

**Психологія індивідуальної
роботи з
військовослужбовцями**

Анотація

Матеріали посібника допоможуть військовослужбовцям ЗС України та інших складових Сил оборони України отримати ґрунтовні знання з організації індивідуальної роботи з різними категоріями особового складу. Крім того, вони отримають знання з досвіду практичної організації і проведення індивідуальної роботи з підлеглими, а саме: основних напрямів, принципів, форм та методів її проведення з особовим складом.

Посібник призначений для курсантів, офіцерів і викладачів військових закладів вищої освіти, командирів, фахівців з морально-психологічного забезпечення.

А. Неурова, А. Романишин

**ПСИХОЛОГІЯ
ІНДИВІДУАЛЬНОЇ
РОБОТИ З
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ
ПОСІБНИК**

Видавництво
«Центр учбової літератури»
Київ – 2023

УДК 159.98: 355/359.08

Н 38

Рецензенти:

Кротюк В. А., кандидат філософських наук, доцент, начальник кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба;

Коліда В. Б., заступник командира військової частини А1671 з морально-психологічного забезпечення.

Неурова А. Б., Романишин А. М.

Н 38 Психологія індивідуальної роботи з військовослужбовцями: навчально-методичний посібник / А. Б. Неурова, А. М. Романишин. — Київ: «Центр учбової літератури», 2023. — 336 с.

ISBN 978-611-01-2889-6

Матеріали посібника допоможуть військовослужбовцям ЗС України та інших складових Сил оборони України отримати ґрунтовні знання з організації індивідуальної роботи з різними категоріями особового складу.

Крім того, вони отримають знання з досвіду практичної організації і проведення індивідуальної роботи з підлеглими, а саме: основних напрямів, принципів, форм та методів її проведення з особовим складом.

Посібник призначений для курсантів, офіцерів і викладачів військових закладів вищої освіти, командирів, фахівців з морально-психологічного забезпечення.

ISBN 978-611-01-2889-6

© Неурова А. Б., Романишин А. М., 2023.

© «Центр учбової літератури», 2023.

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень	4
Передмова	5
Розділ I. СУТНІСТЬ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ	11
1.1. Індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців.....	11
1.2. Теоретичні основи індивідуальної роботи у підрозділі (військовій частині).....	24
1.3. Організація індивідуальної роботи посадових осіб військової частини.....	54
1.4. Планування індивідуальної роботи.....	76
1.5. Вивчення індивідуальних особливостей особистості воїна.....	80
1.6. Форми та методи індивідуального впливу на особистість військовослужбовця.....	101
1.7. Організація і проведення індивідуальної бесіди.....	121
1.8. Теорія ситуаційного лідерства як форма індивідуального впливу на військовослужбовців.....	168
Розділ II. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ	182
2.1. Проведення індивідуальної роботи з офіцерським складом.....	182
2.2. Індивідуальна робота з військовослужбовцями військової служби за контрактом.....	201
2.3. Особливості індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками	214
2.4. Індивідуальна робота з військовослужбовцями строкової військової служби	227
2.5. Особливості індивідуальної роботи з військово- службовцями, призваними за мобілізацією.....	238
2.6. Соціально-психологічні та індивідуальні особливості курсантів різних курсів навчання й їх урахування в ході проведення індивідуальної роботи у військових закладах вищої освіти.....	247
Післямова	271
Список використаної літератури	274
Додатки	276

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

МПЗ	– морально-психологічне забезпечення
ЗС України	– Збройні Сили України
НПС	– нервово-психічна стійкість
ЗМІ	– засоби масової інформації
МПС	– морально-психологічний стан
ВЗВО	– військовий заклад вищої освіти
НПП	– науково-педагогічні працівники
АТО	– Антитерористична операція
ООС	– операція Об'єднаних сил
УНР	– Українська Народна Республіка
УПА	– Українська повстанська армія
НЛП	– нейролінгвістичне програмування
ІР	– індивідуальна робота
РАО	– ракетно-артилерійське озброєння
ПММ	– паливно-мастильні матеріали
КТП	– контрольно-технічний пункт
КПП	– контрольно-пропускний пункт

ПЕРЕДМОВА

Визнані військові лідери здатні змінювати поведінку військовослужбовців, їхні погляди, переконання, наміри, установки, уявлення, мотиви, інтереси в процесі спільної взаємодії з ними – це і є, власне, сутністю їхнього індивідуального впливу. Це вплив успішний тоді, коли він «суб'єкт-суб'єктний». Справжні військові лідери заперечують і не використовують односторонній індивідуальний вплив на своїх підлеглих як «суб'єкти на об'єкт». Лідерський процес впливу – це завжди спільна, збалансована взаємодія командира і підлеглого.

У боєздатній команді взаємовідносини між офіцерами, сержантами і солдатами ґрунтуються на взаєморозумінні, підтримці і взаємодоповненні один одного. Справжні військові лідери не експлуатують своїх підлеглих як «лакеїв» чи «рабів», вони ставляться із повагою і турбуються про них і це має зворотній зв'язок. Те, як ви індивідуально розвиваєте і підтримуєте своїх підлеглих, впливатиме на бойовий дух решти воїнів, а також на довговічність місії та якість виконання завдань за призначенням.

Ціль лідерства офіцера (сержанта) – створити атмосферу, в якій воїни мотивують себе самі виконувати обов'язки, і всі їхні дії спрямовані для боєздатності команди. Для досягнення цього військовому лідеру необхідно володіти методиками індивідуального впливу на кожного підлеглого.

Ваш індивідуальний лідерський вплив – це формувати майбутніх військових лідерів, а не вижимати з підлеглих усі життєві сили та енергію для досягнення егоїстичних цілей. У майбутньому вони будуть поводитися з іншими так само, як ви поведетесь із ними. Як військовий лідер ви повинні бути доступним, зацікавленим у задоволенні індивідуальних потреб своїх людей і водночас пильним. Основою індивідуального впливу є взаємна довіра і повага, які є фундаментом військового лідерства. Ця книга допоможе вам досягти того, що поки що здається вам неможливим і недосяжним. Засвоюйте і лідируйте!

Олег БОЙКО

керівник ГО «Український центр військового лідерства»,
полковник у відставці, доктор педагогічних наук, доцент

Морально-психологічне забезпечення підготовки та застосування ЗС України – це вид всебічного забезпечення, який має за мету формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу військ (сил), необхідного для успішного виконання завдань за призначенням.

У системі інформаційно-пропагандистської та психологічної роботи поряд з масовими способами, формами та методами впливу на свідомість, психіку та поведінку військовослужбовців дуже важливе місце повинна займати індивідуальна робота з ними.

Успіх морально-психологічного забезпечення багато в чому залежить від уміння командира (начальника) вибрати методіку роботи з підлеглими, правильно врахувати індивідуальні риси характеру, психологічні особливості, соціальний досвід, рівень загальноосвітньої і військової підготовки кожного, а також надати їм допомогу в період військової служби. Багато що з перерахованого ґрунтується на умілому володінні командиром методикою індивідуальної роботи з підлеглими.

У морально-психологічній роботі з особовим складом завжди важливий індивідуальний підхід, тому що у кожного воїна – свої проблеми і труднощі, і хтось повинен звернути на них пильну увагу. Індивідуальна робота в цілому – це прямі і непрямі дії, під впливом яких людина удосконалюється. Вона росте духовно, краще справляється зі своїми завданнями і побутовими труднощами...

Індивідуальна робота ведеться, зазвичай, на ґрунті морально-психологічної роботи у загальній системі МПЗ, спирається на неї і вирішує такі завдання, які не під силу цій системі, оскільки вона не може врахувати специфічні проблеми кожного воїна окремо. Скажімо, тільки при індивідуальному підході можна врахувати особливості, які породжуються двома характерними ситуаціями. Одна з них пов'язана з тим, що воїн засуджує себе, хоче змінити свою поведінку на краще, але зробити це несила; друга характерна тим, що він упевнений у власній непогрішності і доцільності своєї поведінки, а тому активно чинить опір будь-яким впливам на себе.

Індивідуальна робота – головний засіб встановлення взаємин командира (начальника) з підлеглими.

Актуальність та значимість даного напрямку роботи особливо зростає в системі комплексного формування в особового складу військ (сил) якостей, необхідних для вирішення бойових,

організаційно-мобілізаційних та службових завдань в період відбиття російської агресії.

З метою створення здорових соціально-психологічних умов військової служби, профілактики правопорушень військово-службовців, із року в рік зростають вимоги до командирів, штабів, структур МПЗ щодо проведення індивідуальної роботи в підрозділах. Але істотного її покращення не спостерігається. Чому індивідуальна робота до цього часу не дає якісного результату в удосконаленні особистісних якостей?

Ми назвемо деякі причини.

1. Відсутня єдина система психолого-педагогічного вивчення особистості воїна. А без знання підлеглих ніякий вплив на них з метою формування тих чи інших станів та якостей неможливий. Недоліки у вивченні військовослужбовців нерідко зумовлені бажанням вирішувати складні питання з ходу, відступаючи від науково-практичних рекомендацій. На сьогоднішній день на рівні ЗС України не відпрацьовані керівні документи, що регламентують і уніфікують організацію та проведення індивідуальної роботи з особовим складом.

Часто буває і так, що вивчення військовослужбовця зводиться тільки до аналізу його соціально-демографічних даних.

2. Не вдалося подолати авторитарного стилю спілкування. Відсутня культура спілкування начальника і підлеглого. Спілкування проходить частіше за вказівкою, ніж за потребою.

У стилі роботи командирів (начальників) продовжують домінувати адміністрування, нервовість, необумовлена різкість, відсутність витримки, тактовності, об'єктивності і справедливості в оцінці підлеглих, конфліктність, що породжують емоційні управлінські рішення і зумовлюють службові та особистісні проблеми, обґрунтовані скарги і судові позови підлеглих.

Вплив безпосередніх командирів (начальників) на особовий склад здійснюється без урахування психологічних проблем у сім'ях військовослужбовців, їх соціально-побутових проблем.

3. Індивідуальна робота не завжди буває конкретною. Справа частіше підміняється розмовами, гаслами, закликами про необхідність бути уважним до вояків, турбуватися про них. Для урахування індивідуального впливу поки ще не існує одиниці виміру. Легше відзвітуватися кількістю масових заходів – це краще сприймають перевіряючи різних рівнів.

4. Дефіцит впливу на свідомість особистості зумовлений *слабкою озброєністю офіцерів основами і методикою індивідуальної роботи*. Але не тільки цим. Зустрічаються офіцери, які взагалі не бажають індивідуально працювати зі своїми підлеглими. Вони вважають, що це повинні робити виключно офіцери структур МПЗ.

Основні труднощі в її проведенні лягають на плечі молодих офіцерів, яким бракує психолого-педагогічної підготовленості. Звичайно, досвід – справа наживна, з роками прийде. Але й офіцер зі складу підрозділу, просуваючись службовими сходами, до цього часу піде. Його замінить новопризначений та малодосвідчений випускник ВЗВО.

До того ж, звідки молодим офіцерам отримати таку підготовку, якщо, наприклад, станом на вересень 2022 року для майбутніх командирів механізованих підрозділів із загальних 7200 годин, відведених на їх підготовку у ВЗВО, тільки 160 навчальних годин планується на вивчення дисциплін, що дають їм знання щодо роботи з особовим складом.

5. Поточні справи дозволяють закритися як щитом від індивідуальної роботи. У багатьох не вистачає часу, щоб поспілкуватися з підлеглим. У круговерті справ і турбот часто забувається, що і перемога в бою залежить, зрештою, від конкретної людини, її душевного настрою тощо.

6. Нажаль, не всі командири (начальники) готові до плюралізму думок. Не вистачає аргументів, шкутильгає мистецтво переконувати. Не кожен керівник військового підрозділу здатний показати приклад розуміння різномудства, різноваріантності підходів тощо.

7. Часто морально-психологічний вплив спрямований лише на недисциплінованих військовослужбовців.

Особливе значення індивідуальна робота має в умовах відсічі збройній агресії російської федерації, реалізації програми розвитку ЗС України та інших складових Сил оборони України, необхідності вживати ефективних заходів щодо зменшення впливу негативних проявів сучасного стану суспільства на морально-психологічний стан військ тощо.

Тому індивідуальна робота сьогодні висувається на передній план. Вона дає можливість командирі (начальнику):

- зрозуміти кожного підлеглого як людину (його внутрішній світ і мотиви поведінки), чому він так чи інакше бачить світ і людей;

- переконати на особистому прикладі, чого ти сам досяг у цьому житті, відкрити перед підлеглим резерви його розвитку;
- надати вчасно підтримку тим, хто її потребує, допомогти порадою;
- виявити больові точки взаємин між воїнами, попередити можливі конфлікти;
- підбирати людей на посади і розподіляти до складу підрозділів, інших груп, призначати молодших командирів тощо;
- правильно, з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей, ставити перед підлеглими завдання.

Динаміка заходів щодо розвитку ЗС України та інших складових Сил оборони України змушує змінювати підходи до індивідуальної роботи з особовим складом, формування визначальної основи сучасного бою, яку можна назвати «людським чинником». Нова зовнішність ЗС України – це не тільки нове озброєння і техніка, складні інформаційні системи, але і зміна соціального фону, мотивації військової служби, її ідеології, де центральне місце повинне бути відведене військовослужбовцеві, що професійно займається військовою справою. Внаслідок цього, на нашу думку, виникає необхідність зміни системи індивідуальної роботи з військовослужбовцями, що нині існує у військах та орієнтована на вчорашній день.

Безумовно, в даному посібнику неможливо охопити всю багатогранність роботи командира (начальника) з індивідуального вивчення військовослужбовців і здійснення на них впливу. Тому наведений матеріал дає тільки загальне орієнтування. Творче ставлення до порад і рекомендацій дозволить вам знайти свій особистий стиль у роботі з підлеглими.

Під час написання посібника авторами творчо використано методичні розробки з проблем морально-психологічного забезпечення діяльності різних категорій військовослужбовців, матеріали військових засобів масової інформації як України, так і інших держав, а також Інтернет-ресурси. Автори-укладачі висловлюють всім, хто написав та упорядкував ці матеріали, велику подяку і просять ставитися до них й до посібника толерантно.

Головне завдання було – систематизувати великий об'єм наявної інформації щодо індивідуальної роботи з різними категоріями військовослужбовців для полегшення її проведення у повсякденній діяльності командирів (начальників).

Звертаємо увагу на те, що, в основному, матеріал посібника був сформований до початку повномасштабної російської агресії і тому, деякі твердження були характерні для Збройних Сил, так би мовити відносно «мирного часу». Разом з тим, ми сподіваємось, що їх знання і розуміння, особливо того, що стосується недоліків та проблемних питань організації індивідуальної роботи з різними категоріями особового складу ЗС України та інших складових Сил оборони України, допоможе командирам різного рівня і фахівцям з МПЗ більш повно зрозуміти важливість і необхідність проведення індивідуальної роботи, покращити її якість, а саме головне, дозволить позбавитись їх, коли, після переможного закінчення війни, ми будемо будувати Збройні Сили за кращими світовими зразками і власними традиціями.

Автори-укладачі із вдячністю приймуть будь-які пропозиції та критичні зауваження від тих, хто ознайомиться із посібником. Усе це буде враховано при роботі над наступними його виданнями.

СЛАВА УКРАЇНІ! ГЕРОЯМ СЛАВА!

РОЗДІЛ І

СУТНІСТЬ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ



1.1. Індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців

В останні роки центром суспільної уваги в Україні постали Збройні Сили. Про їх стан активно заговорили в ЗМІ представники політичних сил, політичні оглядачі, громадські організації, представники громадянського суспільства. Причин цьому декілька. І головна з них – агресія росії проти України. Раптом усіх зацікавила проблема боєздатності армії і флоту, їх спроможність захищати не залежність і територіальну цілісність Держави. Ніколи за роки незалежності України так гостро не стояло питання збереження суверенітету України.

На тлі цієї загрози всім стали очевидні проблеми і труднощі, в яких перебувають Збройні Сили. Стали очевидними кризові явища у війську, коли воно не змогло захистити нашу територію. Крім того, нині Збройні Сили активно переходять на контрактну форму комплектування, і це теж позначається на їхньому стані.

До 2014 року керівництво держави недостатньо звертало увагу на стан війська. Його фінансування здійснювалося за залишковим принципом, гроші виділяли переважно тільки на грошове забезпечення. Бойова підготовка часто-густо проводилася умовно або лише імітувалася. Нову техніку майже не закуповували. Як і майже не здійснювалось інших видів матеріально-технічного забезпечення. Далекою від ідеалу виявилася і підготовка військових кадрів.

Події в Автономній Республіці Крим показали і недостатній морально-бойовий стан особового складу підрозділів Збройних Сил, низький рівень морально-психологічного забезпечення в них. Інакше як пояснити той ганебний факт, що із 18,8 тисяч українських військовослужбовців у Криму лише 4,3 тисячі залишилися вірними Україні.

Тому про проблеми морально-психологічного стану особового складу у Збройних Силах у сучасних умовах слід поговорити

детальніше. Початок повномасштабної агресії проти України підтвердили стару істину про те, що від морального стану особового складу, його патріотизму і готовності жертвувати собою заради Батьківщини вирішальною мірою залежить міць армії.

Головним завданням роботи з особовим складом військових підрозділів є формування у нього моральної і психологічної готовності до захисту Батьківщини, вірності військовому обов'язку, дисциплінованості і гордості за причетність до ЗС України.

Аналіз діяльності командирів (начальників) щодо підтримання і зміцнення військової дисципліни у підрозділах Сил оборони України показує, що багато з них часто зустрічаються з труднощами в управлінні соціально-психологічними процесами, що відбуваються у військових колективах (групах, командах). Це потребує глибокого знання психології військовослужбовців, мотивації їх поведінки й інших особливостей їх особистості.

У ЗС України та інших складових Сил оборони України проходять службу різні категорії військовослужбовців. При роботі з ними командиру необхідно враховувати індивідуально-психологічні особливості підлеглих. Якщо під час командування підрозділами, укомплектованими військовослужбовцями строкової військової служби, у командирів і начальників, як правило, питання не виникають, то з такими категоріями військовослужбовців, як військовослужбовці військової служби за контрактом, військовослужбовці-жінки, не кажучи вже про військовослужбовців, призваних за мобілізацією чи з резерву, деякі командири і начальники працюють зовсім недавно.

Особливістю військового колективу (групи, команди) є те, що він включає декілька чітко виражених за соціально-психологічними параметрами категорій військовослужбовців. Це – офіцерський склад, військовослужбовці строкової служби, військовослужбовці військової служби за контрактом, військовослужбовці-жінки тощо.

Також, на нашу думку, необхідно враховувати, що, наприклад, переважна більшість військовослужбовців тих категорій, про які ми говоримо, відносяться до так званих поколінь *міленіалів* та *Z* (*ті, хто придумував таку назву цьому поколінню не могли знати, що з 24 лютого 2022 року у великій кількості людей у світі і, насамперед в Україні, ця буква буде стійко асоціюватися із агресією росії проти України*).

Міленіали – це люди, народжені з середини 80-х до кінця 90-х, які становлять третину населення Землі. За підрахунками, у 2025 році міленіали будуть налічувати 75% працівників на планеті.

Інтернет-джерела та соціальні мережі постійно змушують їх перейматися думками оточення, що робить це покоління більш егоїстичним, інфантильним і залежним від зовнішньої оцінки.

Отримуючи нову роботу, міленіали не покажуть, як їм важко адаптуватися до нових умов, а радше покажуть фото, де вони на пляжі п'ють каву. Інтернет-технології допомагають їм проявляти самоідентичність.

Тож на що треба звернути увагу, працюючи з міленіалами?

Якщо їх батьки були більше сконцентровані на стабільності, рівні заробітної плати та особистісній ефективності, то міленіали нетерплячі, хочуть переслідувати високу мету в роботі, отримувати цікаві завдання і мати ментора (наставника, керівника).

Міленіали очікують отримати все і зараз, оскільки технології дають їм можливість миттєвого доступу до всього, що вони забажають. Це розвиває у них нетерплячість. Тому міленіали потребують швидкого зворотного зв'язку та кар'єрних результатів. Вони вимагають більше роботи та уваги, ніж попередні покоління.

Якщо попередні покоління у школі слухали вказівки і не сперечалися, то зараз освітня система більш лояльна. Різниця в освітньому розвитку означає, що в організаційній структурі на службі вони теж діятимуть інакше.

Найбільш характерною рисою попереднього покоління була амбіційність. Міленіали ж надають перевагу керівнику, який за них піклується.

Міленіали потребують досяжних, сердечних та вимогливих лідерів, які цінують персональні стосунки. Керівник повинен допомагати і підтримувати підлеглих, поки вони балансують між мріями та реальністю; бути наставником, а не босом.

Хороші стосунки з керівником – одна із найважливіших характеристик, які називають міленіали. Велика кількість міленіалів залишають службу, якщо в них нема хорошої комунікації з командуванням.

Також міленіали люблять працювати в командах. Міленіалів треба забезпечити завданнями, які дають їм можливість відчутти себе частиною важливого проекту. Проекту, який допомагає зробити навколишнє середовище кращим. Важливо дати відчуття сенсу і мети.

Міленіалів треба мотивувати метою, в яку вони вірять. Це дасть їм енергію для найкращого виконання роботи. Вони повинні відчувати, що у підрозділі є «душа», що це – жива структура з цінностями і культурою.

Найбільш відчутний вплив технологій на це покоління полягає у тому, що соціальні мережі об'єднують людей у будь-який час і де б вони не були. Соцмережі дозволяють заводити багато друзів, що розширює коло спілкування.

Люди мають доступ до військовослужбовців інших військових частин, вони знають, що там відбувається, і це полегшує їх перехід до інших колективів (груп, команд).

Якщо на службі міленіали не можуть отримати зворотний зв'язок від їх керівника, вони будуть писати в соціальні мережі або навіть старшому начальнику, не думаючи про наслідки. З одного боку, це добре, що є прямий зв'язок з керівництвом, з іншого – це страшенно дратує командирів (начальників).

Міленіали хочуть бачити швидкий результат від роботи і таку ж швидку винагороду.

Для них важливо ділитися результатами роботи з друзями у соцмережах. Щоб тримати їх сфокусованими, варто давати їм завдання, які можна виконати за короткий час.

Покоління Z – це люди, що народилися з кінця 90-х по 2010-й.

Покоління «зетів» – це яскравий приклад людей, які з'явилися у часи великої глобалізації та постмодернізму. Їхньою характерною рисою є те, що з усіма сучасними технологіями вони на «ти» ще із раннього дитинства. Більше того, часто трапляється так, що малюк навіть говорити ще не навчився, але чудово знає, як увімкнути комп'ютер та відкрити улюблену гру. Отже, «зети» – це діти Інтернету та сучасних технологій. За рахунок цього вони не мали типового дитинства «у дворах», а тому й не є командними гравцями, їх треба вчити цього.

Це покоління відрізняється абсолютною відсутністю чітко визначеної життєвої позиції. На відміну від усіх їхніх попередників, «зетів» не мотивують ані гроші, ані будь-яке кар'єрне зростання. Більше того, вони зовсім не самостійні і постійно потребують, аби хтось вказував їм на те, чим вони мають займатися. Проте досить волелюбні, їх не можна примушувати до будь-чого. Адже вони ніколи не будуть робити те, чого не забажають самі. Навіть змалечку для них важливо, аби до їхньої думки дослухалися.

Люблять вчитися, швидко засвоюють нові знання. Великі обсяги інформації не становлять для них ніяких труднощів.

Переважаю більшість знань вони отримують з Інтернет-ресурсів. Однак тут виникає проблема. Світогляд «зетів» досить поверхневий. За рахунок того, що вони не бачать сенсу у школі чи університеті, вони не отримують базових знань та навичок. Все, про що вони дізнаються в режимі онлайн, має виключно ситуативний характер. Попри це «зети» відрізняються своєю неймовірною багатозадачністю та креативністю. Вони обожають знаходити рішення у складних ситуаціях та розв'язувати найскладніші задачі.

Досить негативні риси є й у їхньому характері. Вони мають схильність до забаганок та істерик, прагнуть, аби все було виключно так, як скажуть вони. Мають яскраво виражене нахабство, егоїзм та нарцисизм (згадаймо культуру «селфі»).

Одне відомо точно – їх потрібно мотивувати. Все, що вони роблять, потребує реакції оточуючих, байдуже, негативної чи позитивної. Головне – це увага до їхньої особистості, вони просто «пожирачі» емоцій. Всі завдання, які ви ставите перед цим поколінням, потрібно формулювати чітко та детально. А от за кожне виконане – одразу давати винагороду. Вони не люблять працювати на майбутній результат, їм необхідна мотивація за кожне виконане завдання. Попри те, що «зети» індивідуалісти, вони так само обожають тусовки, тому їх завжди треба залучати до командної роботи. Аби їхня праця давала найкращий результат, необхідно давати їм творчі завдання, максимально цікаві для самих «зетів». До того ж переконайтеся, що вони справді вважають свою діяльність корисною для оточуючих.

Отже, покоління є досить різні. А тому при спілкуванні зі своїми підлеглими чи співслужбовцями бажано враховувати особливості, що характерні цьому поколінню, до того ж зважати на події, що могли вплинути на людину. Завдяки цьому можна буде уникнути можливих конфліктів та зберегти чудові відносини один з одним.

Крім того, необхідно володіти знаннями особливостей менталітету (національного характеру) українського народу.

Національний характер – стійкі особливості, характерні для членів тієї чи іншої національної (етнічної) спільноти, особливості сприйняття світу, мотивів вчинків (ідей, інтересів, релігії). Дослідники включають до структури національного характеру

особливості темпераменту, вираження емоцій, почуттів; національні заботони; поширені звички, традиції, стереотипи; особливості та специфіку поведінки; ціннісні орієнтації; потреби і смаки; ритуали.

Чим один національний характер відрізняється від інших? Наскільки менталітет нації впливає на характер її мотивації до праці?

Останнім часом ми часто переконуємось, що просте перенесення західних «книжкових» методів на український ґрунт часто дає збій, викликає іронію, конфлікт або опір. Повною мірою це стосується і тих самих стандартів НАТО, про які всі чують, але мало хто розуміє, що це таке, коли мова йде про їх застосування у роботі з особовим складом.

Звичайно, ми не претендуємо на істину в останній інстанції і викладаємо тільки свою думку, засновану на професійному досвіді та аналізі багатьох джерел.

Які ж основні передумови, фундамент виникнення українського етносу визначають дослідники цього феномена?

1. Сприйняття статичних форм лісостепового українського рельєфу, далеких горизонтів, наповнених м'якими, плоскими хвилями родючих земель породжує мрійливість, чуттєвість, пасивність, безтурботність і одночасно схильність до волі й анархії.

2. Ставлення до землі українського селянина межує з її обоюстороннім. Землеробський спосіб життя в сукупності з близькістю до природи взагалі народжував не тільки ліричність або провінціальну сентиментальність, а й почуття власної гідності, упевненості в своїх силах, якоюсь мірою – індивідуалізм. У почутті власної гідності ґрунтується гостре, навіть хворобливе відчуття справедливості, ненависті до ущемлення, що штовхають українця до постійного пошуку правди.

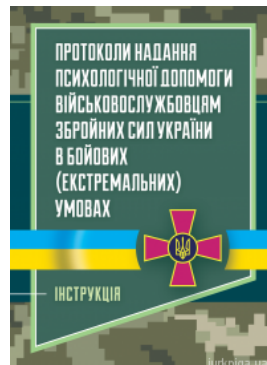
3. Перевага «серця (почуттів) над розумом».

4. На формування специфічних рис українського менталітету вплинуло тривале входження українських земель до складу різного роду державних утворень (Литовського князівства, Речі Посполитої, Австро-Угорщини, Османської та російської імперій) і настільки ж тривала боротьба за незалежність, що породила такі ментальні якості, які, здавалося б, суперечать одна одній. Так, «з одного боку, квінтесенція українського духу – козак – волелюбний індивідуаліст. Ці індивідуальні коріння, їх індивідуалістичні уявлення мають свої позитивні і негативні сторони в характері народу... З іншого боку,

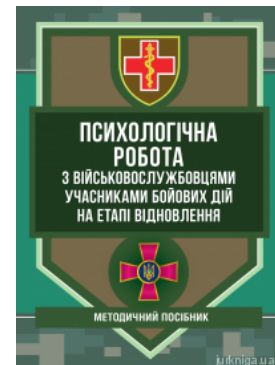
Книги, які можуть вас зацікавити



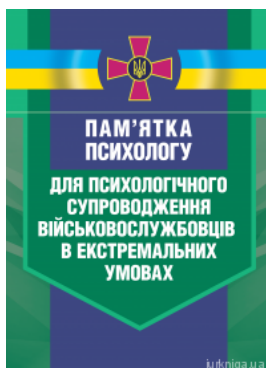
Практикум з індивідуального психологічного консультування військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей



Протоколи надання психологічної допомоги військовослужбовцям Збройних Сил України в бойових (екстремальних) умовах



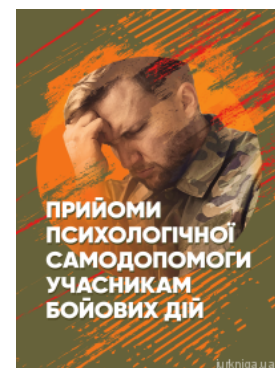
Психологічна робота з військовослужбовцями-учасниками бойових дій на етапі відновлення



Пам'ятка психологу для психологічного супроводження військовослужбовців в екстремальних умовах



Особливості надання психологічної допомоги військовослужбовцям, ветеранам та членам їхніх сімей цивільними психологами



Прийоми психологічної самопомоги учасникам бойових дій



[Перейти на сайт →](#)