клімат у військових колективах та на їх комунікативну культуру, є спільна військова діяльність чоловіків і жінок, що передбачає їх ефективну взаємодію у військово-соціальному середовищі на користь військової служби.

До особистісних якостей, що визначають гендерний аспект у формуванні комунікативної культури військовослужбовця, слід відносити наступні (табл. 2.5.) [11, с. 112].

Таблиця 2.5 – Особистісні якості, що визначають гендерний аспект у формуванні комунікативної культури військовослужбовця

№ з/п	Назва якостей
1	Якості, що впливають на реалізацію функцій мотиваційного компонента військовослужбовця: загальна активність, мотивація досягнення, мотивація уникнення; вони виступають для військовослужбовця своєрідним мотиваційним фундаментом досягнення мети у конфлікті, спонукають до здійснення активної/пасивної позиції у процесі конфлікту
2	Якості, що впливають на реалізацію функцій когнітивного компонента військовослужбовця: характер оцінки гендерної ідентифікації, що дозволяє військовослужбовцю усвідомлено визначити свою статеву приналежність, сформулювати погляд на себе, своє становище, інших з точки зору віднесення, приналежності до статі
3	Якості, що впливають на реалізацію поведінкового компонента: домінантність, відомість – все це обумовлено характером конфліктних ситуацій, пов'язаних з наявністю в них необхідності діяти рішуче при відстоюванні своєї думки
4	Якості військовослужбовця, що впливають на реалізацію емоційного компонента: багатство і яскравість емоційних проявів

Наведені якості виступають для військовослужбовця своєрідним фундаментом безконфліктної взаємодії з товаришами по службі, забезпечуючи співпрацю, чуйне, уважне ставлення один до одного, становлять суб'єктну основу гендерного розвитку, забезпечуючи істотні передумови реалізації особистісної готовності військовослужбовця до участі у здійсненні військової діяльності. В цілому, є основними при формуванні комунікативної культури у військовому колективі.

Технологічні здобутки, масове виробництво забезпечило стійкий попит на жіночу робочу силу. Удосконалення освітньої системи, що охопила більшість населення, призвело до накопичення людського капіталу, зокрема жінками. Відповідно до цього зростає жіноча самосвідомість, змінилася система суспільних цінностей, формується громадський рух, який ставить за мету зміну становища жінки в суспільстві. У військовій соціології проблеми, пов'язані з жіночою участю в армії, розглядаються в рамках спільної дискусії про можливість жінок бути професійними солдатами. Основною дилемою при обговоренні гендерної інтеграції є питання про те, якою має бути сучасна армія: ізольованою від суспільства або відкритою та реагуючою на соціальні зміни, зокрема – на емансипацію жінок [11, с. 115].

Меді Векслер Сігал виділила три групи факторів, що стимулюють інтеграцію жінок до армії (рис. 2.4.) [25, с. 465].



Рисунок 2.4 – Фактори, що стимулюють інтеграцію жінок до армії

Під змінами у Збройних силах дослідниця розуміє зміну концепції національної безпеки, військової технології, організаційної структури армії та ін. Зміна соціальної структури суспільства полягає в тому, що протягом останніх десятиліть жінки активно вийшли на ринок праці та публічну сферу [25, с. 465].

До культурних факторів Сігал відносить зміни культурних цінностей та ставлення до ролі жінки у західних суспільствах, популярність ліберального принципу рівності прав та можливостей [25, с. 465].

Аргументи противників гендерної рівності стосуються головним чином фізичної та психологічної нездатності жінок до військової служби, забезпечення згуртованості, боєздатності та підтримання морального духу військового колективу. Однак подібні аргументи спростовувалися різними, у тому числі соціологічними, дослідженнями, авторам яких вдалося показати, що жінки страждають від психологічних та побутових незручностей та напруженого графіка роботи так само, як і чоловіки.

Дослідження також продемонстрували перебільшення значення питань, пов'язаних із гігієною, для жінок-військовослужбовців. Функціонування гендерно змішаних підрозділів в армії США також спростовують стереотип щодо деструктивної ролі жінок-військовослужбовців. Дослідження показували велику схильність таких підрозділів до емпатії, вияв інтересу до національних, культурних особливостей країн, у яких проводилися операції, а також переваги несилових форм взаємодії з місцевим населенням. Тобто гендерних відмінностей, пов'язаних з біологією, недостатньо, щоб зрозуміти всю різноманітність гендерних ролей у військовій справі.

Гендерна проблематика у суспільно-військових відносинах посідає важливе місце ще й тому, що Збройні сили перебувають у стані трансформації. Фізична сила та агресія, які, як традиційно вважається, властиві чоловікам, втрачають своє визначальне значення у ході воєнних дій. Це і є головним аргументом прихильників залучення жінок до військових структур [30].

Інший ключовий аргумент – визнання за жінками тих самих прав та обов'язків, що й у чоловіків, у зв'язку з чим їхня участь в армії має бути

рівнозначною. Тобто прихід жінок у Збройні сили може мати два сценарії розвитку: або жінки пристосовуються до норм, що вже існують, і порядків, які є за своїм характером традиційно маскулініними, або своїм приходом вони змінюють структуру і характер армії, роблячи її по можливості більш гендерно-нейтральною. Колективізація в армії є основою успішного виконання бойових та інших завдань військової служби. Цей факт став очевидним ще в давнину, коли чоловіки виходили на полювання чи відвойовували племінні території [30].

У Збройних силах завдання збереження колективу залишилося так само важливим, як і в давнину, проте взаємини зазнали значних змін і зараз військовий колектив складається не лише з військовослужбовців чоловічої статі – служити Батьківщині нарівні з чоловіками стали жінки. Жінка, вступивши на військову службу, відкриває для себе величезний потенціал для розвитку та самореалізації. Відкриття можливостей військової кар'єри, службового зростання та незалежності робить для жінок службу у Збройних силах вкрай привабливою. Проте військова служба має певні складнощі, які мають на жінок особливий вплив: зміна звичного укладу життя, розпорядку дня, виникнення нової атмосфери взаємин у колективі, перебування найчастіше в чоловічому товаристві, розлука з родиною, рідними та близькими [12, с. 4]. Найважчим для жінки є звикання до так званої «воєнщини» – грубому ставленню чоловіків до оточуючих, і вузьке життєве поняття, яке не виходить за межі військового життя. Такі зміни накладають явний відбиток на психологічний стан жінки, роблячи її більш зібраною, суворою, сильною та незалежною. Також винятками не стають випадки прояву жорстокості, аморальності та агресії. Загалом, виокремлюють такі основні особливості жінок-військовослужбовців (табл. 2.6.) [12, с. 4]:

Таблиця 2.6 – Особливості жінок-військовослужбовців

1	2	3	4	5
Загострене почуття справедливості	Спрямованість на власний внутрішній світ	Підвищена чутливість та емоційність	Яскраво виражене почуття відповідальності за сім'ю та дітей	Високий рівень особистісних домагань у професійних відносинах

Однак прояв подібних якостей більшою мірою залежить від колективу, в який потрапила жінка на початку своєї військової кар'єри, та від здатності характеру відкидати подібні згубні зміни.

Жіночий колектив дуже складне та часто психологічно нестійке формування, яким дуже складно керувати. Слід зазначити, що в умовах військової служби жіночий колектив постійно стикається з постановкою завдань, на виконання яких відводиться мінімальна кількість часу, негативним впливом з боку чоловічого колективу, постійним виникненням стресових ситуацій пов'язаних з виконанням службових обов'язків та ін. Також не можна заперечувати вплив жіночої фізіології на виконання роботи за умов військової служби. Саме ці фактори і викликають напруженість у жіночому колективі зсередини, особливо якщо жінки перебувають у постійній взаємодії одна з одною, і немає вільного часу на реалізацію особистих потреб [62, с. 342].

Звичайно, не можна не відзначити той факт, що, незважаючи на особливості жіночого колективу, жінки-військовослужбовці більш дисципліновані, відповідальні і зібрані, ніж чоловіки. Якщо в колективі є непорозуміння, конфліктні ситуації, це звичайно відбивається на працездатності та боєздатності підрозділу, але при цьому жінки ніколи не дозволяють собі порушити дисципліну, а якщо це і станеться, то в потрібний момент вони встигають привести все до належного службового порядку.

Ще однією відмінністю військового жіночого колективу є прагнення вирішити конфліктні чи проблемні ситуації всередині колективу. Найчастіше ні товариші по службі, ні командування не підозрюють про реальну обстановку в жіночому колективі. Однак, уникнути всіх конфліктів у колективі практично неможливо. Але є різні способи їхньої мінімізації. Насамперед необхідно розуміти, що жіночий військовий колектив дуже відрізняється від чоловічого, і підхід до нього має бути іншим [65].

На наш погляд, для найбільш успішного функціонування жіночого колективу слід не лише враховувати його психологічні особливості, а й дотримуватись ряду рекомендацій, які можуть допомогти в управлінні

військовослужбовцями-жінками. До них можна віднести наступні (табл. 2.7.) [63, с. 19]:

Таблиця 2.7 – Рекомендації, які можуть допомогти в управлінні військовослужбовцями-жінками

№ з/п	Рекомендація
1	Рівномірний та справедливий розподіл обсягу службових обов'язків та виконуваних робіт на кожен жіночий
2	Своєчасне заохочення за добре виконані завдання та прояв старанності у військовій службі
3	Правильний розподіл часу праці та відпочинку
4	Забезпечення наявності особистого простору та розуміючого ставлення з боку начальства та командування у разі виникнення непередбачених ситуацій
5	Створення умов та можливостей для особистого розвитку та самореалізації
6	Профілактика виникнення міжособистісних конфліктів шляхом проведення як індивідуальних, так і групових бесід, а також згуртування колективу (залучення психологів для проведення психологічних тренінгів, організація спільної роботи та відпочинку тощо)
7	Організація військовослужбовцям-жінкам необхідних умов служби, забезпечення матеріальними та технічними засобами

Отже, важливим у побудові комунікативної культури військового колективу є гендерний аспект. Науковці виділяють три групи факторів, що стимулюють інтеграцію жінок до армії, це зміни структури Збройних сил, зміна суспільства загалом та його соціальної структури.

Вступивши на військову службу, жінка відкриває для себе величезний потенціал для розвитку та самореалізації. Відкриття можливостей військової кар'єри, службового зростання та незалежності робить для жінок службу у Збройних силах вкрай привабливою. Проте, зміна звичного укладу життя, розпорядку дня, виникнення нової атмосфери взаємин у колективі, перебування найчастіше в чоловічому товаристві, розлука з родиною, рідними та близькими та інші складнощі, мають на жінок особливий вплив.

Загалом жіночий військовий колектив дуже відрізняється від чоловічого. Жінки-військовослужбовці більш дисципліновані, відповідальні і зібрані, ніж чоловіки. Ще однією відмінністю військового жіночого колективу є прагнення вирішити конфліктні чи проблемні ситуації всередині колективу.

Таким чином, гендерна проблематика у суспільно-військових відносинах посідає важливе місце ще й тому, що Збройні сили перебувають у стані трансформації. Трансформаційні процеси, які відбуваються на сьогоднішній день у суспільстві, відкрили жінкам шлях до Збройних сил, що, безумовно, є серйозним кроком на шляху забезпечення гендерної рівності.

Висновки до 2 розділу

Отже, у другому розділі роботи було визначено особливості формування комунікативної культури у військовому колективі, а саме: дотримання певних принципів (гуманізм; військова честь та гідність; військова субординація; соціальна справедливість; військове товариство та дружба; принцип соціальної справедливості); єдності і згуртованості при виконанні завдань; дотримання моральних норм та культуру взаємин; авторитету командира; дотримання регламентів службових форм спілкування, статутних норм, службового етикету, статутної специфіки спілкування у системі керівництва та підпорядкування.

У підрозділі 2.1. другого розділу роботи ми окреслили соціально-психологічні аспекти комунікативної культури у військовому колективі. В результаті ми дійшли висновку, що військовий колектив має власну соціально-психологічну структуру, елементами якої є люди, що виконують у колективі певні ролі.

Соціально-психологічна структура військового колективу формується на основі штатної організації підрозділу з його системою керівництва та громадської діяльності. Отже, робимо визначення, що комунікативна культура військовослужбовців – це ступінь засвоєння та реалізації в їх практичній поведінці, повсякденному спілкуванні, укладі військового життя політичних, правових, моральних, естетичних та інших вимог суспільства, а також вимог військової присяги, статутів, звичаїв та традицій, що склалися в армії.

Досліджена нами у підрозділі 2.2. другого розділу роботи специфіка комунікативної взаємодії командира з офіцерами, з підлеглим рядовим та

сержантським складом дозволяє зазначити, що позиція військовослужбовця щодо функціональних обов'язків, які відповідають його військовому званню та посаді, визначає його становище у соціальній структурі військового колективу. У своїй службовій діяльності командир-офіцер виконує низку функцій: він поєднує у своїй особі організатора та військового педагога, адміністратора та господарника, військового спеціаліста та керівника повсякденної служби. Реалізація цих функцій відбувається через спілкування командира-офіцера зі своїми підлеглими. Спілкування командира-офіцера військового колективу обумовлено характеристиками колективу як певного різновиду контактного колективу, в якому здійснюється безпосередньо особистісний характер взаємодії з підлеглими.

Проведене нами у підрозділі 2.3. другого розділу роботи дослідження гендерного аспекту у побудові комунікативної культури військового колективу свідчить про те, що одним із найбільш важливих факторів, що справляють значний вплив на морально-психологічний клімат у військових колективах, є спільна військова діяльність чоловіків і жінок, що передбачає їх ефективну взаємодію у військово-соціальному середовищі на користь військової служби.

Жінка, яка вступає на військову службу, відкриває для себе величезний потенціал для розвитку та самореалізації. Проте військова служба має певні складнощі, які мають на жінок особливий вплив: зміна звичного укладу життя, розпорядку дня, виникнення нової атмосфери взаємин у колективі, перебування найчастіше в чоловічому товаристві, розлука з родиною, рідними та близькими.

Гендерна проблематика у суспільно-військових відносинах посідає важливе місце ще й тому, що Збройні сили перебувають у стані трансформації. Трансформаційні процеси, які відбуваються на сьогоднішній день у суспільстві, відкрили жінкам шлях до Збройних сил, що, безумовно, є серйозним кроком на шляху забезпечення гендерної рівності.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

3.1 Вплив сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі

Сьогодні до потужних засобів, що впливають на формування особистості та її поведінкові цінності, можна віднести цифрові пристрої та Інтернет. Зазначимо, що соціальні медіа, месенджери та інші форми електронної комунікації в умовах цифрової трансформації суспільства створюють нові форми соціальних зв'язків, умови для самоорганізації, неформального спілкування та взаємодії військовослужбовців як альтернативу бюрократичній військовій ієрархії та офіційній комунікації.

Технології взагалі та інформаційні технології зокрема стрімко змінюють способи взаємодії членів колективу, зокрема, і військового. Так, наприклад, завдяки їм відповідальні особи значно ефективніше здатні відстежувати роботу окремих членів військового колективу та робочих груп; військовослужбовці можуть отримувати більш повну інформацію та швидше приймати рішення, набагато тісніше співпрацювати один з одним та обмінюватися інформацією. Крім того, завдяки інформаційним технологіям з членами військового колективу можна зв'язатися буквально у будь-який час і незалежно від їхнього статусу. Щоб підтримувати комунікативні процеси у військовому колективі тепер не обов'язково постійно перебувати в одному місці весь час з увімкненим комп'ютером. І найбільший вплив на сферу управлінських комунікацій зробили такі технологічні новинки, як мережеві комп'ютерні системи та можливості бездротового зв'язку [70, с. 225].

У мережевій комп'ютерній системі військового підрозділу за допомогою сумісного програмного та спеціального технічного устаткування всі комп'ютери об'єднуються у єдину організаційну мережу. Завдяки цьому члени військової

організації можуть зв'язуватися один з одним і обмінюватися інформацією незалежно від того, де вони знаходяться – в офісі, місті чи іншому кінці Землі. Основними можливостями застосування комп'ютерної мережевої системи є наступні (рис. 3.1.) [36, с. 112]:

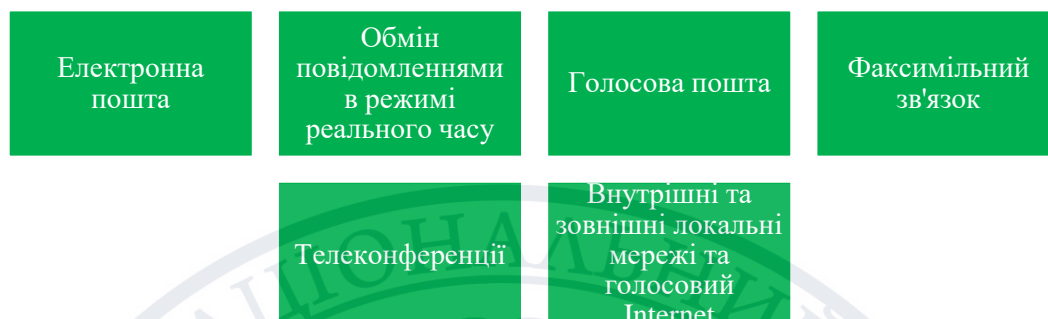


Рисунок 3.1 – Основні можливості застосування комп'ютерної мережевої системи у військовому колективі

Електронна пошта забезпечує миттєве надсилання письмових повідомлень між комп'ютерами, пов'язаними в єдину систему. Повідомлення надходять на комп'ютер одержувача, а він може прочитати їх у будь-який зручний для нього момент. За такого підходу не треба очікувати, поки колега прочитає повідомлення. Тепер будь-яку інформацію можна передати, і її буде негайно отримано. Слід, однак, визнати, що такий спосіб обміну повідомленнями має недоліки. Насамперед необхідно, щоб групи користувачів були підключені до організаційної мережі одночасно, а це серйозно порушує її конфіденційність. Крім того, це програмне забезпечення сьогодні несумісне з багатьма важливими бізнес-програмами. Однак, у міру того як з'являються нові версії програм, ці недоліки незабаром будуть усунуті.

Голосова пошта являє собою систему зв'язку, яка оцифровує сказане повідомлення, передає його по мережі та зберігає на диску, щоб одержувач міг ознайомитися з ним пізніше. Цей засіб дозволяє передавати інформацію, навіть коли одержувач фізично відсутній у місці отримання. При цьому, прибувши на місце, одержувач може використати отримане повідомлення, стерти його або направити іншим особам.

Факсимільний зв'язок - це вид електрозв'язку, що забезпечує обмін документальною інформацією в кольоровому та чорно-білому зображенні. Його призначено для передачі документів у вигляді карт, схем, креслень, малюнків та буквено-цифрових текстів у чорно-білому або кольоровому зображенні. Цей зв'язок надає велику зручність посадовим особам органів управління, оскільки на приймальному пристрої виходить готовий для подальшої роботи документ з відповідними підписами та печатками. Факсимільний зв'язок може бути відкритим або засекреченим. Факсимільний зв'язок знаходить застосування в оперативній та стратегічній ланках управління військовим колективом. Факсимільна машина (факс) дозволяє передавати документи з текстом та графікою за звичайними телефонними лініями. Факс-машина, що надсилає документ, сканує та оцифровує його, а факс, на який надсилаються відомості, зчитує відскановану інформацію та відтворює її на папері. Таким чином, за допомогою факсу можна швидко та легко поширити серед членів організації інформацію, яка найкраще сприймається саме у роздрукованому вигляді.

Електронний обмін даними (EDI) – це спосіб обміну стандартними діловими документами за допомогою прямого кабельного з'єднання двох комп'ютерів. Цей спосіб комунікацій часто використовують для передачі документів, оскільки це дозволяє економити час і гроші. Ділові папери передаються з інформаційної системи однієї організації до іншої за допомогою телекомунікаційної мережі. Першій організації не доводиться роздруковувати та обробляти паперові документи, а іншій – знову вводити в комп'ютер вже введені дані.

Електронний обмін даними/передача даних у рамках комунікативних процесів у військовому колективі - це вид електрозв'язку, що забезпечує обмін формалізованими та неформалізованими повідомленнями між електронно-обчислювальними комплексами, автоматизованими робочими місцями посадових осіб пунктів управління. Його призначено для обміну інформацією в автоматизованих системах управління військами та зброєю. Під даними

розуміється інформація, подана у вигляді, придатному для автоматичної обробки.

Зустрічі чи збори – віч-на-віч, команди, підрозділів чи всієї організації – завжди були одним з основних способів обміну інформацією. Раніше через обмеженість технологій використовувалася єдина форма проведення зборів, тобто всі зацікавлені люди повинні були фізично перебувати в тому самому місці. Але тепер усе змінилося. Завдяки винаходу телеконференцій група людей може радитись одночасно за допомогою телефону або спеціального програмного забезпечення для спілкування електронною поштою. Є навіть обладнання та програми, які дають змогу учасникам зборів бачити один одного на екранах моніторів, і така конференція називається відеоконференцією [29, с. 93].

Відеоконференцзв'язок (ВКС) знаходить широке застосування у бойовій підготовці та практиці повсякденного життя в арміях світу. Використання систем ВКС відбувається з початку 90-х років XX століття. Спочатку вони стали додатковим сервісом у створених цифрових мережах передачі (ПД), наприклад DISN США. Забезпечивши порівняно високу швидкість ПД, фахівці зуміли впровадити в потік, що передається, відеоскладову. Практично відразу командири почали використовувати системи ВКС у системах військового управління для проведення теленарад, військових ігор та командно-штабних тренувань. З 1993 року системи ВКС почали впроваджуватись у військових шпиталях для здійснення телемедицини. Потім ВКС увійшла до практики дистанційного навчання військовослужбовців.

В останні роки засоби ВКС почали активно застосовуватися в зонах військових конфліктів, аж до поля бою, що втілювалося, наприклад, у діях коаліційних сил в Афганістані та Іраку. Це стало можливим з розвитком мереж супутникового зв'язку на базі станцій VSAT, що возяться, в рамках програми JNN (Joint Network Node). В галузі дистанційного навчання військовослужбовців сеанси відеоконференції почали використовуватися під час проведення телетренувань безпосередньо на бойових постах, у тому числі на рухомих засобах: танках, БТР, кораблях тощо [29, с. 93].

У зв'язку з надзвичайно сильним психічним впливом у районах ведення бойових дій та, відповідно, складним морально-психологічним станом військовослужбовців командування ЗС надало можливість військовослужбовцям в Афганістані та Іраку проводити сеанси ВКС зі своїми сім'ями, які перебувають на батьківщині. Провідними світовими виробниками кінцевого обладнання відеоконференц-зв'язку протягом кількох останніх років були і залишаються шість компаній: Polycom, PictureTel, Tandberg, Sony, VCON, VTEL. Майже все обладнання дозволяє працювати і в ISDN-, і в IP-мережах.

Отже, робочі групи великі та малі, що знаходяться у різних місцях, можуть використовувати ці засоби мережного спілкування для кооперації та обміну інформацією. Під час спалаху атипової пневмонії, щоб знизити можливість зараження, деякі компанії скористалися для зв'язку зі своїми співробітниками у такий спосіб, як відеоконференції. Але, не зважаючи на те, що це дозволило не переривати спілкування, цьому способу явно бракувало елемента особистісної взаємодії. Зокрема, у Збройних силах країн НАТО широко використовуються мережі передачі даних Promina. У цих мережах поряд із передачею стиснутого цифрового мовлення та аналогового мовлення використовуються відеоконференції в режимах IP frame relay, синхронної та асинхронної передачі даних. Зв'язок здійснюється через супутникові, наземні НВЧ-, ОВЧ- та УВЧ-радіолінії та орендовані кабельні канали. Мережі Promina забезпечують мультиплексування сигналів служб передачі телефонних, відео- та факсимільних повідомлень систем Ptarmigan, ATacCS та JOCS через загальний носій. Вони працюють у контурі управління штаб-квартири НАТО та об'єднаних штабів, а також розгортаються для забезпечення дій корпусів швидкого реагування [20, с. 175].

І, нарешті, завдяки розвитку комп'ютерних мереж виникла можливість створення внутрішніх локальних мереж організацій, тобто внутрішніх організаційних систем передачі, заснованих на Internet-технології. При використанні зв'язку даного типу всі відомості, що передаються, доступні виключно працівникам конкретної організації.

Внутрішня (локальна) мережа – це ефективний спосіб передачі інформації; для працівників, що у різних місцях, вона стала незамінною для спільної роботи з документами і проектами.

Зовнішня локальна мережа – це організаційна мережа на основі Internet-технологій, яка дозволяє членам організації, що мають дозвіл, зв'язуватися з деякими зовнішніми особами та компаніями.

Зазначимо, що військовий колектив адаптується до цифрової трансформації суспільства, відчуючи на собі її позитивний модернізаційний потенціал та негативні наслідки. Нові технології впроваджуються у практику військового управління, військову медицину, виробництво нових високотехнологічних систем та комплексів озброєння, військової та спеціальної техніки, мають педагогічний потенціал, є інструментом військово-професійної орієнтації долучення молоді до військової професії.

Водночас використання особистих цифрових пристроїв та підключення до Інтернету збільшує ймовірність кібератак на військові об'єкти; доступність особистих даних в Інтернеті ставить під загрозу військові місії та безпеку військовослужбовців.

Можливості застосування інформаційних технологій військовослужбовцями нині обмежені службовими пристроями, які завжди відповідають сучасним стандартам і потребам у оперативній обробці та передачі інформації. Включаючись у цифрову трансформацію, військове відомство створює внутрішні захищені канали комунікації та інформаційно-освітнє середовище у ЗВО, які відповідають суворим вимогам безпеки.

Заборонні заходи відновлюють чіткий кордон між службовою та приватною сферами життя, тимчасово стертий інтернет-технологіями. Виникає ситуація значного цифрового розриву між військовою організацією та суспільством. Обмеження електронних форм комунікації знижує військово-політичні ризики, але водночас позбавляє членів військового колективу потенційних можливостей виховної роботи, розвитку людського потенціалу

військовослужбовців, створення атмосфери довіри між військовою організацією та її членами.

Особливо чутливі до обмежень у сфері комунікацій компоненти військової організації, які перебувають у тісній взаємодії з цивільними структурами. Ці компоненти виконують допоміжні функції, спрямовані на вирішення завдань всередині організаційного розвитку, пов'язані із забезпеченням, вихованням, навчанням, культурним обслуговуванням, соціальним захистом військовослужбовців та членів їхніх сімей тощо [9, с. 595].

Отже, застосування сучасних інформаційних технологій значно впливає на комунікативні процеси у військовому колективі. Завдяки впровадженню інформаційних технологій відповідальні особи значно ефективніше здатні відстежувати роботу окремих членів військового колективу та робочих груп; військовослужбовці можуть отримувати більш повну інформацію та швидше приймати рішення, набагато тісніше співпрацювати один з одним та обмінюватися інформацією. Таким чином, сучасні мережеві комп'ютерні системи та можливості бездротового зв'язку сьогодні мають найбільший вплив на сферу управлінських комунікацій.

Військовий колектив адаптується до цифрової трансформації суспільства, відчувачи на собі її як позитивний модернізаційний потенціал так і негативні наслідки. Так, використання особистих цифрових пристроїв та підключення до Інтернету збільшує ймовірність кібератак на військові об'єкти. Втім, військове відомство, включаючись у цифрову трансформацію, створює внутрішні захищені канали комунікації.

Зважаючи на соціальні наслідки впливу та застосування сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі, можна зробити висновок про необхідність дотримання балансу між використанням можливостей сучасних інформаційних технологій у службовій та позаслужбовій сферах та захистом від загроз, які несуть у собі дані технології. Для військової сфери критично важливим стає також розмежування практики

застосування безпечних комп'ютерних технологій (без підключення до Інтернету) і контролю інтернет-активності військовослужбовців.

3.2 Напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі

Захист державного суверенітету та територіальної цілісності України, забезпечення безпеки держави, виконання завдань відповідно до міжнародних зобов'язань України є сутністю військового обов'язку. Стрімкі зміни, що відбуваються в нашому суспільстві, реформування Збройних сил дозволяють висунути нові вимоги до військовослужбовця, а значить, зростає потреба суспільства в професійно та соціально мобільних, комунікабельних членах військового колективу, які вміють знаходити способи вирішення конфліктних ситуацій як по вертикалі, так і та по горизонталі.

Ефективність службової діяльності співробітників військових колективів багато в чому залежить від соціально-психологічних процесів і явищ, що тривають у колективах, а саме від характеру взаємин між співробітниками, їх згуртованості, наявності конфліктів між ними, способів їх вирішення та попередження, ступеня відповідності стилю управління підрозділом, рівнем його розвитку.

Найбільшого поширення набули два підходи до розуміння сутності конфлікту. За першим підходом конфлікт окреслюється як зіткнення сторін, думок, сил, тобто дуже широко. Однак за такого розгляду конфлікти можливі й у неживій природі. Інший підхід полягає у розумінні конфлікту як зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок та поглядів опонентів (суб'єктів взаємодії), отже, коло учасників конфлікту обмежується групою людей [38, с. 165].

У військовій психології під конфліктом розуміється найбільш гострий спосіб вирішення значних протиріч, що виникають у процесі взаємодії

військовослужбовців, що полягає в активній протидії суб'єктів конфлікту і зазвичай супроводжується негативними емоціями [3, с. 155].

Умовою виникнення конфлікту може бути наявність у суб'єктів військово-професійної взаємодії протилежно спрямованих мотивів чи суджень, і навіть стан протиборства з-поміж них. Ситуації, у яких суб'єкти конфлікту протидіють без негативних емоцій чи переживають негативні емоції, але зовні не виявляють їх, є передконфліктними. Сама протидія суб'єктів конфлікту може розгортатися у трьох сферах: спілкуванні, поведінці чи військово-професійній діяльності.

З іншого боку, конфліктна взаємодія (протистояння) має дві основні особливості (рис. 3.2.) [42, с. 49]:

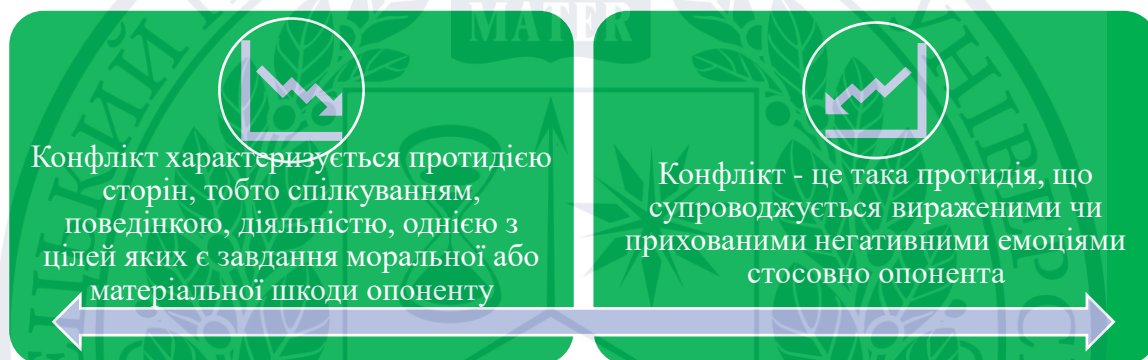


Рисунок 3.2– Основні особливості конфліктної взаємодії

До суб'єктивних причин виникнення конфліктів у військовому колективі належать: недостатня забезпеченість підрозділу всім необхідним для нормальної життєдіяльності та виконання бойових завдань; порушення соціальної справедливості при розподілі матеріальних та духовних благ; слабка розробленість правових шляхів вирішення міжособистісних протиріч, що виникають у взаєминах військовослужбовців; складність та динамічність військової діяльності та інші.

Серед об'єктивних причин виникнення конфліктів також виокремлюють управлінські та психологічні.

До управлінських причин належать такі: прийняття необґрунтованих чи помилкових рішень; надмірна опіка або підміна старшими начальниками молодших у виконанні ними своїх посадових обов'язків; недостатня професійна

підготовка військовослужбовців; невідповідність між функціями та засобами, які є у військовослужбовця для виконання своїх обов'язків та інші.

До психологічних причин віднесені такі, як: низька культура спілкування, прояв грубощів, нетактовності, нетерпимості до чужої думки; прагнення командира затвердити свій авторитет за будь-яку ціну; упереджене ставлення деяких керівників до підлеглих; прагнення стати лідером за будь-яку ціну; завищена самооцінка окремих військовослужбовців; негативізм у поведінці; підвищена агресивність та дратівливість та інші [50, с. 112].

Отже, військовослужбовці постійно взаємодіють один з одним у ході колективного виконання завдань бойової підготовки, на спортивному майданчику, нарадах різного рівня, під час спільного проведення дозвілля тощо. У процесі постійної взаємодії членів військового колективу між ними можуть виникати різні протиріччя, де конфлікт може бути крайньою формою їх вирішення.

Залежно від носіїв протиріччя, що є основою конфлікту, зазвичай виокремлюють внутрішньоособистісні, міжособистісні та міжгрупові конфлікти.

Оскільки будь-який конфлікт порушує нормальний перебіг життя військового колективу, важливо вміти запобігати конфліктним ситуаціям, а якщо вони виникають, то конструктивно їх вирішувати.

Головна роль у профілактиці конфліктів, звісно, належить командирі, покликаному аналізувати кожен конфліктну ситуацію, визначати мотиви конфліктної поведінки підлеглого. При цьому особовий склад має також брати участь у аналізі конфлікту, його витоках та наслідках.

Важливим є стиль управлінської діяльності. Неприйнятним є авторитарний стиль управління, коли підлеглі найчастіше є «сліпими» виконавцями волі начальника. Адміністрування, приниження особистої гідності підлеглих, властиві даного стилю управління неспроможні сприяти створенню у військовому колективі атмосфери довірливості і взаємоповаги.

Ліберальний стиль керівництва часто межує з потуранням. Тобто, командир «йде на поводу» у підлеглого, що властиво або слабохарактерним, або

некваліфікованим керівникам. Такий керівник уникає гострих питань та конфліктних ситуацій, утримується від прийняття відповідальних рішень. Як правило, це поверхове керівництво бойовою службою, бойовою підготовкою, благодущність та самозаспокоєність, які також не сприяють запобіганню та вирішенню конфліктів у військовому колективі.

Демократичний стиль керівництва дозволяє кожному військовослужбовцю почуватися особистістю. За використання цього стилю командир/офіцер визнає підлеглого не лише об'єктом, а й суб'єктом навчання та виховання, відбувається процес взаємного вдосконалення і командира та рядового військовослужбовця.

Оскільки у військовому колективі частіше виникають міжособистісні конфлікти, знаючи причини виникнення конфліктних ситуацій, військовий керівник може стратегічно правильно організувати свою діяльність з їхньої профілактики серед підлеглих. Досвідчені командири зосереджуються не лише на боротьбі з призвідниками чи ініціаторами конфлікту, але на пошуку шляхів вирішення протиріч, що виникають у процесі в процесі налагодження комунікації у військовому колективі.

Тому серед основних напрямів профілактики та попередження міжособистісних конфліктів у військовому колективі виділяють наступні (табл. 3.1.) [56, с. 117]:

Таблиця 3.1 – Основні напрямки профілактики та попередження міжособистісних конфліктів

1	2	3	4
Дотримання справедливості під час вирішення різних проблем повсякденної життєдіяльності підрозділу	Вивчення командирами та начальниками стану взаємовідносин військовослужбовців у підрозділі та проведення виховної роботи	Формування традицій, що сприяють згуртуванню військового колективу, дружбі, взаємодопомоги	Підвищення культури міжособистісних відносин військовослужбовців та ін.

Запобігання конфлікту значною мірою залежить від змісту, організаційної спрямованості та ефективності виховної роботи, що проводиться з

військовослужбовцями та цивільним персоналом підрозділів, використання таких методів, як переконання, включення співробітників у різні види діяльності, заохочення, методи активного навчання. Виховна робота, що проводиться, допомагає командирам у згуртовуванні особового складу, створенні здорового соціально-психологічного клімату, регулюванні статутних взаємин і формуванні високоморальних традицій.

Формами виховної роботи можуть бути наступні (табл. 3.2.) [44, с. 97]:

Таблиця 3.2 – Форми виховної роботи з військовослужбовцями та цивільним персоналом військових підрозділів

1	2	3	4	5
Моральне та матеріальне стимулювання	Оформлення засобів наочної агітації	Перегляд фільмів на тему вирішення конфліктів	Індивідуальні розмови	Організація змагань та ін.

Такі заходи зміцнюють командний дух співробітників і запобігають конфліктам у військовому колективі.

Зазначимо, що до профілактичних заходів щодо попередження конфліктів відноситься вивчення індивідуальних особливостей членів колективу (спрямованості особистості, рис характеру, стійкості психічних станів, рівня домагань військовослужбовця), що дає можливість прогнозувати ступінь його конфліктності та справляє на нього відповідний педагогічний вплив. При цьому важливо забезпечити правильне розміщення особового складу з урахуванням індивідуальних особливостей кожного військовослужбовця. Це дозволяє підтримувати у підрозділі статутний порядок, виконувати план бойової підготовки, служби добоного наряду, дотримуватись розпорядку дня та регламенту службового часу.

Відомо, що конфлікту легше запобігти, ніж усунути. І якщо аналізуються реальні відносини між підлеглими, щодо сутності міжособистісних протиріч проявляється гнучкість і враховується емоційний стан конфліктуючих сторін, конфлікт попереджається. Не слід робити висновки та оголошувати їх у ході

аналізу доти, доки не виявляться всі обставини та не з'ясується повністю «картина» конфлікту. При цьому необхідно пом'якшити експансивність конфліктуючих, націлити їх на конструктивний підхід до пошуку виходу із ситуації [55, с. 147].

Існують певні методи профілактики конфліктів. Опишемо їх стосовно військовослужбовців.

Метод виходу почуттів. Військовослужбовцям у конфліктній ситуації дається можливість вільно висловлювати свої негативні емоції. У результаті вони самі по собі змінюються на позитивні. Керівник повинен бути здатний емоційно підтримувати співрозмовника, демонструючи співчуття, розуміння, хоча це не означає, що він погоджується з конфліктуючим.

Метод емоційного відшкодування. Підлеглий, який звертається до командира зі скаргами на свого кривдника, повинен сприйматися як постраждала особа навіть у тому випадку, якщо це не так. Це дає більший результат, ніж поспішний, хоч і справедливий, осуд. Показавши свою участь, командир цим «емоційно відшкодовує» пригнічений стан підлеглого.

Метод авторитетного третього. Добра думка одного з опонентів про іншого, яку передано через третю особу, є поштовхом для ображеної особи у напрямку пошуків компромісу.

Метод оголення агресії. Командир пропонує конфліктуючим сторонам висловити претензії одна одній у його присутності. Не можна припиняти обвинувачення обох сторін.

Метод примусового слухання опонента. На вимогу командира, підлеглі висловлюють взаємні претензії. Потім він несподівано перериває сварку та пропонує військовослужбовцям повторити останню репліку на адресу один одного. Оскільки у цій ситуації кожен чує лише себе, то вони не в змозі відтворити їх. Образнику приписуються ті претензії, яких той насправді не висловлював. Несподіванка, незвичайність такого прийому знижує розпал пристрастей і допомагає опонентам вирішити конфліктну ситуацію.

Метод обміну позицій. Командир вольовим способом припиняє сварку. Він просить конфліктуючих помінятися місцями і поглянути на розбіжності очима опонента. У цій позиції конфліктна ситуація представляється кожному у іншому світлі. Військовослужбовці схильні розпочати пошук компромісу.

Метод розширення духовних обріїв конфліктуючих сторін. Командир дозволяє підлеглим сваритися у своїй присутності. При цьому він за допомогою відеокамери телефону записує сварку. Зупинивши сварку, відтворює запис. Як правило, спостерігаючи за своєю негідною поведінкою, військовослужбовці починають відчувати сором, пригніченість. Аналізуючи на цьому фоні конфліктну ситуацію, командир акцентує увагу на дрібних проявах опонентів, які супроводжують з'ясування стосунків. Успіх у такому разі забезпечений.

Освоюючи описані вище методи, військові керівники зможуть багато в чому оздоровити мікроклімат у військовому колективі.

Отже, в процесі налагодження комунікацій у військових колективах можливі конфліктні ситуації. Залежно від носіїв протиріччя, що є основою конфлікту, зазвичай виокремлюють внутрішньоособистісні, міжособистісні та міжгрупові конфлікти. Для запобігання конфлікту необхідним є налагодження організаційно спрямованої та ефективної виховної роботи, що проводиться з військовослужбовцями та цивільним персоналом підрозділів, використання таких методів, як переконання, включення співробітників у різні види діяльності, заохочення, методи активного навчання.

Існують форми виховної роботи з військовослужбовцями та цивільним персоналом військових підрозділів, серед яких: моральне та матеріальне стимулювання, індивідуальні розмови, перегляд фільмів на тему вирішення конфліктів.

Оскільки будь-який конфлікт порушує нормальний перебіг життя військового колективу, важливо вміти запобігати конфліктним ситуаціям, а якщо вони виникають, то конструктивно їх вирішувати. З метою профілактики конфліктів існують ряд методів, які допомагають оздоровити мікроклімат у військовому колективі.

Головна роль у профілактиці конфліктів, звісно, належить командирю, покликаному аналізувати кожен конфліктну ситуацію, визначати мотиви конфліктної поведінки підлеглого. При цьому особовий склад має також брати участь у аналізі конфлікту, його витоках та наслідках.

Таким чином, від знань та грамотного застосування на практиці положень військової психології та педагогіки, вміння створити здоровий морально-психологічний клімат у колективі особового складу залежатиме результативність процесу профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі.

3.3 Шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців

Зазначимо, взаємодія – це багатоплановий процес розвитку контактів між окремими особистостями, що породжується потребами спільної діяльності. Через налагодження взаємодії складаються міжособистісні відносини, тобто суб'єктивні зв'язки та стосунки, що складаються між людьми у формі почуттів, суджень та комунікацій [58, с. 112].

Отже, міжособистісні стосунки – це завжди взаємодія людей, за якої вони пізнають одна одну, вступають у певні взаємовідносини і за яких між ними встановлюються певні взаємні комунікації (поведінка, яку обирають учасники взаємодії). А для створення групи, повинні виникнути стосунки як мінімум між двома людьми (двома військовослужбовцями).

Як ми виявили раніше, комунікативна культура входить до складу культури спілкування і характеризується як певний рівень взаємовідносин та взаємодії окремих осіб, груп людей, спільнот, що виявляється у прямому та опосередкованому контакті, усвідомленому чи стихійному виборі партнера чи цінностей спілкування та ступені зацікавленості в результаті такого вибору.

Сформованість культури міжособистісного спілкування/міжособистісних стосунків передбачає наявність певного характеру взаємовідносин суб'єктів

спілкування, яка проявляється в їх сумісності, спільності поглядів. Отже, існує необхідність у згуртовуванні міжособистісних відносин осіб, що взаємодіють, для розвитку культури міжособистісних відносин.

У змістовному плані вимоги до культури міжособистісного спілкування, властиву людині, можна звести до трьох основних елементів (рис. 3.3.) [67, с. 32]:

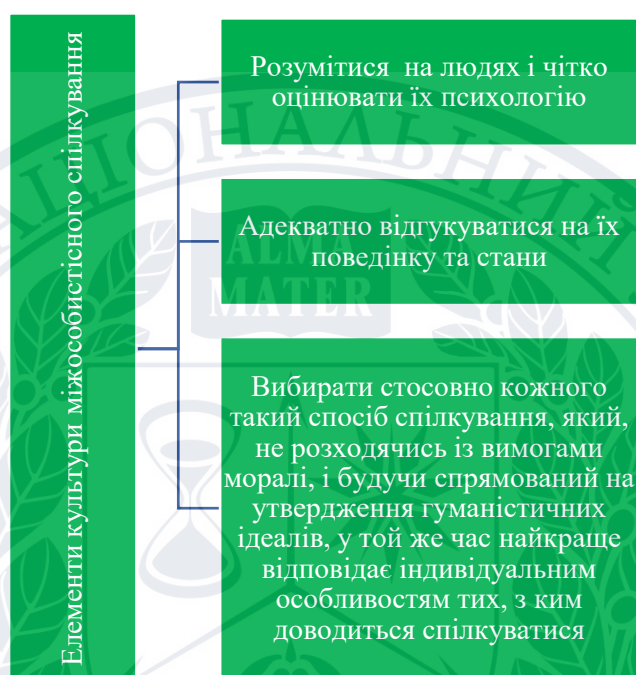


Рисунок 3.3 – Елементи культури міжособистісного спілкування

Кожен індивід, що існує всередині будь-якого колективу, повинен взаємодіяти з іншими суб'єктами цього колективу. Передумовами до контакту є взаємні зацікавлення людей у певних особистісних якостях одне одного. Для здійснення процесу спілкування для людей зацікавленість необхідна. Зацікавленість у свою чергу ґрунтується на очікуванні того, чим одна особистість може задовольнити актуалізовану потребу іншої особистості, що допомагає досягненню спільних цілей та сприяє гармонійним відносинам усередині колективу.

Зазначимо, що до моменту військового повномасштабного вторгнення росії на територію України існували і продовжують бути актуальними серйозні недоліки у розвитку професійної діяльності військовослужбовців, які пов'язані з

втратою престижу військової служби в суспільстві, орієнтацією військовослужбовців на зовнішні, матеріальні складові військової праці та відсутністю внутрішніх стимулів (відчуття обов'язку, патріотизму тощо) [62, с. 343].

В основі феномена, пов'язаного з поглибленням розбіжностей між вимогами, що пред'являються до особистості та діяльності військовослужбовця, і фактичним рівнем сформованості його особистісно-професійної Я-концепції, що відіграє важливу роль у оптимізації міжособистісних відносин військовослужбовців, закладено протиріччя багатоаспектного характеру:

- між прагненням військовослужбовця до особистісно-професійного розвитку та особливостей військової праці, які блокують прояв ініціативи та творчості;
- між соціальним статусом військовослужбовця у суспільстві та відсутністю адекватної системи матеріального та морального стимулювання військової праці;
- між специфікою військово-професійних завдань в умовах реформування Збройних сил України, високими вимогами до професійної підготовки військовослужбовця та його військово-професійною придатністю, внутрішньою готовністю до реалізації поставлених перед ним завдань;
- між прагненням військовослужбовця до підвищення рівня свого особистісно-професійного розвитку та недостатніми можливостями для підвищення своєї класної кваліфікації, наявністю постійних невластивих завдань, високою завантаженістю, недостатністю часу та умов для культурного дозвілля та відпочинку.

Серед основних чинників міжособистісних відносин (міжособистісної привабливості) можна виокремити: подібність установок (інтересів, думок) і Я-концепції; адекватність сприйняття позитивних та негативних рис; подібність основних та відмінність другорядних якостей у Я-концепціях; приємне тло відносин; «приємна» поведінка іншого; умови співробітництва (а не суперництва).

Комплексним шляхом підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців є активний розвиток особистісно-професійної Я-концепції військовослужбовця.

Особистісно-професійна Я-концепція військовослужбовця являє собою відносно стійку, ієрархічно організовану, узагальнену систему функціонування уявлень, знань індивіда про себе, як про особистість і суб'єкта професійної діяльності, що сприяє оптимізації міжособистісних відносин військовослужбовців [44, с. 129].

Формування особистісно-професійної Я-концепції військовослужбовців забезпечується сутнісною, структурно-змістовною характеристикою цього феномену, взаємовпливом комплексу зовнішніх та внутрішніх психолого-акмеологічних факторів. Сучасні наукові дослідження, спрямовані на оптимізацію міжособистісних відносин військовослужбовців виокремлюють зовнішні фактори формування особистісно-професійної Я-концепції – індивідуально-діяльнісні та професійно-діяльнісні, а також внутрішні психолого-акмеологічні фактори – індивідуально-особистісні, професійно-модерні. З метою продуктивного розвитку особистісно-професійної Я-концепції, формування високої нервово-психічної стійкості, усвідомлення свого соціального статусу у суспільстві, оптимізації міжособистісних відносин використовуються психолого-акмеологічні тренінги.

Одне з найважливіших психологічних питань у процесі реформування Збройних сил – це підвищення комунікативної культури військовослужбовців. За всіх часів, у будь-якій армії, завжди гостро стояла проблема формування такого роду взаємин, що забезпечують виникнення та існування такої специфічної спільності людей, як військовий колектив. Адже, як ми зазначили раніше, військовий колектив є основною ланкою, що безпосередньо пов'язує особистість військовослужбовця з армією і суспільством в цілому, включаючи його в систему суспільних відносин, соціальної та психологічної взаємодії. Разом з тим, військовий колектив, здійснює помітний виховний та формувальний вплив на особистість військовослужбовця з позицій закріплення та кристалізації

морально-політичних, соціальних та психологічних якостей, необхідних для виконання військового обов'язку [37, с. 217].

Як ми виявили раніше, спілкування у військовому колективі - це складний процес, що охоплює час від встановлення контактів до розвитку взаємодії та формування взаємовідносин. У його основі – спільна діяльність людей. Відповідно, найголовніша функція, яку виконує спілкування у військовому колективі, це організація спільної діяльності військовослужбовців. Аналізуючи специфіку спілкування військовослужбовців, доцільно виокремити низку завдань з підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців (рис. 3.4.) [43, с. 117]:



Рисунок 3.4 – Завдання з підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців

Підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців можливе у декілька етапів.

Перший – етап виховання культури міжособистісних відносин – складається з кількох рівнів: етичний, рівень ввічливості, вихованості та власне рівень розвиненої культури міжособистісних відносин. Це переважно цілеспрямоване створення командиром військового колективу умов розвитку

культури міжособистісних відносин військовослужбовців. Якщо людина досягла рівня розвиненої культури міжособистісних відносин, це означає, що людина знає, що робити, як і навіть що робити, розуміє і передбачає наслідки зробленого і сказаного нею. Цей рівень є вершиною виховання культури міжособистісних відносин та необхідною умовою для подальшого самовдосконалення особистості в галузі культури міжособистісних відносин.

Другий етап можна позначити як самовиховання культури міжособистісних відносин – це самовиховання, саморозвиток та самовдосконалення, це свідомий розвиток, прагнення до повної реалізації всього потенціалу особистості.

Для успішного розвитку культури міжособистісних відносин у контексті взаємодії військовослужбовців у військовому колективі необхідна реалізація наступних умов (Додаток В). Для виконання цих умов часто потрібні різні методи та прийоми (шляхи). Нижче описані деякі з них.

Бесіди - є ключем до розвитку відносин, обміну думками та ідеями та слухання один одного. Люди вчаться краще розуміти одне одного, слухаючи думки один одного, спостерігаючи вирази обличчя та тіла, що показують емоції. Бесіди різняться залежно від поставленої психологічної задачі.

Формування міжособистісних відносин через спільну працю. Це дуже ефективна практика. Спільна праця дозволяє згуртуватися для спільної справи і в процесі праці спілкуючись дізнатися своїх колег по роботі.

Ще один спосіб оптимізації - спільні тренінги, тимблдинги та спільні заходи, що включають тести та отримання нових знань про те, як налагодити спілкування та відносини між собою. Психологічний тренінг дозволяє працювати з особистістю, торкаючись глибинних внутрішніх структур, що важко піддаються корекції іншими методами. Поняття «соціально-психологічний тренінг» для позначення групових форм запровадив М. Форверг. Тренінг соціально-психологічний - галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з розвитку компетентності у спілкуванні та міжособистісному взаємодії.

Заходи згуртування військового колективу можуть мати різну форму: корпоративний вечір, квест, спільні походи, психологічні тренінги, спортивні змагання. Корпоративні тренінги задля гуртування колективу мають місію зміцнення (зав'язування) дружніх відносин між людьми. Вони сприяють виробленню єдиних цінностей та цілей усіх членів військового колективу, їх відповідності очікуванням один одного. Це гарантує єдність знання про те, що саме інші вважають на рахунок поведінки учасників міжособистісних відносин з метою досягнення спільних цілей військового колективу.

Важливими є і психологічні тренінги спілкування, де учасники колективу дізнаються про правила спілкування, основні прийоми діалогічного та монологічного мовлення, можуть висловити свою думку, приймати інші думки, проявляти толерантність, гуманність, емоційну стійкість. Виконання низки об'єктивних, але захоплюючих заходів щодо побудови міжособистісних відносин дозволять розвинути особисті та довірчі відносини у колективі. На завершення можна відзначити, що будь-яка людина, яка існує в колективі, повинна володіти різними прийомами взаємодії та формування міжособистісних відносин, користуватися знаннями методів і прийомів, що проводяться для оптимізації відносин, оскільки все це є складовими компонентами для оптимальної взаємодії в колективі [57, с. 77].

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що міжособистісні стосунки вимагають максимальних зусиль для їхнього розвитку та підтримки. Міжособистісні відносини - це зв'язок між двома або більше людьми, який може змінюватись від швидкоплинних до тривалих. Міжособистісні відносини формуються під дією соціальних, культурних та інших впливів. Враховуючи вищесказане виокремимо шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців, а саме: бесіди, спільна праця, спільні тренінги, тимбілдинги та спільні заходи, що включають тести та отримання нових знань про те, як налагодити спілкування та відносини між собою, корпоративні вечори, квести, спільні походи, психологічні тренінги, спортивні змагання, корпоративні тренінги задля гуртування колективу, психологічні тренінги спілкування.

Таким чином, розвиток оптимальних міжособистісних відносин безпосередньо впливає не лише на професійну підготовку військовослужбовця, але і на інтенсивний його розвиток як суб'єкта військово-професійної діяльності. Стабілізація військово-професійної діяльності призводить до оптимізації міжособистісних відносин військовослужбовців. Військовий професіонал, який володіє адекватними способами розвитку оптимальних міжособистісних відносин, є суб'єктом військово-професійної діяльності, а не просто носієм комплексу професійних знань, навичок та умінь. В даному випадку він повністю володіє ситуацією міжособистісної взаємодії в процесі спільної діяльності та спілкування, що забезпечує йому досягнення вищого ступеня професіоналізму.

Висновки до 3 розділу

Отже, у третьому розділі роботи було визначено перспективи удосконалення процесу формування комунікативної культури у військовому колективі.

У підрозділі 3.1. третього розділу роботи ми окреслили вплив сучасних інформаційних технологій на комунікативні процеси у військовому колективі. Зазначено, що серед основних можливостей (інструментів) застосування комп'ютерної мережевої системи у військовому колективі виокремлюються: електронна пошта, обмін повідомленнями в режимі реального часу, голосова пошта, факсимільний зв'язок, телеконференції, внутрішні та зовнішні локальні мережі та голосовий Internet. Застосування сучасних інформаційних технологій значно впливає на комунікативні процеси у військовому колективі. Завдяки впровадженню інформаційних технологій відповідальні особи значно ефективніше здатні відстежувати роботу окремих членів військового колективу та робочих груп; військовослужбовці можуть отримувати більш повну інформацію та швидше приймати рішення, набагато тісніше співпрацювати один з одним та обмінюватися інформацією. Таким чином, сучасні мережеві комп'ютерні системи та можливості бездротового зв'язку сьогодні мають

найбільший вплив на сферу управлінських комунікацій. Військовий колектив адаптується до цифрової трансформації суспільства, відчуваючи на собі її як позитивний модернізаційний потенціал так і негативні наслідки. Так, використання особистих цифрових пристроїв та підключення до Інтернету збільшує ймовірність кібератак на військові об'єкти. Втім, військове відомство, включаючись у цифрову трансформацію, створює внутрішні захищені канали комунікації.

Досліджені нами у підрозділі 3.2. третього розділу роботи напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому колективі дозволяють стверджувати, що серед основних напрямів профілактики та попередження міжособистісних конфліктів у військовому колективі виокремлюють наступні: дотримання справедливості під час вирішення різних проблем повсякденної життєдіяльності підрозділу, вивчення командирами та начальниками стану взаємовідносин військовослужбовців у підрозділі та проведення виховної роботи, формування традицій, що сприяють згуртуванню військового колективу та ін.

Визначені нами шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців, серед яких бесіди, спільна праця, спільні тренінги, тимбілдинги та спільні заходи, що включають тести та отримання нових знань про те, як налагодити спілкування та відносини між собою, корпоративні вечори, квести, спільні походи, психологічні тренінги, спортивні змагання, корпоративні тренінги задля гуртування колективу, психологічні тренінги спілкування, свідчать про те, що для успішного розвитку культури міжособистісних відносин у контексті взаємодії військовослужбовців у військовому колективі необхідна реалізація наступних умов: формування мотиваційної установки в розвитку культури міжособистісних відносин, моделювання соціально-значимих ситуацій, створення можливостей підвищення суб'єктної ролі військовослужбовців у взаємодії, створення умов, що сприяють активізації військовослужбовців у міжособистісному спілкуванні тощо.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання кваліфікаційної (магістерської) роботи було вирішено поставлені завдання, що дозволило дійти основних наукових висновків та досягнути мети дослідження.

1. Так, у магістерській роботі було досліджено історичний аспект формування взаємовідносин у військових колективах. Викладене дозволяє зазначити, що зв'язок військової служби з військовою справою сходять традиціями ще до найдавніших часів. Військова служба існує, розвивається і вдосконалюється разом із суспільством, переживаючи свої злети та падіння; зміст поняття «військова служба» розвивається, збагачуючись у міру залучення до сфери військової діяльності дедалі більшої кількості людей та появи нових соціальних реалій. Взаємовідносини, які складаються у військових колективах, впливають на психологічний стан військовослужбовців, якість виконання ними своїх службових обов'язків.

2. Встановлено специфічні риси та напрямки формування комунікативної культури у військовому колективі, на основі цього узагальнено досліджені аспекти комунікативної культури, в рамках вивчення особливостей її формування у військовому колективі. Комунікативну культуру військового спеціаліста можна визначити, як ступінь оволодіння професійним спілкуванням і систему знань, норм, цінностей і зразків поведінки, прийнятих у суспільстві та вміння органічно, природно і невимушено реалізовувати їх у діловому та емоційному спілкуванні, в рамках військового колективу. Рівень комунікативної культури багато в чому визначається ступенем розвитку комунікативних навичок.

Виявлено, що у військовому колективі, порівняно з трудовим колективом, прийнята глибока, детальна і однозначна регламентація офіційних відносин між військовослужбовцями. Взаємини між військовослужбовцями будуються з урахуванням принципу єдиноначальності, що полягає у наділенні командира (начальника) всією повнотою розпорядчої влади стосовно підлеглих.

3. Дослідження досвіду армій провідних країн світу щодо формування комунікативної культури у військових колективах ґрунтувалось на характеристиці особливостей формування комунікативної культури у військових колективах армій Великобританії, Німеччини, Ізраїлю, США, Франції, що входять до Північноатлантичного блоку (НАТО). Проведений аналіз дозволяє зазначити, що виховання, навчання та морально-психологічна підготовка військовослужбовців, які навчаються у вищих навчальних закладах та проходять військову службу у арміях країн НАТО, переважно здійснюється за єдиним зразком, з урахуванням специфіки, зумовленої національними особливостями та традиціями виховання офіцерів.

4. У роботі визначено особливості формування комунікативної культури у військовому колективі, а саме: дотримання певних принципів (гуманізм; військова честь та гідність; військова субординація; соціальна справедливість; військове товариство та дружба; принцип соціальної справедливості); єдності і згуртованості при виконанні завдань; дотримання моральних норм та культуру взаємин; авторитету командира; дотримання регламентів службових форм спілкування, статутних норм, службового етикету, статутної специфіки спілкування у системі керівництва та підпорядкування.

Дослідження соціально-психологічних аспектів комунікативної культури у військовому колективі дозволяє стверджувати, що військовий колектив має власну соціально-психологічну структуру, елементами якої є люди, що виконують у колективі певні ролі. Соціально-психологічна структура військового колективу формується на основі штатної організації підрозділу з його системою керівництва та громадської діяльності. Отже, робимо визначення, що комунікативна культура військовослужбовців – це ступінь засвоєння та реалізації в їх практичній поведінці, повсякденному спілкуванні, укладі військового життя політичних, правових, моральних, естетичних та інших вимог суспільства, а також вимог військової присяги, статутів, звичаїв та традицій, що склалися в армії.

5. Окреслено специфіку комунікативної взаємодії командира з офіцерами,

з підлеглим рядовим та сержантським складом, що має неабиякий вплив на формування комунікативної культури у військовому колективі. Адже, позиція військовослужбовця щодо функціональних обов'язків, які відповідають його військовому званню та посаді, визначає його становище у соціальній структурі військового колективу. У своїй службовій діяльності командир-офіцер виконує низку функцій: він поєднує у своїй особі організатора та військового педагога, адміністратора та господарника, військового спеціаліста та керівника повсякденної служби. Реалізація цих функцій відбувається через спілкування командира-офіцера зі своїми підлеглими. Спілкування командира-офіцера військового колективу обумовлено характеристиками колективу як певного різновиду контактного колективу, в якому здійснюється безпосередньо особистісний характер взаємодії з підлеглими.

6. Виокремлено гендерний аспект, що має важливе значення у побудові комунікативної культури військового колективу. Проведене дослідження свідчить про те, що одним із найбільш важливих факторів, що справляють значний вплив на морально-психологічний клімат у військових колективах, є спільна військова діяльність чоловіків і жінок, що передбачає їх ефективну взаємодію у військово-соціальному середовищі на користь військової служби. Жінка, яка вступає на військову службу, відкриває для себе величезний потенціал для розвитку та самореалізації. Проте військова служба має певні складнощі, які мають на жінок особливий вплив: зміна звичного укладу життя, розпорядку дня, виникнення нової атмосфери взаємин у колективі, перебування найчастіше в чоловічому товаристві, розлука з родиною, рідними та близькими. Гендерна проблематика у суспільно-військових відносинах посідає важливе місце ще й тому, що Збройні сили перебувають у стані трансформації. Трансформаційні процеси, які відбуваються на сьогоднішній день у суспільстві, відкрили жінкам шлях до Збройних сил, що, безумовно, є серйозним кроком на шляху забезпечення гендерної рівності.

7. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується активною цифровізацією усіх сфер життя. Не оминув цей процес і армію. Застосування

сучасних інформаційних технологій значно впливає на комунікативні процеси у військовому колективі. Завдяки впровадженню інформаційних технологій відповідальні особи значно ефективніше здатні відстежувати роботу окремих членів військового колективу та робочих груп; військовослужбовці можуть отримувати більш повну інформацію та швидше приймати рішення, набагато тісніше співпрацювати один з одним та обмінюватися інформацією. Виявлено, що сучасні мережеві комп'ютерні системи та можливості бездротового зв'язку сьогодні мають найбільший вплив на сферу управлінських комунікацій. Військовий колектив адаптується до цифрової трансформації суспільства, відчуючи на собі її як позитивний модернізаційний потенціал так і негативні наслідки. Так, використання особистих цифрових пристроїв та підключення до Інтернету збільшує ймовірність кібератак на військові об'єкти. Втім, військове відомство, включаючись у цифрову трансформацію, створює внутрішні захищені канали комунікації.

8. Досліджено напрямки психологічної профілактики можливих конфліктних ситуацій в процесі налагодження комунікації у військовому, серед яких: дотримання справедливості під час вирішення різних проблем повсякденної життєдіяльності підрозділу, вивчення командирами та начальниками стану взаємовідносин військовослужбовців у підрозділі та проведення виховної роботи, формування традицій, що сприяють згуртуванню військового колективу та ін.

9. Визначено шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців, серед яких бесіди, спільна праця, спільні тренінги, тимбілдинги та спільні заходи, що включають тести та отримання нових знань про те, як налагодити спілкування та відносини між собою, корпоративні вечори, квести, спільні походи, психологічні тренінги, спортивні змагання, корпоративні тренінги задля гуртування колективу, психологічні тренінги спілкування. Це свідчить про те, що для успішного розвитку культури міжособистісних відносин у контексті взаємодії військовослужбовців у військовому колективі необхідна реалізація наступних умов: формування мотиваційної установки в розвитку

культури міжособистісних відносин, моделювання соціально-значимих ситуацій, створення можливостей підвищення суб'єктної ролі військовослужбовців у взаємодії, створення умов, що сприяють активізації військовослужбовців у міжособистісному спілкуванні тощо.

Таким чином, узагальнюючи наведене у роботі, зазначимо, що формування комунікативної культури у військовому колективі передбачає адаптивність і свободу володіння багатоманітними засобами спілкування і може розглядатися як категорія, що регулює систему взаємовідносин між членами військового колективу.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Атаманенко І. Формування комунікативної культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Дидаскал : часопис : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю «Трансформації вищої педагогічної освіти: світовий і український контекст»*, 16–17 лист. 2021 р. / Кафедра загальної педагогіки та андрагогіки ПНПУ імені В. Г. Короленка. Полтава, 2021. № 22. С. 156-159.
2. Бабіч О. В. Формування комунікативно-дискурсивної культури майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2018. 20 с.
3. Бондарев, Г. В. Основи військової психології : навч. посіб.; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. 272 с.
4. Бондарчук О.І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В.О.Сухомлинського : Зб. наук. пр.; Сер. «Психологічні науки»* / за ред. С.Д. Максименка, Н.О. Євдокимової. Т. 2. Вип. 8. Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2012. С. 30 – 36.
5. Борщ Л. В. Економічна сутність лідерського потенціалу. *Формування ринкових відносин : збірник наукових праць*. 2015. Вип. № 7(62). С. 138-144.
6. Вавілова Н.В. Реалізація гендерної політики у Збройних силах України. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. 2016. №1. С. 140–143
7. Варій М. Й. Основи психології і педагогіки : підручник; Нац. ун-т «Львівська політехніка». Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2017. 547 с.
8. Васянович Г. П. Основи психології: навчальний посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 114 с.
9. Волков Д., Абатурова О. Особливості просоціальної поведінки військовослужбовців. *Grail of Science*. 2022. №12-13. С. 592–597.

10. Гевко О. І. Сутність та складові риторичної культури майбутніх офіцерів прикордонників. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. № 4. С. 108–117.
11. Гендерна політика у Збройних Силах України: проблеми теорії та практики: монографія /за заг. ред. О.М. Олійника. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 334 с.
12. Грицай І.О. Проблема гендерного балансу в національних збройних силах : теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 5. С. 3-8.
13. Гульбс О., Кобець О. Розвиток емоційної компетентності військовослужбовців у групах активного соціально-психологічного навчання. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2021. №47(3). С. 15–18.
14. Гуроров О.І. Керівництво і лідерство в організації: теоретико-методологічний аспект. *Вісник ХНАУ. Серія. «Економічні науки»*. 2014. № 7. С.7 – 12.
15. Дегтяр А. Співвідношення понять «керівництво» та «лідерство» в управлінні сучасною організацією. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2020. №1. С. 52-63.
16. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.
17. Дубчак Н.І. Жінки у Збройних силах України : проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. №4. С. 187–192.
18. Кайдалова Л.Г., Пляка Л. В., Альохіна Н. В., Шаповалова В. С. Психологія спілкування. Харків : НФаУ, 2018. 140 с.
19. Калагін Ю.А. Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних Сил України. *Український соціум*. 2013. № 3(46). С. 104-107.

20. Ковальчук І. С. Модель формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх офіцерів у процесі вивчення гуманітарних дисциплін. *Наукові записки*. 2017. № 159. С. 173-178.
21. Клименко Н.Г. Роль і місце жінки – військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. №7. С. 116-119.
22. Кондратюк В.О., Гапонюк Н.В. Феномен українського козацтва та його роль в історії державотворення українського народу. *Історичні студії Волинського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк, 2010. Вип. 4. С. 11–17.
23. Коцур В. Феноменальність козацтва як визначальна детермінанта формування української ідентичності. *Етнічна історія народів Європи*. 2017. Вип. 53. С. 25–30.
24. Кринець Л. Лідерство як особлива форма влади у сучасному військово-професійному середовищі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. № 2 (50). С. 51-58.
25. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 464-471.
26. Культура відносин у військовому колективі. *Порадник командира : метод. посіб. / за заг. ред. Н. А. Агаєва*. Київ : Видавничий дім “Освіта України”, ФОП Маслаков Р.О., 2021. 121 с.
27. Лисенко Д. Соціально-психологічні особливості відносин довіри у військових підрозділах за умов субординації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. №1 (51). С. 61-65.
28. Литвиненко О. Психологічні шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. №1 (51). С. 66–73.
29. Лозінська Н.С. Шляхи та способи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців. *Фундаментальні та прикладні аспекти сучасних наукових досліджень. Матеріали науково-практичної конференції* (м.

Миколаїв, 29-30 квітня 2021 р.). Херсон : Видавництво «Молодий вчений», 2021. С. 91-94.

30. Марценюк Т. Жінки у збройних силах світу та України: шляхи до інтеграції. URL: <http://povaha.org.ua/zhinky-uzbrojnyh-sylah-svitu-ta-ukrajiny-na-shlyahu-do-intehratsiji/> (дата звернення: 12.08.2022).

31. Менеджмент : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, О. Р. Саніна ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Львів. політехніка». Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2012. 240 с.

32. Менеджмент : навч. посіб. / за ред. Н.С. Краснокутська, О.М. Нащекіна, О.В. Замула та ін. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.

33. Мескон М.Х. Основы менеджмента. 3-е изд., испр. и доп.; пер. с англ. Москва : ООО И.Д. Вильямс. 2017. 672 с.

34. Михайлова О. Специфіка військової комунікативної культури в порівнянні з цивільною. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Сер. : Філологічні науки*. 2015. Вип. 138. С. 114-118.

35. Мокрій Я.О. Особливості гендерних комунікативних культур у військовому середовищі. *Закарпатські філологічні студії*. 2018. Випуск 3. Том 2. С. 87-92.

36. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль : «Крок», 2019. 368 с.

37. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України : підручник : у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. В. В. Стасюка. Київ : НУОУ, 2012. 682 с.

38. Москалець В. П. Загальна психологія : підручник. Київ : Ліра-К., 2020. 564 с.

39. Мохнар Л. І. Культура міжособистісної взаємодії курсантів як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. № 1(32). С. 110–114.

40. Невальонний Є.О. Ефективна комунікація як основа ефективного управління у збройних силах України. *Теорія і практика актуальних наукових досліджень*. м. Дніпро, 22-23 лютого 2019 р. С. 47-49.
41. Нестуля С.І. Поняття лідерської компетентності сучасного менеджера. *Витоки педагогічної майстерності*. 2018. Вип. 21. С. 133–136.
42. Овчарук О. М. Трансформація методології стимулювання та мотивації персоналу. *Економічний простір*. 2021. №166. С. 48-52.
43. Олексюк О.Є. Моральні якості особистості військовослужбовця Збройних сил України. *Проблеми національно-патріотичного виховання: історичний та психолого-педагогічний аспекти /Матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції*, 2017. №48. С. 115-118.
44. Осьодло В.І., Корольчук В.М. Військова психологія та педагогіка: інноваційний підхід. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
45. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.
46. Осьодло В. І., Будагьянц Л. М. Трансформація потреб та мотивації людини інформаційного суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 2 (66). С. 89–97.
47. Отич О. М. Військові традиції і звичаї як чинники підвищення якості вищої військової освіти. *Вища освіта України*. 2014. Том 1 (3). С. 59–63.
48. Павлова О. О. Комунікативна особистість військовослужбовця України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Філологія. 2017. Вип. 30(2). С. 144-146.
49. Палагнюк М.М. Гендерна проблематика: виклики сучасності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2015. № 60. С. 73-83.
50. Пальм Г. А. Загальна психологія: навчальний посібник з мультимедійним курсом. Дніпропетровськ : Вид-во ДУЕП, 2012. 256 с.
51. Петрова Л.О., Панфілов О.Ю. Гендерна рівність в армії: участь жінок у військових діях в Антитерористичній операції (операції Об'єднаних сил).

Збірник наукових праць Харківського національного університету Повітряних Сил. 2020. № 2(64). С. 19-25.

52. Посмітна В. В. Комунікативні засоби протидії мобінгу у військовому дискурсі. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Філологія. Журналістика. 2022. Том 33 (72). № 1. С. 268-273.

53. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця, 2016. 150 с.

54. Пустовий О.М. Соціально-психологічні чинники групової взаємодії військовослужбовців: теоретична модель. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Том I. Випуск 47. С. 108-112.

55. Савельєва В.С. Організаційна поведінка. Київ : Центр уч. л-ри, 2015. 238 с.

56. Селютін В.М., Яцун Л.М., Ольшанський О.В. Теорія організації : навч. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 280 с.

57. Селютін В. М. Самоменеджмент : навч. посіб. Харків : ХДУХТ, 2017. 206 с.

58. Скрипченко О.В., Долинська Л.В., Огороднійчук З.В. та ін. Загальна психологія. Підручник. Київ : Каравела, 2019. 464 с.

59. Стасюк В. В. Авторитет та лідерство командира: визначення, зміст. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Вип. 4. С. 309–312.

60. Суспільно-комунікативні процеси у Збройних Силах України: підручник /за заг.ред. В.С. Чорного. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2017. 372 с.

61. Тарасенко С. М. Формування фахової комунікативної культури курсантів військових інститутів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Житомир, 2013. 240 с.

62. Тарасюк І. В. Психологічні механізми адаптації особистості. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог : Видавництво Національного університету Острозька академія, 2011. Вип. 17. С. 342-349.

63. Ткач П. Б., Бойчук Х. І. Розвиток лідерського потенціалу та гендерної обізнаності як напрям стратегічних комунікацій Національної академії Національної гвардії України. *Збірник наукових праць Національної академії Національної гвардії України*. 2020. Вип. 2 (36). С. 15–20.

64. Ткач П. Б. Поняття військового лідерства в контексті стратегічних комунікацій національної гвардії України. *Збірник наукових праць Національної академії Національної гвардії України*. 2021. Вип. 1 (37). С. 24-28.
65. Ткачук Р. та Джердж С. Від амазонок давнини до жінок-воїнів сьогодення. URL: <http://viysko.com.ua/journal/genderna-politika/vid-amazonok-davnini-do-zhinok-vojinivsogodennya/> (дата звернення: 12.08.2022).
66. Тяпкіна Ю. О. Армія сучасної держави: гендерний вимір. *Сучасне суспільство*. 2018. Вип. 2. С. 221-229.
67. Філоненко М.М. Психологія спілкування : Підруч. для вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 40 с.
68. Хусаїнов Р. В., Шутов О. Г. Самоменеджмент як інструмент формування особистості сучасного фахівця з менеджменту. *Ефективність підприємницької діяльності* : маркетинговий аспект: матеріали І Всеукр. заочної наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених, 27 березня 2017 р. Київ : ПП «ЕмПауер Рісерч», 2014. С. 115-119.
69. Цюрупа М. В. Військовий керівник і політичний лідер : аспекти взаємозв'язку і трансформації. *Політичний менеджмент*. 2006. № 8. С. 63–72.
70. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент : навч.посіб. Тернопіль : Крок, 2017. 252 с.
71. Юрченко Д. О. Мотивація персоналу в умовах кризи. Суми : Сумський державний університет, 2021. 51 с.
72. Статистична інформація. Танкістки та артилеристки: у Міноборони розповіли, скільки жінок служать у ЗСУ URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/07/24/249693/> (дата звернення: 12.08.2022).
73. Статистична інформація. У війську нині 78 жінок – командири взводів, 6 – командують ротами. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/u-vijsku-nini-78-zhinok---komandiri-vzvodiv-6---komanduyut-rotami.html> (дата звернення: 12.08.2022).

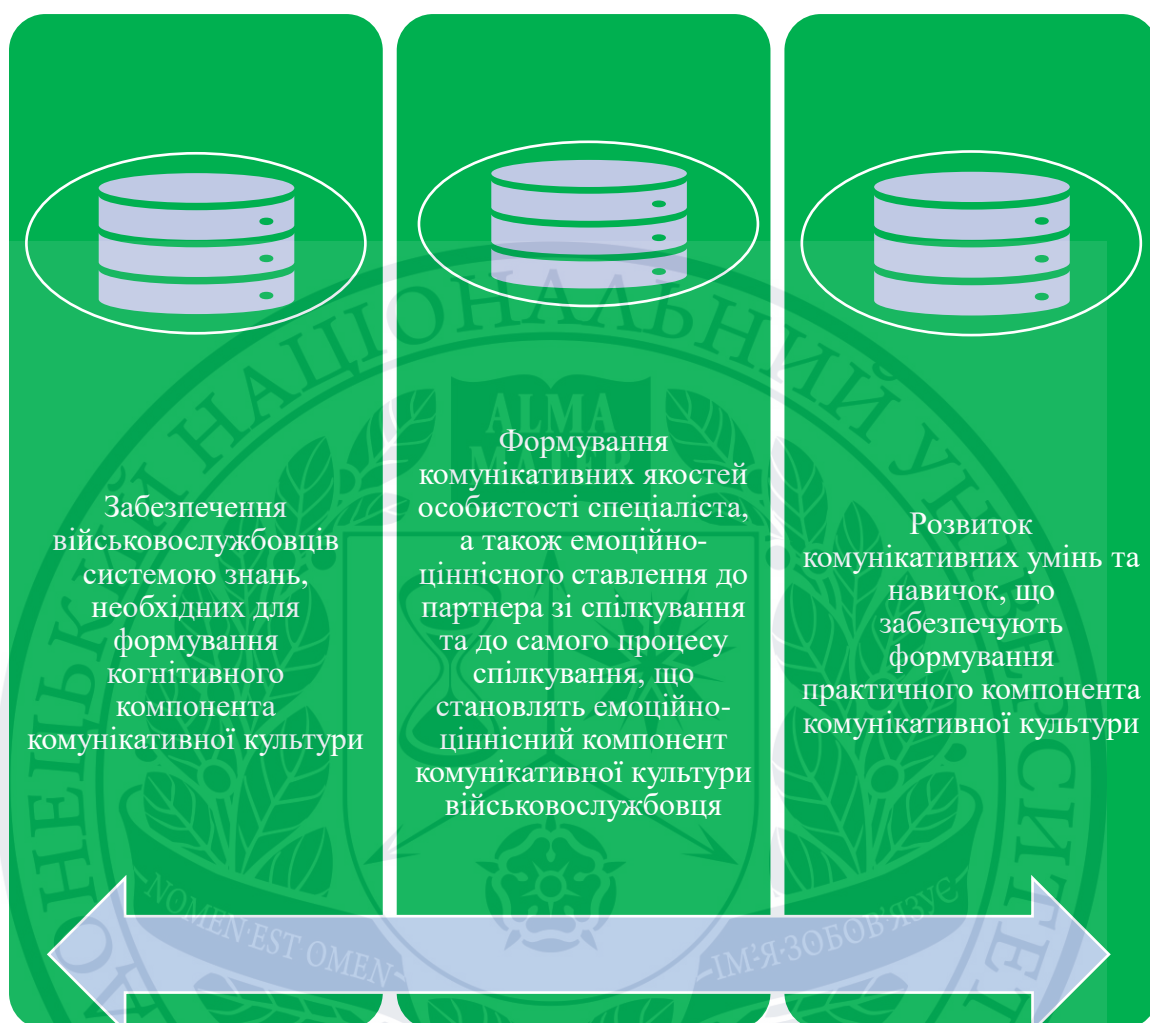
74. Статистична інформація. Скільки жінок-військовослужбовців служать у Збройних Силах. URL: <http://kalushfm.com.ua/news/ukrana/skilki-zhinok-viyskovosluzhbovtsiv-sluzhat-u-zbroynikh-silakh>- (дата звернення: 12.08.2022).



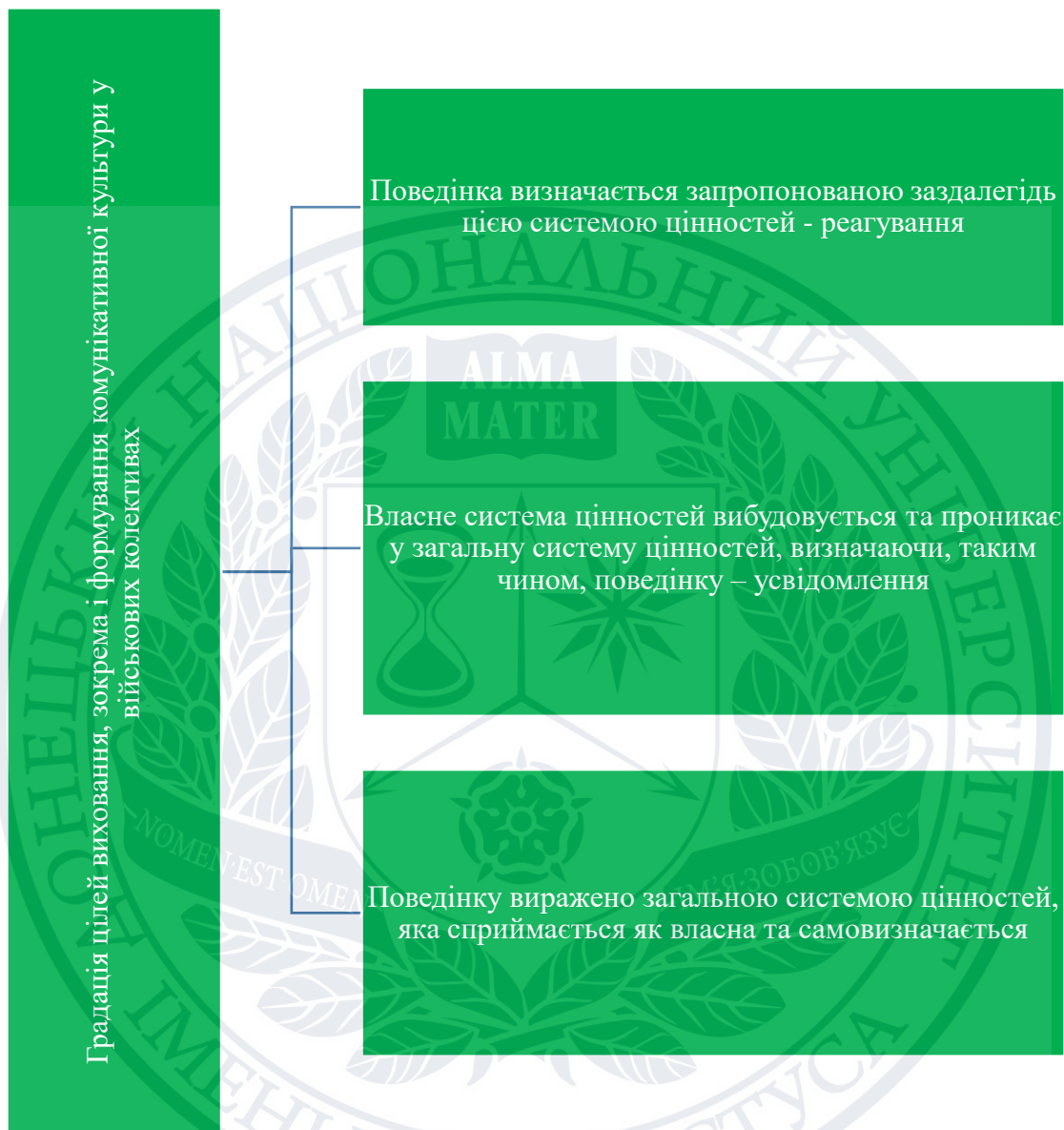
ДОДАТКИ

Додаток А

Завдання з формування комунікативної культури військового спеціаліста



Додаток Б

Градація цілей виховання, зокрема і формування комунікативної культури у
військових колективах

Додаток В

Умови успішного розвитку культури міжособистісних відносин у контексті взаємодії військовослужбовців у військовому колективі

№ з/п	Умова
1	Формування мотиваційної установки в розвитку культури міжособистісних відносин
2	Моделювання соціально-значимих ситуацій
3	Створення можливостей підвищення суб'єктної ролі військовослужбовців у взаємодії
4	Створення умов, що сприяють активізації військовослужбовців у міжособистісному спілкуванні
5	Створення сприятливого психологічного мікроклімату у військовому колективі: прояв дружніх почуттів, довіри, поваги до колег, висока вимогливість до себе та інших
6	Встановлення відносин співробітництва та партнерства
7	Створення атмосфери взаємної доброзичливості між членами колективу
8	Введення в життя позитивних факторів, що посилюють прагнення загальнолюдських цінностей
9	Використання інформації про структуру цілої групи та про особисті якості кожного індивіда
10	Організація спільної діяльності, що посилює контакти та створює спільні емоційні переживання
11	Надання допомоги один одному при виконанні завдань, справедливе, рівне ставлення до всіх усередині військового колективу
12	Організація колективних ігор та інших заходів, під час яких кожному проявити себе позитивно, з незнайомого боку
13	Врахування специфіки, установок, прагнень, інтересів, ціннісних орієнтацій кожного у колективі