

УДК 159.9:316.6

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2023.1.8>

Алещенко В.І.

доктор психологічних наук, професор,
Національний університет оборони України
e-mail: avi1953@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-1560-7318

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА – ВІД ЗАГАЛЬНИХ І НАЦІОНАЛЬНИХ КУЛЬТУРНИХ НАРАТИВІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ВІЙСЬКОВОГО ПРОФЕСІОНАЛА

У статті визначено, що культура як соціально-психологічний феномен забезпечує перехід від неупорядкованих, хаотичних взаємодій до певної визначеності, узагальненості та порядку. Управлінський аспект культури є закономірністю онтогенетичної природи людської спільноти через її засвоєння у процесі соціалізації. Культура формує програму поведінки конкретних соціальних систем на різних рівнях їх функціонування, супроводжуючи всі прояви людської поведінки і діяльності регулюючи їх за допомогою управлінської культури, яка є соціально-психологічним явищем, характерним для будь-якої установи – системою цінностей, норм, правил і вимог, які визначають специфіку функціонування установи як організації та управління нею певними посадовими особами.

Ключові слова: управлінська культура, військовий професіонал, професійна компетентність, управлінська компетентність, військовослужбовець, культура, організація, самоактуалізація.

Постановка проблеми. Управлінська культура як конкретні переконання, цінності, норми, звичаї безпосередньо впливає на професійну ідентичність кожного фахівця, що особливо яскраво проявляється в екстремальних видах професійної діяльності. Саме управлінська культура забезпечує функціональну ефективність професійної діяльності військового фахівця, формується й удосконалюється на всіх етапах соціалізації та професіогенези фахівця і стає основою його професійного буття. Професіогенез формується відповідно до наративу культури, зокрема культури професійної діяльності в конкретній сфері, в якій відбувають професійне становлення та актуалізація фахівців як професіоналів. Розуміння впливу управлінської культури на професійне формування та самоактуалізацію військових фахівців має вирішальне значення для ефективності військово-професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати сучасних психологічних досліджень з проблем управління та управлінської культури (В. Барко, О. Креденцер, Л. Карамушка, В. Лефтеров, С. Яковенко та ін.) доводять, що управлінська культура ґрунтується на системі цінностей, норм і вірувань, які керують поведінкою керівників і співробітників в установі. Управлінська культура керівників

створює середовище, в якому формується і проявляється культура праці. Специфіка управлінської культури визначає рівень взаємодії, мотивації та залученості працівників і впливає на продуктивність та ефективність функціонування організації в цілому [1; 2; 4].

Метою статті є обґрунтування змісту феномену професіогенези військового керівника – від загальних і національних культурних наративів до управлінської культури військового професіонала.

Результати дослідження. Слід зазначити, що культура глибоко впливає насамперед на освітні системи, які, у свою чергу, формують професійне мислення фахівців і наприклад, військова освіта відображає пріоритети і цілі культури військово-професійного буття в конкретному соціумі, безпосередньо впливає на парадигми розвитку військових фахівців та методи їх професійної підготовки (В. Алещенко, О.Капінус, О. Ковальчук, В. Свистун, В. Ягупов та ін.). Військово-професійна культура та її складова управлінська культура військовослужбовців передбачають критичне контекстне, але практичне мислення, яке однозначно має бути творчим, сприяти заохоченню інновацій і формуванню незалежних об'єктивних думок [4].

Це підтверджує, що процес військово-професійної соціалізації має поєднувати професійне навчання і внутрішнє осмислення військовими фахівцями культурних чинників військово-професійної діяльності, імплементація яких створює їх управлінські парадигми на рівні професійного усвідомлення та сприйняття для майбутньої професійної діяльності. Військово-професійна соціалізація детермінує розуміння і прийняття військовослужбовцями соціальних норм, правил та очікувань, що існують у культурному середовищі щодо військового управління, управлінських взаємин у військовому середовищі тощо. Це особливо важливо у професійному контексті в екстремальних умовах бойової діяльності, де ефективне виконання ролей та обов'язків потребує від військовослужбовців як глибокого розуміння професійної культури, так і безумовного дотримання її правил.

Управлінська культура, що формується в командирів у процесі професійної підготовки та вдосконалюється у процесі управлінської діяльності, відображає ширший культурний контекст, який є суб'єктом управління в секторі безпеки та оборони держави взагалі та конкретного виду і роді військ ЗС України зокрема.

У психології управління наукові засади до розуміння управлінської культури керівників дослідники обґрунтовують через низку вимірів соціально-культурного спрямування, зокрема систему влади та усвідомлення свого місця в ній, уникнення невизначеності, дотримання корпоративної культури тощо.

Безумовно, існують загальна, національна, професійна та фахова культури управління, які безпосередньо впливають на формування і розвиток управлінської культури керівників у конкретному соціальному та матеріальному виробництві, в тому числі у сфері оборони держави.

Розуміння цього впливу має вирішальне значення для ЗС України та конкретних суб'єктів військового управління. Одним із ключових аспектів дослідження

управлінської культури є визнання того, що культура управління в різних секторах державного управління, у тому числі в різних ланках управління ЗС України в конкретних видах і родах військ, значно відрізняються між собою (рис. 1.).

Культурні виміри, такі як індивідуалізм/колективізм, відстань до влади, уникнення невизначеності та довгострокова орієнтація, як запропонував Г. Хофстеде, дають змогу встановити межі для розуміння цих варіацій. Аналіз та узагальнення результатів наукових досліджень дають змогу визначити вплив загальної культури в конкретному суспільстві на культуру управління, за конкретними аспектами.

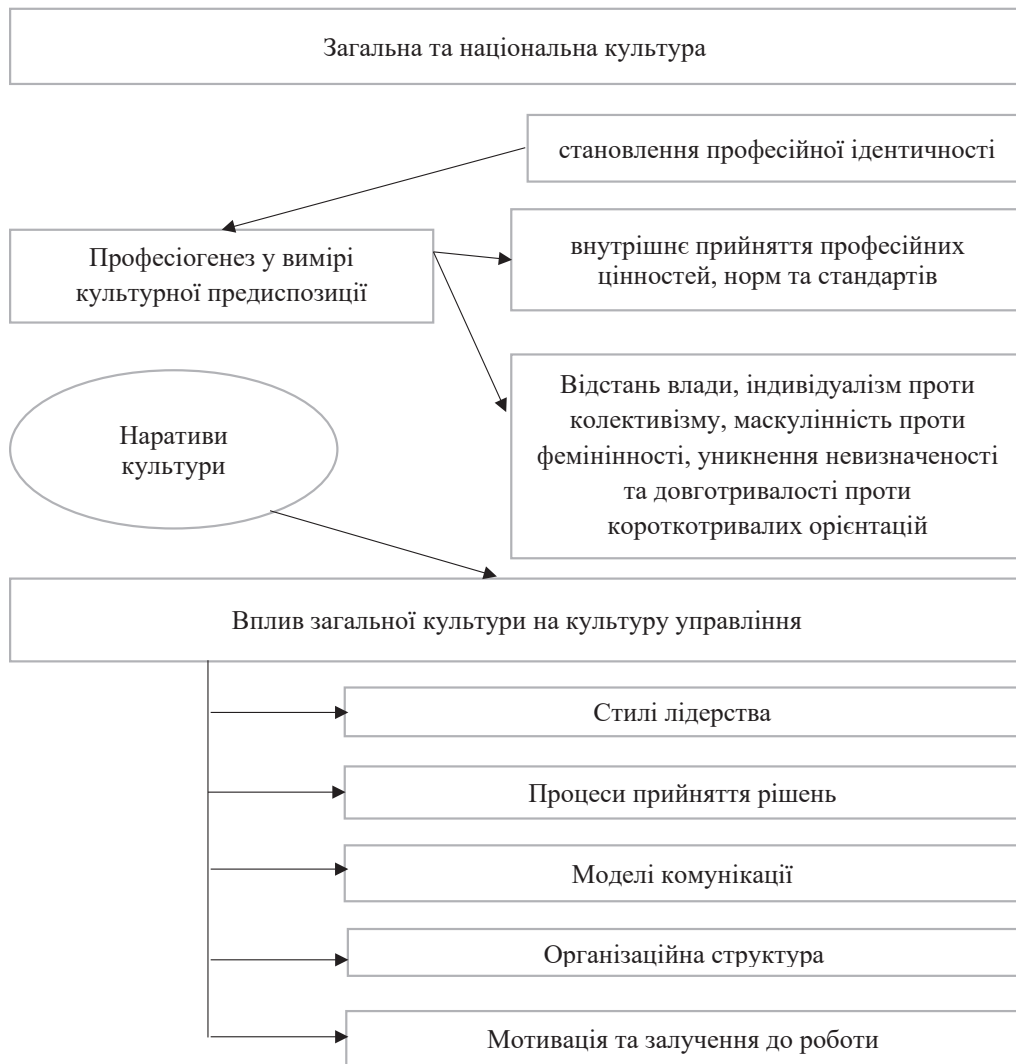


Рис. 1. Модель взаємозв'язку загальної культури управління та управлінської культури конкретних управлінців

Стилі лідерства: передбачають, що національна культура безпосередньо впливає на формування лідерських якостей і сформованість певних типових стилів лідерства фахівців у конкретних організаціях. Так, у деяких культурах цінують ієрархічне й авторитетне лідерство, в інших можуть акцентувати увагу на інших підходах до лідерства.

Процеси обговорення та ухвалення рішень: передбачають, що загальнокультурні і національні цінності впливають на прийняття рішень у конкретних сферах матеріального та культурного виробництва. Це пов'язано з тим, що в окремих культурах віддають перевагу прийняттю рішень на основі консенсусу, а в інших – стимулюють швидкість і рішучість дій керівників.

Моделі комунікації: стосуються культурних норм і стилів комунікації в певній професійній сфері, відповідно до яких в установі передають, інформацію, забезпечують зворотний зв'язок, вирішують виробничі та інші проблеми, проблемні ситуації, а також міжособистісні конфлікти. Культури високого контексту, наприклад, покладаються на неявне спілкування, натомість культури низького контексту спираються на безпосереднє спілкування керівників.

Організаційна структура: культурні цінності в загальному контексті можуть впливати на організаційну структуру та ієрархію взаємин співробітників. У певних культурах віддають перевагу формальним і жорстким структурам організаційної структури, а в інших – більш гнучким і децентралізованим взаєминам.

Мотивація та залучення до професійної діяльності фахівців означає, що культурні цінності впливають на мотивацію та залученість фахівця як суб'єкта професійного буття до конкретного виду професійної діяльності. Наприклад, у певних культурах заохочують внутрішню мотивацію і прагнення досягнути мети професійної діяльності, а в інших пропонують додаткові винагороди і безпечність професійної діяльності, які можуть відігравати вирішальну роль у забезпеченні її якості.

Оскільки управлінська культура, є системою цінностей, норм і вірувань, що формує та визначає управлінські дії, взаємодію між керівниками і співробітниками в конкретній організації, це відображається у стилі управління конкретного керівника. Власне такий підхід підтверджено теорії ситуативного лідерства П. Герсі та К. Бланшарда (Hersey & Blanchard, 1969) і теорією Г.Хофстеде про культурні виміри (Hofstede, 1980). Згідно з теорією ситуативного лідерства П. Герсі та К. Бланшарда ефективний стиль управління залежить від конкретного контексту і потреби співробітників. Відповідно культура управління може варіюватися залежно від ситуації, тому деякі стилі управління можуть бути ефективнішими за певних обставин, ніж інші [5].

Слід звернути увагу, що дослідження науковцями управлінської культури в різних країнах відображає значний вплив макрокультурних вимірів на формування управлінської культури фахівців. Так, наприклад, для загальної культури у США характерний високий ступінь індивідуалізму. Відповідно тип управлінської культури організацій у США визначають за схильністю до автономії та самостійного прийняття рішень. Це сприяє культурі, в якій лідери прагнуть бути «слугами», стимулюючи відкритий обмін ідеями та допомагаючи співробітникам реалізувати їх потенціал (Greenleaf, 1977) [6].

Китайська управлінська культура з високим рівнем колективізму та довготривалою орієнтованістю пропонує більш ієрархічні структури управління, в яких

керівники виконують роль вчителів чи наставників (Cheng, Chou, Wu, Huang, & Farh, 2004) [7].

Загальна культура в Німеччині має високий рівень уникнення невизначеності, тому німецька управлінська культура зазвичай характеризується структурованістю і плануванням, чітким акцентуванням на забезпеченні якості та дотриманні стандартів (Hofstede, 1980) [8].

У Великій Британії культура схожа з американською з огляду на індивідуалізм та низький рівень уникнення невизначеності. Британська управлінська культура пропонує більш автономії співробітникам, заохочує іновачії та креативність. Лідери у британських компаніях часто є керівниками, стимулюючи самостійне мислення й ініціативу з боку співробітників (Bass & Bass, 2008) [9].

Культурні орієнтації в Україні характеризуються високим рівнем невизначеності [3], а також, на думку зарубіжних дослідників, низьким рівнем індивідуалізму [8]. У такій управлінській культурі керівники постійно контролюють і впливають на підлеглих, оскільки взяли на себе відповідальність за визначення цілей і завдань організації, а також вирішення проблем професійної діяльності підлеглих. Саме тому підлеглі очікують від керівників чітких інструкцій, вказівок і роз'яснень щодо їх професійної діяльності. Управлінська культура в Україні, як правило, має ієрархічний характер, а процедури і процеси управління – формалізовані.

Вплив національної культури на управлінську культуру керівників є очевидним, бо національні цінності, звичаї і традиції, національна свідомість і самосвідомість громадян накладають відбиток на ціннісні орієнтації всіх працівників, їх світогляд, мотивацію, специфіку професійної діяльності кожного співробітника установи.

Отже, важливо наголосити, що національна культура визначає індивідуальні та організаційні чинники управлінської культури керівників, що також сприяють розвитку культури професійної діяльності фахівців.

Управлінська культура військовослужбовців у ЗС України не існує у вакуумі, а глибоко впроваджена в контекст загальнокультурних і конкретно професійних традицій і наративів, наявних в українському суспільстві. Це підтверджують праці, як Г. Хофстеде [10], Шалом Шварц [11] та інших учених, які досліджували культурні відмінності між націями та їх вплив на організаційну та управлінську культуру. Результати цих досліджень відобразили зумовленість конкретних культурних контекстів різними теоретичними та практичними підходами до управління в соціумі.

У такому контексті можемо наголосити, що управлінська культура керівників імплементує потреби українського суспільства в конкретний рівень культури управлінської праці в певній виробничій сфері, у тому числі військовій. Наприклад, відповідно до теорія очікувань В. Врума мотивація працівників значною мірою залежить від їх впевненості в можливості досягнути поставлених цілей

та отримати за це винагороду. Така впевненість, формується на основі управлінської культури керівників. Відповідно до у теорії X та Y Д. Макгрегора управлінська культура керівників впливає на рівень культури праці працівників. Так, керівники, які приймають теорію Y (вірять, що співробітники є мотивованими суб'єктами професійної діяльності) здатні створювати більш позитивну та продуктивну культуру праці, ніж ті, хто приймає теорію X (вірять, що співробітники не бажають сумлінно працювати, тому їх потрібно контролювати). Низка таких теорій безпосередню відображена в управлінській діяльності багатьох військових керівників у різних ланках військового управління.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Національна культура відіграє вирішальну роль у формуванні та актуалізації управлінської культури керівників, яка формується й удосконалюється на всіх етапах їх професійної соціалізації, водночас стаючи підвалиною управлінської діяльності кожного з них. Управлінська культура керівників включає становлення їх професійної ідентичності, що передбачає осмислення та внутрішнє прийняття професійних цінностей, норм і стандартів управлінської діяльності. Цей процес забезпечує формування та розвиток управлінської культури та поведінки конкретної категорії керівників, необхідних для успішної управлінської діяльності в конкретному професійному середовищі.

Список використаних джерел і літератури

1. Алещенко В., Туленков М. Управлінські відносини у дискурсі системної аналітики: соціально-психологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. праць*. Київ, 2020. Вип. 1 (71). С. 5–16. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-5-16>.
2. Ковальчук О. Мотиваційні аспекти розвитку управлінської культури військового керівника. *Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць*. Київ, 2020. Вип. 5 (58). С. 94–99. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-94-99>
3. Корженко В. В., Писаренко Ж. А. Вплив національної культури на формування моделі управління: методика крос-культурного менеджменту. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. №1 (35). С. 16–26. http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Аpdu/2009_1/index.html
4. Ягупов В. В., Свистун В. І., Кришталь М. А., Король В. М. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки* : наукове видання / гол. ред. Райко В. В. 2013. № 4(69). С. 291–301. . <http://lib.iitta.gov.ua/2747/>.
5. Hersey P., & Blanchard K. H. *Life cycle theory of leadership*. *Training & Development Journal*. 1969. № 23. P. 26–34
6. Greenleaf R. K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press, New York, 1977. 439 p.
7. Cheng B.-S., Chou L.-F., Wu, T.-Y., Huang, M.-P., & Farh, J.-L. *Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations*. *Asian Journal of Social Psychology*. 2004. 7(1). P. 89–117.
8. Hofstede G. *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2011. 2(1).
9. Bass B. M. *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1998. 208 p.

10. Hofstede G. *Cultures' Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills : Sage, 1980.
11. Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values Online Readings in Psychology and Culture. 2012. № 2(1). P. 1–20. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>.

References

1. Aleshchenko V., Tulenkov M. (2020). Upravlinski vidnosyny u dyskursi systemnoi analityky: sotsialno-psykholohichni aspekt [Managerial relations in the discourse of system analytics: socio-psychological aspect]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy: zb. nauk. prats.* Kyiv. Vyp. 1 (71). S. 5–16. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-5-16> [in Ukrainian].
2. Kovalchuk O. (2020). Motyvatsiini aspekty rozvytku upravlinskoi kultury viiskovoho kerivnyka [Motivational aspects of the development of the management culture of a military leader]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy : zb. nauk. prats.* Kyiv. Vyp. 5 (58). S. 94–99. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-94-9> [in Ukrainian].
3. Korzhenko V. V., Pysarenko Zh. A. (2009). Vplyv natsionalnoi kultury na formuvannya modeli upravlinnia: metodyky kros-kulturnoho menedzhmentu [The influence of national culture on the formation of a management model: methods of cross-cultural management]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*. №1 (35). S. 16–26. Retrieved from: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Updu/2009_1/index.Html [in Ukrainian].
4. Yahupov V. V., Svystun V. I., Kryshal M. A., Korol V. M. (2013). Upravlinska kultura i kompetentnist kerivnykiv yak systemna psykholoho-pedahohichna problema [Managerial culture and competence of managers as a systemic psychological and pedagogical problem]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seriya: pedahohichni ta psykholohichni nauky : naukove vydannia*. № 4(69). S. 291–301. Retrieved from: <http://lib.iitta.gov.ua/2747/> [in Ukrainian].
5. Hersey P., & Blanchard K. H. (1969). *Life cycle theory of leadership*. Training & Development Journal. № 23. P. 26–34
6. Greenleaf R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press, New York. 439 p.
7. Cheng B.-S., Chou L.-F., Wu, T.-Y., Huang, M.-P., & Farh, J.-L. (2004). *Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations*. Asian Journal of Social Psychology. 7(1). P. 89–117.
8. Hofstede G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture. 2(1).
9. Bass B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 208 p.
10. Hofstede G. (1980). *Cultures' Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills : Sage.
11. Schwartz S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values Online Readings in Psychology and Culture. № 2(1). P. 1–20. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>.

Aleshchenko V. I.

Doctor of Psychological Sciences, Professor
The National Defence University of Ukraine

**FEATURES OF THE PROFESSION GENESIS OF A MILITARY LEADER –
FROM GENERAL AND NATIONAL CULTURAL NARRATIVES
TO THE MANAGEMENT CULTURE OF A MILITARY PROFESSIONAL**

The article determined that culture as a socio-psychological phenomenon provides a transition from disordered, chaotic interactions to a certain certainty, generalization and order. The administrative aspect of culture is a regularity of the ontogenetic nature of the human community through its assimilation in the process of socialization. Culture forms the program of behavior of specific social systems at different levels of their functioning, accompanying all manifestations of human behavior and activity, regulating them with the help of managerial culture, which is a socio-psychological phenomenon characteristic of any institution - a system of values, norms, rules and requirements, which determine the specifics of the institution's functioning as an organization and its management by certain officials.

Key words: managerial culture, military professional, professional competence, managerial competence, military serviceman, culture, organization, self-actualization.