

## ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОМАНДИРОМ ПІДРОЗДІЛУ МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ У РОБОТІ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

*У статті викладено аспекти застосування командиром підрозділу методів психологічного впливу на окремих підлеглих та підпорядкований військовий колектив з метою ефективного проведення виховної роботи, забезпечення позитивного сприйняття та виконання наказів, розпоряджень особовим складом. Надано орієнтовний перелік доцільних методів психологічного впливу на окремого військовослужбовця та на військовий колектив.*

**Ключові слова:** командир підрозділу; психологічний вплив; особовий склад; виховна робота; наказ.

**Вступ.** Проблема оптимізації взаємодії командирів підрозділів та підлеглого особового складу в рамках забезпечення виконання поставлених завдань, ведення виховної роботи, підтримання належного соціально-психологічного клімату у військових колективах існує в Збройних Силах України не перший десяток років.

Командири у своєму впливі на діяльність підлеглих і побудові стосунків із ними передусім використовують своє службове становище та покладаються на свою посаду як основу влади. При цьому вони найчастіше застосовують авторитет придушення використовують владу, що базується на примусі як методі психологічного впливу, або вплив через страх, що є далеко не єдиним та оптимальним методом впливу на підлеглих. На жаль, зазначений підхід далеко не завжди забезпечує ефективність взаємодії командирів підрозділів та підлеглого особового складу, спрямовану на досягнення мети життєдіяльності військових підрозділів – якісну підготовку та виконання поставлених завдань. Відповідно, мета статті полягає в упорядкуванні та додатковому висвітленні напрацьованих теоретико-практичних підходів до здійснення психологічного впливу та наданні практичних рекомендацій командирам підрозділів рівня “рота, взвод” у їх керівній сфері діяльності.

**Теоретичне підґрунтя.** Розглядом проблеми психологічного впливу на підлеглих в управлінській діяльності займалася низка представників як зарубіжної, так і вітчизняної наукової спільноти. Зокрема, вивченням

психології впливу, маніпуляції та підпорядкування займалися Р. Ділтс, Н. Геген, Ф. Зімбардо, Р. Чалдіні [8]. Російський вчений В.Васютинський [1] розглядав психологію влади, форми її реалізації, Е. Доценко, С.Зелінський, Т. Кабаченко, С. Кара-Мурза [2; 3; 4] вивчали методи психологічного впливу, механізми маніпулювання свідомістю особистості, масовими психічними процесами. В Україні у зазначеній галузі працювали та працюють такі вітчизняні науковці як О. Кокун [5], М. Корольчук, В. Розов [6], В. Стасюк [7], досліджуючи феномен управління військами, теоретичні й практичні аспекти вивчення особового складу, особливості побудови комунікаційної взаємодії з об’єктами психологічного впливу і т. ін.

Водночас, незважаючи на значну залученість української наукової спільноти до розгляду цієї проблеми, питання щодо рівня професійної підготовленості молодших командирів Збройних Сил України у сфері знань та вмінь щодо грамотного підбору й використання різних методів та прийомів психологічного впливу на підпорядкований особовий склад досі залишається відкритим.

**Методи дослідження.** З огляду на визначену мету дослідження, а саме встановлення ефективності застосування певних методів та прийомів психологічного впливу командирів підрозділів на підлеглий особовий склад відповідно до ситуацій, що складаються під впливом низки характерологічних чинників (форма влади, авторитет командира підрозділу;

## Питання психології

індивідуально-психологічні характеристики військовослужбовця або показники соціально-психологічних характеристик військового колективу; формат ситуації керівного впливу; наявність часу на підготовку і т. ін.), в його ході були використані такі методи дослідження як методи спостереження, опитування, бесід, експерименту.

Під час застосування цих методів у польових умовах об'єктами дослідження виступали як самі командири підрозділів та їх керівна діяльність, так і окремі військовослужбовці та військові колективи, а також їх емоційно-поведінкові реакції на види керівного психологічного впливу. У подальшому для обробки й узагальнення отриманих результатів використовувались методи аналізу та інтерпретації.

**Результати і обговорення.** Для здійснення психологічного впливу на окремого військовослужбовця або підпорядкований військовий колектив використовуються такі основні методи як переконання (аргументація); самопросування; навіювання; наслідування; прохання; примус; інформування; зараження; маніпуляція.

Перед вибором конкретних методів та прийомів психологічного впливу командир доцільно здійснити оцінку особистості військовослужбовця, на якого він збирається здійснити вплив. Процес оцінки при цьому можна умовно поділити на два етапи:

1. Попереднє соціально-психологічне вивчення особистості військовослужбовця та аналіз його результатів з подальшим первинним підбором доцільних для застосування до даної особи методів психологічного впливу.

2. Оперативний аналіз психоемоційного стану військовослужбовця безпосередньо перед здійсненням на нього психологічного впливу з метою підбору найбільш доцільних на даний момент методів та прийомів.

На відміну від методів, прийоми психологічного впливу через їх значну кількість та різноманітність умов їх застосування доцільно підбирати не заздалегідь, а вже в ході роботи з особовим складом, орієнтуючись за ситуацією.

Попереднє соціально-психологічне вивчення особистості військовослужбовця передбачає здійснення як первинного, так і поглибленого вивчення. Поглиблене вивчення – виявлення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовця, що значним чином впливають на характер його реакцій, формують його відношення до оточення та поведінку. Окремо варто зупинитися на розгляді основного методу під час проведення поглибленого вивчення – спостереження. До методу спостереження вдаються, коли необхідно мінімально втручатися в природну поведінку, стосунки людей, щоб отримати максимально повну інформацію.

Предметом спостережень є особливості спілкування даного військовослужбовця, його поведінка, що проявляються у різноманітних ситуаціях. Досліджуючи поведінку військовослужбовців, також доцільно звертати увагу на:

їх мовну діяльність (зміст, послідовність, тривалість, частоту, спрямованість, інтенсивність висловлювань);

експресивні реакції (виразні рухи обличчя, тіла);

пози, положення тіла в просторі (переміщення, нерухливість, дистанцію, швидкість, напрямки рухів);

характер фізичних контактів (торкання, поплескування, поштовхи, удари, спільні зусилля) тощо.

Важливе значення в цьому процесі має спостережливість командира – здатність, що проявляється в умінні помічати основні, характерні, а також другорядні властивості. Проте, у випадку, коли спостерігач (командир, психолог) має недостатньо розвинуті навички спостережливості, якість застосування методу спостереження буде суттєво заниженою, й офіцери не зможуть оперативно реагувати на зміни емоційного стану підлеглих. Тому командирі бажано працювати над розвитком своєї спостережливості.

Спостереження починається з першого знайомства з військовослужбовцями. Вже в цей час можна досить чітко відстежити:

товариськість або замкнутість;

## Питання психології

жвавість, веселість або схильність до зневіри;

тривожну заклопотаність або навмисну браваду;

підкреслену делікатність або те, як швидко втрачається відчуття дистанції;

неквапливість або метушливість у думках і діях;

балакучість або обережність та обачність у відповідях;

стриманість у прояві почуттів або високу емоційну збудливість.

Під час спостереження за військовослужбовцями командир також повинен звертати увагу на наступне:

### 1. Особливості ходи:

швидка хода з розмахуванням рук вказує на енергійність, цілеспрямованість, рішучість;

повільна хода з опущеним поглядом, ледве волочачи ноги, може вказувати на пригнічений стан, депресію;

маленькі кроки високої людини свідчать про її повільність, нерішучість, боязкість, сором'язливість;

занадто широкі кроки низькорослого військовослужбовця можуть свідчити про підвищену емоційну збудливість;

підкреслений інтенсивний рух руками, піднесене підборіддя, ноги немов дерев'яні, хода – вимушена, розрахована на те, щоб справити враження, вказують на самовдоволення, демонстративність, помпезність, які властиві даному індивіду;

стрімка хода, руки на стегнах – можуть свідчити про спалахи енергії, прагнення якнайшвидше досягти своїх цілей;

дуже повільна хода (при цьому голова опущена, руки зімкнені ззаду, задумливий вираз обличчя) вказує на заклопотаність у вирішенні якоїсь проблеми.

### 2. Вираз обличчя, погляд:

агресивно-жорстка людина, як правило, дивиться прямо в очі, при цьому її очі широко відкриті, губи стиснуті, брови насуплені, розмовляє крізь зуби, при цьому майже не рухає губами;

м'яка, поступлива людина дивиться з-під прикритих повік, не витримує погляду в упор;

у процесі спілкування співрозмовники дивляться один одному в очі в середньому від

30 до 60% часу. Люди з розвиненим абстрактним мисленням прагнуть до більшої кількості й тривалості контактів очей у порівнянні з конкретно мислячими індивідуумами;

з іншого боку, коли люди відчувають злість, агресію або захищаються, тривалість зорових контактів різко зростає;

переважно людина відводить очі тоді, коли задає запитання, від яких вона відчуває себе незручно, або почуває за це провину;

симетрія у відображенні емоцій і почуттів на обличчі свідчить зазвичай про їх щирість, і навпаки, чим більше фальші, тим більше відмінностей в міміці правої та лівої половини обличчя.

Типові помилки, які найчастіше можуть допускати командири як спостерігачі:

прагнучи підтвердити своє припущення щодо військовослужбовця, спостерігач іноді неусвідомлено ігнорує все, що може йому суперечити;

змішування головного і другорядного, випадкового і закономірного в процесі спостережень;

передчасність узагальнень і висновків (наприклад, енергійність та балакучість військовослужбовця оцінюється як його загальна риса, тоді як причиною такої поведінки послугувало просто отримання радісної звістки);

оцінка однієї психологічної якості робиться на підставі ознаки поведінки, яка характеризує іншу якість;

акцентування уваги спостерігача відбувається на протилежних йому рисах характеру або формах поведінки, що спостерігаються у підлеглих;

визначальний вплив на підсумки спостереження здійснює перше враження про людину або групу;

неприйняття до уваги можливих мотивів дій, самопочуття спостережуваних, значущих змін умов ситуації [6, 38–39].

Результати вивчення всебічно аналізуються командиром та напрацьовується первинне уявлення про доцільність застосування тих чи інших методів психологічного впливу до того чи іншого конкретного військовослужбовця.

## Питання психології

При цьому командирі слід враховувати, що:

на цьому етапі формується лише попереднє припущення щодо характеру впливу на конкретного військовослужбовця;

остаточно як доцільний метод впливу, так і конкретні прийоми необхідно буде обирати безпосередньо під час роботи з військовослужбовцем, орієнтуючись за

ситуацією та його наявним психоемоційним станом.

З урахуванням особливостей військовослужбовця, а також рівня свого авторитету у підрозділі можливо попередньо підібрати ті чи інші доцільні методи психологічного впливу (табл. 1), орієнтуючись при цьому на сутність, зміст, формат застосування цих методів.

Таблиця 1

Орієнтовний підбір доцільних методів психологічного впливу в залежності від деяких індивідуальних особливостей військовослужбовця

<i>Метод впливу</i>	<i>Рівень авторитету командира</i>	<i>Основні характеристики військовослужбовця, що сприятимуть здійсненню впливу</i>
Переконання	(не має значення)	Позитивно налаштований Низько інтелектуальний Не розсудливий Спокійний, врівноважений
Самопросування	Високий	Позитивно налаштований Дисциплінований Позитивно ставиться до військової служби
Навіювання	(не має значення)	Слабка воля Не емоційний Позитивно налаштований Не розсудливий
Зараження	Високий	Емоційний Слабка воля Позитивно налаштований Активний
Інформування	Не високий	Низько інтелектуальний Не розсудливий Спокійний Мало поінформований
Пробудження імпульсу до наслідування	Високий	Не творча особа Емоційний Слабка воля Активний
Прохання	(не має значення)	Позитивно налаштований Емоційний Слабка воля
Примус	Високий	Слабка воля Дисциплінований Позитивно ставиться до військової служби
Маніпуляція	(не має значення)	Слабка воля Не розсудливий Низько інтелектуальний

Необхідність здійснення психологічного впливу виникає (передбачається) саме через можливий опір підлеглого, його спротив веденню виховної

роботи з ним, відмову від виконання наказу (поставленого завдання) або очевидний намір виконати його невчасно, неякісно. Тому для здійснення впливу слід

## Питання психології

використовувати як сильні, так і слабкі сторони особистості військовослужбовця – усе в ньому, що сприятиме досягненню командиром мети свого впливу.

Ситуації, у яких доводиться застосовувати керівний психологічний вплив на підпорядкований військовий колектив, можна умовно поділити на два типи з огляду на рівень підготовленості командира до них:

1. Командир має час на підготовку до здійснення психологічного впливу на військовий колектив, та заздалегідь готується до цього.

2. Командиру необхідно здійснити психологічний вплив на військовий колектив без належного часу на підготовку до цього, за ситуацією, що виникла несподівано.

У першому випадку командиру необхідно попередньо вивчити та знати показники таких соціально-психологічних характеристик свого підрозділу:

1. Якість та характер спілкування військовослужбовців між собою у колективі – взаємообміну ними знаннями, уміннями, професійним і соціальним досвідом, ціннісними орієнтаціями, установками й поглядами, а також вольових контактів.

2. Характер взаємин між військовослужбовцями.

3. Колективну думку – сукупність оціночних суджень, уявлень і поглядів військовослужбовців, що відбивають загальне відношення членів даного підрозділу до важливих для них подій, ситуацій, явищ.

4. Колективний настрій – спільні емоційні переживання тих або інших подій, фактів, що опанували на якийсь час усім підрозділом та впливають на його спрямованість, життєдіяльність.

Колективний настрій впливає на поведінку військовослужбовців, відбивається на форматі реакції на накази, розпорядження командира, на військовій дисципліні й організованості, а потім – і на ефективності виконання поставлених завдань. При цьому позитивний колективний настрій (ентузіазм, віра в загальний успіх, захопленість,

піднесеність, стан загального підйому) сприяє успішності діяльності, а негативний (відчуття занепаду, зневіри у своїх силах, товаришах, бойовій техніці та зброї, пригніченості) навпаки, різко знижує керованість та можливості колективу.

5. Колективні мотиви – пов'язані із задоволенням певних потреб сили (прагнення), що спонукають підрозділ (групу) до спільних дій, вчинків, реакцій. До основних мотивів належать: потреби, бажання, схильності, почуття й звички.

6. Колективні цілі – уявні бажані результати колективної діяльності, а також передбачення військовослужбовцями шляхів і способів їх досягнення.

7. Колективні традиції (віддання командиром наказу, що перешкоджає дотриманню певних традицій, скоріш за все буде сприйнято негативно) [7, 112-113].

Також слід враховувати й низку інших вагомих чинників, що безумовно впливатимуть як на характер сприйняття підрозділом (групою) того чи іншого наказу, розпорядження командира, так і на вчасність та якість його виконання, а саме:

матеріально-побутові: грошове забезпечення, якість побуту, відпочинку, медичного, продовольчого та речового забезпечення особового складу;

соціальна захищеність: практична реалізація правових гарантій, соціальних пільг, забезпеченість житлом;

стан військової дисципліни та правопорядку у підрозділі;

регіонально-кліматичні умови проходження військової служби: територіальні, природні, кліматичні, екологічні, радіаційні та інші.

З огляду на результати вивчення попередньо наведених чинників, а також на рівень свого авторитету, інформованості й ситуативні обставини (характер необхідної цільової виховної роботи, зміст завдання тощо) командиром обирається формат подачі інформації особовому складу, поєднаний із відповідно обраним методом психологічного впливу. Це у сумі має забезпечити найбільш ефективне донесення інформації до особового складу та мінімізацію (нейтралізацію) його

## Питання психології

можливого спротиву виконанню наказу.

Орієнтовна доцільність застосування тих чи інших методів психологічного впливу в залежності від виявлених показників соціально-психологічних характеристик військового колективу наведена у табл. 2, де

методами психологічного впливу є: П – переконання, З – зараження; І – інформування, С – самопросування, Н – навіювання, Нс – наслідування, Пр – прохання, Пм – примус, М – маніпуляція.

Таблиця 2

Орієнтовний підбір методів психологічного впливу в залежності від показників соціально-психологічних характеристик військового колективу\*

<i>Соціально-психологічні характеристики військового колективу</i>	<i>Рекомендовані методи психологічного впливу в залежності від показників характеристик</i>		
Якість та характер спілкування військовослужбовців між собою у колективі	Висока якість, позитивний характер – П, З, І	Середня якість, нейтральний характер – П, З, І	Низька якість, негативний характер – П, І, Пм, М
Характер взаємин між військовослужбовцями	Дружній – З, Н, М	Нейтральний – П, Пм, М	Ворогуючий – П, Пр
Колективна думка	Суспільно сприйнятна – П, З, І, Пр	Змішана, не визначена чітко – П, І, Н, Пм	Суспільно несприйнятна – Н, М
Колективний настрій	Позитивний – П, З, І	Нейтральний – П, З, І, Пм	Негативний – З, Н, М
Колективні мотиви	Виконання військового обов'язку – П, І, С, Нс, Пр	Не визначені чітко – П, З, І	Відсутні – П, І, Н, Пм
Колективні цілі	Виконання поставлених завдань – П, І, С, Пр	Не визначені чітко – П, З, І	Відсутні – П, І, Н, Пм
Колективні традиції	Професійні службово-бойові – П, І, Нс, Пр	Не характерні, відсутні – П, І, Пм	Девіантні (відхильні, ненормативні) – Пм, М

\* – орієнтовний підбір методів психологічного впливу наведено за тієї умови, що сам командир є зразком виконання військового обов'язку.

Остаточний вибір методу здійснюється з урахуванням усіх показників соціально-психологічних характеристик військового колективу, тобто, шляхом виявлення найбільш часто рекомендованого за певними показниками усіх характеристик методу.

На відміну від методів, прийоми психологічного впливу через їх значну кількість та різноманітність умов їх застосування доцільно підбирати не заздалегідь, а вже в ході роботи з особовим складом, орієнтуючись за ситуацією.

При підборі методу психологічного впливу на підрозділ також варто не забувати, що взаємодія відбуватиметься не з однією особою, а з колективом (групою осіб). Тому слід готуватися до здійснення впливу на усіх військовослужбовців загалом (при цьому враховуючи можливу поведінку неформальних лідерів), а не на кожного окремо.

Безпосередньо перед роботою з військовим колективом (здійсненням психологічного впливу на нього) слід

## Питання психології

врахувати оперативні психологічні чинники, які нещодавно (протягом цієї або попередньої доби) могли вплинути на його поточний психоемоційний стан (колективний настрій). До таких чинників перш за все відносяться:

радісні, позитивні новини, події у життєдіяльності колективу (звістки про певні успіхи колективу у військовій службі, законодавче підвищення рівня соціального забезпечення; видача грошового забезпечення, премій, нового речового майна; перемога у нещодавньому бою; повернення шанованого члена колективу зі шпиталю тощо);

сумні, негативні новини, події у життєдіяльності колективу (звістка про певні невдачі колективу у військовій службі; нещодавня поразка у бою, загибель товаришів тощо).

Зазначені чинники суттєво впливають на рівень керованості військового колективу, характер сприйняття ним керівного впливу, тим самим роблячи доцільним застосування одних методів та технік психологічного впливу, і недоцільним – застосування інших.

Слід не забувати, що військовий колектив – це не просто група слухняних і покірних індивідів, а складний, багатогранний об'єкт зі своїми інтересами, який може опиратися і протидіяти командирі у процесі керівництва ним.

Зокрема, у роботі з засмученим, роздратованим колективом не варто застосовувати метод “Примус” (колектив може почати активно опиратися), більш доцільними є методи “Зараження” (колектив може перейняти позитивний психоемоційний фон командира), “Навіювання” (колектив може прийняти керівний вплив командира через довіру до нього).

У роботі з радісним, позитивно налаштованим колективом метод “Примусу” також не матиме значного успіху (це може викликати раптову зміну настрою у колективі), доцільніше використовувати методи “Переконання” чи “Інформування”

(позитивно налаштований колектив легше сприйматиме логічні доводи та інформацію), або те ж саме “Зараження”, яке пройде ще легше.

Аналіз поточного психоемоційного стану військового колективу підрозділу спершу здійснюється перед початком роботи з особовим складом. При цьому командир в ході спостереження за присутніми військовослужбовцями має швидко й комплексно оцінити, зокрема, такі значущі показники:

швидкість збору особового складу на вимогу командира;

прийняті військовослужбовцями пози тіла (у строю за командою “Вільно” або у вільному розташуванні, без шикуння);

вирази їх облич, міміка, погляди;

характер жестикуляції, особиста поведінка;

характер спілкування між собою, інтонації мовлення у ході спілкування і т. ін.

Висновки. Застосування командирами підрозділів доцільних методів та прийомів психологічного впливу на підлеглий особовий склад відповідно до формату ситуації керівного (виховного) впливу, наявності часу на підготовку, використовуваних форм влади, свого авторитету, індивідуально-психологічних характеристик військовослужбовця-об'єкта впливу або показників соціально-психологічних характеристик військового колективу суттєво покращують як проведення виховної роботи з підлеглими, так і характеру сприйняття військовим колективом наказів, розпоряджень командира, а також вчасність та ефективність їх виконання, у чому власне й полягає мета керівної діяльності командира.

Перспективи подальших досліджень полягають в удосконаленні практичних умінь командирів нижчої ланки щодо грамотного підбору та вмілого застосування методів та прийомів психологічного впливу на підпорядкований особовий склад, що у підсумку безумовно забезпечить досягнення вище зазначеної мети.

## Питання психології

### Список використаних джерел

1. Васютинський В.О. Інтеракційна психологія влади / В.О. Васютинський. – К.: Київський славістичний університет, 2005. – 491 с.
2. Зелинский С.А. Манипуляции массами и психоанализ. Манипулирование массовыми психическими процессами посредством психоаналитических методик / С.А. Зелинский. – СПб.: Издательско-Торговый Дом “СКИФИЯ”, 2008. – 248 с.
3. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия / Т.С. Кабаченко. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 544 с.
4. Кара-Мурза С.Г. Маніпуляція свідомістю. Навчальний посібник. Видання друге / С.Г. Кара-Мурза. – К.: Орion, 2006. – 528 с.
5. Кокун О.М. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України. Методичний посібник / О.М. Кокун, Н.А. Агаєв, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська, Л.В. Корня. – К.: ФОП Маслаков, 2019. – 288 с.
6. Розов В.І. Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів [текст] : навчальний посібник. / В.І. Розов. – К.: “Центр учбової літератури”, 2015. – 160 с.
7. Стасюк В.В. Психологія управління військами: підручник / В.В. Стасюк. – К.: НУОУ ім. І.Черняхівського, 2014. – 540 с.
8. Чалдіні Р. Психологія впливу / Р. Чалдіні [перекл. М. Скоробогатов]. – К.: Книжковий Клуб “Клуб Сімейного Дозвілля”, 2015. – 368 с.

### References

1. Vasyutynsky, V. (2005). Interaktsiyna psykhohohiya vldy [Interactional psychology of power]. K.: Kyiv Slavic University (in Ukrainian).
2. Zelinskiy, S. (2008). Manipulyatsii massami i psikhoanaliz. Manipulirovaniye massovymi psikhicheskimi protsessami posredstvom psikhoanaliticheskikh metodik [Mass manipulation and psychoanalysis. Manipulation of mass mental processes by means of psychoanalytic techniques]. SPb.: Publishing and Trading House “SKIFIA” (in Ukrainian).
3. Kabachenko, T. (2000). Metody psikhologicheskogo vozdeystviya [Methods of psychological influence]. M.: Pedagogical Society of Russia (in Russian).
4. Kara-Murza, S. (2006). Manipulyatsiya svidomistyuu. Navchal'nyy posibnyk. Vydannya druhe [Manipulation of consciousness. Tutorial. Second edition]. K.: Orion (in Ukrainian).
5. Kokun, O. (2019). Psykholohichne vyvchennya osobovoho skladu Zbroynykh Syl Ukrayiny. Metodychnyy posibnyk [Psychological study of the personnel of the Armed Forces of Ukraine. Methodical manual]. K.: FOP Maslakov (in Ukrainian).
6. Rozov, V. (2015). Komunikatyvna pidhotovka spivrobotnykiv pravookhoronnykh orhaniv [tekst] : navchal'nyy posibnyk [Communicative training of law enforcement officers [text] : textbook]. K.: Center for Educational Literature. (in Ukrainian).
7. Stasiuk, V. (2014). Psykholohiya upravlinnya viys'kamy: pidruchnyk [Psychology of military management: a textbook]. K.: National Defence University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskiy (in Ukrainian).
8. Chaldini, R. (2015). Psykholohiya vplyvu [Psychology of influence]. K.: Book Club “Family Leisure Club” (in Ukrainian).

### Резюме

*Скрипкин О. Г. кандидат психологических наук, НДЦ гуманитарных проблем Вооруженных Сил Украины*

### **ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОМАНДИРОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В РАБОТЕ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ**

*В статье изложены аспекты применения командиром подразделения методов психологического воздействия на отдельных подчиненных и подчиненный военный коллектив с целью эффективного проведения воспитательной работы, обеспечение положительного восприятия и выполнения приказов, распоряжений личным составом. Предоставлен ориентировочный перечень целесообразных методов психологического воздействия на отдельного военнослужащего и на воинский коллектив.*

*Ключевые слова:* командир подразделения; психологическое воздействие; личный состав; воспитательная работа; приказ.



**Summary**

*Skrypkin O. G. candidate of psychological sciences, PhD,  
Scientific-Research Center of Humanitarian Problems  
of the Armed Forces of Ukraine*

**FEATURES OF APPLICATION BY THE UNIT COMMANDER OF PSYCHOLOGICAL  
INFLUENCE METHODS IN WORK WITH A PERSONAL**

**Introduction.** *Unit commanders in their influence on the activities of subordinates and building relationships with them primarily use their official position and rely on their position as the basis of power. At the same time, they most often use the authority of suppression, use power based on coercion as a method of psychological influence, or influence through fear, which is not the only and optimal method of influencing subordinates. Unfortunately, this approach does not always ensure the effectiveness of interaction between unit commanders and subordinate personnel, aimed at achieving the goal of military units - quality training and performance of tasks.*

*The question of the level of professional training of junior commanders in the field of knowledge and skills for the competent selection and use of various methods and techniques of psychological influence on subordinate personnel remains opened.*

**Purpose.** *The purpose of the article is to organize and further cover the developed theoretical and practical approaches to the implementation of psychological influence and provide practical advice to unit commanders of the level of "company, platoon" in their management.*

**Methods.** *Given the purpose of the study, namely to establish the effectiveness of certain methods and techniques of psychological influence of unit commanders on subordinate personnel in accordance with situations influenced by a number of characterological factors (the form of government, authority of the unit commander; individual psychological characteristics of the serviceman or indicators of socio-psychological characteristics of the military collective, the format of the situation of managerial influence, the availability of time for training, etc.), in its course were used such research methods as methods of observation, survey, interviews, experiment.*

**Originality.** *The originality and practical importance of the article is to represent an indicative list of appropriate methods of psychological influence on an individual serviceman and on a military collective.*

**Conclusion.** *The use of appropriate methods and techniques of psychological influence on subordinate personnel by unit commanders, depending on a number of the above factors, significantly improves both the educational work with subordinates and the nature of the military team's perception of orders, orders, and timeliness and effectiveness. This is actually the purpose of the commander's leadership.*

*Prospects for further research are to improve the practical skills of lower-level commanders in the competent selection and skillful application of methods and techniques of psychological influence on subordinate personnel, which will ultimately ensure the achievement of the above goal.*

**Key words:** *unit commander; psychological impact; personnel; educational activities; order.*

Received/Поступила: 03.12. 20.