

УДК 159.9:316.6

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.6.13>

Войтенко Олена Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державний торговельно-економічний університет

ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ СЕРЖАНТІВ ЯК ВІЙСЬКОВИХ КЕРІВНИКІВ

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF DEVELOPMENT OF MANAGEMENT CULTURE OF SERGEANTS AS MILITARY LEADERS

В статті визначено, що управлінська культура військових керівників як їх соціально-психологічне та організаційно-поведінкове утворення військово-професійного спрямування дає змогу обґрунтувати її розвиток у контексті формування професійної суб'єктності, а також спрямованості на забезпечення ефективності прийняття і контролю за виконанням сержантами управлінських рішень. На рівні теоретичного дослідження управлінську культуру сержантів обґрунтовано через призму їхніх суб'єктних характеристик, способів і засобів виконання службових обов'язків. У такому контексті ідея надситуативної активності сержантів як суб'єктів управлінської діяльності дає змогу визначити, як суб'єктні якості впливають на їх активність поза конкретними нетиповими службовими ситуаціями. Наголошується, що управлінська культура сержантів проаналізована відповідно до контексту військово-професійної діяльності військового підрозділу, управлінської ситуації, з урахуванням яких слід приймати управлінські рішення у швидкозмінних обставинах відповідно до положень синергетичного, системного та домінантно-позиційного підходів. Синергетичний підхід дав змогу визначити зміст творчого саморозвитку сержантів як суб'єктів військового управління та їх вплив на управлінську культуру та власне управлінську діяльність. Системний підхід передбачає, що управлінську культуру сержантів потрібно досліджувати з урахуванням взаємопов'язаності елементів управлінської діяльності в системі військового управління, особливо в екстремальних умовах військово-професійної діяльності. Стратегія формування управлінської культури на засадах домінантно-позиційного підходу забезпечує формування та розвиток у сержантів культури управління в певних статусно-рольових позиціях та стимулює процес становлення як суб'єктів управлінської діяльності та лідерів у військовому підрозділі. Ці підходи дали змогу тлумачити управлінську культуру сержантів як системне та водночас складне контекстне психологічне явище, досліджувати її з різних ракурсів і з'ясувати основні чинники, що визначають її особливості.

Ключові слова: управлінська культура, сержант, військовий керівник, професійна діяльність, управлінська компетентність, військовослужбовець, методологічні підходи, мотивація, лідерство.

The article determines that the managerial culture of military leaders as their socio-psychological and organizational-behavioral formation of a military-professional orientation allows to substantiate its development in the context of the formation of professional subjectivity, as well as the focus on ensuring the effectiveness of the adoption and control of the execution of management decisions by sergeants. At the level of theoretical research, the management culture of sergeants is substantiated through the prism of their subject characteristics, ways and means of performing official duties. In this context, the idea of supra-situational activity of sergeants as subjects of managerial activity makes it possible to determine how subject qualities affect their activity outside specific atypical service situations. It is emphasized that the management culture of sergeants is analyzed in accordance with the context of the military-professional activity of the military unit, the management situation, taking into account which management decisions should be made in rapidly changing circumstances in accordance with the provisions of synergistic, systemic and dominant-positional approaches. The synergistic approach made it possible to determine the content of creative self-development of sergeants as subjects of military management and their influence on managerial culture and managerial activity itself. The systemic approach assumes that the management culture of sergeants should be investigated taking into account the interrelationship of elements of management activity in the military management system, especially in extreme conditions of military professional activity. The strategy of forming a management culture based on the principles of a dominant-positional approach ensures the formation and development of a management culture in sergeants in certain status-role positions and stimulates the process of becoming subjects of management activity and leaders in a military unit. These approaches made it possible to interpret the management culture of sergeants as a systemic and at the same time complex contextual psychological phenomenon, to study it from different angles and to find out the main factors that determine its features.

Key words: managerial culture, sergeant, military leader, professional activity, managerial competence, military serviceman, methodological approaches, motivation, leadership.

Актуальність. В умовах російсько-української війни відбувається суттєва зміна парадигми управлінської культури сержантів як військових керівників, зокрема, в напрямку знання загальних та спеціальних проблем і питань у галузі управління військовим підрозділом, а саме: створення і використання професійного середовища, релевантній системі завдань та критеріїв успішності їх реалізації; вміння координувати та імплементувати в управлінські процеси ресурси військового підрозділу; загальної та спеціальної ерудиції, системи життєвих та професійних цінностей військового керівника.

Аналіз досліджень і публікацій. Феноменологія управлінської культури фахівців спрямовує наукові пошуки в міждисциплінарний дискурс філософських, соціально-поведінкових і гуманітарних наук [3, 5, 7, 8, 9]. Особливої уваги потребують такі наукові аспекти:

- філософсько-поведінкова площина управлінської культури як процесу та сукупності безпосередніх активних впливів на поведінку суб'єктів діяльності та взаємодії (У. Джеймс, Б. Скіннер, Дж. Вотсон тощо);

- аксіологічний підхід до управлінської діяльності (З. Карпенко, Г. Радчук В. Франкл та ін.), згідно з яким управлінська культура є суто ціннісним феноменом керівника;

- культурологічний підхід, що виводить феномен управлінської культури на рівень розуміння культури керівника та його суб'єктності в управлінській діяльності (Т. Гурлева, М. Прищак тощо);

- соціологічні та соцієнтальні підходи до управлінських впливів, що відбувається з метою створення адекватних змісту професійного завдання соціально-психологічних відносин у певній групі (В. Лефтеров, В. Подшивалкіна);

- суб'єктно-діяльнісний і контекстний підходи до управлінської діяльності, що характеризують інтеграції суб'єктів професійної діяльності, що необхідна для реалізації потенціалу професіонала на основі актуалізації загальних і спеціальних управлінських здібностей і здатностей (Л. Карамушка, С. Максименко, В. Осьодло, Н. Чепелева, В. Ягупов та ін.).

Згідно з вимогами зазначених наукових підходів як важливі компоненти управлінської культури науковці виокремлюють ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий і діяльнісний, які системно охоплюють та обґрунтовують управлінську діяльність фахівців як творчих суб'єктів.

Щодо сучасного управління вченими виокремлюються такі особливості управлінської культури: розвинена здатність до успішної само-

організації своєї управлінської діяльності; готовність до функціонально-рольового компетентного управління; соціально-комунікативні здатності до взаємодії зі своїми підлеглими.

Водночас концепти управлінських теорій і менеджменту передбачають забезпечення організаційно-технологічних умов та слідування традиціям професійної та службової поведінки й діяльності фахівця в управлінській діяльності (В. Воронкова, О. Садченко, Н. Терлецька тощо), що дає змогу екстраполювати зміст управлінської культури в цілому на перелік обставин професійної діяльності фахівців, зумовлених об'єктивними й суб'єктивними умовами та чинниками які формують конкретний ступінь розвиненості рис і властивостей керівника.

Метою статті є обґрунтування методологічних засад розвитку управлінської культури сержантів як військових керівників.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що проблема дослідження управлінської культури військових керівників виходить поза межі фокусу на окремих управлінських процесах, оскільки враховується, перш за все, проблемні питання спільної діяльності військовослужбовців як бойової команди та ймовірних її наслідків, передбачає їх групові зусилля, які стимулюються командами, утому числі в першу чергу сержантами.

В такому контексті дослідження управлінської культури сержантів спрямовує наукові пошуки на процеси обміну інформацією і концептуалізацію синхронізованих ефектів управління (передусім декларативного та диз'юнктивного), що ґрунтуються на нормативних підходах до феномену управлінської культури військовослужбовців [1-9]. Розглянемо ці підходи більш детально.

Слід зауважити, що провідною методологічною підвалиною управлінської культури сержантів та її розвитку є синергетичний підхід, оскільки в їх управлінській діяльності багато невідомого, бо відбувається в екстремальних умовах бойової діяльності. Застосування його основних вимог в обґрунтуванні управлінської культури сержантів пов'язано з такими аспектами: з можливістю вивчення процесів їх управління на основі принципів самоорганізації систем, активізації процесів становлення, підтримання структур та розвитку їх на новому рівні, а власне бойова команда є яскравим прикладом самоорганізованої військової структури; з особливістю розгляду діяльності військовослужбовців і створених нею структур як систем, здатних до саморегуляції в екстремальних умовах бойової діяльності, які взаємодіють з навколишнім середовищем через обмін інфор-

мацією, що підтримують розвиток та перетворення; з принципами, на яких заснована синергетика – системності, цілісності, взаємодії хаосу та порядку, що дозволяє враховувати принципи автопоезності, стохастичності, фрактальності.

Значимо, що процес розвитку управлінської культури сержантів, а система військово-професійної діяльності зводиться, з одного боку, до вмiлого та відповідального виконання організаційно-управлінської діяльності щодо планування спільних цілей на вирішення конкретних військово-професійних завдань військовослужбовцями, з іншого – до розвитку сержанта в розподілі завдань і доручень між підлеглими, координації та узгодженні їх дій, контролі, стимулюванні виконання ними поставлених завдань. Все це сприяє розвитку управлінської культури сержантів – навчає самостійно виробляти власні соціально-ціннісні орієнтири та способи активного досягнення цілей управлінської діяльності.

Водночас необхідно враховувати результати сучасних психологічних досліджень і бойового досвіду ЗС України, в яких продемонстровано систему управлінських якостей різних категорій командирів як цілісної, відносно стійкої, динамічної сукупності рис і характеристик, що відображає ступінь її розвиненості як суб'єктів військового управління у різноманітті її соціальних проявів і включеність у військово-професійні взаємини.

У зв'язку з цим управлінську культуру сержантів науковці обґрунтовують як інтегративне професійно важливе психічне утворення, що виявляється у сержантів сформованістю до творчого застосування різних стилів управління залежно від стану об'єкта управління.

Системний підхід у психології передбачає розуміння різних психічних, психологічних і соціально-психологічних явищ у їх взаємодії та взаємозв'язку, тобто як системи з певними мінімально необхідними елементами, а також частини цілісної системи, що характеризується певною структурою, механізмами саморегуляції та адаптації.

Системно обґрунтували психіку та проаналізували різні психічні і психологічні явища В. Ганзен, Б. Ломов, В. Мерлін та ін. відповідно до провідних принципів системного підходу психічні явища досліджують як багатовимірні, а їх систему – як багаторівневу ієрархічно побудовану систему.

Управлінську культуру сержантів доцільно та необхідно розвивати згідно з провідними принципами системного підходу до управлінської підготовки та діяльності, а управлінську культуру

сприймати як систему, в якій індивідуальні цінності, мотивація, норми, ролі та інші компоненти взаємодіють між собою, формують як цілісну психологічну структуру та сприяють успішній її актуалізації в управлінській діяльності.

Так, управлінські цінності і мотивація сержанта, його моральні та професійно важливі управлінські якості, управлінські навички і уміння, а також ставлення до військового управління, самого себе як до суб'єкта управління та підлеглих як до бойових побратимів у бойовій команді не можуть існувати ізольовано – вони постійно взаємодіють, доповнюють одне одного, формують, розвивають і вдосконалюють управлінську культуру кожного сержанта як суб'єкта військового управління.

Обґрунтування управлінської культури з дотриманням провідних принципів системного підходу дає змогу комплексно сприйняти і зрозуміти, як різні компоненти управлінської діяльності взаємодіють та доповнюють один одного, а також розробити психологічні умови для розвитку.

Отже, феномен управлінської культури сержантів доцільно та водночас необхідно обґрунтовувати з дотриманням принципів системного підходу, відповідно до якого різні явища і процеси доцільно сприймати як цілісні, взаємопов'язані структури. Відповідно їх управлінська культура як система має свою структуру такими елементами:

ціннісно-мотиваційний – цінності – основні цінності та норми в управлінській діяльності, що визначають управлінські дії і вчинки, регулюють управлінську поведінку, а також символи, які мають специфічне значення в контексті управлінської культури (наприклад, емблеми), ритуали, що підкреслюють важливість управлінської культури; управлінська мотивація – цінності формують і наповнюють конкретним змістом мотивацію управлінської діяльності суб'єктів військового управління.

управлінські знання сержантів, які складають когнітивну підвалину їх управлінської культури;

емоційно-вольовий – управлінська діяльність в екстремальних умовах потребує неймовірного напруження емоцій і волі суб'єктів військового управління;

поведінково-діяльнісний – актуалізує всі попередні елементи управлінської культури сержантів як суб'єктів військового управління.

Також слід наголосити, що управлінська культура згідно з цим методологічним підходом завжди має мотивацію, яка її ініціює та підтримує. Так, мотивація до управлінської діяльності у сержанта може базуватися на бажанні служити своїй

країні, на потребі в самореалізації як керівника чи на зовнішніх стимулах, наприклад, хорошого фінансового забезпечення.

Водночас слід мати на увазі специфіку й особливості управлінської діяльності сержантів у ЗС України. Зокрема до представників професій, які працюють у системі суб'єкт-суб'єктних взаємин висувають такі вимоги щодо координації й точності професійних дій: вміння висловлюватися чітко і виразно усно та письмово; наявність культури спілкування з підпорядкованим особовим складом відповідно до моральних та юридичних норм; високий рівень професійної підготовленості; високий рівень відповідальності за ухвалені рішення.

З урахуванням специфіки управлінської діяльності у ЗС України можна констатувати, що методологія розвитку управлінської культури сержантів переважно визначається реалізацією домінантно-позиційного підходу, що передбачає оволодіння управлінськими навичками та вміннями, передусім домінувального рівня управління у конкретно визначених статусно-рольових позиціях.

При цьому в лідерській культурі сержантів і командній поведінці військовослужбовців передбачені самоврядування, самокоригування, співуправління та самоуправління. Відповідно сутність домінантно-позиційного підходу до управлінської культури сержантів і її розвитку мають бути скореговані з урахуванням таких положень:

- у системі управлінського розвитку кожному етапу відповідає певна статусно-рольова позиція сержанта як конкретного суб'єкта військового управління;

- зміна статусно-рольових позицій у системі командної роботи військовослужбовців визначає зміст розвитку управлінської культури сержантів;

- кожному етапу розвитку управлінської культури сержантів відповідає певний сформований і розвинений рівень мотивації, ціннісних орієнтацій, управлінських знань, навичок, умінь, що відповідає домінувальним військово-професійним потребам, адекватним їх статусно-рольовим позиціям.

Саме тому вважаємо актуальною необхідність, з одного боку, враховувати принципи розвитку управлінської культури сержантів як керівників у закритих системах на принципах домінантно-позиційного підходу:

- наступності, контекстності, інтерактивності, рефлексивності та перманентності, що забезпечують наступність цілей, змісту, форм і методів розвитку управлінської культури;

- пріоритетного розвитку управлінських знань, умінь і ціннісних орієнтацій культури управління в кожній статусно-рольовій позиції сержантів;

- активного оволодіння управлінською культурою;

- автономності кожного етапу розвитку управлінської культури та усвідомлення його результатів;

- становлення сержанта суб'єктом розвитку управлінської культури.

А з іншого боку – забезпечувати суб'єктну поведінку сержантів у процесі розвитку своєї управлінської компетентності.

Водночас слід враховувати, що у структурі управлінської культури сержантів необхідно мінімальна кількість елементів, які з урахуванням конкретної посади та кола обов'язків певної категорії сержантів можна вдосконалювати і розвивати іншими елементами. На рівні загальної методології ці елементи мають бути представлені з урахуванням соціальних, організаційних, інформаційних і військово-професійних вимог до управлінської діяльності в системі військового управління.

Зауважимо, що її соціальна зумовленість передбачає усвідомлення сержантами проблеми управління своїм військовим підрозділом, а також загальних проблем управління у ЗС України. В організаційному контексті особливого значення набувають визначення та прогнозування закономірностей, залежностей від чинників, що впливають на сержантів як суб'єктів військового управління згідно з домінантно-позиційним підходом до управління, в інформаційному – необхідність постійного вдосконалення, перероблення, зберігання, оптимального та водночас контекстного використання інформації для визначення цілей, змісту і методів управлінської діяльності, прийняття відповідних рішень, у військово-професійному – творча її актуалізація для управління військовим підрозділом.

При цьому слід звернути увагу на важливості конкретних обставин і ситуацій у поведінці та діяльності військового керівника. Основна ідея полягає в забезпеченні об'єднання теоретичної та практичної підготовки фахівців, органічної пов'язаності здобутих знань із майбутньою професійною діяльністю. Розвиток управлінської культури військових керівників має відбуватися в контексті їх управлінської діяльності за допомогою контекстних методів і засобів її розвитку.

Висновки. Теоретичний аналіз та узагальнення різних наукових джерел дають змогу зазначити, що у низці концепцій управлінської культури військових фахівців ототожнено її зміст з якостями, функціями та поведінкою управлінця. В такому контексті управлінську культуру обґрунтовано як ставлення військових керівників за принципом асиметрії до

змісту управлінської діяльності, де вплив підлеглих на відносини «керівник – підлеглі» визнають мінімальним, тобто управлінську культуру сприймають через систему професійно важливих управлінських якостей військового керівника.

Водночас сучасне розуміння управлінської культури обґрунтовує ідею симетричних взаємин між керівником і підлеглими. Відповідно до цих поглядів підлеглі сприймають не як «фон» для

управління, а як самоврядних суб'єктів. Це має принципове значення, оскільки феномен управлінської культури сержантів як військових керівників стосується психологічних аспектів – постаті керівника як суб'єкта військового управління, підлеглих та особливостей військово-професійної ситуації в службовій взаємодії у процесі реалізації військово-професійних функцій як суб'єктів військово-професійної діяльності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Копаниця О. В. Психолого-педагогічні умови формування професійних (особистісних) якостей сержантського складу Сухопутних військ Збройних сил України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 6. С. 228–232.
2. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Приходько І. І., & Лещенко С. В. Очікування щодо образу командира у військовослужбовців Національної гвардії України. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2023. № 1(60). С. 69–83.
3. Карамушка Л. М. Психологія управління. Міленіум. 2003.
4. Куций О. А. Організаційна (корпоративна) культура у військово-професійному середовищі: оцінка теорії та практики, перспективи досліджень й впровадження. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 3 (56). С. 48–57.
5. Ягупов В. В. Управлінська культура офіцерів як системна психолого-педагогічна проблема. *Військова освіта*. 2013. № 2. С. 205–213. http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vios_2013_2_25.pdf
6. Ягупов В. В. *Військова психологія : методологія, теорія та практика*. Psychobook. 2023.
7. Торчевський Р. В. Управлінська культура офіцерів Збройних Сил України в сучасних психолого-педагогічних дослідженнях. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020 . № 2. С. 99–105.
8. Lunov Vitalii. The Managerial Culture of Sergeants in the Armed Forces: Decision-making under Uncertainty and the Weight of Responsibility. *SSRN Electronic Journal*, 2023. Pages 6. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4620027>
9. Osodlo Vasyl, Kovalchuk Oleksandr & Nesterenko Nataliia. Motivational aspects of a military leader's managerial culture development. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*. 2021. Vol. 6. P. 1–7. <https://doi.org/10.32038/JBSO.2021.06.01>