

### Список використаних джерел:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Москва : Наука, 2000. 351 с.
2. Андрущенко Т.К. Изучение самооценки в учебной деятельности. Сб. : Экспериментальные исследования по проблемам психологии. Москва, 1999. Вып. 3. С. 47.
3. Бороздина Л.В. Что такое самооценка? *Психологический журнал*. 1999. Т. 13. № 4. С. 101.
4. Самооцінка здібностей і особистісна самооцінка. Психологія – енциклопедія практичної психології : веб сайт. URL: [http://psychologis.com.ua/samoocenka\\_sposobnostey\\_i\\_lichnostnaya\\_samoocenka.htm](http://psychologis.com.ua/samoocenka_sposobnostey_i_lichnostnaya_samoocenka.htm)

### Лозінська Н.С.

*кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник  
науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень,  
Науково-дослідний центр гуманітарних проблем  
Збройних Сил України*

## ШЛЯХИ ТА СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ КУЛЬТУРИ МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Ключову роль у формуванні культури міжособистісних стосунків у військовому колективі відіграє командир – прямий або безпосередній начальник, який має систематичний, прямий комунікативний та інтерактивний контакт із підлеглими [2, с. 113].

Основним джерелом формування культури міжособистісних стосунків у військовому колективі є рівень розвитку такої культури безпосередньо у командирів певного військового колективу.

Також основу конструктивного впливу командира на підлеглих складає його авторитет, до структури якого входять ціннісні орієнтації, військовий професіоналізм та певні особистісні якості, зокрема, авторитарність (владність), нормативність (дисциплінованість), дружелюбність (доброзичливість) [3, с. 158].

Лише командир, який користується повагою, довірою серед підлеглих, може ефективно впливати на колектив. Зі свого командира підлеглі мають брати приклад сумлінного ставлення до виконання обов'язків, організованості, культури міжособистісних стосунків [4, с. 309].

Командиру варто пам'ятати, що до рішень авторитетного чи неавторитетного командира підлеглі ставляться по-різному. У першому випадку вказівка сприймається без внутрішнього опору, із готовністю, виконується, як правило, без додаткового адміністративного тиску. Розпорядження неавторитетного командира завжди викликають внутрішні переживання, а недовіра до такого керівника обертається недовірою до його рішень [4, с. 309].

В якості прикладів наведемо декілька ситуацій, які спостерігалися під час нашої роботи у військових підрозділах.

1. Командир роти капітан Т. проходить військову службу біля шести років. Авторитетом серед підлеглого особового складу не користується. Схильний до нестатутних дій щодо підлеглих та приниження їх особистої гідності. За час перебування на посаді командира роти, рівень культури міжособистісних стосунків між військовослужбовцями суттєво знизився, збільшилась кількість порушень дисципліни, з'явилися випадки відмови серед підлеглих виконувати накази та розпорядження.

Так, на розпорядження капітана Т., що було адресоване сержанту К. та солдатам Л. і В. стосовно проведення обслуговування військової техніки, було отримано від них відмову виконувати поставлене завдання. Конфлікт супроводжувався вживанням нецензурної лексики з боку обох конфліктуючих сторін.

Зазначене розпорядження було виконано тільки після застосування погроз з боку капітана Т.

2. Лейтенант Ш. одразу після закінчення вищого військового навчального закладу за розподілом був призначений в одну з бригад, яка залучена до ООС на посаду командира взводу. У підпорядкуванні молодого офіцера опинилися військовослужбовці військової служби за контрактом суттєво старші за віком. Так, серед підлеглих були чоловіки, віком від 28 до 57 років. Проте, Ш. з самого початку служби продемонстрував високий рівень професійної підготовленості, глибокі знання військової справи, любов до своєї професії, чесність, працьовитість, скромність, принциповість, хороші організаторські здібності, ділові якості, практичну кмітливість, дисциплінованість. До того ж лейтенант Ш. з великою повагою відносився до своїх підлеглих, проявляв турботу про них. За порівняно невеликий термін взвод під керівництвом лейтенанта Ш. став одним з найкращих, за всіма показниками.

Проте, культура міжособистісних стосунків не вичерпується лише авторитетом командира та зовнішнім дотриманням правил і норм: вони набувають культурного змісту лише тоді, коли прагнення дотримуватися соціально схвалюваних норм поведінки стає настановчим або визначається внутрішньою потребою, а дотримання і слідування

культурним взірцям приймається як цінність, тобто наповнюється особистісним сенсом [2, с. 113].

Поміж іншого, основу культури міжособистісних стосунків складають внутрішні домінанти, які зумовлюють дотримання або недотримання правил культури міжособистісної взаємодії. До внутрішніх причин такої поведінки, в першу чергу, відносять сукупність установок і цінностей. Але, водночас, міра, рівень засвоєння і прийняття кожним військовослужбовцем цих норм, цінностей і моделей поведінки є різною [2, с. 114].

Отже, з метою підвищення культури міжособистісних стосунків між військовослужбовцями командиру необхідно дотримуватись таких основних рекомендацій:

1) піклуватися про власний авторитет, критично оцінювати свою поведінку, бачити власні помилки. Майте на увазі, що легше зберегти і зміцнити авторитет, що склався, ніж наново відновити втрачений [1, с. 69];

2) розвивати власні лідерські якості;

3) дотримуватись культури міжособистісних стосунків у процесі професійної взаємодії з підлеглими;

4) забезпечити організацію та проведення занять з особовим складом щодо підвищення культури міжособистісних стосунків між військовослужбовцями, застосовуючи сучасні техніки і прийоми (активні форми навчання (тренінги, тренінгові заняття), комп'ютерні технології тощо. Під час проведення занять акцентувати увагу на формуванні і розвитку установок і цінностей, що підвищують культуру міжособистісних стосунків між військовослужбовцями;

5) за необхідності оперативно проводити роз'яснювальну роботу відповідно до нагальних проблем, пов'язаних з культурою міжособистісних стосунків у військовому колективі;

6) планувати тематику інформування особового складу відповідно до нагальних проблем, пов'язаних з культурою міжособистісних стосунків військовослужбовців;

7) налагодити дієву систему вивчення і моніторингу морально-психологічного клімату у військових колективах, рішуче реагувати на випадки нестатутних відносин, застосовувати засоби морального осуду та широкого висвітлення випадків, які руйнують культуру міжособистісних стосунків у колективі;

8) забезпечувати дотримання особовим складом статутних відносин;

9) підтримувати рівні службові стосунки між усіма категоріями військовослужбовців, не допускати фаворитизму, скорочення службової дистанції.

**Список використаних джерел:**

1. Литвиненко О. Психологічні шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 1(51). С. 66–73.
2. Мохнар Л. І. Культура міжособистісної взаємодії курсантів як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. № 1(32). С. 110–114.
3. Осьодло В. І. Авторитет офіцера як чинник ефективності управлінської діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2011. Вип. 3. С. 157–162.
4. Стасюк В. В. Авторитет та лідерство командира: визначення, зміст. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Вип. 4. С. 309–312.