

**«ЧЕРВОНІ КОМАНДИ» ЯК ЗАСІБ ПОКРАЩЕННЯ ПРОЦЕСУ
ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ОРГАНАМИ ВОЄННОГО УПРАВЛІННЯ**

Романишин А. М. кандидат педагогічних наук, доцент
Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України
<https://orcid.org/0000-0003-3115-5999>

Неурова А. Б. кандидат психологічних наук, доцент,
Національна гвардія України
<https://orcid.org/0000-0002-1220-8613>

У статті розглядаються питання впровадження концепції «червоних команд» під час прийняття рішень, особливо в бойових (екстремальних) умовах, визначення кращих форм, методів та способів їх діяльності.

Ключові слова: згуртованість; групове мислення; «червона команда»; воєнне управління.

Вступ. Досвід відбиття повномасштабної російської агресії яскраво свідчить, що досягнення перемоги у сучасному бою, швидке та якісне освоєння новітньої техніки та озброєння, підтримання бойової готовності, можливі тільки в умовах узгодження спільних дій військовослужбовців у згуртованій групі (команді, колективі).

Згуртованість – соціально-психологічна характеристика військової команди (групи, колективу), що показує співпадіння оцінок, установок і позицій воїнів стосовно людей, подій, ідей, що є значущими для більшості з них. Одним з основних показників згуртованості є взаємозалежність членів групи (команди, колективу) в процесі спільної діяльності та рівень взаємних симпатій у міжособистісних стосунках (Neurova A., & Romanyshyn A. (2020)).

У військово-професійній сфері згуртованість проявляється, як бойова спрацьованість, злагодженість. Спільне виконання функціональних обов'язків сприяє своєрідному взаємному зменшенню соціально-психологічних відмінностей військовослужбовців. Таким чином, покращується ефективність спільної бойової діяльності. Військовослужбовці можуть застосовувати одні й ті ж навички і вміння, в них формуються подібні звички, навіть зовнішньо вони, багато в чому, наслідують один одного.

Якщо для особового складу первинних військових груп (команд, колективів), таких як взвод, рота, висока згуртованість, це, частіше, позитивний аспект, що сприяє виконанню бойових завдань, то для

командирів та посадових осіб, які здійснюють управління військами, це може мати не тільки позитивні, але й негативні наслідки.

Річ у тому, що висока організація, єдність поглядів, емоційна задоволеність один одним за наявності сильного і авторитетного лідера, створюють умови для появи у групі (команді, колективі) такого негативного явища, як групове мислення.

Групове мислення – це спосіб мислення, в який впадають люди, коли вони є членами високо згуртованої групи, коли зусилля членів групи, спрямовані на досягнення однастайності, заглушають їхню мотивацію до реалістичної оцінки альтернативних шляхів (Hunter A. 2020).

Для того, щоб зрозуміти, чому це небезпечно для командирів (начальників) під час прийняття рішень, особливо в бойових (екстремальних) умовах, розглянемо симптоми групового мислення (Hunter A. 2020):

- необґрунтований оптимізм і готовність піти на ризик, коли небезпека очевидна;
- відмова від попереджень та негативної інформації під час обговорення рішень;
- ігнорування морально-етичних аспектів рішень;
- надмірне спрощення та навішування ярликів в оцінках та судженнях;
- примус незгодних членів або прийняти позицію більшості, або покинути групу;
- схильність членів групи замовчувати свої сумніви та применшувати їх значимість;

- сприйняття групового консенсусу як підтвердження правильності рішення;
- прагнення «захистити» групу від небажаної інформації, яка могла б порушити впевненість у правильності та етичності рішень.

Негативні наслідки від групового мислення посилюються, якщо більшість членів групи (команди, колективу) мають спрямованість особистості «на взаємини». Спрямованість є одним з психологічних термінів, який вказує на орієнтацію і направленість особистості на досягнення конкретної мети, завдання або результату. Цей термін є ключовим у розвитку особистості і досягненні успіху в різних сферах життя (Spriamovanist tse).

При такій спрямованості воїн, перш за все, враховує те, як оцінюють його дії оточуючі. Для нього важливо підтримувати зі всіма хороші відносини. Якщо такий військовий потрапляє в ситуацію, що вимагає піти на конфлікт з іншим військовослужбовцем, або пожертвувати інтересами справи, то він зазвичай жертвує інтересами справи.

Крім того, на кожного військовослужбовця органу військового управління, у процесі відпрацювання рішень, впливають такі принципи службових відносин як субординація та єдиноначальність, що, у свою чергу, здійснюють вплив на бажання висловлювати точку зору, відмінну від прийнятої старшим начальником.

Все це може негативно вплинути, і часто впливає, на всебічну обґрунтованість та подальшу ефективність прийнятих командирами (начальниками) рішень, тому що не дозволяє об'єктивно розглядати усі чинники, що можуть вплинути на їх виконання. А при практичній відсутності дієвого покарання командирів (начальників) за негативні результати прийнятих ними рішень, це призводить до того, що багато командирів (начальників) у принципі не допускають думки про те, що вони можуть приймати неправильні рішення. А під час війни неправильні рішення призводять до невиправданої загибелі людей.

Яким чином можна зменшити негативний вплив групового мислення під час прийняття важливих рішень, особливо

тих, які мають вирішальні значення в умовах війни?

На нашу думку, однією з форм попередження негативного впливу групового мислення на процес прийняття важливих рішень є створення та застосування так званих «червоних команд».

У жовтні 1806 року Наполеон переміг прусську армію під Єною. Пруська держава опинилася на межі катастрофи. Пруські полководці розуміли, що жоден із них не може змагатися з Наполеоном, але водночас розуміли й інше: якщо вони працюватимуть разом як команда, то перемогти його цілком можливо. Генерали переконали короля довірити реформування війська не якійсь певній особі, а команді талановитих офіцерів, яку назвали генеральним штабом. Цей генеральний штаб почав роботу, і за шість років у битві під Лейпцигом військо Наполеона було розбите. Через два роки прусси, разом із союзниками, розбили його під Ватерлоо. Пруси не знали крупних військових поразок протягом наступного століття, і цей приклад надихнув багато інших країн на створення подібної структури (Hoffman B. (2000)).

Термін «червона команда» з'явився на початку 1800-х років, коли прусська армія почала використовувати для підготовки своїх офіцерів військову гру. Одна група офіцерів розробляла план битви, інша брала на себе роль ворога і намагалася зірвати наміри першої. Ідея полягала в тому, щоб виявити недоліки обраної тактики в безпечних кабінетних умовах, а не чекати, доки прорахунками скористається ворог на полі бою. У цих настільних симуляторах окремі військові підрозділи позначалися дерев'яними кубиками. Оскільки тогочасне пруське військо носило однострої синього кольору, «свої» кубики були пофарбовані у цей колір. Сили противника позначалися червоними кубиками, а ті, хто грав на його боці, називалися «червоною командою». Завданням «червоних» було змусити «синіх» критично переглянути план битви. Кольори одностроїв згодом змінилися, а назва так і залишилась (Hoffman B. (2000)).

Розроблена у збройних силах США оригінальна концепція «Red Team» («Червона команда»), покликана значно покращити роботу штабів. Це допомагає командирам приймати чіткіші та зважені рішення.

При цьому, мова йде не про так званий «інститут радників», з яким добре знайомі і цивільні, і військові українці, коли на посади «радників» часто призначають людей, які за своїми професійними та морально-діловими якостями неспроможні давати розумних порад, і які не несуть ніякої відповідальності за їх обґрунтування.

Наприклад, місія «червоних команд» Корпусу морської піхоти США полягає в тому, щоб «надати командирів незалежні можливості, які пропонують критичні огляди та альтернативні точки зору, які кидають виклик переважним уявленням, суворо перевіряють поточні тактики, прийоми та процедури та протидіють груповому мисленню, щоб підвищити ефективність організації» (Chervona komanda).

Таким чином, розгляд питань впровадження концепції «червоних команд» в органах військового управління Сил оборони України і визначає актуальність відпрацювання пропозицій щодо форм та способів їх застосування для покращення процесу прийняття рішень.

Мета статті полягає у теоретичному аналізі наукових джерел із досліджуваної проблеми, доведенні необхідності покращення процесу прийняття виважених та обґрунтованих рішень органами військового управління, визначення кращих форм та способів застосування концепції «червоних команд».

Завдання. Відпрацювання пропозицій щодо форм та способів застосування концепції «червоних команд» для покращення процесу прийняття органами військового управління управлінських рішень.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз психолого-педагогічної літератури останніх років свідчить, що впровадження концепції «червоних команд» в органах військового управління Сил оборони України для покращення процесу прийняття рішень, не був предметом досліджень українськими вченими.

На сьогодні, у Силах оборони України немає загальних підходів щодо впровадження концепції «червоних команд» в органах військового управління для покращення процесу прийняття рішень.

Методи дослідження: для виконання поставлених завдань дослідження ми використали аналіз науково-педагогічних

джерел, порівняння, узагальнення, систематизацію, опитування.

Результати і обговорення. Аналізуючи хід і результати операцій американських військ в Афганістані, і особливо в Іраку, військові фахівці та вчені США, в переліку причин недоліків, вказували на недостатній рівень підготовки командних кадрів, їх невміння орієнтуватися у складній обстановці, що постійно змінюється та незадовільну організацію роботи штабів, особливо на оперативно-тактичному рівні.

Відмічалось, наприклад, що командирам на високих посадах (генерали/полковники) для прийняття зважених рішень об'єктивно потрібні вивірені та всебічно обґрунтовані рекомендації, найбільш оптимальні у конкретних умовах. Однак, реально, в більшості випадків, мав місце суб'єктивний підхід, коли командири підбирали у своє оточення не тих, хто міг дати відверту і навіть неприємну оцінку рішенням, що приймається або вже прийнятого, а тих, з ким вони почувалися комфортно.

Такий стан справ став настільки нетерпимим, що виплеснувся на сторінки спеціалізованих журналів і в інтернеті, у вигляді дискусії щодо правочинності конструктивної критики командування та можливості оскаржити прийняті рішення. Початок цьому було покладено жорсткою за змістом статтею підполковника Поля Інґлінґа, опублікованій у травневому за 2007 рік номері «Armed Forces Journal», з недвозначною назвою «Провал у генералітеті», а потім, у вигляді відгуків цілої низки офіцерів на сторінках того ж таки журналу, де автори аргументовано доводили необхідність пошуку таких методів та формування таких структур, які сприяли б поліпшенню функціонування механізму розробки та прийняття рішень на оперативно-тактичному рівні (Yingling P. (2007)).

Зокрема, пропонувалося вдатися до оптимізації процесу підбору в штабні структури співробітників, формування там атмосфери, коли відвертість і безкомпромісність, твердість у порадах-рекомендаціях стає звичайним явищем. Крім того, це забезпечує і зворотний зв'язок, швидку реакцію командування на несподівано виникаючі проблеми, у тому числі – у своїх військах і штабах.

При цьому, деякі фахівці, посилаючись на властиву американській військовій культурі спрощеність у взаєминах начальник – підлеглий («Так!», «Слухаюсь!» тощо) та превалювання «спортивного підходу» (націленість на виграш за будь-яку ціну), звертали увагу на обмеженість мислення, спрощенство та низьку продуктивність здорової критики, що панують у штабах.

Поряд з цим, як на суттєву проблему в роботі штабів при підготовці обґрунтованих проєктів рішень, зверталася увага на явне неврахування місцевих особливостей, інших ціннісних переваг чужої цивілізації, на ігнорування позицій не лише світової громадської думки, а й поглядів союзників та партнерів. Причому, як неодноразово вказувалося і в спеціалізованих ЗМІ, і в офіційних аналітичних документах, реальні супротивники США, що недооцінювалися раніше американськими військовими прогнозистами, швидко навчилися отримувати уроки зі своїх промахів та помилок, постійно вдосконалюють форми та способи ведення бойових дій, розвивають військову науку загалом, адаптуючись до вимог, як сьогодні, так і заглядаючи у перспективу.

Саме тоді виникла ідея створення таких підрозділів або команд (за американською термінологією), що включають обмежену кількість добре підготовлених фахівців, які б допомогли командуванню збройних сил США суттєво просунути процес їх трансформації в цілому.

На сьогоднішній день у збройних силах США та інших країн-членів НАТО використання «червоних команд» звична практика, що демонструє постійний пошук і застосування неординарних підходів їх військового керівництва до пошуку шляхів, форм і методів вирішення проблем, що виникають, та істотно ускладнюють діяльність військ у кризових умовах. У 2016 році Об'єднаний комітет начальників штабів видав «Спільну записку про доктрину 1-16». Цей документ передбачав створення «червоних команд» у всіх видах збройних сил США, щоб «... допомогти командирам та штабам критично та творчо мислити; переглянути припущення; пом'якшити групове мислення; зменшити ризики за допомогою перевірки на самозаспокоєння та готовність до несподіванок, а також розширити можливості щодо бачення

обставин, проблем та потенційних рішень із різних точок зору» (Hoffman B. (2000)).

В Армії оборони Ізраїлю давно існує підрозділ під назвою *Ipcha Mistabra*, що означає «навпаки, по-іншому» арамейською мовою. Його завдання полягає в тому, щоб розглядати доповіді штатних аналітиків військової розвідки та узагальнювати докази протилежної точки зору. Також *Ipcha Mistabra* розробляє найгірші сценарії та альтернативні аналізи, що використовуються у довгостроковому військовому плануванні. Робота цього підрозділу не полягає в тому, щоб обов'язково бути правим. Його робота полягає в тому, щоб примусити військових керівників в цілому думати більш зважено та ставити під сумнів власні припущення (Hoffman B. (2000)).

У силових структурах України, і не тільки у наших, в командирів історично сформовано, і продовжує формуватися, так би мовити «інженерне мислення». У вищих військових навчальних закладах викладається дуже багато «технічних, інженерних» дисципліни і критично мало приділяється уваги вивченню психології управління, менеджменту, організаційної культури, відмінностям командування і управління тощо. За роки навчання майбутні командири добре засвоюють, що, наприклад, при поломці будь-якої *механічної системи* необхідно визначити причину (елемент, агрегат тощо), усунути (замінити) її і система знову буде працювати. І коли вони починають керувати військовими структурами, що є *системами соціальними*, і застосовувати звичні «інженерні» підходи, вони стикаються з тим, що ці підходи не працюють, або дають не той результат, що очікувався. Переважній більшості командирів (начальників) взагалі подобається якомога швидше визначитися, яка кінцева мета є бажаною, щоб вони почали планувати, як її досягти.

Проблема в тому, що військові структури, це соціальні системи, на функціонування яких впливає безліч чинників, що швидко змінюються, і, наприклад, простою заміною однієї людини («деталі») на іншу, проблему складно (часто просто неможливо) вирішити. Командири мають бути готовими до того, що можливо, вони помилилися. Особливо це характерно для тих командирів, які протягом своєї

командної кар'єри не проходили службу на штабних посадах.

Саме тому і потрібна «червона команда». Вона має змусити командирів ставити під сумнів припущення, уважніше вивчати альтернативні варіанти та більш прискіпливо придивитися до плану (рішення), що розробляється.

Усі плани ґрунтуються на припущеннях, усі припущення засновані на розумінні, і це розуміння може виявитися обмеженим або хибним. Чим правильніше припущення, тим кращими стають плани. «Червоні команди» створюються, щоб критично розглядати будь-які плани, рішення, програми, припущення тощо. Але, в арсеналі «червоних команд» є набагато потужніші інструменти, ніж просто критика припущень. Існують методи, що допомагають вирішити складні проблеми та передбачити віддалені наслідки тих або інших дій тощо. Ці методи можуть допомогти командуванню уникнути помилок і скористатися можливостями, яких раніше не помічали.

Фахівці визначають наступні принципи роботи «червоних команд» (Hoffman В. (2000)):

- робота «червоної команди» – це водночас і наука, і мистецтво. Наука полягає у використанні інструментів і прийомів для подолання обмежень у прийнятті рішень. Методи, що використовують «червоні команди», ґрунтуються на когнітивістиці та психології прийняття рішень;

- «червона команда» має бути незалежною. Це основний принцип роботи «червоних команд»: вони ефективні лише тоді, коли нагорі зважають на їхні рекомендації;

- «червона команда» не підриває принципу єдиновладдя в армії. Завдання «червоної команди» – не приймати рішення і не послаблювати авторитет командування. Завдання «червоної команди» полягає в тому, щоб допомогти командирам прийняти кращі рішення, забезпечивши глибший аналіз, змалювавши більш детальну картину середовища та запропонувавши на розгляд альтернативні варіанти;

- робота «червоних команд» не є заміною планування. «Червона команда» не складає план, вона робить його краще детально вивчаючи припущення, на яких

базуються плани, викриваючи типові логічні помилки та долаючи групове мислення;

- «червоні команди» не ворожать на майбутнє. Робота «червоної команди» полягає не у тому, щоб передбачити майбутнє, а спрямована скоріше на те, щоб гарантувати: стратегія командування враховує усі варіанти, можливі у майбутньому;

- «червона команда» не розповсюджує негативізм або цинізм. Існує велика різниця між критикою та необґрунтованим запереченням, між точкою зору скептика і циніка;

- мета «червоної команди» – не лише зменшення кількості помилок. Вона, за допомогою всебічного вивчення проблем і пошуку нестандартних рішень, допомагає побачити можливості, які планувальник може не помічати;

- «червона команди» не є панацеєю. Вона не може змінити структуру, що не прагне до змін, але може запропонувати нові ідеї та реальні рекомендації тій, що прагне.

Існують різні варіанти (моделі) створення «червоних команд». Вони можуть бути формальними чи неформальними. Це можуть бути представники вищого органу військового управління, наукової установи, військового навчального закладу чи спеціальна група, сформована з ваших співробітників, які відібрані з урахуванням їхніх навичок критичного мислення тощо. Її може очолювати експерт зі складу співробітників органу управління чи ззовні. Існує кілька різних варіантів «червоних команд», і кожна має певні переваги та недоліки. Найефективнішою вважається незалежна «червона команда», головним завданням якої є забезпечення прийняття рішень та альтернативного аналізу. Вибір доцільного варіанту залежить від того, що саме ваша організація, підрозділ чи група сподівається отримати в результаті роботи цієї команди, а також від наявних ресурсів.

«Червона команда» потребує певного місця для розміщення і це місце бажано розташувати неподалік командування. Найбільше користі «червоні команди» приносять, коли максимально наближені до осіб, які приймають остаточні рішення, але, водночас, потребують і певної відстані від них. Завдяки близькому розташуванню «червоної команди» керівники можуть

простежити, щоб всі їхні побажання були враховані, а дистанціювання забезпечить «червону команду» простором та незалежністю, необхідними для вільного мислення.

Фахівці вважають, що оптимальна кількість членів «червоної команди» становить від п'яти до одинадцяти осіб. Важливо долучити чоловіків та жінок із хорошими навичками аналітичного та критичного мислення, вмінням мислити нестандартно і уважних до деталей. Важливо, щоб до складу «червоної команди» увійшли представники обох статей, досвідчені співробітники і новачки, представники різних поколінь. Сенс цього полягає в тому, щоб «червона команда» була здатною використовувати різні погляди та якнайширше коло ідей. Чим різноманітніше буде склад «червоної бригади», тим краще вона роздивиться стратегію, план або проблему, більше помітить і запропонує оригінальні варіанти. З метою уникнення групового мислення вже у самій «червоній команді», доцільно проводити постійні заміни частини її членів. Крім того, наприклад, американські фахівці вважають, що корисно мати у складі команди хоча б одну людину, яка добре знається на питанні, яке збираються аналізувати.

Успішна робота «червоної команди» залежить від її здатності поглянути на ту або іншу проблему з якомога більшої кількості варіантів. У війську ж, зазвичай, намагаються знайти рішення якомога швидше, а вже потім з'ясовують, яким чином його реалізувати. Метою діяльності «червоної команди» має бути розгляд якомога більшої кількості різних варіантів і ідей, з яких потім буде обране те, що є найкращим.

Методи, що може використовувати «червона команда» та порядок їх використання залежатимуть від характеру проблеми, часу та інших ресурсів.

Для ефективної роботи «червоної команди» необхідно, щоб голос кожного її члена був почутий і зрозумілий. Звичайно, що у жорсткій ієрархічній системі силових структур це виявляється складним завданням.

Разом з тим, найкращий аналіз чи висновок «червоної команди» не буде нічого вартий, якщо ніхто не зверне на нього увагу. Для цього «червона команда» має викласти свої висновки таким чином, щоб вище

командування не лише вислухало, а й почуло їх. Ось чому ефективні внутрішні комунікації є найважливішою складовою якісної роботи «червоної команди».

«Червона команда» ніколи не повинна піддавати сумніву результати своєї роботи заради бажання не травмувати чийсь почуття, або, ще гірше, на догоду старшому начальнику.

В той же час, військові керівники (органи військового управління), у чиїх інтересах працює «червона команда», повинні пам'ятати, що її завдання – не розробити кращий план чи рішення, а вдосконалити ті варіанти, що є. Керівники повинні бути готовими до того, що іноді, проблеми, помічені «червоною командою», можуть виявитися настільки важливими, що доведеться приймати рішення цілком відмовитися від виконання плану.

Ми вже казали, що військо – ієрархічна структура, а таким структурам важко критично переглядати власні стратегії і плани. Старші начальники, зазвичай, заохочують дотримання порядку та конформність, замість того, щоб заохочувати допитливість та винагороджувати інноваційність. Часто, старші начальники внутрішньо намагаються уникати (забороняти) будь-яку критику, тому що переймаються через те, що ця критика може стати зброєю проти них у руках вищого командування чи амбітних підлеглих. Великій кількості військових керівників подобаються прості рішення, які не потребують багато зусиль для реалізації. Але, постійний пошук найпростіший виходів, призводить до регресу і деградації.

Звичайно, що членам армійських «червоних команд» знадобиться сміливість, щоб вказувати на недоліки у плані старшого начальника, а командирам (начальникам) знадобиться «сміливість» приймати поради та дозволити оскаржувати їх рішення молодшим за них.

Висновки. Таким чином, ми бачимо, що використання «червоних команд» може значно покращити процес прийняття важливих рішень органами воєнного управління, визначення кращих форм та способів застосування підрозділів Сил оборони України.

Застосовуючи «червоні команди» командири (начальники), органи військового

Питання психології

управління зможуть краще планувати, ефективніше запроваджувати інновації у військовій справі та перетворитись на тих, хто змінює правила гри, замість того, щоб бути аутсайдером.

Перспективними напрямками подальшого дослідження порушених питань

можуть бути: обґрунтування методик, нових способів і прийомів роботи «червоних команд», відповідно до досвіду ведення бойових дій в ході російсько-української війни.

Список використаних джерел

1. Гоффман Б. Червона команда. Як нестандартне мислення спричинило революцію в армійському укладі та як воно може трансформувати ваш бізнес / Брайс Г. Гоффман. – Харків: «Ранок», 2020. – 256 с.
2. Гюнтер А. Коли всі просто кажуть «так» – Уникнення групового мислення в ретроспективі [Електронний ресурс] / А. Гюнтер // Ecometer. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://surl.li/tbifz>.
3. А. Неурова, А. Романишин Психологія індивідуальної роботи з військовослужбовцями: навчально-методичний посібник / А. Неурова, А. Романишин. – Київ, 2023. – 335 с.
4. Спрямованість це [Електронний ресурс] // Українській психологічний ХАБ – Режим доступу до ресурсу: <http://surl.li/tblth>.
5. Червона команда [Електронний ресурс] // Вікіпедія – Режим доступу до ресурсу: <http://surl.li/tgxpa>.
6. Yingling P. Our cover story [Електронний ресурс] / Paul Yingling // Armed Forces Journal. – 2007. – Режим доступу до ресурсу: <http://armedforcesjournal.com/our-cover-story/>.

References

1. Hoffman B. (2000) Chervona komanda. Yak nestandardne myslennia sprychynilo revoliutsiiu v armiiskomu ukladi ta yak vono mozhe transformuvaty vash biznes / [Red team. How out-of-the-box thinking revolutionized the military and how it can transform your business]// Brais H. Hoffman. – Kharkiv: «Ranok». – 256 s. (in Ukrainian).
2. Hünter A. (2020). Koly vsi prosto kazhut «tak» – Unyknennia hrupovoho myslennia v retrospektyvi [Elektronnyi resurs] [When Everyone Just Says Yes – Avoiding Groupthink in Hindsight] / A. Hünter // Ecometer. — Rezhym dostupu do resursu: <http://surl.li/tbifz>. (in Ukrainian).
3. A. Neurova, A. Romanyshyn (2023). Psykholohiia indyvidualnoi roboty z viiskovosluzhbovtsiamy: navchalno-metodychnyi posibnyk / [Psychology of individual work with military personnel: educational and methodological manual] Kyiv. – 335 s. (in Ukrainian).
4. Spriamovanist tse [Elektronnyi resurs] [Directionality is]// Ukrainskii psykholohichniy KhAB – Rezhym dostupu do resursu: <http://surl.li/tblth>. (in Ukrainian).
5. Chervona komanda [Elektronnyi resurs] [Red team] // Vikipediia – Rezhym dostupu do resursu: <http://surl.li/tgxpa>. (in Ukrainian).
6. Yingling P. (2007) Our cover story [Elektronnyi resurs] / [Elektronnyi resurs] // Armed Forces Journal. – Rezhym dostupu do resursu: <http://armedforcesjournal.com/our-cover-story/>. (in USA).

Summary

"RED TEAMS" AS A MEANS OF IMPROVING THE DECISION-MAKING PROCESS BY MILITARY ADMINISTRATION BODIES

Romanishin A. Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor Scientific-Research Center for Humanitarian Problems of the Armed Forces of Ukraine

Neurova A. Candidate of Psychology Sciences, Associate Professor, psychologist of the National Guard of Ukraine

The article considers the issue of implementing the concept of "red teams" during decision-making, especially in combat (extreme) conditions, determining the best forms, methods and methods of their activity.

Introduction. *The experience of repulsing full-scale Russian aggression clearly shows that achieving victory in modern combat, fast and high-quality mastering of the latest equipment and weapons, maintaining combat readiness are possible only in the conditions of coordination of joint actions of servicemen in a cohesive group (team, team).*

In the military-professional sphere, cohesion manifests itself as combat effectiveness, coherence. Joint performance of functional duties contributes to a kind of mutual reduction of socio-psychological differences of servicemen. Thus, the effectiveness of joint combat activities improves. Military personnel can use the same skills and abilities, similar habits are formed in them, even outwardly they imitate each other in many ways.

If for the personnel of primary military groups (commands, collectives), such as a platoon, a company, high cohesion is, more often, a positive aspect that contributes to the performance of combat tasks, then for commanders and officials who manage the troops, it can have not only positive, but also negative consequences.

The fact is that high organization, unity of views, emotional satisfaction with each other in the presence of a strong and authoritative leader create conditions for the appearance of such a negative phenomenon as groupthink in a group (team, team-it) like groupthink- is the way of thinking that people fall into when they are members of a highly cohesive group, when group members' efforts to achieve unanimity drown out their motivation to realistically evaluate alternative paths.

All this can negatively affect, and often does, the comprehensive validity and further effectiveness of the decisions made by the commanders (chiefs), because it does not allow to objectively consider all the factors that can affect their implementation.

In our opinion, one of the forms of preventing the negative influence of group thinking on the process of making important decisions is the creation and use of so-called "red teams".

therefore, working out proposals regarding the forms and methods of applying the concept of "red teams" to improve the process of making administrative decisions by the military administration bodies.

Purpose. *The purpose of the article is the theoretical analysis of scientific sources on the researched problem, proving the need to improve the process of making balanced and well-founded decisions by the military administration, determining the best forms and methods of applying the concept of "red teams".*

Methods. *Methods of scientific research were used to solve the research tasks: analysis of scientific and pedagogical sources, comparison, generalization, systematization, survey.*

Conclusion. *Thus, we see that the use of "red teams" can significantly improve the process of making important decisions by the military administration bodies, determining the best forms and methods of use of units of the Defense Forces of Ukraine.*

By applying "red commands" to commanders (chiefs), military authorities will be able to plan better, innovate more effectively in the military, and become game changers instead of outsiders.

Prospective directions for further research of the raised issues can be: substantiation of methods, new ways and methods of work of the "red teams", according to the experience of conducting combat operations during the Russian-Ukrainian war:

Keywords: *cohesion; group thinking; "red team"; military management.*

Концептуалізація – Неурова А. Б.

Методика – Романишин А. М.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 27.06.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 30.07.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.