

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2022.41.74.021

Психологические детерминанты успешности деятельности военного руководителя

Евенко Сергей ЛеонидовичДоктор психологических наук, профессор,
завкафедрой социологии,Военный университет имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации,123001, Российская Федерация, Москва, ул. Большая Садовая, 14;
e-mail: alexmadejra@yandex.ru

Аннотация

В данной статье подробно раскрываются основные научные подходы в рамках исследования психологических особенностей профессиональной деятельности военного руководителя как в современной России, так и в других странах в настоящие дни. Проведенный теоретический анализ исследований отечественных и зарубежных ученых в области изучения психологических детерминант успешности деятельности военного руководителя позволил выделить в рамках этой статьи существующие фундаментальные принципы деятельности военного руководителя с точки зрения современной методологии психологической науки. В процессе проведения анализа были произведены выявление и систематизация ключевых черт характера и основных индивидуально-личностных особенностей, оказывающих непосредственное влияние на успешность и эргономичность трудовой деятельности военных руководителей Вооруженных сил Российской Федерации в условиях современной глобальной геополитической обстановки. В результате анализа научной литературы и исследований, посвященных рассматриваемой тематике, удалось выявить, что к числу психологических детерминант, влияющих на успешность деятельности военного руководителя относятся: а) волевой характер; б) целенаправленность; в) решительность; г) упорство и настойчивость; е) спокойствие, выдержка, самообладание; ж) смелость и отвага; з) дисциплинированность. Все перечисленные базовые качества можно, с определенной долей условности отнести к волевым характеристикам.

Для цитирования в научных исследованиях

Евенко С.Л. Психологические детерминанты успешности деятельности военного руководителя // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 3А. С. 257-267. DOI: 10.34670/AR.2022.41.74.021

Ключевые слова

Психологические детерминанты, успешность деятельности, военный руководитель, психологические особенности, психология.

Введение

Происходящие в настоящее время изменения в международных отношениях, ровно, как и перемены, внутри российского социума, вместе с интересами обеспечения военной безопасности страны в текущих условиях определили объективную необходимость не только в технической модернизации вооруженных сил государства, но и качественной подготовке субъектов военного управления. К этому выводу подталкивают современные тектонические сдвиги в международных отношениях, которые не могут не отразиться на обществе самой России.

Важным является вопрос обеспечения максимально надежной военной безопасности. Для его обеспечения, да и вообще для поддержания вооруженных сил на должном уровне, одним из важнейших аспектов является эффективная профессиональная деятельность, осуществляемая военным руководством на всех уровнях. Исключительно важны среди них военные руководители различных уровней, непосредственно играющие управляющую роль в системе «человек – человек». Среди них особое внимание привлекают офицеры, руководящие коллективами воинских частей и подразделений, в чьем ведении находится реализация повседневных задач воинской жизни и труда военнослужащих.

Первичная служебная функция военных руководителей состоит в прямом взаимодействии с другими людьми. Это следует из нормативных требований по регламентации воинского труда командиров Вооруженных сил Российской Федерации. Большая часть функций по управлению личным составом ежедневно реализуется военными руководителями через комплекс разнообразных взаимодействий. От 85% бюджета служебного времени субъект военного управления должен выделять на свою первичную служебную функцию. Это требование недвусмысленно следует из таких документов как Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «Об обороне», разнообразные воинские уставы и приказы.

Строительство вооруженных сил как системы основано на принципе единоначалия, без неукоснительного требования которому вооруженные силы не смогут эффективно функционировать в напряженных ситуациях. Данный принцип далеко не всегда полезен на гражданской службе, где приоритеты значительно отличаются от военной, но в вооруженных силах без него никуда. На тактическом уровне командиры подразделений выполняют роль ключевых звеньев в реализации этого принципа. Они несут личную ответственность перед государством за боеспособность подразделения и, в связи с этим, обладают значительной властью над своими подчиненными.

Для обновления структуры вооруженных сил, приводящего их в состояние, адекватное вызовам современности, существует объективная потребность сфокусироваться на личности офицера как такового. Офицерам, как военным руководителям необходимо обладать высоким военным профессионализмом, иметь патриотические убеждения и быть готовыми защищать свою Родину. Выполнение этой задачи требует значительных усилий, направленных на оптимизацию трудовой деятельности, как военных командиров, так и военнослужащих, не выполняющих руководящие функции.

Сложная система отношений, как проходящих исключительно внутри военного сообщества, так и выходящих из него вовне, связывающих его с общегражданским социумом современной Российской Федерации, содержит немало неразрешенных противоречий, а также сопряжена с некоторыми негативными тенденциями. В определенной степени этим фактором противостоят ответственные действия военнослужащих, имеющих командный авторитет и

демонстрирующих личный пример при решении служебно-боевых задач, в том числе и не регламентированных соответствующей документацией напрямую.

Президент России обозначил приоритетным направлением в подготовке военных кадров деятельность по обучению военных специалистов высокого класса, обладающих высоким уровнем мотивации в вопросах военной службы и взаимодействия с российским обществом в целом, а также в совершенстве владеющих современной техникой [Путин, 2019].

Задача подготовки таких кадров напрямую стоит перед военным ведомством, в связи с чем актуализируется необходимость научного анализа процессов деятельности, протекающих внутри воинских коллективов. Разделы науки, занимающиеся изучением психологии труда и эргономики, имеют важное значение для исследования системного функционирования вооруженных сил.

Основная часть

Современные исследования свидетельствуют, что в офицерской среде существует определенная группа военнослужащих базовыми ценностями, которых являются материальные приоритеты (денежное вознаграждение, карьера, реализация социальных льгот и пр.) [Ушакова, 2020].

Данная ситуация стала возможной из-за культивирования в стране продолжительного времени парадигмы индивидуализма, где главным императивом развития общества является реализация идей рыночной экономики, фундаментальные принципы которой несовместимы с военным институтом [Евенко, 2019].

Кроме того, наблюдается некоторое снижение у отдельных военнослужащих амбиций к личному и профессиональному самосовершенствованию, что связывается с отсутствием видимых перспектив развития в рамках военного социального института [Никонов, 2020].

Эти явления обусловлены социальными проблемами российского общества, на фоне которых в течение последних десятилетий постоянно проводятся военные реформы, характеризующиеся планомерной успешностью. Недостаточное внимание к психологическому ресурсу военнослужащих сделало актуальным научный поиск психологических детерминант успешности деятельности военного руководителя. Для этого необходимо изучить сам образ военного руководителя, который в значительной мере определяет не только возможности социальных отношений между командирами и подчиненными, но само качество управленческой деятельности.

Краткий анализ литературы. Методологической основой исследования психологических детерминант успешности деятельности субъектов военного управления выступили исследования К.А. Абульхановой и О.С. Анисимова, которые выявили свойства личности, определяющие качество труда руководителей (доминирование профессиональных мотивов, компетентность, стратегическое мышление), позволяющие успешно решать поставленные задачи [Абульханова, 2012; Анисимов, 2014].

Ученые (В.М. Бехтерев, Б.Г. Ананьев и др.), развивающие акмеологическое направление науки в 90-е годы XX века, обосновали идеи целостного подхода к исследованию успешности труда руководителя через развитие психологических качеств управленца [Ананьев, 2009; Бехтерев, 2019].

Подход наших современников в исследовании психологических детерминант успешности деятельности субъектов военного управления основан на принципе объединения наук

различных направлений, таких как естественные, технологические и общественные. В комплексе с социальной психологией и акмеологией, эта интеграция направлена на многогранное изучение и экспериментальное преобразование практики, учитывающее все аспекты успешности деятельности военного руководителя. Благодаря ему оказывается возможным своевременный, многогранный и основанный на объективных данных поиск решений комплекса проблем, связанных с оптимизацией работы управленческого состава вооруженных сил.

Российские военные психологи к настоящему времени проводят изучение отдельных психологических качеств военных руководителей, таких, как мотивация, лидерство и компетентность, однако современная потребность изучения этих свойств становится все более актуальной с каждым годом, в особенности учитывая стремительно меняющуюся геополитическую обстановку в международном пространстве.

При этом современные ученые, такие, как Э.П. Утлик (2014), рассматривают проблематику профессиональной деятельности как одну из самых актуальных и плодотворных с точки зрения исследователя [Утлик, 2014].

В зарубежных научных работах по психологии, связанных с вопросами руководства в целом и вооруженных сил в частности, на передний план ставится прагматичность. Эта тенденция подходит для западной рыночной парадигмы, но по ряду базовых принципов она несовместима с требованиями, предъявляемыми условиями такой организации как ВС РФ. Ученые таких стран как Великобритания, Франция, Германия и Япония почти исключительно фокусируются на техниках, из которых могут быть сразу же выработаны практические приемы менеджмента, в том числе используемые и в военном управлении вооруженных сил этих стран [Fuller, 2015].

Цель исследования. Основной задачей данного исследования является изучение комплекса психологических детерминант, связанных с психологической спецификой деятельности военного руководителя ВС РФ. Необходимо определение и формулировка методов и направлений деятельности, с помощью которых работа этих специалистов может стать более эффективной и эргономичной. Также в ходе исследования выявляется специфика процесса работы военного руководителя.

Результаты исследования

В процессе военной службы, отдельные военнослужащие в рамках структуры военного управления получают особый статус, которому соответствуют специальные полномочия. Таких людей называют «начальниками», а тех военнослужащих, которые обязаны выполнять их приказы и прочие распоряжения, называют «подчиненными». На гражданской службе ситуация аналогичная, но там данное различие выражено менее строго. Его повышенная подчеркнутость на военной службе связана с необходимостью поддержания принципа единоначалия, строгой иерархической структуры, характерной для любых вооруженных сил, с историческими традициями, особыми для вооруженных сил любого государства.

Для того, чтобы без лишних затруднений можно было сразу же определить место военнослужащего в командной иерархии, понять, к какой из категорий военнослужащих он относится, в вооруженных силах используется комплекс специфических внешних признаков. Благодаря их наличию перепутать начальника и подчиненного становится довольно трудно. Самыми широко известными являются геральдические символы, детали формы одежды. К ним относятся фактура и оттенок ткани, знаки различия на погонах, головных уборах и так далее,

т.е. геральдические символы. Для повышения наглядности своего статуса начальник занимает особое место в строю, обычно находится в специальном месте в расположении воинского коллектива, будь то капитанская каюта, кабинет, командный пункт, канцелярия и тому подобное. В результате, у подчиненных и иных заинтересованных лиц, как правило, не возникает проблем с тем, чтобы найти начальника для решения тех или иных вопросов, связанных с его профессиональной деятельностью.

Субъект военного управления, осознающий себя в качестве руководителя, обязан точно понимать свое место в комплексной системе военного управления. Архитектуру этой системы не слишком просто представить во всей полноте, поскольку ее устройство является достаточно комплексным и многосторонним. К некоторым ее компонентам относится структура военного управления, подсистемы различного обеспечения, такого как материальное, информационное и правовое, а также другие подсистемы.

К примеру, карьера большинства молодых офицеров после окончания высших военных учебных заведений начинается на первичной офицерской должности. Чаще всего в их обязанности сразу же входит прямое руководство подчиненными - военнослужащими. В начале военной службы молодой офицер может и не находиться непосредственно в руководящей должности. Но даже в этом случае младшие по воинскому званию воспринимают офицера в статусе начальника и выражают соответствующее отношение, как полагается по уставу. Со временем по мере продвижения по службе большинство офицеров в полной мере становятся руководителями, которые на постоянной основе отдают приказы и прочие распоряжения своим подчиненным. Следовательно, в целом продвижение по службе каждого будущего офицера сопряжено с проблематикой командования воинскими коллективами, что является дополнительным обоснованием актуальности данной проблематики в исследованиях по данному направлению.

Комплексный анализ зарубежных научных источников позволил выявить взаимосвязь между личностными особенностями руководителей военных подразделений и их индивидуально-личностными особенностями [Campbell, 2014].

Результаты исследований отечественных военных ученых (А.Г. Караяни, 2016; И.В. Сыромятников, 2016 и др.) подтверждают положение о том, что определенные психологические детерминанты оказывают значительное влияние на успешность профессиональной деятельности военного начальника (табл. 1) [Караяни, Сыромятников, 2016].

Таблица 1 - Психологические детерминанты, влияющие на успешность деятельности военного руководителя

№	Психологические детерминанты	Характеристики	Природа влияния на успешность
1	Волевой характер	Комплекс характерных особенностей для сознательной регуляции поведения и управления деятельностью (самостоятельность, решительность, целенаправленность, настойчивость и др.)	Способность быстро принимать решения и эффективность управления зависят от волевого характера напрямую
2	Целенаправленность	Управление мотивацией поведения, умение действовать в интересах основных целей и принципов личности, не отвлекаясь на сиюминутные соблазны	Авторитет командира, следующего своим принципам, повышается даже у скептически настроенных военнослужащих

№	Психологические детерминанты	Характеристики	Природа влияния на успешность
3	Решительность	Умение принимать рациональное решение в том числе в напряженных обстоятельствах, а также способность добиваться его исполнения	Любой руководитель должен уметь брать на себя ответственность за принятие решений
4	Упорство и настойчивость	Способность преодолевать серьезные трудности, мешающие достижению поставленных целей, моральная и физическая стойкость, умение держать удар и оправляться после неудач	Для достижения целей в неординарных условиях (при боевых действиях), подобные характеристики исключительно важны
5	Спокойствие, выдержка, самообладание	Контроль собственного поведения в трудных ситуациях, сохранение присутствия духа, стойкость при неудачах и лишениях, управление собственным настроением, сдерживание эмоций.	Помогает поддерживать в подразделении дисциплину, высокоморальный образ поведения и боевой дух
6	Смелость и отвага	Умение сохранять самообладание и рационально действовать в заведомо опасных условиях	Демонстрация личной храбрости необходима в боевых условиях для поддержания боевого духа в подразделении
7	Дисциплинированность	Готовность следовать нормам, требованиям и принципам определенных социальных групп и общества в целом	Склонность к дисциплине обеспечивает возможность ежедневной тренировки необходимых навыков

Субъекты военного управления осуществляют специфические действия, характерные для участников управленческой структуры. Ключевым среди них является то, что военные руководители различного уровня, имеют право и возможность отдавать распоряжения и приказания, причем их подчиненные обязаны выполнять все приказания начальников точно в срок. Эта схема взаимодействия повсеместно распространена и на гражданской службе, но в вооруженных силах требования к неукоснительному исполнению приказов значительно более строги [Fuller, 2015]. Фактически основной деятельностью офицера в связи с управлением вверенными подразделениями является именно отдача приказаний и контроль за их исполнением.

Параллельно с расширенными правами, которые человек получает вместе со статусом начальника, ему полагаются и дополнительные обязанности в комплексе со специфической ответственностью. Эти обязанности связаны с деятельностью воинского коллектива, которым начальник командует. Главной обязанностью военного руководителя заключается в обеспечении функционирования личного состава подразделения и его готовность к выполнению задач в соответствии с правилами и нормами, принятыми в военной организации.

Обсуждение результатов исследования. Статус военного руководителя в вооруженных силах определяется не членами подразделения, а вышестоящим начальством или более широкими социальными структурами, такими как командование вооруженных сил или правительство страны. Следовательно, субъект военного управления несет ответственность за выполнение предъявленных к вверенному подразделению требований не перед личным составом подразделения, а перед своим руководством. Социальная иерархия предполагает, что у военного руководителя всегда есть вышестоящий начальник вплоть до верховного главнокомандующего.

Властные полномочия над вверенным воинским коллективом, которые офицер получает от более высокого руководства, правительства или напрямую народа своей страны, являются главным средством, с помощью которого субъект военного управления может действовать для выполнения поставленных целей. Из этого можно сделать вывод, что все действия, выполненные вследствие отдачи приказаний подчиненным, относятся к результатам профессиональной деятельности офицера.

Военные руководители, особенно управляющие значительным числом личного состава, физически не способны одновременно присутствовать во всех значимых точках и принимать вообще все необходимые решения. В связи с этим субъект военного управления имеет право и обязанность делегировать некоторую часть своих прав и полномочий подчиненным. С помощью этого распределения организационных задач управленческая система воинского коллектива не завязывается непосредственно на личность руководителя и подразделение способно, пусть и с некоторыми ограничениями, функционировать даже при его отсутствии. Использование принципа делегирования полномочий, по сути, и создает основу управленческой структуры вооруженных сил.

Параллельно с распределением начальственных прав распределяется и ответственность за выполнение тех или иных задач. Непосредственный начальник любого подразделения несет ответственность за действия вверенного ему подразделения, но при этом он обязан выполнять приказания вышестоящего начальства, управляющего более широкими структурами, частью которых является вверенное ему подразделение. Таким образом ответственность может быть неоднозначно распределена, а в случае просчетов, ошибок или иных негативных ситуаций, вероятны попытки ухода от ответственности через перекладывание вины на вышестоящих или нижестоящих офицеров. Для противодействия данному эффекту используется четкое предписание функциональных обязанностей, за которые непосредственно отвечает тот или иной командир.

При изучении вопросов компетентности военного руководителя с точки зрения психологии, нужно принимать во внимание *базовые компоненты*, существенно влияющие на успешность организационно-управленческой деятельности военных руководителей различных уровней (табл. 2).

Таблица 2 - Интерпретация базовых компонентов управленческих компетенций военного руководителя

№	Базовые компоненты управленческих компетенций	Интерпретация базовых компонентов управленческих компетенций военного руководителя
1.	Опыт	Личный опыт руководящей деятельности и развитие прочих профессиональных навыков
2.	Профессионализм	Коммуникативные и организаторские навыки, творческие способности
3.	Когнитивность	Навыки переработки информации, обладание комплексом общими и профессиональными знаниями
4.	Мотивированность	Контроль над мотивами профессиональной и управленческой деятельности, развитие офицера как специалиста
5.	Воля и эмоции	Контроль эмоций, упорство и настойчивость в достижении цели
6.	Ценности и смысл	Терминальные и инструментальные ценности, постановка и объяснение целей и задач для самого руководителя

То, насколько глубоко военный руководитель погружен в систему распространения управленческой информации, существенным образом указывает на степень его вовлечения в структуру военного управления. На практике выделяют два потока управленческой информации. Первый, в котором информация направляется сверху вниз, используется для уточнения требований командования к деятельности подразделения и коррекции этой самой деятельности. Второй, в котором информация направляется снизу вверх, фактически является обратной связью от подчиненных к начальству, необходим для сбора сведений, касающихся существенных показателей функционирования подразделения.

Взаимодействие с каждым из вышеупомянутых потоков управленческой информации обладает определенными нюансами. Например, в большинстве случаев вышестоящие инстанции передают свои распоряжения сразу же многим подчиненным исполнителям, формулируя их в общей форме. В связи с этим от исполнителей, в частности субъектов военного управления более низкого уровня, требуется работа по интерпретации и интеграции полученных приказаний к конкретной специфике деятельности. Эта часть работы военного руководителя требует наличия гибкого ума, способности в полной мере понимать полученную информацию и осуществить ее спецификацию. Спецификация распоряжений требует детального понимания реального положения дел, возможностей подразделения и оценка способности выполнения поставленной задачи, учитывать всю специфику работы на местах.

В тех случаях, когда военный руководитель обнаруживает расхождение между требованиями вышестоящего начальника и возможностями подразделения, он должен проявить инициативу и найти способ для достижения результата. Поскольку руководство по очевидным причинам имеет заинтересованность в выполнении собственных распоряжений, военный руководитель может обратиться к старшему начальству с обратной связью по проблемным точкам, предоставив информацию о том, чего не хватает его подразделению для выполнения приказа. После приведения возможностей подразделения в соответствие с полученными распоряжениями, военный руководитель формулирует приказ для своих подчиненных, который должен с большей детализацией передать суть требований вышестоящей инстанции.

Для того, чтобы осознавать ситуацию во вверенном подразделении, поддерживать его в надлежащем состоянии и иметь возможность при необходимости оперативно оценить все расхождения имеющихся возможностей с полученными распоряжениями от вышестоящих инстанций командир должен постоянно стремиться получать достоверные сведения о всех аспектах функционирования подразделения. Важным навыком здесь является умение отличать единичные эпизоды ошибочных или неоптимальных действий подчиненных от симптоматики системных ошибок, которые непременно приведут к потере функциональных возможностей подразделения, особенно если от него потребуется действовать в сложных условиях. Сбор, обобщение и передача наверх этих сведений является сутью командирской работы на втором направлении информационного потока.

Для обоих информационных потоков справедливым будет наблюдение, свидетельствующее о центральном значении принятия решений военным руководителем. Процесс принятия решения требует от начальника максимальной концентрации, напряжения всех ментальных, волевых и эмоциональных ресурсов. Необходимо безошибочно оценить возможности ситуации, своих подчиненных, мысленно составить модель выполнения решения и отдать такое распоряжение, чтобы его модель впоследствии была успешно реализована. Такое действие можно считать высшим проявлением деятельности военного руководителя, для него требуется высокий уровень профессиональных способностей, знаний и опыта.

Чтобы иметь возможность составить адекватную реальности модель выполнения решения, руководитель обязан иметь всю полноту информации вверенному ему воинскому коллективу. Также от него требуется умение распоряжаться теми возможностями, которые находятся в его подчинении.

Особое требование к успешности деятельности отводится к умению военного руководителя отдавать приказания, сформировать навык доведения до непосредственных исполнителей, используя доступные средства коммуникации, чтобы у подчиненных не возникало сомнений в успехе общего дела, даже если задача и выглядит непростой. Формулировка приказаний должна включать достаточную свободу, в рамках которой военнотружущие могут проявлять собственную инициативу, необходимую для достижения поставленной цели.

Как показывает практика, чаще всего военные руководители взаимодействуют с подчиненными, используя построение личного состава подразделения. Такой формат взаимодействия позволяет субъекту военного управления непосредственно и прямо общаться с любым из подчиненных, оперативно и ясно доносить до исполнителей все приказания, однако возможности обратной связи в нем весьма ограничены.

Следующей по частоте разновидностью управляющего взаимодействия является проведение совещаний с младшими командирами. Это всегда гораздо меньший круг лиц по сравнению с задействованными в общем построении, поэтому в таком формате работает обратная связь. Распоряжения офицера должны доноситься до непосредственных исполнителей младшими офицерами. В ряде случаев подобный подход позволяет добиться большой оперативности и точности, но включение в него дополнительных звеньев управления повышает вероятность искажения информации при ее дальнейшей передаче.

Прямое наблюдение за ходом различных процессов в подразделении позволяет получать информацию, необходимую для принятия управления решений с наибольшей точностью. Военный руководитель должен руководствоваться системой показателей и критериев, по которым он может определять степень эффективности действий подчиненных и выявлять ошибки и недочеты. После сверки наблюдений за действительным положением дел с ожидаемыми показателями руководитель оценивает ситуацию и вносит соответствующие коррективы в действия подчиненных.

По окончании активной фазы управленческой деятельности руководитель должен проанализировать результаты работы всех причастных. Для хорошего командира важно справедливо оценивать не только действия подчиненных, но и подходить с критическим взглядом к анализу собственной деятельности, связанной с управлением вверенным подразделением.

Заключение

В результате анализа научной литературы и исследований, посвященных рассматриваемой тематике, удалось выявить, что к числу психологических детерминант, влияющих на успешность деятельности военного руководителя относятся: а) волевой характер; б) целенаправленность; в) решительность; г) упорство и настойчивость; е) спокойствие, выдержка, самообладание; ж) смелость и отвага; з) дисциплинированность. Все перечисленные базовые качества можно, с определенной долей условности отнести к волевым характеристикам.

Также существуют базовые компоненты управленческих компетенций военного руководителя, обуславливающие успешность деятельности: а) опыт; б) профессионализм; в)

когнитивность; г) мотивированность; д) воля и эмоции; е) ценности и смысл деятельности.

С помощью понимания и применения всех определяющих ее детерминант появляется возможность намеренно и сознательно управлять формированием стиля деятельности руководителя, повышая качество его профессиональной деятельности в рамках военной организации ВС РФ.

Библиография

1. Абульханова К.А. Проблема соотношения личности, индивидуальности, субъекта // Современная личность: Психологические исследования. М., 2012. С. 17-35.
2. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания. М.: МОДЭК, 2009. 384 с.
3. Анисимов О.С. Войны: сущность, типы, стратегии, технология. М., 2014. 639 с.
4. Бехтерев В.М. Роль внушения в общественной жизни. Природа. М.: Академический проект, 2019. 242 с.
5. Евенко С.Л. Конкурентность условий профессиональной деятельности и коллективизм // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 1. С. 77-86.
6. Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Военная психология. М., 2016. 500 с.
7. Никоноров А.А. Развитие мотивации офицеров к служебно-боевой деятельности в частях войск национальной гвардии Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2020. 24 с.
8. Путин В.В. Стенограмма выступления президента на расширенном заседании коллегии Минобороны. 2019.
9. Утлик Э.П. Психология личности. М.: Академия, 2014. 314 с.
10. Ушакова В.Р. Особенности мотивационной сферы военнослужащих // StudNet. 2020. № 6. С. 29-34.
11. Campbell D.T. How individual and face-to-face group selection undermine firm selection in organizational evolution // Evolutionary dynamics of organizations. 2014. P. 23-38.
12. Fuller E.T. Care of the Seriously Mentally Ill: A Rating of State Programs. 2015. 115 p.

Psychological determinants of the success of a military leader

Sergei L. Evenko

Doctor of Psychology,
Head of the Department of Sociology,
Alexander Nevsky Military University
of the Ministry of Defense of the Russian Federation,
123001, 14, Bol'shaya Sadovaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: alexmadejra@yandex.ru

Abstract

This article details the main scientific approaches in the study of the psychological characteristics of the professional activities of a military leader both in modern Russia and in other countries today. The theoretical analysis of the studies of domestic and foreign scientists in the field of studying the psychological determinants of the success of the military leader's activity made it possible to single out, within the framework of this article, the existing fundamental principles of the military leader's activity from the point of view of the modern methodology of psychological science. In the course of the analysis, the identification and systematization of key character traits and the main individual personality traits that have a direct impact on the success and ergonomics of the work of the military leaders of the Armed Forces of the Russian Federation in the current global geopolitical situation were identified and systematized. As a result of the analysis of scientific literature and studies on the subject under consideration, it was possible to reveal that among the

psychological determinants influencing the success of a military leader's activities are: a) strong-willed character; b) purposefulness; c) decisiveness; d) perseverance and perseverance; e) calmness, endurance, self-control; g) courage and courage; h) discipline. All of the listed basic qualities can, with a certain degree of conventionality, be attributed to volitional characteristics.

For citation

Evenko S.L. (2022) Psikhologicheskie determinanty uspekhnosti deyatel'nosti voennogo rukovoditelya [Psychological determinants of the success of a military leader]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 11 (3A), pp. 257-267. DOI: 10.34670/AR.2022.41.74.021

Keywords

Psychological determinants, success of activity, military leader, psychological features, psychology.

References

1. Abul'khanova K.A. (2012) Problema sootnosheniya lichnosti, individual'nosti, sub"ekta [The problem of correlation of personality, individuality, subject]. In: *Sovremennaya lichnost': Psikhologicheskie issledovaniya* [Modern personality: Psychological research]. Moscow.
2. Anan'ev B.G. (2009) *Psikhologiya i problemy chelovekoznaniya* [Psychology and problems of human knowledge]. Moscow: MODEK Publ.
3. Anisimov O.S. (2014) *Voiny: sushchnost', tipy, strategii, tekhnologiya* [Wars: essence, types, strategies, technology]. Moscow.
4. Bekhterev V.M. (2019) *Rol' vnusheniya v obshchestvennoi zhizni. Priroda* [The role of suggestion in public life. Nature]. Moscow: Akademicheskii proekt Publ.
5. Campbell D.T. (2014) How individual and face-to-face group selection undermine firm selection in organizational evolution. In: *Evolutionary dynamics of organizations*.
6. Evenko S.L. (2019) Konkurentnost' uslovii professional'noi deyatel'nosti i kollektivizm [Competitive conditions of professional activity and collectivism]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological science], 1, pp. 77-86.
7. Fuller E.T. (2015) *Care of the Seriously Mentally Ill: A Rating of State Programs*.
8. Karayani A.G., Syromyatnikov I.V. (2016) *Voennaya psikhologiya* [Military psychology]. Moscow.
9. Nikonorov A.A. (2020) *Razvitie motivatsii ofitserov k sluzhebno-boevoi deyatel'nosti v chastyakh voisk natsional'noi gvardii Rossiiskoi Federatsii. Doct. Dis.* [The development of the motivation of officers for service and combat activities in parts of the troops of the National Guard of the Russian Federation. Doct. Dis.]. Moscow.
10. Putin V.V. (2019) *Stenogramma vystupleniya prezidenta na rasshirennom zasedanii kollegii Minoborony* [Transcript of the President's speech at an expanded meeting of the Board of the Ministry of Defense].
11. Ushakova V.R. (2020) Osobennosti motivatsionnoi sfery voennosluzhashchikh [Features of the motivational sphere of military personnel]. *StudNet*, 6, pp. 29-34.
12. Utlik E.P. (2014) *Psikhologiya lichnosti* [Psychology of Personality]. Moscow: Akademiya Publ.