

5. Юридична психологія: словник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.: заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – Вид. 2-ге, уточ. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 224 с.

6. Юридична психологія: підручник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.: заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – Вид. 2-е, доопр. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.

Ковалив М. В. Профессиональный стресс руководителя органов внутренних дел и его профилактика

Рассматриваются вопросы устойчивости к стрессам руководителей органов внутренних дел различных уровней и влияния психологических факторов на деятельность подразделений милиции.

Ключевые слова: *профессиональный стресс руководителя, органы внутренних дел, особенности служебной деятельности.*

Kovaliv M. V. Professional stress of the head of internal affairs bodies and its prevention

The article raises the problems of firmness to stress of the head of internal affairs bodies at various levels and the impact of psychological factors on the activities of militia units.

Key words: *professional stress of the head, internal affairs bodies, peculiarities of official activity.*

УДК 159.9:316.35

О. С. Колосович

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
НЕФОРМАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА
У ВІЙСЬКОВИХ ПІДРОЗДІЛАХ**

Аналізуються теоретичні аспекти розуміння явища неформального лідерства у військових підрозділах. Виділено два фактори, що формують неформальне лідерство у військових підрозділах, а саме: низька управлінська компетентність керівника та групові особливості. Факторами функціонування неформального лідерства є організаційно-діагностичний, соціально-психологічний та професійно-психологічний.

Ключові слова: *неформальне лідерство, військовий колектив, психологічні аспекти виникнення та функціонування неформального лідерства.*

Постановка проблеми. Реалії нового століття, розвиток Збройних Сил та інших військових формувань, практичний досвід ведення бойових дій в локальних збройних конфліктах, виконання миротвор-

чих операцій свідчать про виконання ними специфічних завдань, пов'язаних із застосуванням не широкомасштабних сил і засобів, а невеликих підрозділів, груп, загонів. Злагоджені дії таких військових колективів, процеси і явища, що протікають в них, вимагають більш глибокого і всебічного аналізу. Особливу значущість у сучасних умовах набувають відносини між військовослужбовцями і групами військовослужбовців на неформальній основі поряд з формальними, що обумовлені вимогами командирів (начальників), керівними документами. На основі таких соціально-психологічних зв'язків у підрозділах формуються неформальні лідери і групи, які можуть суттєво вплинути на інших військовослужбовців, групи, підрозділ у цілому, включаючи командирів і начальників. З огляду на сукупність соціально-психологічних явищ, що виникали у військових колективах, здійснюється процес висування одних військовослужбовців на роль «ведучих» (лідерів), інших – на роль «ведених».

Стан дослідження. Доцільно узагальнити фундаментальні положення щодо виникнення лідерства як соціально-психологічного явища. Так, концепції лідерства можуть бути розділені залежно від їх теоретичних підстав на три групи:

1. Ґрунтуються на тому, що лідерство – універсальний феномен людської діяльності, закономірності його функціонування єдині в усіх сферах суспільства [2; 3; 6].

2. Ототожнюють лідерство з керівництвом і управлінням, при цьому формальне володіння владою розглядається як необхідна і достатня умова лідерства; діяльність лідера постає як необхідна і достатня умова лідерства, як адміністративна специфіка явища зводиться переважно до правових регулятивів поведінки посадової особи. Лідерство як соціальний інститут ототожнюється з органами державної влади [3; 4; 6].

3. Розглядають лідерство як специфічне явище суспільного життя, що не зводиться до психологічних, економічних або правових принципів. Лідерство здійснюється через функціонування конкретного механізму – одного з необхідних політичних інститутів [2; 3; 6].

Аналізуючи проблеми вивчення психології малих груп і соціально-психологічних явищ в них, зазначаючи досягнутий певний прогрес у розвитку теорії та емпіричних розробок, необхідно зважити на низку критичних моментів в обговорюванні дослідницької сфері. Стосовно теорії та практики дослідження проблем лідерства вони розглядають так:

1. Необхідним є узагальнення наявних і висування нових продуктивних ідей щодо розуміння лідерства, різних його феноменів, які б стимулювали дослідницьку активність у напрямі їх перевірки і розвитку.

2. Потребує подальшої розробки проблематика впливу психологічних факторів на механізм формування, розвитку та динаміки такого феномена, як лідерство.

3. Багатьма зарубіжними і вітчизняними вчинили зважено на труднощі операціоналізації ознак лідерства, відсутність достатньо надійних засобів фіксації різних рівнів розвитку групи лідерства, виділення яких досі має загальний і довільний характер, а тим паче щодо неформального.

На необхідність обліку факторів, що утворюють колектив, й процесів лідерства в ході військової діяльності вказується в низці робіт військових учених: А. Д. Глоточкіна, В. Ф. Давидова, М. І. Дьяченко, А. Г. Караяном, В. П. Каширіна, В. М. Крука, В. Ф. Перевалова, М. С. Полянського, С. К. Седіна, Е. П. Утліка, Н. Ф. Феденко, В. В. Федотова, А. І. Шипілова. Дослідження, здійснені зазначеними науковцями, сформувавши понятійно-категоріальний апарат, що дозволяє вивчати феномен лідерства, показали місце і роль цього явища в системі міжособистісної і міжгрупової взаємодії і його вплив на ефективність спільної діяльності. Однак, необхідним є узагальнення теоретичних положень й встановлення особливостей виникнення неформального лідерства.

Мета статті – встановити психологічні аспекти виникнення та функціонування неформального лідерства у військових підрозділах силових відомств шляхом аналізу наукової літератури.

Виклад основних положень. Спочатку доцільно коротко узагальнити основні теоретичні положення щодо лідерства та його різновиду – неформального лідерства.

Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства [2; 6].

Лідерство як відповідне соціальне відношення охоплює чотири головні зміни:

- характеристики лідера;
- позицію, потреби й інші характеристики його послідовників;
- характеристику організації – її мету, структуру, природу завдань, які необхідно виконати;
- соціальне, економічне і політичне середовище.

Лідерство – це складне поєднання зазначених змінних [2–4].

Термін «лідер» має два значення:

- індивід, що володіє найбільш яскраво вираженими, корисними (з точки зору внутрішньогрупового інтересу) якостями, завдяки яким його діяльність виявляється найбільш продуктивною. Такий лідер є зразком для наслідування, своєрідним «еталоном», до якого повинні, з точки зору

групових цінностей, тяжіти інші члени групи. Вплив такого лідера засновано на психологічному феномені відображеної суб'єктивності (тобто ідеальному уявленні інших членів групи) [1; 5; 6];

– особа, за якою це співтовариство визнає право на ухвалення рішень, найбільш значущих з точки зору групового інтересу. Авторитет цього лідера заснований на вмінні створювати, об'єднувати інших для досягнення групової мети. Така особа, незалежно від стилю лідерства (авторитарного чи демократичного), регулює відносини у групі, відстоює її цінності в міжгруповому спілкуванні, впливає на формування внутрішньогрупових цінностей, і в деяких випадках символізує їх [2; 3].

Кожний лідер має специфічні риси характеру, методи керівництва, впливу на маси, відрізняється способами досягнення поставлених цілей і т. д. Сьогодні ні психологія, ні соціологія не дають єдиної класифікації неформальних лідерів. Тому кожен визначає їх по-своєму.

На основі характеру лідерів поділяють на «активно позитивних» і «активно негативних», а також на «пасивно позитивних» і «пасивно негативних» [2; 6].

Також з'ясувалося, що дуже мало особистісних рис прямо пов'язані з лідерською ефективністю і взаємозалежність буває доволі слабкою. Ось деякі співвідношення, що виявлені між окремими особистісними характеристиками й лідерством:

1. Лідери звичайно володіють ледве більше високим інтелектом, ніж їх «паства». Але не набагато. Претендентів на лідерство в жодному разі не можна відривати від середнього інтелектуального рівня його послідовників. «Надто розумні» неминуче відриваються від товаришів чи натовпу [2; 3; 6].

2. Мотивація влади. Багато лідерів стимульовані сильним бажанням влади. У них сильна концентрація на власній персоні, турбота про престиж, честолюбство, надлишок енергії. Такі лідери, як правило, краще соціально підготовлені, проявляють більшу гнучкість і здатність до адаптації [2; 6].

3. Дослідження історичних записів показало, що серед 600 відомих монархів найбільш знаменитими були або дуже високоморальні, або винятково аморальні особистості [6].

4. Американський психолог К. Симонтон зібрав інформацію, що стосується 100 особистісних властивостей всіх президентів США. Сюди входили характеристики родин, у яких вони росли, кар'єрне зростання, колишні заняття й риси особистості. Тільки три із цих змінних: ріст, вплив родини й кількість книг, що опубліковані президентом до того, як він вступив на цю посаду, – корелюють із ефективністю діяльності президента на своїй посаді. Інші не пов'язані з ефективністю людини як лідера [6].

5. Р. Столділл виділив 5 таких рис: розум або інтелектуальні здібності; панування або переважання над іншими; впевненість у собі; активність і енергійність; знання справи [3; 6].

6. Дослідження Манна також свідчать про те, що лідери краще пристосовані до обстановки й до життя в цілому, більше схильні домінувати, екстравертивні, мужні, менш консервативні й мають вищий ступінь чуття в області міжособистісних відносин, ніж рядові члени групи [6].

Аналіз наукової літератури стосовно неформально лідерства свідчить про те, що:

1. Істотними чинниками, які визначають його можливість є вік, посада, професійні знання та вміння, психологія особи, особисті якості, з яких головні – компетентність і чуйність, визнання групою [2–6].

2. Вони володіють такими характерними якостями, як наявність активної потреби контролювати дії інших людей і управляти ними; вміння легко контактувати з людьми, використовуючи при цьому найбільш вигідні у кожному конкретному випадку форми спілкування; здатність концентрувати на собі основні потоки психологічної інформації; швидка реакція на зміни норм поведінки [1; 2; 5].

3. Неформальний лідер отримує від групи владні повноваження в ухваленні рішень і розпорядженні ресурсами. У своїй діяльності він здебільшого опирається на людей і взаємини між ними. Принципова відмінність неформального лідера від керівника формальної функціональної або виробничої групи полягає в підтримці формального керівника адміністративною системою за допомогою внутрішніх нормативних документів (положення, інструкції, правила, регламенти). Неформальний лідер опирається на свій авторитет і міжособистісні відносини, а не на офіційні владні повноваження [2; 3; 5].

Неформальний лідер може стати і серйозною проблемою, і надійною опорою для керівника. Залежно від впливу неформального лідера на колектив можна виділити:

1. Неформальних лідерів конструктивного типу (позитивні), що впливають на організацію та роботу колективу позитивно. Вони ініціюють обмін інформацією, сприяють реалізації загальних інтересів, допомагають в адаптації нових співробітників і створенні корпоративної культури [2; 4].

2. Неформальних лідерів деструктивного типу (негативні), які використовують свій вплив, щоб саботувати рішення керівника, протистояти змінам. Вони можуть підривати авторитет керівника, ставити під сумнів його розпорядження, знижуючи ефективність роботи і мотивацію співробітників. Звільнившись з місця роботи, вони можуть повести за собою частину колективу [2–5].

Аналіз результатів досліджень з психології управління та психології діяльності в особливих умовах вказує, що основними причинами появи в неформальних лідерів деструктивного типу є:

- незбалансована взаємодія начальника з колективом;
- нездатність керівника ефективно здійснювати всі функції процесу управління;
- недостатньо правильно сформовані стратегії компанії, військової частини, їх організаційна структура або корпоративна культура;
- істотні зміни в організації, які заплановані, і такі, що відбуваються в цей час;
- наявність співробітника чи військовослужбовця, який володіє лідерськими якостями та який незадоволений своїм становищем в організації, і прагне його покращити [3–5].

Це ті явища, що спричиняють виникнення та існування неформального лідера негативного спрямування. Їх облік є дуже важливим для визначення методів впливу на колектив через його неформального лідера.

Інші дослідження здійснювалися через призму визначення якостей керівників, що діють в особливих умовах як чинника, існування яких спричиняє формування в них лідерського статусу. Їх аналіз дає розуміння факторів, що створюють умови виникнення неформального лідерства, а окремі з них чітко вказують на психологічні особливості його деструктивного типу. Так, аналіз вказаного напряму дослідження вказує таке:

1. В. С. Романов експериментально вивчав функції лідера в природних умовах військової діяльності. Він розробив й апробував операціональну класифікацію лідерських функцій, що представлена такими поняттями, як організаційна (містить такі елементи дій і поведінки: постановку мети, організацію приухвалення рішення, планування шляхів, способів і засобів досягнення актуальних і перспективних цілей колективу. Основний зміст полягає в координації, погодженні, організації зовнішніх спільних зусиль членів військового колективу щодо мети в просторових і часових характеристиках діяльності), інформаційна (передбачає збір, переробку, зберігання інформації і своєчасне інформування учасників військової діяльності. Лідер виступає центром і джерелом інформації для членів колективу та в той же час певну частину інформації отримує від них); та функція соціалізації (відображає різні управлінські впливи лідерів, що спрямовані на формування, виховання соціально значущих і схвалюваних норм, навичок, звичок, умінь у поведінці військовослужбовців. Використовуючи цю функцію, лідери створюють сприятливий морально-психологічний клімат у колективі. Вона в цілому здійснює процес

соціалізації військовослужбовця в колективі, контроль, корекцію цього процесу і передбачає засвоєння, дотримання військовослужбовцям конвенціональних норм поведінки). Його позиція ґрунтується на використанні поділу лідерства на інтелектуальне, емоційне, професійно-ділове, вольове та організаційне, яке він об'єднав у інструментальне та емоційне. Результатами його емпіричного дослідження стало з'ясування якостей, що визначають вказані ним типи лідерів, а саме:

- еталони уявлень про інструментального та емоційного лідера щодо вимоги до їх інтелекту приблизно рівні (розумний, кмітливий);
- такі якості, як образливість, упертість, владність і самолюбство, також рівною мірою небажані для обох типів лідерів;
- різниця полягає у вимозі до організаторських здібностей (працелюбний, вимогливий, зібраний), що є більш значущими у військово-професійної діяльності;
- у еталоні експресивного лідера підкреслюється значущість особистісних якостей, що розкривають ставлення до інших людей, – товариський, симпатію, хорошиш товариш [5].

2. С. А. Елін здійснив дослідження групового лідерства у військових підрозділах, яке визначає як соціально-психологічний феномен, що формується в результаті взаємодії та створених відносин між групами військовослужбовців військового підрозділу в суспільно обумовлених обставинах предметної діяльності, суб'єктом якої вони є. Його позиція у тому, що лідерство має груповий характер й це означає наявність у військовому колективі не одного, а декількох лідерів, які забезпечують чи доповнюють різні функції лідерства. Результат дослідження такий:

- об'єктивний процес формування групового лідерства у військових підрозділах обумовлюється низкою зовнішніх (умови життєдіяльності підрозділів; певні форми організації спільної діяльності; морально-психологічний клімат у підрозділах і частинах; управлінська діяльність і стиль керівництва підрозділами) і внутрішніх факторів (цілісне динамічне соціально-психологічне явище, що охоплює емоційні, когнітивні і поведінкові компоненти, які формують позицію групи);
- процес формування групового лідерства позитивної спрямованості забезпечується доцільними впливами на організаційно-діяльні, соціально-психологічні та особистісні детермінанти військовослужбовців та військових підрозділів та детермінується застосуванням активних форм навчання в ході спеціальних занять, організованих за типом активного соціального навчання та моделюючих реальні ситуації життєдіяльності;
- основними домінантами ефективності діяльності лідерського ядра є: вміння організувати конструктивне ділове спілкування у підрозділі; розвиток спостережної сензитивності, здатність розуміти

стану, властивості, якості і відносини товаришів по службі і мікрогруп у підрозділі; здатність здійснювати рефлексивний аналіз у поєднанні з психічною саморегуляцією, спрямованої на усунення негативного впливу організаційних ситуацій в ході міжособистісного і міжгрупового взаємодії [3].

3. Б. Е. Аврентьев досліджував особливості формування лідерських якостей керівника органів внутрішніх справ й поєднав їх у такі, як психологічний, інтелектуальний, професійний та соціальний, кожен з яких містить від 7 до 9 якостей та рис. Фактично, таке поєднання є модифікованим варіантом вищевказаної типології функцій лідерства за 5 напрямками. Вказаний дослідник виділив 12 негативних рис чи недоліків керівника, які формують неуспішне керівництво [1]. Їх аналіз указує на те, що це є суттєвою причиною формування неформального лідерства, яке не обов'язково є деструктивним, а може мати характер опозиції щодо керівника.

Висновки. У результаті здійсненого аналізу теоретичних підходів щодо виникнення та функціонування неформального лідерства у військових підрозділах установлено, що:

1. Неформальне лідерство є шляхом забезпечення потреб в реалізації норм, цінностей та установок групи, що вироблені у процесі її утворення в ситуації відсутності їх задоволення з боку керівників колективу.

2. Причини виникнення неформального лідерства можуть бути розподілені на такі фактори, як:

– низька управлінська компетентність керівника, що є домінуючим, оскільки більшість проаналізованих досліджень указують саме на цей аспект;

– групові особливості, а саме викривлені норми, цілі та традиції групи, які суперечать, не забезпечують чи змінюють функціональне призначення військового підрозділу. За цього фактора можна виділити два рівні, а саме деструктивний характер соціально-психологічних норм, що вироблені керівництвом (зокрема тих, що стоять поза групою, над нею й тут неформальне лідерство виникає знову ж як протест) та деструктивна позиція, що вироблена самою групою (небажання, нерозуміння необхідності щодо підвищення рівня професійної підготовки, виконання обов'язків відповідно до керівних документів, наявність осіб кримінальної, аморальної, девіантної спрямованості, що мають значний соціально-психологічний статус).

3. Неформальне лідерство у військових підрозділах функціонує через недостатній рівень підготовки командирів, у результаті якого процес управління здійснюється без урахування зазначеного соціально-психологічного феномена. У цьому аспекті можна окреслити принципово важливі напрями роботи:

– організаційно-діагностичний (дослідження наявності, впливу на групу, типу та спрямованості неформальних лідерів у військовому підрозділі та визначення шляхів взаємодії з ними);

– соціально-психологічний (вплив на норми, цінності та традиції групи як аспект, що є підґрунтям неформального лідерства);

– професійно-психологічний (виділення індивідуальних психологічних якостей, рис командирів, що перешкоджають формуванню лідерського статусу та їх корекція, а також розвиток позитивних якостей).

4. Напрямами подальших досліджень може бути обґрунтування методологічної бази вивчення неформального лідерства у військових підрозділах та її апробація.

1. Авреньєв Б. Е. Проблема формування лідерських якостей керівника ОВС / Б. Е. Авреньєв // Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць Національного університету цивільного захисту України. – Харків: 2010. – С. 3–10.

2. Военная психология: методология, теория, практика: учебно-методическое пособие; под ред. П. А. Корчемного // А. Я. Анцупов, М. Н. Дьяченко, А. Г. Караяни, Э. П. Утлик. – М.: Военный университет. – 1996. – 231 с.

3. Елин С. А. Психологические аспекты формирования группового лидерства в воинском коллективе / С. А. Елин. IV Международная студенческая электронная научная конференция. Студенческий научный форум. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2059>

4. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А. Г. Ковалев. – М.: Экономика, 1998. – 360 с.

5. Романов В. С. Проблема лидерства в воинских коллективах / В. С. Романов / IV Международная студенческая электронная научная конференция. Студенческий научный форум (15 февраля – 31 марта 2012 года). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2078>

6. Рудь О. Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера / О. Л. Рудь, Ю. Л. Рудь // Нові технології. – Науковий вісник КУЕІТУ. – № 1 (23). – 2009. – Кременчук. – С. 204–209.

Колосович А. С. Психологические особенности неформального лидерства в воинских подразделениях

Анализируются теоретические аспекты понимания явления неформального лидерства в воинских подразделениях. Определены два фактора, которые формируют неформальное лидерство в воинских подразделениях, а именно: низкая управленческая компетентность руководителя и групповые особенности, а также организационно-диагностический, социально-психологический и профессионально-психологический факторы функционирования неформального лидерства.

Ключевые слова: *неформальное лидерство, воинский коллектив, психологические аспекты возникновения и функционирования неформального лидерства.*

Kolosovich O. S. Psychological peculiarities of unofficial leadership in military units

The paper examines the theoretical aspects of understanding the phenomenon of informal leadership in military units. The two factors which form the unofficial leadership in military units are singled out, namely low administrative competence of the head and group peculiarities. The factors of functioning of unofficial leadership are organizational-diagnostic, social-psychological and professionally psychological.

Key words: *unofficial leadership, military staff, psychological aspects of the appearance and functioning of informal leadership.*

УДК 159.99

С. І. Маршалок

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ
ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ**

Розглядаються психологічні особливості діяльності юриста, визначено систему особистісних якостей юриста, що обумовлюють ефективність професійної діяльності. Розглянуті компоненти особистості юриста, сукупність яких спрямована на удосконалення професійної діяльності.

Ключові слова: *професійно значущі якості, професіоналізм, мотивація праці юриста, елементи професійної діяльності юриста, психологічна культура.*

Постановка проблеми. Аналізуючи психологічні особливості юридичної діяльності, варто зважити на те, що вона належить до тих професій, які передбачають виконання службових обов'язків у напружених, екстремальних, стресогенних умовах.

Висока якість підготовки юриста вимагає комплексного підходу, поєднання таких аспектів, як спеціальна службова підготовка; правова освіта; формування певних професійно важливих психологічних властивостей особистості. У сучасній практичній діяльності юристів психологічним аспектам роботи з кадрами, вивченню особливого «людського чинника» не приділяється належна увага. В основному враховуються такі чинники, як досвід служби, формальні відносини в службовій ієрархії, дисциплінарні вимоги, статистичні показники виконання служби та ін. Така оцінка професійної діяльності часто призводить