

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЫХ ОФИЦЕРОВ С ПОДЧИНЕННЫМИ

Рассмотрена актуальная проблема военной психологической науки и войсковой практики. В статье определено понятие «молодой офицер». Проанализированы социально-психологические категории, составляющие управленческого взаимодействия – «управление» и «взаимодействие». Раскрыты уровни и средства управленческого взаимодействия. Представлены результаты пилотажного исследования управленческого взаимодействия молодых офицеров.

Ключевые слова: психология управления, военный руководитель, управленческое взаимодействие, уровни управленческого взаимодействия.

Военные руководители, офицеры – неотъемлемая часть, стержень армии. Именно в их руках сосредоточены властные полномочия (в рамках своей компетенции) и средства вооруженной борьбы. Любая армия, если она хочет сохранить за собой статус передовой армии мира, не может не уделять должного внимания своим военным руководителям.

В офицерской среде особо можно выделить категорию молодых офицеров. С одной стороны – это наименее опытная часть офицерского состава частей и подразделений, с другой стороны – это будущее вооруженных сил, фундамент их целостности и стабильности. От того, как пройдет этап становления молодого офицера в подразделении, зависит, станет ли он профессионалом, умеющим организовать и подчинить личный состав, владеющий навыками влияния и убеждения, или будет человеком посредственным, формально выполняющим свои обязанности, ни к чему не стремящимся. В этой связи вопрос управленческого взаимодействия молодых офицеров с подчиненными военнослужащими встает наиболее остро. Кроме того, изменяются качественные характеристики подчиненного личного состава: система ценностей, идеалы, мировоззрение, формы поведения и общения. Формируется новая система комплектования Вооруженных Сил РФ. Контрактная основа комплектования ВС РФ ведет к существенному изменению подчиненного личного состава. Военнослужащие-контрактники более консервативны в своих взглядах, поведении и общении. Это требует от офицера большей гибкости в управлении подразделением, умения правильно, объективно оценивать индивидуальные особенности своих подчиненных и строить свое поведение с учетом этих особенностей. Поэтому проблема управленческого взаимодействия молодых офицеров с подчиненными является актуальной для современной психологии и для войсковой практики. Разработкой проблемных вопросов становления и деятельности молодых офицеров в части занимались: в области военно-педагогической подготовки: А.М.Данченко, А.М.Захаров, В.Н.Путятин, Н.А.Чесноков; социально-педагогической подготовки: Г.И. Шпак, В.А.Писаревский; подготовки к воспитательной работе: Асад Хамади, М.А.Ельняк, Г.Д.Георгиев; формирования ка-

честв личности: Л.В.Мардахаев, А.М.Герасимов, В.Н.Субботин, А.П.Елисеев, Р.А.Белоусов, В.В.Майоров, Г.П.Андреев, А.С.Рыбчинчук, В.Н.Климов, В.В.Девятко, В.И.Буянов, В.Л.Примаков, Б.А.Агеев.

В настоящее время командование частей и подразделений не удовлетворены уровнем подготовки молодых офицеров к управленческому взаимодействию с подчиненными военнослужащими. Так, по мнению заместителя командира полка по воспитательной работе п/п-ка И., молодые офицеры «боятся» своих подчиненных, особенно если речь идет о военнослужащих-контрактниках. Молодые офицеры пытаются сократить степень своего взаимодействия с подчиненными до необходимого минимума. Данные единичные факты позволили нам предположить, что у молодых офицеров навыки управленческого взаимодействия с подчиненными развиты недостаточно.

Необходимо выделить ту часть офицерского корпуса, которая будет включена в понятие «молодой офицер». В настоящее время нет единого понимания данной категории. Некоторые авторы в своих работах вообще не рассматривают содержание понятия «молодой офицер». Тем не менее, проанализировав работы, в которых рассматривается вопрос о том, какую категорию офицеров можно назвать молодыми, можно прийти к следующему определению. Молодой офицер – военнослужащий, закончивший высшее военное учебное заведение и прослуживший на офицерской должности менее 3-х лет. Такой подход к понятию «молодой офицер» диктуется следующими соображениями. Во-первых, исключается возрастной критерий. Высшее учебное заведение можно закончить и в 22, и в 25, и в 30 лет, и все равно выпускник будет «молодым офицером». Во-вторых, в течение первых трех лет социально-психологической адаптации происходит окончательное формирование основных форм и стратегий управленческого взаимодействия, которые в дальнейшем будут слегка корректироваться.

Управленческое взаимодействие, являясь предметом изучения психологии управления, синтезирует в себе содержание таких социальных процессов, как управление и взаимодействие.

Под взаимодействием в социальной психологии понимается «процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь» [8]. Взаимодействие рассматривается как процесс влияния людей друг на друга, порождающий их взаимные связи, отношения, общение, совместные переживания и совместную деятельность. Другими словами, взаимодействие является формой организации совместной социальной деятельности, которая находит отражение в межличностных отношениях. Присущая системе межличностных отношений эмоциональная основа, порождающая различные оценки, ориентации, установки партнеров, определенным образом «окрашивает» взаимодействие. Но вместе с тем такая эмоциональная (положительная или отрицательная) окраска взаимодействия не может полностью определять факт его наличия или отсутствия: даже в условиях «плохих» межличностных отношений в группах, заданных определенной социальной деятельностью, взаимодействие обязательно существует. В какой мере оно определяется межличностными отношениями и, наоборот, в какой мере оно «подчинено» выполняемой группой деятельности, зависит как от уровня развития данной группы, так и от той системы социальных отношений, в которой эта группа существует. При анализе взаимодействия имеет значение и тот факт, как осозна-

ется каждым участником его вклад в общую деятельность: именно это осознание помогает ему корректировать свою стратегию. Только при этом условии может быть вскрыт психологический механизм взаимодействия, возникающий на основе взаимопонимания между его участниками. Очевидно, что от меры понимания партнерами друг друга зависит успешность стратегии и тактики совместных действий, чтобы был возможен их «обмен». Причем если стратегия взаимодействия определена характером тех общественных отношений, которые представлены выполняемой социальной деятельностью, то тактика взаимодействия определяется непосредственным представлением о партнере. Взаимодействие является не только влиянием людей друг на друга, но и непосредственной организацией их совместных действий, позволяющей группе реализовать общую для ее членов деятельность. Само же взаимодействие в этом случае выступает как систематическое, постоянное осуществление действий, имеющих целью вызвать соответствующую реакцию со стороны других людей [8].

Анализируя понятие «управление», необходимо остановиться на том, что оно означает направлять деятельность кого-чего-нибудь [9]. Под управлением понимается функция систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности [3]. В широком смысле управление определяется содержанием и особенностями тех систем, в которых они осуществляются. Эти системы условно можно разделить на три больших класса: технические системы, в которых одно техническое устройство управляет другим («машина — машина»); социотехнические, исключаящие человека (или общность людей) в качестве субъекта управления технической системой («человек — машина»); социальные, в которых человек является и субъектом, и объектом управления («человек — человек»). В соответствии с перечисленными системами, выделяют и три вида управления: техническое, социотехническое и социальное. Психология управления изучает два последних класса систем, в которых хотя бы одним из элементов системы является человек или человеческая общность [5].

В технической и социотехнической системах управление определяется воздействием объекта на его субъект. Иначе дело обстоит в социальной системе управления. Рассмотрение проблем управленческих связей между людьми на основе изучения воздействий объекта на субъект не может быть полным и всесторонним. В данной системе необходимо рассматривать совместные действия субъекта и объекта управления. Поэтому по своей сущности управление — не столько целенаправленное воздействие руководителей на подчиненных, сколько их взаимодействие (или даже взаимовоздействие) в интересах достижения целей организации.

Н.И.Архипова, В.И.Кульба, С.А.Косяченко также определяют управление в любой организации как процесс взаимодействия между управляющей и управляемой системами (субъектом и объектом управления и внешней средой) [2]. Взаимоотношения между управляющей и управляемой системами строятся по законам обратной связи. Управляемая система не только испытывает целенаправленные воздействия, но и развивается по своим собственным законам, определяющим ее поведение, а в связи с этим она оказывает обратное влияние на характер, содержание, формы и методы управления и тем самым на его результативность. Это значит, что эффективность управления обуславливается характером взаимосвязей между этими системами, соответствием этих взаимосвязей внутренним

закономерностям их построения и функционирования. Таким образом, управленческое взаимодействие есть именно та основа, на которой базируется управление как вид деятельности. Под управленческим взаимодействием понимается такая система совместных действий субъекта и объекта управления, при которой действиями субъекта управления (одного лица или группы лиц) обуславливаются определенные действия объекта управления (одного лица или группы лиц), а действия последнего, в свою очередь, вызывают определенные действия субъекта управления [5]. Эта система направлена на достижение целей организации, в ходе реализации которой: а) решаются управленческие задачи; б) ее участники получают возможности для самореализации, самосовершенствования, достижения успеха. Только при выполнении этих двух условий управленческое взаимодействие будет эффективным.

Молодой офицер включается в уже существующую систему взаимодействий, в которой можно выделить три основных уровня [5]: институциональный, уровень управления коллективом, уровень управления исполнителями.

На *институциональном уровне* управленческое взаимодействие осуществляется в виде формального программирования и регламентации деятельности военнослужащего в части. Здесь солдаты, сержанты, прапорщики и офицеры являются служебными единицами, деятельность которых закреплена в определенной системе требований, правил, инструкций, нормах и стандартах поведения. «... Институциональное управление носит обезличенный характер, поэтому человеческий фактор может учитываться в нем только номинально, а его психологическое содержание ограничено нормативными психологическими требованиями к выполнению рабочих функций» [5]. В основе данного уровня лежат социальные отношения. Для молодого офицера управленческое взаимодействие на институциональном уровне регламентируется законом «О статусе военнослужащих», уставами ВС РФ, приказами, распоряжениями министра обороны, командующих родами войск и воинскими частями и т.д.

Уровню управления коллективом соответствует социально-психологический уровень анализа. Это управленческое взаимодействие в системе «коллектив-коллектив» и «руководитель-коллектив». Управленческое взаимодействие на этом уровне принимает не номинальное, а конкретное социально-психологическое содержание, которое включает и уровень подготовленности, и характер, и тип коллектива, и условия выполнения задач, и индивидуально-психологические особенности руководителя, и т.д. На уровне управления коллективом управленческое взаимодействие молодого офицера будет определяться уровнем развития подчиненного воинского коллектива, его структурой, выполняемыми задачами, а также индивидуально-психологическими особенностями самого молодого офицера. На данном уровне молодой офицер будет выступать как субъект, определяющий групповые процессы, влияющий на формирование и изменение неформальной структуры воинского коллектива. Молодой офицер должен уметь учитывать уровень сплоченности коллектива, направленности лидеров, особенности тех или иных задач, выполняемых воинским коллективом. На уровне управления коллективом большое значение играют межличностные отношения, которые получают свое отражение в групповых процессах, нормах и явлениях.

Уровню управления исполнителями соответствует психологический уровень анализа. Здесь управленческое взаимодействие рассматривается в

системе «человек-человек». Данный уровень включает индивидуально-психологические характеристики: во-первых, молодых офицеров, во-вторых, подчиненных, в-третьих, особенности их взаимодействия, определяемые их индивидуальностью. На уровне управления исполнителями эффективность управленческого взаимодействия молодого офицера с подчиненными обуславливается уровнем развития его социально-психологической компетентности и творческим использованием на практике научно обоснованных рекомендаций [10]. Молодой офицер должен уметь правильно принимать и доступно передавать информацию, оценивать эмоциональное состояние подчиненного, отношение его к той или иной задаче, а также эффективно воздействовать на своих подчиненных. Кроме того, на уровне управления исполнителями управленческое взаимодействие молодого офицера включает в себя отраженное в его сознании содержание институционального и социально-психологического уровней. В основе данного уровня управленческого взаимодействия лежат межличностные отношения молодого офицера и его подчиненных.

Инструментом управленческого взаимодействия на всех рассматриваемых уровнях является общение. При этом под общением принято понимать сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга [1]. Э.Роджерс, Р.Агарвала-Роджерс, вслед за Д.Кацем и Р.Каном, рассматривают общение в организации как социальный процесс, образующий саму суть социальной системы. С точки зрения структурных элементов, общение в организации является аналогом коммуникативных процессов в иных социальных системах. Они имеют сходную структуру, за исключением иерархических взаимосвязей в организации, которые влияют на процесс общения. Согласно Э.Роджерсу, Р.Агарвала-Роджерсу и Г.Саймону, именно благодаря общению осуществляется реализация управленческих функций в организации [12]. Сближая управленческое взаимодействие с общением, следует отметить, что общение, являясь средством реализации управленческого взаимодействия, не всегда можно отнести к управленческому взаимодействию. Об управленческом взаимодействии можно говорить только при наличии следующих признаков: наличия иерархических отношений (начальник – подчиненный), регламентации этих отношений какими-либо нормами (законы, приказы, наставления и т.д.), наличие задачи на изменение подчиненной социальной системы и т.д. Общение является тем звеном, через которое передается информация, осуществляется воздействие как руководителя на подчиненных, так и подчиненных на руководителя. Именно общение является показателем эффективности управленческого взаимодействия.

Вопрос об эффективности в данном случае будет связан с проблемой динамики взаимовлияния управленческого взаимодействия как основного вида деятельности и личности молодого офицера. В.Ф.Рубахин, А.В.Филипов выделили динамическую функциональную структуру личности применительно к управленческой деятельности, в которую входят три основных уровня: психофизиологический, психологический и социальный. А.Л. Журавлев дополнил эту структуру еще одним уровнем – социально-психологическим. Этот уровень является промежуточным и включает в себя: социальные установки личности, систему ее отношений, ценностные ориентации, общительность, толерантность и т.д.

Таким образом, у молодого офицера, приходящего в часть после выпуска из вуза, должна быть сформирована функциональная структура личности, которая будет определять эффективность управленческого взаимодействия молодого офицера с подчиненными.

Для установления уровня эффективности управленческого взаимодействия молодых офицеров с различными категориями подчиненных и структурами личностных качеств нами было проведено пилотное исследование. Выборка составила 48 офицеров факультета руководящего состава органов воспитательной работы Военного университета в возрасте от 27 до 35.

Офицерам факультета руководящего состава органов воспитательной работы в качестве экспертов предлагалось оценить уровень эффективности управленческого взаимодействия, уровень подготовленности молодых офицеров к реализации отдельных управленческих функций, а также характерные для молодых офицеров деловые и личностные качества.

Опрос экспертов показал, что молодой офицер, приходя в подразделение на должность командира взвода, обладает низким уровнем эффективности управленческого взаимодействия с подчиненными. При этом эксперты отмечают, что эффективность управленческого взаимодействия с военнослужащими, проходящими воинскую службу по контракту, приближена к минимуму. Кроме того, сравнение уровня эффективности управленческого взаимодействия молодых офицеров с различными категориями военнослужащих показало, что эффективность управленческого взаимодействия молодых офицеров с подчиненными, как с контрактниками, так и со срочниками, находится ниже среднего уровня (рис. 1).

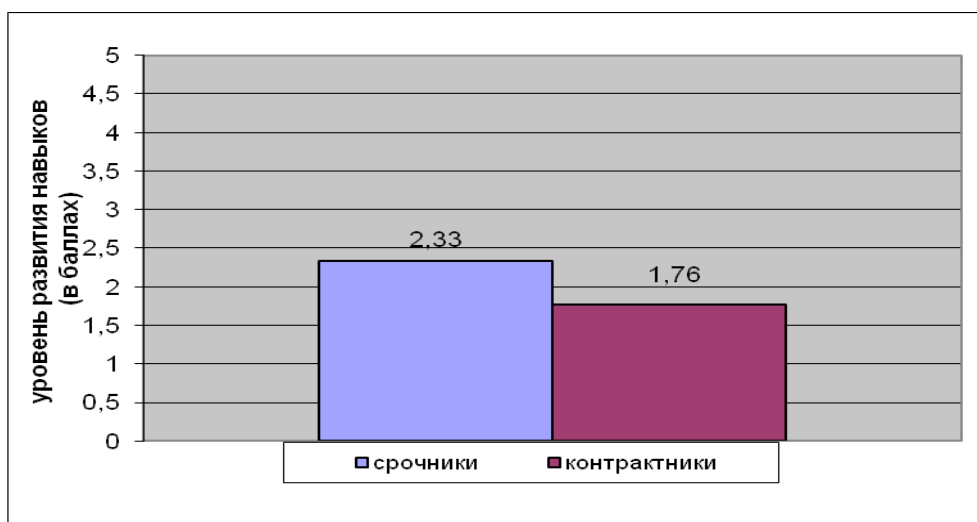


Рис 1. Уровень развития навыков управленческого взаимодействия молодых офицеров с различными категориями подчиненных

Если рассматривать управленческое взаимодействие в системе управленческих функций, то, по мнению экспертов, молодые офицеры готовы к реализации функции контроля и информационного воздействия (рис. 2).

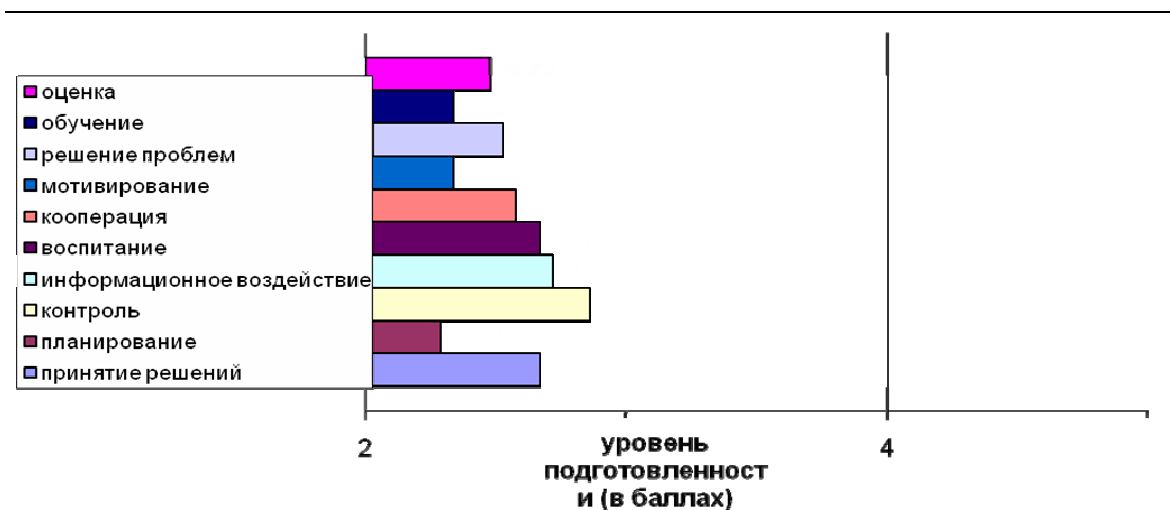


Рис 2. Сравнительная характеристика уровня подготовленности молодых офицеров к реализации различных функций управления

Такому положению вещей, по нашему мнению, способствует существующая система обучения в военных вузах.

Более подробно, по нашему мнению, следует остановиться на оценке личностных качеств молодых офицеров, способствующих эффективному управленческому взаимодействию с подчиненными. Экспертам было предложено оценить деловые качества, типичные для молодых офицеров, по 7-балльной шкале. В список вошло 25 личностно-деловых качеств, при этом они синтезируются в 5 совокупностей специальных качеств личности молодого офицера. Это качества: организаторские, профессиональные, педагогические, коммуникативные, нравственные (рис. 3).

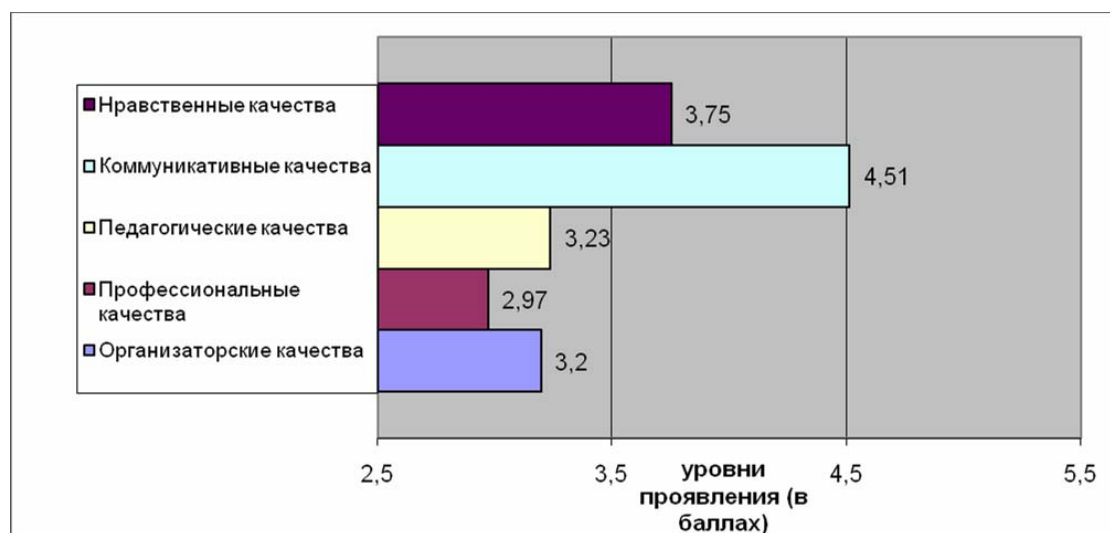


Рис 3. Сравнительная характеристика развития различных групп личностных качеств молодых офицеров

Эксперты выделяют развитие следующей структуры личных и деловых качеств молодых офицеров: общительность, легкость вступления в контакты; доброжелательность и приветливость в обращении; сдержанность, уравнове-

шенность в общении; способность доверять исполнителям; развитое чувство юмора (веселость). Все выделенные экспертами качества относятся к группе коммуникативных.

При этом наименее развитыми являются: способность оказывать воспитательное воздействие; управленческая компетентность; умение распределять работу в коллективе; способность видеть «ключевую» задачу; умение убеждать других людей; умение организовать контроль и стимулирование; стремление к внедрению нового, передового; проявление заботы о подчиненных (заботливость).

В результате исследования было установлено, что наименее развитыми оказались профессиональные, педагогические и организаторские качества молодых офицеров. Обладая коммуникативными навыками, они могут наладить контакт с подчиненными, способны общаться и взаимодействовать с подчиненными в широком смысле слова, однако при этом не способны наладить эффективное управленческое взаимодействие.

Проведенный нами опрос показал, что основная социально-психологическая проблема управленческого взаимодействия молодых офицеров с подчиненными заключается в неготовности молодых офицеров осуществлять такое взаимодействие.

Молодой офицер, приходя в часть после окончания вуза, включается в систему управленческого взаимодействия с подчиненными. Однако он не обладает достаточным уровнем развития навыков эффективного управленческого взаимодействия. Если на психологическом (межличностном) уровне управленческого взаимодействия такие офицеры могут осуществлять контроль и информационное воздействие за счет развития коммуникативных качеств, то на социально-психологическом и институциональном уровнях эффективность управленческого взаимодействия молодых офицеров с подчиненными крайне низка. При этом особо остро стоит вопрос об эффективности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими воинскую службу по контракту.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2000.
2. Архипова Н.И., Кульба В.И., Косяченко С.А. и др. Организационное управление: Учеб. пособие для вузов; Под. ред. Н.И. Архиповой. – М.: ПРИОР, 1998.
3. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – М., 1977.
4. Буянов В.И. Психологическая коррекция затруднений социально-психологической адаптации молодых офицеров к условиям службы в воинской части: Дис ... канд. психол. наук. – М.: ВУ, 1996.
5. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия. – М., Институт психологии РАН, 2004.
6. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие для вузов. – М., 2001.
7. Климов В.Н. Психологические проблемы повышения эффективности воспитания молодых офицеров в части: Дис ... канд. пед. наук. – М., ВПА, 1982. – С.12.
8. Крысько В.Г. Социальная психология: Словарь-справочник. – Минск: Харвест; М.: АСТ, 2001.
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка./ Под общ. ред. проф. Л.И.Скворцова. 24-е изд. испр. – М., 2004.
10. Перевалов В.Ф. Подготовка офицеров к управленческой деятельности. – М.: ВПА им. Ленина, 1991.
11. Петровская Л.А. Компетентность в общении. – М., 1990.
12. Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р.А. Коммуникация в организациях. – М., 1980; Саймон

Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. – М., 1995.

Kozolup S.

SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF ADMINISTRATIVE INTER-ACTION OF YOUNG OFFICERS

Contemplates an actual problem for a military psychological science and army practice. In article the concept «the young officer» is defined. The socially-psychological categories making administrative interactions – “management” and “interaction” are considered. Levels and means of administrative interaction are opened. Results of research of administrative interaction of young officers are presented.

Key words: management psychology, the military head, administrative interaction, levels of administrative interaction.