

УДК 531.6

ОПТИМІЗАЦІЯ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СУСПІЛЬСТВА

Гнєзділова С.П.

здобувач Одеського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

I. Вступ

Управлінська діяльність в умовах реформування суспільства має свою специфіку, оскільки вона повинна бути максимально мобільною, гнучкою, ефективною та результативною. З цією метою управління має включати розробку відповідних концепцій, стратегій, принципів, методів і стилів. Питання інституалізації та оптимізації стилю військової управлінської діяльності командних кадрів на етапі реформування надзвичайно актуальні. Відрізняючись новизною, адміністративно-правовим характером і складністю, вони вимагають невідкладного вирішення як у теоретичному, так і в практичному напрямі на основі праць вітчизняних та зарубіжних юристів, соціологів, управлінців та ін.

Актуальність статті зумовлена об'єктивною потребою у вивченні та модернізації управлінської діяльності органів військового управління, їх посадових осіб в умовах реформування національних Збройних Сил. Ефективне реформування неможливе без оптимізації стилю діяльності військових керівників-професіоналів, який забезпечує відповідність функцій воєнного апарату стратегічним завданням і сучасній науці управління. Оптимальний, науково вивчений стиль службової діяльності командира, який відображає якість його мислення та дій, сприяє професійному регулюванню правових, соціальних і духовних процесів у військових частинах та підрозділах. Тим самим зміст їх бойової готовності й життєдіяльності збагачується нормами адміністративного реформування відповідно до оновлених принципів роботи та побудови виконавчої влади.

Водночас у сучасному житті суспільства й держави, включаючи Збройні Сили, спостерігається істотна суперечність між вимогами позитивних змін в організації військ і неадекватними діями частини керівних кадрів, яким притаманний застарілий стиль мислення і дій, що не має нічого спільного зі становленням армії нового типу – мобільної, компактної, такої, яка створює гідні умови для військовослужбовців. Створення професійної армії – одна з причин військового реформування. Суперечливість та склад-

ність управлінських військових процесів ускладнюють визначення критеріїв оцінювання мотивів, змісту та результатів діяльності військових керівників. Ці обставини актуалізують значення адміністративно-правового дослідження стилю управлінської діяльності. Без наукового визначення й розв'язання проблем удосконалення стилю керівництва неможливо зрозуміти та спрямувати дії командирів у нестандартних ситуаціях.

Ступінь дослідження проблематики характеризується різними підходами науковців до вивчення окремих аспектів стилю керівництва. Аналіз багатьох з них розкриває класичний період формування основ стилю та уточнення його сутності [2], соціологічного та юридичного підходів до розгляду ролі стилю керівництва, який склався в кінці XIX – на початку XX ст. (Н.А. Бердяєв, А.Д. Градовський, А.І. Єлистаров, М.М. Ковалевський, П.А. Сорокін, А.А. Тихомиров, Т.Ф. Шершеневич, М. Вебер, А. Адлер, Т. Веблен, А. Мор'є та ін.).

Зазначена проблема не отримала належного висвітлення в літературі. Наукового осмислення, перш за все, з позицій адміністративно-правової науки, потребують проблеми, пов'язані зі стилем управлінської діяльності командирів, його оптимізацією в умовах реформування.

II. Постановка завдання

Мета статті – з'ясувати та уточнити державно-управлінські фактори, умови інституалізації й оптимізації стилю службової діяльності військового керівника на основі теоретико-методологічних підходів.

III. Результати

Об'єктивний аналіз сучасного стану Збройних Сил України на етапі їх реформування свідчить про необхідність запровадження соціально орієнтованої концепції управління, його переорієнтації на сприйняття світового досвіду у сфері демократизації та гуманізації військового будівництва. Практичне виконання завдань потребує вдосконалення стилю керівництва з урахуванням вимог гуманізації військової служби. У контексті посилення вимог до керівних кадрів і поліпшення загальної атмосфери у військових колективах серйозного наукового

підходу потребує вивчення особливостей стилів керівництва в різних аспектах та визначення найбільш ефективного, який би значно підвищив ефективність управлінської діяльності військових керівників у процесі реформування Збройних Сил [1].

Під поняттям "військовий керівник" будемо розуміти військовослужбовця, на якого офіційно покладено функції управління підрозділом, який володіє суворо визначеними можливостями санкціонування діяльності підлеглих з метою впливу на їх службову активність, та який відповідає за ефективне виконання завдань, що стоять перед підрозділом. При цьому наукове розуміння сутності, динаміки формування колективу та добору стилю керівництва допомагає командирю як керівнику організувати діяльність на принципах системності. Військовий керівник є особливим типом соціального лідера, якому притаманні певні соціально-психологічні й професійні якості, які відіграють ключову роль в ефективному управлінні військовим колективом. Такий лідер здатен обрати оптимальні методи вирішення поставлених завдань, здійснити ефективний контроль на всіх етапах управління. Професійний авторитет є визнанням високого рівня компетентності керівника, його класності, майстерності у виконанні своїх функціональних обов'язків. "Той, хто не знає тонкощів якоїсь справи, – стверджує Ф.В. Вейс, – ніколи не буде керувати нею взагалі" [4]. На наш погляд, до професійних якостей військового керівника слід віднести:

- глибокі знання основ наукового управління, принципів, уміння застосовувати їх на практиці в процесі прийняття управлінських рішень та в ході їх реалізації;
- різнобічні знання в галузі суміжних з теорією управління наук: політології, соціології, психології, культурології, які озброюють лідера-управлінця загальними принципами поведінки як у суспільстві в цілому, так і в межах військового формування (закріплені уставом, правилами внутрішнього розпорядку);
- висока загальна культура, яка є базисною у визначенні стилю поведінки, його можливостей впливу, інтегрування різних творчих потенціалів;
- постійне одержання нових знань, не тільки професійного напрямку, а й у галузі загальнолюдських знань, які формують цілісний погляд на світ, дають змогу засвоювати принципи системного підходу в управлінні військовим колективом, що випереджає мислення й допомагає розробляти та здійснювати стратегічні проекти й програми;
- наявність особистісних якостей військового керівника, його соціально-

психологічних особливостей (інтуїція, вольові якості, які при відстоюванні принципових позицій мають вирішальне значення).

Військовий керівник є суб'єктом управління, а об'єктом виступають елементи організаційної системи, яка включає окремих військовослужбовців та підрозділи в цілому, що виконують різні види діяльності. Управління охоплює, насамперед, відносини між людьми під час цілеспрямованого впливу на суспільні процеси, виявляє закони формування відносин управління та встановлює принципи управлінської діяльності. Результатом управлінської діяльності є рішення, а також спрямовані на реалізацію завдань такі функції управління, як: планування, організація, координація, стимулювання й контроль за виконанням, яке здійснює об'єкт, який керує. Система управління є формою реалізації взаємодії й розвитку відносин управління та виражається в законах і принципах менеджменту, а також у меті, функціях, структурі, методах і стилях керівництва [14].

Такі основні тенденції розвитку сучасного суспільства, як технологізація та економізація, все більше впливають на військову справу й висувають до військового керівника ряд вимог. Крім фізичної підготовки офіцер повинен уміти чітко та логічно висловлювати свої думки без паперової шпартгалки, вільно орієнтуватися не тільки у військових, а й у політичних, економічних та соціальних питаннях. Прийняте керівником рішення повинно відповідати основним організаційним вимогам. Кожний військовий лідер повинен стати ще й сильним менеджером-адміністратором. Безумовно, керівнику потрібні офіційні повноваження для управління персоналом (підлеглими), а також можливість впливати на їх поведінку та службову діяльність, використовуючи, наприклад, права, визначені загальновійськовими статутами. До того ж до компетенції керівника слід віднести ряд управлінських функцій: планування, організацію, мотивацію й контроль за діяльністю як кожного підлеглого окремо, так і колективу підрозділу в цілому. У результаті формальна влада, надана офіцеру, з урахуванням його багатьох особистісних якостей, може формувати в нього той чи інший стиль керівництва. Сильна та надійна влада дає зразок до уподібнення та мотивує іншу особистість до добровільного прийняття її норм і цінностей.

У психології поняття "стиль" першим використав А. Адлер, назвавши так сукупність особливостей поведінки людини, що сприяла компенсації її індивідуальних дефектів. Такий стиль складається стихійно, як наслідок взаємодії індивідуальних особливостей людини та соціальних умов її життя. Більш

пізнє поняття “стиль” психологи використали для пояснення єдності різних проявів психіки людини. Г. Олпорт до стилю відносить “інструментальні” риси особистості (способи та засоби поведінки), за допомогою яких людина реалізує свої мотиви й цілі [10]. На думку А.Ю. Самаріна, стиль – похідна трьох компонентів: спрямованості особистості, рівня свідомого володіння своїми психічними процесами, технічними прийомми діяльності. Стиль розглядається як проблема двох полюсів: є “раціональні стилі”, які дають розумовим можливостям правильний напрям, та “нераціональні” – педагогічний брак [11].

У військовій психології використовується певна класифікація стилів керівництва [18]:

1. Авторитарний – найкращий з погляду адміністратора, який дає змогу повною мірою використовувати можливості влади, ігноруючи внутрішньокolleктивні соціально-психологічні цінності. В основі – жорстка адміністративна ієрархія. Фінкції персоналу чітко розмежовані, немає залучення до процесу вироблення та прийняття управлінських рішень, існує чітко відпрацьована система постійного контролю. Відповідальність за невиконання завдань – індивідуальна, контакти з персоналом, як правило, формалізовані та зведені до мінімуму.

2. Авральний – підходить для виключної ситуації. Хоча, ставши системою, дезорганізує нормальну роботу підрозділу, призводить до конфліктів, проявів незадоволення в колективі.

3. Діловий – передбачає роботу командира (начальника) за розрахованими й оптимальними схемами. Такий стиль найбільш сприятливий, якщо служба прогнозована та не містить неочікуваних випадків.

4. Демократичний – здатен дати найкращі результати (керівник вважає свою точку зору однією з можливих), але до того моменту, коли обговорення діяльності заміняє саму професійну діяльність.

5. Ліберальний – з погляду психологічної науки може бути застосованим у згуртованому колективі. Більшість військових практиків вважає його неприйнятним для офіцерів військової (флотської) ланки.

6. Компромісний – його основою є здатність офіцера, поступаючи у неприципових питаннях підлеглим з різними інтересами, добиватися своїх, у тому числі службових, цілей.

Оптимізація стилю управлінської роботи керівника – це результат інституалізації військово-управлінських відносин, прояву професійної компетентності та безпосередньої детермінованості якості військово-службової діяльності. Військові системи, як і будь-які ієрархічні системи, мають багаторівневу структуру. Для їх ефективного функціону-

вання необхідно узгоджувати діяльність представників різних рівнів. Це забезпечується оптимальною соціальною взаємодією військовослужбовців, яку організовує та в якій бере участь командир. Найважливішою формою організаційних відносин при їх взаємодії є управління. У соціально-психологічній літературі управління розглядають як багаторівневий процес, у якому здійснюється управлінський вплив на систему для приведення її в будь-який стан.

Командування як вид управління враховує всі тонкощі та труднощі внутрішнього світу людини та міжособистісних зв'язків у групі. Стиль керівництва військового керівника є відображенням сутнісних рис особистості військовослужбовця нового покоління, який реалізує установки пореформеного етапу через:

- відмову від тоталітарних засобів впливу, правового виховання, колегіальності тощо;
- розкриття взаємодії правових моральних та інших рис оптимального стилю командира в нових умовах: компетентності, порядності, рішучості, інноваційності мислення, самостійності прийняття рішень, організаторських здібностей, готовності діяти в дусі реформування, урахування нестандартних ситуацій, критичного та самокритичного підходу до оцінювання результатів реформування тощо;
- розробку методики проведення соціально-правового аналізу стилю військового керівника у трьох вимірах: оцінка та самооцінка особистих рис мислення й діяльності керівника; правова оцінка еволюції життєвого середовища, в якому самореалізується особистість військовослужбовця; характеристика процесу управління та самоуправління, а також правовідносин, які виникають у результаті взаємодії суб'єкта й об'єкта, досягнення відповідності цілей, завдань, форм і методів діяльності отриманим результатам;
- визначення пріоритетних напрямів та критеріїв демократичного (на противагу тоталітарному) стилю командира. Це – теоретична й методична допомога військовослужбовцям в оволодінні знаннями та вміннями для правової орієнтації в ринкових умовах;
- дію принципу професіоналізму та компетентності у військовій службі, особливо в системі професійного відбору та висування на керівні посади. Етико-правове виховання керівників і підлеглих, навчання технологій соціального та правового “конструювання” військового колективу;

Держава та регіони

– використання методів та способів адміністративно-правового стимулювання ділового стилю керівництва.

Керівник, встановлюючи відповідність між поставленими цілями та очікуваними результатами, передусім повинен надавати своїм структурним підрозділам похідну інформацію про умови розгортання ситуації. Саме таким способом йому вдається, наперед, налагодити ефективний стратегічний зв'язок з персоналом та зорієнтувати його на забезпечення відповідних структурних змін у функціонуванні певної державно-управлінської структури. На думку А.Я. Кібанова, процес управління персоналом є необхідним елементом загальної стратегії органу, він необхідний для того, щоб упорядкувати процедуру виконання функціональних повноважень кожним підлеглим, об'єднати в єдине ціле питання управління та оперативної роботи на рівні конкретного виконавця, оскільки система управління персоналом спрямована на встановлення зв'язку між стратегіями, індивідуальними цілями й критеріями ефективності виконуваних обов'язків на всіх рівнях ієрархії організаційної структури [17].

Стиль керівництва є принциповим фактором забезпечення структурних змін у діяльності військового підрозділу. Модель диференціації стилів керівництва військових керівників задається двома векторами: 1) організація спільної діяльності підрозділу; 2) врахування інтересів, потреб підлеглих у процесі спільної діяльності. Зазначена модель дає змогу виділити основні стилі керівництва військових керівників: “безумовного підпорядкування”, “який жаліє”, “байдужий”, “середній”, “збалансований”, “патерналістський” [5].

Ефективним стилем можна вважати “збалансований” стиль, особливості якого виявляються в нерозривній єдності максимальної орієнтації командира на організацію спільної діяльності підлеглих та на формування продуктивних відносин у підрозділах. Пропонуємо поділити особливості ефективного стилю керівництва на дві групи:

- спрямований на взаємодію з персоналом; ініціативність, своєчасне прийняття управлінських рішень, об'єктивне оцінювання внеску кожним підлеглим у досягнення результатів спільної діяльності; високий рівень організованості, цілеспрямованості, мотивації;
- утворення в підрозділі обстановки довіри, взаємодопомоги, взаєморозуміння; забезпечення високого рівня задоволеності персоналом емоційної, ділової сфери життя підрозділу; формування розвинутих комунікативних зв'язків, емоційного контакту; розвиток та підтримання високого рівня увімкненості пі-

длеглих у спільну діяльність, позитивного ставлення до неї.

Підходячи до реалізації управлінських функцій у сучасних умовах, військовий керівник (начальник) повинен творчо підходити до добору тих з них, які найбільш повно відповідають конкретним умовам службової діяльності, змісту психології колективу, що склалася, а також власним особистісним якостям. Лише в цьому випадку можна розраховувати на формування в нього ефективної методики управління підлеглим підрозділом, на пряму його потенціалу на успішне вирішення завдань.

Однією з рис, що характеризують стиль військового керівництва в умовах сьогодення, є увага до підлеглих. Орієнтація військового керівника до особистості, спонукання їх до кращого, реагування на їх особисті потреби – такі методи дають найкращі результати. Одна з основних вимог управлінця – постійний контроль за попитом та вимогами, здатність будувати плани й вводити інновації. Безумовно, створення та збереження функціональної організаційної культури – одне із завдань лідера-управлінця. Ефективні культури наділяють організацію особливою компетенцією. До елементів ефективної військової культури можна віднести увагу до індивідуума. Визнання авторитету видатних особистостей, впевненість у тому, що всі поставлені завдання важливі для кожного.

Якісне військове керівництво – давати команді правильні сигнали. Великі лідери утворюють ауру зримої присутності. Керуючи підрозділом чи армією, вони стимулюють ідею своєї постійної присутності та доступності. Регулярне спілкування з підлеглими – ось що, перш за все, утворює зриму присутність, хоча за це керівник поступається особистим життям. “Коли людина вирішує зайняти відповідальну посаду, вона повинна поступитися своїм особистим життям” [12]. Великим військовим лідерам притаманна “емпатія” до своїх команд. Емпатія в перекладі з грецької означає співчуття, здатність увійти в особистість іншої людини. Військовий керівник повинен будувати взаєморозуміння на основі здатності надавати підлеглому можливість почувати себе особливим, потрібним. Справжня присутність залежить від встановлення високих стандартів і від утворення того, що фельдмаршал Монтгомері називав “атмосферою” [9], а створити її військовий керівник повинен перш за все. Для цього він має ставити себе в становище своїх підлеглих.

IV. Висновки

Проведений аналіз свідчить, що непрості процеси, які проходять у національних Збройних Силах, потребують осмислення з метою подальшого вдосконалення та розвитку механізму реалізації керівного кадро-

вого потенціалу. Без їх вирішення неможливе ефективне управління. Утворення ефективних систем раціонального використання військово-кадрового потенціалу, управління військовим персоналом є необхідною умовою вдосконалення військової структури держави. Як зазначав академік Р.Є. Тихонов, “кадрове забезпечення реформ є першоступеневим завданням” [15]. Без підготовки керівників жодна організація не зможе досягти своїх цілей.

Існує велика кількість поглядів на стилі керівництва, але з точки зору результативності потрібно намагатися їх синтезувати. На наш погляд, на етапі військового реформування нелінійність розвитку соціальних подій, слабка прогнозованість суспільних взаємозв'язків вимагають від начальників військових колективів адекватного оцінювання ситуації, творчого аналізу об'єктивних обмежень та суб'єктивних можливостей їх подолання, прогнозування наслідків прийнятих рішень. Сучасна ситуація вимагає від військового керівника індивідуально-ситуативного стилю керівництва, який полягає в застосуванні на практиці всього арсеналу управлінської науки разом зі свідомим використанням сильних сторін особистості управлінця.

Проаналізувавши стилі керівництва військових керівників в умовах сьогодення та військового реформування, можна також зробити висновок, що найбільш активна роль у військовому управлінні на сучасному етапі належить продуктивності управління й розробці шляхів формування найбільш ефективних стилів керівництва. На нашу думку, ефективність стилю залежить від індивідуалізації процесу формування засобами активної професійної адаптації та методами соціально-психологічного аналізу.

Перспективи подальших досліджень полягають у тому, що нові підходи до процесів військового управління не є випадковістю або тимчасовою кампанією. Вони відображають сучасні потреби реформування військової сфери суспільства, які впливають із визнання домінування людини в системі “людина – зброя”. Уже не потрібно доводити, що воєнну реформу не можна здійснити без радикальної зміни ролі, місця й статусу людини у військовій сфері, без подолання тоталітарної спадщини, без формування якісно нових відносин у всіх складових функціонування та розвитку Збройних Сил.

Література

1. Указ Президента України “Про Концепцію гуманітарного і соціального розвитку у Збройних Силах України” від

- 12.01.2004 р. № 28/2004 // Народна армія. – 2004. – 4 лютого. – С. 6.
2. Аристотель. Риторика. “О стиле”. – СПб., 1894. – Кн. III. – С. 115–116, 151.
3. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990. – С. 20–21.
4. Вейс Ф.Р. Нравственные основы жизни: для ст. шк. возраста : пер. с фр. / Ф.Р. Вейс. – Минск : Юнацтво, 1994. – С. 489.
5. Военная психология и педагогика : учеб. пособ. – М. : Совершенство, 1998. – Гл. 3–6. – С. 49–126.
6. Корж І.Ф. Регулювання військових службових відносин у процесі професіоналізації Збройних Сил України / І.Ф. Корж // Наука і оборона. – 2003. – № 1. – С. 21–26.
7. Коробейников М.П. Современный бой и проблемы психологии / М.П. Коробейников. – М. : Воениздат, 1972. – С. 149–150.
8. Калюжный А.С. Военная психология и педагогика в профессиональной деятельности офицера Военно-морского флота : учеб. пособ. / А.С. Калюжный, М.С. Роговин. – Н. Новгород : НГТУ, 2004. – 39 с.
9. Монтгомери Б. Мемуары фельдмаршала : пер. с англ. / Б. Монтгомери. – М. : Вагриус, 2006. – 384 с.
10. Методология психологического анализа управленческой деятельности // Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. – М., 1981. – С. 97.
11. Самарин А.Ю. Стиль умственной работы старшеклассников / А.Ю. Самарин // Изв. АПН, 1948. – Вып. 17. – С. 12.
12. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления производственным коллективом : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / А.Л. Свенцицкий. – Л., 1979.
13. Современный словарь по психологии / [авт. сост. В.В. Юрчук]. – Минск : Элайда, 2000. – 704 с.
14. Теория управления социалистическим производством / [под ред. О.В. Козловой]. – М., 1983.
15. Тихонов Р.Е. Научный проект организации структур и механизмов федерального и регионального управления / Р.Е. Тихонов. – М., 1992 – 156 с.
16. Уоррен Беннис. Семь возрастов руководителя [Электронный ресурс] / У. Беннис // Harvard Business Review. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru>.
17. Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 417 с.
18. Утлик Э.П. Психологические основы руководства курсантскими коллективами / Э.П. Утлик. – М., 1973. – С. 8–9.

Гнезділова С.П. Оптимізація стилю керівництва військового керівника в умовах реформування суспільства

Анотація. У статті розкрито питання, пов'язані зі стилем управлінської діяльності військових керівників. Визначено сутність та зміст сучасних стилів керівництва. Розглянуто питання інституалізації та оптимізації стилю військово-управлінської діяльності командних кадрів на етапі реформування. Визначено особливості й характерні риси ефективного стилю керівництва військового керівника нового покоління.

Ключові слова: військовий керівник, стиль керівництва, управлінська діяльність, ефективний стиль керівництва.

Гнезділова С.П. Оптимизация стиля управления военного руководителя в условиях реформирования общества

Аннотация. В статье раскрыты вопросы, которые связаны со стилем деятельности военных руководителей. Определены суть и содержание современных стилей управления. Рассмотрены вопросы институализации и оптимизации стилей военно-управленческой деятельности командных кадров на этапе реформирования. Определены особенности и характерные черты эффективного стиля управления военного руководителя нового поколения.

Ключевые слова: военный руководитель, стиль управления, управленческая деятельность, эффективный стиль управления.

Gnezdilova S. Optimization of management style of the military head In the conditions of society reforming

Annotation. In article questions which are connected with style of activity of military heads are studied. The essence and the maintenance modern style managements are defined. Questions institutionalization and optimization of military-administrative activity of command shots at a reforming stage are considered. It is defined features and true lines of effective style managements the military head of new generation.

Key words: the military head, style, management, administrative activity, effective management style.