

І. І. Павелко, В. О. Моторний

ВПЛИВ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕФЛЕКСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА НА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ ОПТИМАЛЬНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

На основі проведених теоретичних та експериментальних досліджень презентовано результати вивчення взаємозв'язку сформованості компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень і властивостей рефлексивності у курсантів факультету підготовки спеціалістів Військової розвідки та Сил спеціальних операцій. Подана інформація розкриває вимоги, які ставляться до випускників вищих військових навчальних закладів, рівень сформованості вказаних компетентностей, напрями подальших досліджень та шляхи їхнього розвитку. Показано, що формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень у курсантів відбувається під час вивчення дисциплін військово-професійного циклу. Запропоновано доповнити процес підготовки курсантів психолого-педагогічними програмами з розвитку цих компетентностей.

Ключові слова: *управлінські рішення, компетентність, рефлексивність, курсанти військових вишів, процес підготовки.*

Постановка проблеми. Питання підготовки офіцерських кадрів для підрозділів Військової розвідки та Сил спеціальних операцій (ВР та ССО) Збройних Сил України (ЗС України) продиктовано сучасними вимогами щодо забезпечення військ висококваліфікованими спеціалістами у галузі управління підрозділами з урахуванням особливостей ведення бойових дій.

Зокрема, зміст Державних стандартів нового покоління головною метою освіти визнає формування компетентної особистості, тому не випадково, що важливість володіння управлінською компетентністю сформульована у Стандарті вищої освіти України Першого (бакалаврського) рівня, спеціальності 253 – Військове управління (за видами збройних сил), затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 29.10.2018 р. № 1168 [13].

Бойовий досвід свідчить, що саме від професіоналізму командирів залежить ефективність бойового застосування підлеглих військових частин та підрозділів, і у кінцевому підсумку – виконання завдань за призначенням. У зв'язку з цим підвищення рівня сформованості професійно важливих компетентностей офіцерського складу є визначальним фактором якісного виконання ним завдань за призначенням та загалом – досягнення успішності управління військами.

Передусім зазначене вище стосується такої професійної компетентності військового керівника, як здатність до прийняття оптимального управлінського рішення. Вважаючись однією з найскладніших функцій управлінського циклу керівника, прийняття рішення є індикатором професійної, особистісної та соціальної зрілості офіцера. Відповідно, здатність приймати оптимальне управлінське рішення майбутній офіцер набуває протягом значного періоду реалізації завдань навчально-виховного процесу у вищому військовому навчальному закладі (ВВНЗ). Так, у Військовій академії (м. Одеса) формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень у майбутніх офіцерів комплексно реалізується у процесі вивчення таких дисциплін військово-професійного циклу, як «Тактика», «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Військове лідерство», «Основи військового управління (у т.ч. штабні процедури НАТО), «Управління військами та служба штабів», «Статути ЗС України та їх практичне застосування», «Організація інформаційно-розвідувальної діяльності» тощо. Інакше кажучи, формування цієї компетентності є складним та багатограним психолого-педагогічним процесом, що вимагає належного науково-методичного забезпечення.

Поряд із окресленим вище наукові джерела свідчать, що реалізація такого інтегративного процесу, як прийняття рішення, опосередковується низкою особистісних характеристик керівника [10]. Однією із таких особистісних характеристик є рефлексивність особистості керівника. Рефлексивність – це особлива властивість індивіда, яка спрямована на осмислення своїх власних дій і дає змогу людині фіксувати та аналізувати власні думки й емоції, поведінку та самопочуття, характер, схильності й особистісні риси, цінності, бажання та внутрішні спонукання, а також аналіз того, що відбувається навколо (почуття, емоції, бажання, поведінка інших людей).

У психологічному словнику рефлексія визначається як «...аналіз власного психічного стану, а також як механізм взаєморозуміння – осмислення суб'єктом того, якими засобами і чому він справив те або інше враження на партнера зі спілкування» [16]. Рефлексія як синтетична психічна реальність є й вивчається у трьох базових аспектах – як психічний процес, як психічна властивість та як психічний стан. Виділяють два типи рефлексії, які умовно позначаються як «інтрапсихічна» рефлексія (здатність до самосприйняття змісту своєї власної психіки і її аналізу) та «інтерпсихічна» (здатність «стати на місце іншого», а також механізми проєкції, ідентифікації, емпатії). Загальна властивість рефлексивності містить обидва зазначені типи, а рівень розвитку такої властивості є похідним від них одночасно [16].

Відповідно до положень сучасної психології управління саме особливості рефлексивності особистості керівника певною мірою визначають індивідуальну специфіку як його стилю управління, так і прийняття ним управлінського рішення [11]. Тому з огляду на необхідність удосконалення формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень у майбутніх офіцерів заслуговує на дослідницьку увагу вплив на її формування особливостей рефлексивності особистості, що може мати прикладне використання у процесі професійної підготовки військових фахівців.

Вивчення керівних документів з підготовки командирів підрозділів показало, що державою до випускників ставиться низка вимог, однією з яких є сформованість у них професійної компетентності щодо прийняття оптимальних управлінських рішень.

З урахуванням того, що професійна діяльність командира значно залежить від провідних властивостей його особистості, зокрема здатності до самосвідомості й рефлексії, авторами статті було проведено дослідження особистісних якостей курсантів щодо готовності приймати оптимальні управлінські рішення, а також впливу на цей процес рефлексивності, яка тісно пов'язана із зазначеною компетентністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-педагогічної літератури виявив, що питання професійної компетентності військових фахівців порушували Я. Б. Зорій [2, 3], О. В. Діденко [5], А. О. Лігоцький [6], Є. М. Подтергера [14], Л. М. Романишина [17], О. В. Торічний [19], В. В. Ягупов [20]. Теоретико-методологічне підґрунтя діяльності керівника з прийняття управлінських рішень у мирний час та у бойовій обстановці у сучасних умовах викладено у працях О. Г. Манойло [8], О. М. Маслія [8, 9], В. В. Луханіна [8], А. Є. Єфіменко [8] та ін.

У публікаціях вітчизняних дослідників І. А. Зязюна [4], В. В. Рибалки [15], З. Л. Становських [18], Н. І. Пов'якель [12], І. Д. Бега [1] розкрито сутність рефлексії як:

- специфічної інтелектуальної активності особистості, що виникає у певній ситуації ускладнення реалізації значущої діяльності і є спробою подолання труднощів шляхом їх усвідомлення, винайдення нових способів діяльності та самоздійснення;
- структурно-функціонально-рефлексивних компонентів та засобів професійної діяльності на рівні майстерності;
- феномена, що забезпечує здатність особистості до самоусвідомлення та якісної саморегуляції;
- складової ефективного професійного мислення фахівця;
- засобу усвідомлення індивідом підґрунтя власних дій та зорієнтованості мислення на себе і продукти своєї діяльності.

У монографії М. І. Найдьонова висвітлюються теоретичні засади формування системи рефлексивного управління у широкому діапазоні: від управління процесом саморозвитку людини до смислової координації рефлексивних процесів, що відбуваються у групі та між групами [7].

У працях В. І. Пасічника [10, 11] на основі аналізу психологічних джерел наведено інформацію щодо впливу рефлексії військового керівника на ефективність реалізації ним управлінських функцій, що є значущим з практичного погляду.

Разом з цим проведений авторами огляд наукових публікацій засвідчив брак на сьогодні досліджень, предметом яких виступав би вплив особливостей рефлексивності особистості керівника на формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень. Це й обумовило доцільність проведення авторського дослідження та визначило мету статті.

Метою статті є презентація результатів дослідження впливу особливостей рефлексивності особистості на формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень, проведеного із залученням як досліджуваних курсантів факультету підготовки спеціалістів Військової розвідки та Сил спеціальних операцій Військової академії (м. Одеса).

Виклад основного матеріалу. Для досягнення зазначеної мети були використані теоретичні та емпіричні методи дослідження. Теоретичні методи – це аналіз наукової літератури, а емпіричні – «Методика діагностики особливостей системного прийняття рішення» (Т. В. Рябова, М. М. Шевцов) та методика «Діагностика рефлексивності» (А. В. Карпов). Для оброблення даних було використано методи статистичного оброблення даних – дослідження міри центральної тенденції (М) та кореляційний аналіз.

З метою дослідження взаємозв'язку компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень та властивостей рефлексивності авторами статті було опитано 69 курсантів (I та IV курсів) факультету ВР та ССО Військової академії (м. Одеса).

До військового вишу респонденти вступили після закінчення загальноосвітньої школи, контрактної служби або навчання у військовому чи цивільному ліцеях. Вік респондентів – від 16 до 22 років.

На першому етапі було досліджено рівень прояву компетентності прийняття оптимальних рішень курсантами. Ця компетентність містить такі критерії: здатність формулювати мету майбутніх дій, аналізувати обстановку, визначати альтернативні варіанти рішень і вибирати з них найоптимальніші, обґрунтовувати обране рішення та ставити завдання підлеглим під час виконання підрозділом поставлених бойових завдань за призначенням у мирний та воєнний час.

Для реалізації цього етапу дослідження була застосована «Методика діагностики особливостей системного прийняття рішення», яка добре зарекомендувала себе під час професійного відбору та навчання тих, чиї професії вимагають швидкого прийняття рішення у ситуації невизначеності й екстремальних умовах професійної діяльності. Методика містить п'ять діагностичних блоків прийняття оптимальних управлінських рішень.

1. *Інформаційний блок* показує, як людина враховує свій досвід, спираючись на імпліцитні знання та згодом застосовує їх у професійній діяльності й повсякденному житті.

2. *Когнітивний блок* – це здатність проводити логічний аналіз, комбінувати різні факти, швидко розглядати всі можливі варіанти та альтернативи, передбачати всі наслідки прийнятих рішень.

3. *Емоційно-вольовий блок* – це здатність до самоконтролю над своїм емоційним станом під час прийняття рішення. Надлишок емоцій сприяє імпульсивності у прийнятті рішення. Отже, емоції діють на процес прийняття управлінських рішень неоднозначно: вони можуть як сприяти ефективності прийняття рішення, так і, навпаки, негативно вплинути на результат події. Чим вищі відповідальність, рішучість, самоконтроль над своїм емоційним станом, тим активніше задіяні різнорівневі процеси саморегуляції рішень та дій суб'єкта дії.

4. *Мотиваційний блок* свідчить про захопленість респондентів своєю професійною справою, прагненням до досягнення конкретної мети.

5. *Комунікативний блок* – це здатність під час прийняття рішення урахувати погляди всіх учасників, уміння працювати у команді, цінувати можливість сумісної роботи.

Узагальнені результати проведеного дослідження за «Методикою діагностики особливостей системного прийняття рішення» наведені у табл. 1.

Таблиця 1 – Результати дослідження за «Методикою діагностики особливостей системного прийняття рішення» (Т. В. Рябова, М. М. Шевцов)

Компоненти	Нормативні значення діапазону показників	Курсанти факультету ВР та ССО I курсу, n = 27	Середньо-квадратичне відхилення (SD)	Курсанти факультету ВР та ССО IV курсу, n = 42	Середньо-квадратичне відхилення (SD)
		М		М	
Інформаційний	28–30	29,96	3,082	31,0	3,208
Когнітивний	27–28	30,19	3,175	29,52	2,998
Емоційно-вольовий	29–30	33,22	2,665	32,19	3,577
Мотиваційний	29–31	32,59	2,561	30,97	2,464
Комунікативний	29–30	30,44	2,665	29,97	2,464

Під час проведення опитування за цією методикою курсантам пропонувалося прочитати твердження, що стосуються особливостей прийняття конкретних рішень у професійній діяльності й оцінити, наскільки це твердження підходить для них, за допомогою цифр: 1 – ні, 2 – швидше ні, 3 – швидше так, 4 – так.

За результатами вивчення рівня компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень отримано такі дані.

Щодо *інформаційного компонента* особливостей системного прийняття рішення діагностовано: у курсантів I курсу інтегральний показник становить 29,96 (M) при середньоквадратичному відхиленні 3,082 (SD), у курсантів IV курсу – 31,0 (M) при середньоквадратичному відхиленні 3,208 (SD). Це показник життєстійкості респондентів, тобто здатності курсантів витримувати стресові ситуації, зберігаючи свою внутрішню збалансованість без зниження успішності діяльності.

Щодо *когнітивного компонента* особливостей системного прийняття рішення діагностовано: у курсантів I курсу показник становить 30,19 (M) при середньоквадратичному відхиленні 3,175 (SD), у курсантів IV курсу – 29,52 (M) при середньоквадратичному відхиленні 2,998 (SD). Це означає, що чим вища здатність швидко розглядати всі можливі варіанти та альтернативи прийняття рішення, тим вища готовність до актуалізації свого інтелектуального та особистісного потенціалу під час прийняття рішення в умовах невизначеності.

У *емоційно-вольовому компоненті* особливостей системного прийняття рішення діагностовано: у курсантів I курсу показник становить 33,22 (M) при середньоквадратичному відхиленні 2,665 (SD), у курсантів IV курсу – 32,19 (M) при середньоквадратичному відхиленні 3,577 (SD).

Вивчення емоційно-вольового компонента системного прийняття рішень показало, що хоча цей показник і наблизився до нормативних значень у курсантів IV курсу порівняно з результатами, отриманими у курсантів I курсу, але перевищує нормативні значення. Військово-професійна діяльність військовослужбовців фахівців ВР та ССО ставить високі вимоги до їхньої психіки і насамперед до емоційно-вольового компонента діяльності. У разі збільшення небезпеки бойової обстановки рівновага між ступенем небезпеки і рівнем психічної підготовленості може бути порушеною. У цьому випадку поведінка воїна стає малокерованою, особливо коли навички у виконанні бойових дій сформовані в умовах, що не схожі з умовами бойової діяльності. Інакше кажучи, виникнення згаданих вище станів залежить від особистого і соціального досвіду воїна.

У *мотиваційному компоненті* особливостей системного прийняття рішення діагностовано: у курсантів I курсу показник становить 32,59 (M) при середньоквадратичному відхиленні 2,561 (SD), у курсантів IV курсу – 30,97 (M) при середньоквадратичному відхиленні 2,464 (SD).

Слід зазначити, що для ліпшого результату потрібна не надвисока сильна мотивація, а її оптимальний рівень, оскільки за занадто високої мотивації емоційний стан стає дуже нестійким, підвищується збудливість, тривожність, зростає рівень стресу. Поведінкові реакції під цим тиском змінюються, що призводить до погіршення працездатності та ефективності діяльності у цілому.

У *комунікативному компоненті* особливостей системного прийняття рішення діагностовано: у курсантів I курсу показник становить 30,44 (M) при середньоквадратичному відхиленні 2,665 (SD), у курсантів IV курсу – 29,97 (M) при середньоквадратичному відхиленні 2,464 (SD). Це свідчить, що респонденти цінують можливість працювати у команді, вони схильні слідувати думці командирів, які є авторитетом у військовому колективі.

Отже, під час дослідження особливостей системного прийняття рішення встановлено, що деякі показники за «Методикою діагностики особливостей системного прийняття рішення» виходять за межі нормативних значень: на I курсі – когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційний компоненти; на IV курсі – інформаційний, когнітивний та емоційно-вольовий фактори.

Проте, урахувуючи вік опитуваних, також можна припуститися недостатньої точності в оцінюванні деяких своїх властивостей (декларативний та реальний рівні), а саме, прогностичної компетентності, недостатньої здатності до рефлексії, бажання продемонструвати якості, які від них очікують, браку достатнього життєвого досвіду. Це вказує на необхідність удосконалення спеціалізованої психологічної компетентності курсантів зазначеної спеціальності.

Беручи до уваги, що фахівці військової розвідки часто приймають рішення у складних (екстремальних) ситуаціях, корисним буде володіння навичками прийняття рішення у різних типах екстремальних ситуацій, зокрема у:

- ситуаціях, що передбачають рішення незвичайних, суб'єктивно складних, творчих завдань;
- ситуаціях, що передбачають прийняття рішення у незвичайних, складних умовах;

– ситуаціях комплексного характеру, що передбачають вирішення складних творчих завдань у складних умовах діяльності.

Метою другого етапу дослідження було вивчення впливу особливостей рефлексивності особистості керівника на формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень. Для цього була застосована методика «Діагностика рефлексивності» (А. В. Карпов), яка дає змогу оцінювати чотири види рефлексії:

а) *ситуативна рефлексія*, яка забезпечує безпосередній самоконтроль поведінки респондентів в актуальній ситуації;

б) *ретроспективна рефлексія*, що проявляється у схильності до аналізу діяльності та подій, які відбулися у минулому;

в) *проспективна рефлексія*, яка співвідноситься з орієнтацією у майбутнє: аналіз подальшої діяльності, поведінки; планування, прогнозування можливих результатів, фактів та інших перемінних;

г) *соціальна рефлексія* – це здатність людини усвідомлювати власне призначення, оцінювати свої дії, порівнювати свої вчинки з нормами соціуму, переосмислювати дії та аналізувати свої моральні якості, а також осмислювати респондентом те, як він сприймається партнером зі спілкування, інакше кажучи, розуміння співрозмовника шляхом міркування про нього.

Також методика дає можливість отримати *інтегральний показник рефлексії*, який є індикатором низького, середнього або високого рівня рефлексивності особистості.

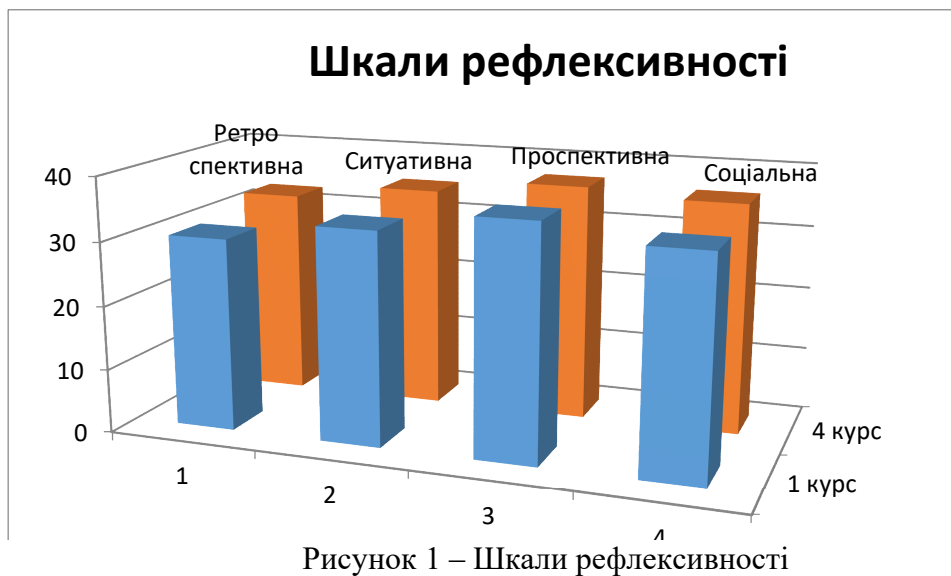
За результатами вивчення встановлено, що на I курсі «інтегральний показник рефлексії» становить 107,63 (M) при середньоквадратичному відхиленні 25,81 (SD), що відповідає градації «низький» рівень. Можна констатувати, що 40,74 % курсантів I курсу показали рівень вираженості рефлексивності на «низькому» рівні, 59,26 % – на «середньому» рівні (табл. 2).

Таблиця 2 – Показники рефлексії за методикою «Діагностика рефлексивності» (А. В. Карпов)

Рівень вираженості рефлексивності (інтегральний показник)	Значення діапазону показників	Курсанти факультету ВР та ССО I курсу n = 27, %	Курсанти факультету ВР та ССО IV курсу, n = 42, %
Низький	до 80–113	40,74	31,25
Середній	114–139	59,26	65,62
Високий	140–172 й вище	–	3,12
Середні значення показника (M), середньо-квадратичне відхилення (SD)	–	107,63 (M) 25,81 (SD)	117,78 (M) 9,49 (SD)

На IV курсі «інтегральний показник рефлексії» становить 117,78 (M) при середньоквадратичному відхиленні 9,49 (SD), відповідає градації «середній» рівень. Можна стверджувати, що 31,25 % курсантів IV курсу показали рівень вираженості рефлексивності на «низькому» рівні, 65,62 % – на «середньому» рівні, а 3,12 % – на «високому» рівні (табл. 2).

Дослідження рефлексивності за компонентами свідчить, що найбільший бал діагностовано за показником *проспективна рефлексія*, зокрема на I курсі цей показник становить 30,22 при 4,79 (SD), а на IV курсі – 32,64 при 4,94 (SD) (рис. 1).



У професійній діяльності розвідників дуже важливою є навичка уявлення майбутньої події: планування майбутніх дій, прогнозування результатів своєї діяльності, схильність до аналізу ситуації та самоаналізу. Розвинута проспективна рефлексія забезпечує роздуми про майбутню діяльність, уявлення про перебіг діяльності, планування, вибір найефективніших способів, що конструюються на майбутнє. Можна припустити, що саме цей вид рефлексивності є провідним у професійній діяльності майбутніх розвідників, тому їй приділяється підвищена увага.

На другому місці під час дослідження компонентів рефлексивності – *соціальна рефлексія*. На I курсі цей показник становить 33,96 при 4,23 (SD), а на IV курсі – 36,03 при 5,47 (SD). Цей вид рефлексії свідчить, наскільки респонденти використовують розумовий раціональний процес, який спрямований на аналіз, розуміння, усвідомлення себе, спрямованості власних дій, поведінки, мови, свого досвіду, почуттів, станів, здібностей, характеру у міжособистісних взаєминах.

На третьому місці – *ситуативна рефлексія*. Цей показник на I курсі становить 33,30 при 4,19 (SD), а на IV курсі – 34,95 при 4,21 (SD) (див. рис. 1). Це показує здатність респондентів до осмислення актуальної ситуації – обмірковування того, що відбувається, осмислення елементів ситуації, здатність до аналізу своїх дій у певній ситуації та їх координації відповідно до умов, що змінюються, а також аналізу того, як розгортається процес прийняття рішення. Інакше кажучи, ситуативна рефлексія забезпечує безпосередню включеність до ситуації, осмислення її елементів, аналіз того, що відбувається у цей час, тобто здійснюється рефлексія «тут і тепер» у конкретних життєвих ситуаціях.

Четверте місце посідає *ретроспективна рефлексія*. Цей показник на I курсі становить 30,22 при 4,79 (SD), а на IV курсі – 32,64 при 4,94 (SD) (див. рис. 1). Показник ретроспективної рефлексії підтверджує здатність респондентів аналізувати передумови, мотиви та причини події у минулому; обмірковувати причини своєї поведінки у минулому, особливо помилок, що були допущені. Цей вид рефлексії служить для аналізу та оцінювання уже виконаної діяльності, подій, що мали місце у минулому.

Слід наголосити, що фахівці, які володіють навичками рефлексивного мислення, мають більш високий відсоток вирішення завдань у незвичайних, складних умовах та ситуаціях комплексного характеру. У зв'язку з цим розвиток такої властивості для зазначеної військової спеціальності є дуже бажаним та корисним.

Для виявлення причинно-наслідкових зв'язків був використаний метод кореляційних плеяд. За рівень гомогенності (інтегрованості) системи брали $p \leq 0,01$ (99,9%), що відповідає статистично достовірним коефіцієнтам кореляції (r -Пірсона).

Установлена значуща позитивна кореляція показника «інформаційний фактор» з показниками «когнітивний фактор» ($r = 0,690$, $p \leq 0,001$), «емоційно-вольовий фактор» ($r = 0,478$, $p \leq 0,001$), «мотиваційний фактор» ($r = 0,420$, $p \leq 0,006$); «комунікативний фактор» ($r = 0,500$, $p \leq 0,001$). Це може свідчити, що приймати оптимальні управлінські рішення людина здатна, коли в неї гармонійно розвинені всі компоненти прийняття управлінського рішення: уміння використовувати свій досвід, витримувати стресові ситуації, проводити логічний аналіз, передбачати всі наслідки прийнятих рішень,

мати оптимальний рівень мотивації, зберігаючи при цьому свою внутрішню збалансованість без зниження успішності діяльності.

Також встановлена позитивна кореляція показника «ретроспективна рефлексія» з показником «ситуативна рефлексія» ($r = 0,327$, $p \leq 0,05$), показника «проспективна рефлексія» з показниками «інформаційний фактор» ($r = 0,310$, $p \leq 0,046$) та «ситуативна рефлексія» ($r = 0,465$, $p \leq 0,014$). Іншими словами, під час планування своєї діяльності респонденти намагаються надалі врахувати вплив усіх можливих факторів, зіставляючи їх зі своїми можливостями у конкретних життєвих ситуаціях.

Установлена позитивна кореляція показника «соціальна рефлексія» з показниками: «когнітивний фактор» ($r = 0,351$, $p \leq 0,022$); «ситуативна рефлексія» ($r = 0,353$, $p \leq 0,022$); «проспективна рефлексія» ($r = 0,502$, $p \leq 0,001$). Це може говорити про те, що розвинута соціальна рефлексія допомагає командирі формувати уявлення про мотиви і наміри особового складу, сприяє взаєморозумінню і взаємоузгодженню міжособистісної взаємодії у військовому колективі, дає можливість передбачати хід подальшої соціальної взаємодії, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі.

Аналіз відповідей на питання про роль інтуїції у прийнятті рішень показав, що цей ресурс своєї психіки курсанти задіюють незначно: на I курсі – 2,15 (М), на IV курсі – 2,38 (М), тобто показник практично не змінився.

Однак, на думку Д. Майерса [21], мислення, пам'ять й атитюди діють на двох рівнях – свідомому і довільному та на несвідомому і мимовільному (сучасні дослідники називають це «подвійною обробкою інформації»). Інакше кажучи, ми знаємо більше, ніж ми знаємо, що ми знаємо. Інтуїтивне мислення іноді називають мудрістю серця, іноді духовним інтелектом. Особи з розвинутою інтуїцією більш ефективно справляються з проблемами, виявляють мудрість, співчуття. На сьогодні ці якості вважаються наслідком духовного інтелекту, а не однією з його когнітивних складових.

Отже, проведений теоретичний аналіз наукових джерел інформації та експериментальне (констатуючий експеримент) вивчення впливу особливостей рефлексивності особистості на формування компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень командиром підрозділів показали, що для повного й об'єктивного визначення компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень необхідно використовувати комплексний підхід до вивчення критеріїв (здатність командира визначати мету майбутніх дій, аналізувати обстановку, визначати альтернативні варіанти рішень і вибирати з них найоптимальніші, обґрунтовувати обране рішення й ставити завдання підлеглим під час виконання підрозділом поставлених службово-бойових завдань у мирний і воєнний час) та показників (результати за тестами), що характеризують такий феномен. Це сприяє усебічному оцінюванню та створенню науково обґрунтованих висновків і розробленню найефективніших практичних рекомендацій щодо розвитку та вдосконалення цих компетентностей.

Висновки

1. У результаті проведеного дослідження була досягнута визначена мета, а саме: встановлено, що показники когнітивного, емоційно-вольового, мотиваційного компонентів (I курс) та інформаційний, когнітивний і емоційно-вольовий компоненти (IV курс) трохи перевищують нормативні значення цих показників, які можуть свідчити, що респондентам властива особлива система особистісних переконань, яка сприяє формуванню готовності брати участь у ситуаціях підвищеної для них складності, контролювати їх, керувати ними, уміти сприймати навіть негативні події й успішно справлятися з ними.

2. Дослідження рефлексивності показало, що «інтегральний показник рефлексії на «низькому» рівні вираженості знизився на IV курсі на 9,49 %; «середній» рівень рефлексії підвищився на 6,36 %. Вивчення рефлексивності за компонентами довело, що найбільший бал діагностовано за показником «проспективна рефлексія».

3. Результати вивчення компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень та рівня рефлексивності, що відповідають градації «середня норма», можуть свідчити про готовність курсантів приймати рішення за алгоритмами швидше у звичних умовах, ніж у складних ситуаціях, що потребують розвитку аналітичних та творчих здібностей, критичного мислення.

4. З урахуванням того, що фахівці зазначеної спеціальності часто приймають рішення у складних (екстремальних) умовах бойової діяльності, а також спираючись на результати проведеного дослідження, автори вважають, що корисним буде володіння навичками прийняття рішення у різних типах екстремальних ситуацій: що передбачають рішення незвичайних, суб'єктивно складних,

творчих завдань; що передбачають прийняття рішення у незвичайних, складних умовах; комплексного характеру, що передбачають вирішення складних творчих завдань у складних умовах діяльності.

Перспективи подальших розвідок автори вбачають у дослідженні взаємозв'язку компетентності прийняття оптимальних управлінських рішень з особистісними факторами прийняття рішення (ригідність, імпульсивність, раціональність), зі спрямованістю особистості, прогностичними здібностями респондентів, індивідуальними психодинамічними особливостями, вивченням організаційних та комунікативних навичок майбутніх командирів. Важливим напрямом подальшої роботи також є створення психолого-педагогічних програм з розвитку компетентностей, які було досліджено.

Перелік джерел посилання

1. Бех І. Д. Вибрані наукові праці : у 2 т. Чернівці : Букрек, 2015. Т. 2 : Виховання особистості. С. 286–310.
2. Зорій Я., Богатирець В. Педагогічна система формування готовності майбутніх офіцерів запасу до військово-професійної діяльності. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2018. Vol. 6. No. 3. С. 12–20. DOI: <https://doi.org/10.32919/uesit>.
3. Зорій Я. Б., Романишина Л. М., Богатирець В. В. Формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів запасу на кафедрах військової підготовки цивільних закладів вищої освіти України. *Теорія і методика професійної освіти*. 2022. Вип. 51. С. 183–187. URL: <http://surl.li/dhzrqx> (дата звернення: 14.05.2024).
4. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси : Вид. від ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. 608 с.
5. Діденко О. В. Особливості впровадження компетентнісного підходу у професійну підготовку майбутніх офіцерів у ВНЗ. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 3. URL: <http://surl.li/gftwtl> (дата звернення: 17.07.2024).
6. Лігоцький А. О. Основні засади побудови навчального процесу вищого військового навчального закладу з орієнтацією на упереджене формування професійних компетенцій випускників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. Вип. 1. С. 61–71.
7. Найдюнов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. Київ : Міленіум, 2008. 484 с.
8. Манойло О. Г., Маслій О. М., Луханін В. В., Єфіменко А. Є. Основи військового управління. *Методологія управлінських рішень : навч. посіб.* Одеса : Військова академія (м. Одеса), 2017. Ч. III. 150 с.
9. Маслій О. М. Концептуальні засади професійної підготовки майбутніх офіцерів ракетно-артилерійського озброєння. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*. 2017. № 5. С. 142–155. URL: <http://surl.li/smzfxg> (дата звернення: 18.07.2024).
10. Пасічник В. І. Психологічні особливості ефективної управлінської діяльності керівників груп авіаційних фахівців (на прикладі підрозділів інженерно-авіаційного забезпечення): дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 216 с.
11. Пасічник В. І. Психологія військового управління : навч. посіб. Харків : НА НГУ, 2018. 191 с.
12. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога : монографія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. 295 с.
13. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 253 – Військове управління (за видами збройних сил) для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : наказ МОН України від 29.10.2018 р. № 1168. URL: <http://surl.li/xrtgwn> (дата звернення: 29.05.2024.)
14. Подтергера Є. М. Визначення організаційно-педагогічних умов професійної підготовки офіцерів запасу. *Наука і освіта*. 2005. № 7-8. С. 168–173.
15. Рибалка В. В. Психологія розвитку особистісної готовності педагогів до професійної діяльності : метод. рек. Київ : ШООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2023. С. 70–75.
16. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. С. 427–428.
17. Романишина Л. М., Островська Н. Д., Марчишин С. М. Теоретичні основи неперервної професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2010. Вип. 5. URL: <http://surl.li/udsznt> (дата звернення: 19.07.2024).

18. Становських З. Л. Рефлексивні компоненти професійного самовизначення старшокласників : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2005. 22 с.
19. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання : монографія. Хмельницький : НА ДПСУ, 2012. 535 с.
20. Ягупов В. В. Загальнодидактичні основи навчання військовослужбовців строкової служби Збройних Сил України : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2002. 26 с.
21. Maers David G. Intuition: Its Powers and Perils. Yale University Press. URL: <https://davidmyers.org> (Accessed: 12.08.2024).

Стаття надійшла до редакції 25.08.2024 р.

UDC 159.995.4+005.32] 355.233 (045)

I. Pavelko, V. Motornyi

INFLUENCE OF PECULIARITIES OF REFLEXIVITY OF THE MANAGER'S PERSONALITY ON THE FORMATION OF COMPETENCE IN MAKING OPTIMAL MANAGERIAL DECISIONS

On the basis of theoretical and experimental studies, the article presents the results of studying the relationship between the formation of competence in making optimal managerial decisions and the properties of reflexivity in cadets of the faculty of training specialists of the Military Intelligence and Special Operations Forces. The information provided reveals the requirements for graduates of higher military educational institutions, the level of formation of these competences, directions for further research and ways of their development. It is shown that the formation of competence in making optimal managerial decisions in cadets occurs during the study of disciplines of the military-professional cycle. It is proposed to supplement the process of training cadets with psychological and pedagogical programmes for the development of these competences.

Keywords: managerial decisions, competence, reflexivity, cadets of military universities, training process.

Павелко Ірина Іванівна – кандидат психологічних наук, старший дослідник, доцент кафедри управління повсякденною діяльністю підрозділів Військової академії (м. Одеса)
<https://orcid.org/0000-0002-3933-6949>

Моторний Володимир Олександрович – кандидат наук з державного управління, заступник начальника кафедри управління повсякденною діяльністю підрозділів Військової академії (м. Одеса)
<https://orcid.org/0000-0003-0243-8666>