

Є.М. Потапчук

potapchuk1@i.ua

О.Г. Резнік

potapchuk1@i.ua

Практичні рекомендації керівникам підрозділів як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу

Potapchuk Y.M. Practical recommendations to the heads of divisions as subjects of self-correction of their negative traits that help to bossing manifestations / Y.M. Potapchuk, O.H. Rieznik // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 33. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 422–436.

Є.М. Потапчук, О.Г. Резнік. Практичні рекомендації керівникам підрозділів як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу. У статті визначено негативні риси керівника, які обумовлюють виникнення босінгу у військовому колективі: гордості, егоїзм і марнославство, заздрість, жорстокість, злість і гнів, мсти-вність, хамство, хвастощі, панібратство, похмурість, норовистість, стержованість, пихатість, розбещеність та ін. Авторами статті обґрунтовано певні правила, які можуть допомогти керівникам у роботі із самокорекції особистісних негативних рис, які сприяють прояву босінгу. З'ясовано, що важливе значення має профілактика босінг-процесів у військових підрозділах, яка полягає у реалізації індивідуальних та організаційних профілактичних заходів. Встановлено, що до індивідуальних профілактичних заходів належать: створення сприятливих соціально-психологічних умов для особистісних змін, розвиток мотивації на корекцію особистісних рис; стимулювання особистісних змін; корекція поведінки з урахуванням специфіки її проявів у процесі психологічного консультування або самокорекції. В якості організаційних заходів профілактики босінгу в колективах визначено наступні: створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери; об'єктивний розгляд питань, пов'язаних із заохоченням і покаранням співробітників; сприяння швидкої та безперешкодної соціалізації нових працівників в колективі; існування зворотного

Є.М. Potapchuk – the scientific contribution of the co-author is 50%,

О.Н. Reznik – the scientific contribution of the co-author is 50%.

зв'язку між керівником і підлеглим; розвиток професійно-кваліфікаційних і особисто-моральних якостей співробітників колективу; формування прозорого механізму прийняття управлінських рішень; чітке формулювання «бачення» керівництва і послідовне його використання в практиці професійної діяльності; запобігання інтимних та родинних зв'язків у відносинах керівник-підлеглий. Уточнено поняття «самокорекція негативних рис» і «методи самокорекції» в контексті проблеми дослідження. Запропоновано низку рекомендацій керівнику для самокорекції негативних рис.

Ключові слова: босінг, керівник, самокорекція, негативні риси, рекомендації.

Е.М. Потапчук, О.Г. Резник. Практические рекомендации руководителям подразделений как субъектам самокоррекции негативных черт, способствующих проявлению босинга. В статье определены негативные черты руководителя, которые способствуют возникновению босинга в военном коллективе: гордость, эгоизм и тщеславие, зависть, жестокость, злость и гнев, мстительность, хамство, хвастовство, панибратство, мрачность, строптивость, стержовность, высокомерие, распушенность и другие. Авторами статьи обоснованы определённые правила, которые могут помочь руководителям в работе по самокоррекции личностных негативных черт, которые способствуют проявлению босинга. Выяснено, что важное значение имеет профилактика босинг-процессов в воинских подразделениях, которая заключается в реализации индивидуальных и организационных профилактических мероприятий. Отмечено, что к индивидуальным профилактическим мерам относятся: создание благоприятных социально-психологических условий для личностных изменений, развитие мотивации на коррекцию личностных черт; стимулирование личностных изменений; коррекция поведения с учётом специфики его проявлений в процессе психологического консультирования или самокоррекции. В качестве организационных мер профилактики босинга в коллективах определены следующие: создание благоприятной социально-психологической атмосферы; объективное рассмотрение вопросов, связанных с поощрением и наказанием сотрудников; содействие в быстрой и беспрепятственной социализации новых работников в коллективе; существование обратной связи между руководителем и подчинённым; развитие профессионально-квалификационных и личностно-нравственных качеств сотрудников коллектива; формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений; чёткая формулировка «видения» руководства и последовательное его использование в практике профессиональной деятельности; предотвращение интимных и семейных связей в отношениях руководитель-подчинённый. Уточнено понятие «самокоррекция негативных черт» и «методы самокоррекции» в контексте проблемы исследования. Предложен ряд рекомендаций руководителю для самокоррекции негативных черт.

Ключевые слова: босинг, руководитель, самокоррекция, отрицательные черты, рекомендации.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У зв'язку з ускладненням воєнно-політичних, економічних, соціально-політичних процесів в державі значно підвищився рівень вимог до особистості військових керівників. Це, у свою чергу, викликає необхідність підвищення професійного рівня управлінського персоналу, розробки більш ефективних процедур підбору та підготовки керівників, формування організаторських здібностей та вдосконалення методів роботи з людьми. Водночас, ефективне досягнення цілей управління потребує, насамперед, вирішення низки психологічних проблем. Це стосується підбору психологічно ефективних управлінських впливів і створення належних психологічних умов у системі управління, збалансованого використання керівником прямих та побічних управлінських впливів: адміністративних та виховних, індивідуальних та колективних з постійним та невинним прагненням до успішного вирішення проблеми.

Особлива група проблем стосується особистих рис і стилів управління окремих посадових осіб. Мова йде про те, що все частіше, порівняно з минулими роками, у військових колективах зустрічається явище босінгу. Це пояснюється зростанням агресії, егоцентризму, деградації моралі в сучасному суспільстві та іншими чинниками. На жаль, системна робота щодо профілактики та протидії босінгу нині відсутня. Звідси виникає потреба у дослідженні цього питання та виявлення ефективних шляхів його вирішення. Особливо це стосується обґрунтування прийомів і методів самокорекції негативних рис керівника, що сприяють вияву босінгу.

Отже, зважаючи на поширеність явища, серйозність його наслідків, наявність протиріч між практичною потребою і теоретичним станом проблеми, швидку динаміку зростання босінгу, можна стверджувати, що дослідження цієї теми є практично значущою і в цьому оповідається її актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття. Аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати, що проблемні питання, пов'язані з вивченням проблеми босінгу військових керівників є відносно новою. Але термін «босінг» вже прижився внаслідок того, що в

нас немає аналогу, який би так влучно передавав сутність цього явища. У контексті проблеми дослідження велике значення мають праці, присвячені вивченню теорії та практики виявлення та подолання мобінгу в колективах (С. Дружилов, В. Євдокимов, К. Криста, О. Поліканова та ін.) [4; 5; 9; 10 та ін.], розгляду проблемних сфер міжособистісної взаємодії особового складу військових підрозділів (О. Адамчук, І. Карчевський, В. Хіміч, Є. Потапчук та ін.) [1; 7; 11 та ін.], висвітлення теоретичних та методологічних аспектів психології управління та психодіагностики (А. Бандурка, С. Бочарова, Е. Землянська, Е. Змановська, В. Кащенко та ін. [2; 3; 6; 8 та ін.]).

Проте, не зважаючи на значний інтерес дослідників до цієї проблеми, вона залишається ще малодослідженою. Підтвердженням такої думки є те, що сьогодні у науково-психологічній літературі практично відсутні праці, в яких були б розкриті негативні риси керівника, що сприяють вияву босінгу. Також відсутні практичні рекомендації щодо самокорекції особистістю негативних рис, що сприяють вияву босінгу. На практиці співробітники та керівники рідко намагаються вирішувати цю проблему, що підтверджує теоретичну та практичну значущість дослідження.

Постановка завдання дослідження. Вивчення заходів профілактики та ефективної боротьби з виявами босінгу у військових колективах повинно бути доповнено практичними рекомендаціями щодо самокорекції особистістю негативних рис, що сприяють появі цього явища. З огляду на це, *метою даної статті* є вироблення рекомендацій і пропозицій військовим керівникам щодо самокорекції негативних рис, що сприяють вияву босінгу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Практика свідчить, що особистісні та ділові якості керівника відіграють значну роль в успішній діяльності будь-якої організації. Водночас саме керівник може бути і винуватцем усілякого роду негативних процесів у підлеглому колективі. Проблема може полягати в особистісних характеристиках і сумнівних моральних якостях посадової особи. Трапляються випадки, в яких причиною проблем є самодурство або ж негативні риси керівника. У таких випадках керівник може сам стати ініціатором психологічного цькування підлеглих, тобто босінгу [1; 4; 11]. Оскільки мова пішла про негативні риси керівника, то виникає потреба розглянути типові для багатьох керівників якості, що сприяють виявам босінгу, для їх уникнення у подальшій роботі.

Вимоги до особистості військового керівника є традиційно високими, незалежно від того, якою кількістю підлеглих він керує. Аналіз праць вітчизняних і зарубіжних вчених [2; 6; 12] показав, що єдиного переліку негативних рис керівника не існує. Більшість з авторів акцентує увагу на певних якостях і вимогах, які відзначають «позитивний» портрет керівника або вимоги до керівника в цілому, недостатньо приділяючи увагу тим характеристикам, які вони не повинні мати, якщо прагнуть досягти успіху.

Здійснюючи аналіз негативних рис керівника в контексті вияву босінгу будемо виходити з того, що у психологічній літературі [3; 8] будь-яка риса – це певний стабільний і незмінний стереотип поведінки. Якості і риси керівника умовно можна класифікувати на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні. У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці тощо. Це складні, багатогранні феномени, конкретні вияви яких залежать від структури особистості і від дії різних чинників. Попри те, що більшість якостей є універсальними, їх пріоритетність, однак, залежить від багатьох чинників, зокрема й етнічного. До узагальненого портрета керівника належать біографічні характеристики, здібності, особистісні риси, а також вікові особливості. З цього приводу викликає інтерес думка І. Галяна [3], який вважає, що особистісна риса (риса особистості) – це гіпотетична базова диспозиція або характеристика особистості, яку можна використовувати для пояснення постійності і послідовності її поведінки. Отже, аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє трактувати «негативні риси керівника» в контексті вияву босінгу як особливі особистісні якості керівника, які спрямовані на психологічне приниження підлеглих і перешкоджають успішній управлінській діяльності.

За результатами аналізу різних психологічних теорій [2; 3; 9], а також опитування військовослужбовців, нами з'ясовано низку негативних рис керівника, що обумовлюють виникнення босінгу у військовому колективі. Зокрема такими є: гордощі, егоїзм і марнославство, заздрість, жорстокість, злість і гнів, мстивість.

Щодо *гордощів*, то психологи стверджують, що вони виникають зі страху. У керівника з'являються побоювання, що він не буде сприйматися таким, яким він є. Такі побоювання призводять до прагнення підняти себе над іншими людьми, всім і завжди підкреслювати свої переваги.

Егоїзм і марнославство підштовхують керівника концентруватися на власних потребах, при цьому він стає не здатним співчувати. Ці риси вважаються квінтесенцією всіх негативних рис характеру, оскільки породжують інші негативні особистісні якості.

Безперечно, що однією з найгірших людських вад є *здрість*, тобто запопадливе ставлення до надбань і досягнень інших. Керівник, який заздрить, не може контролювати свої дії, бо весь час думає про переваги і здобутки інших, забуваючи про власні.

Жорстокий керівник – це слабка, невпевнена в собі особистість, яка піднімає власну самооцінку, принижуючи і змушуючи страждати інших. Прийняті таким керівником управлінські заходи негуманні, принижують гідність підлеглого, виходять за рамки дозволеного. Жорстокість насправді – найсильніший деструктор, тобто якість або риса характеру, що перешкоджає ефективності і розвитку.

Практика свідчить, що *злість і гнів* характерні для всіх людей, але не всі готові їх контролювати. Такі люди запускають процес саморуйнування, а спусковим механізмом є дитячі образи.

Мстивість відображає егоїстичне негативне бажання завдати у відповідь на образу зло іншій людині. Лікарі вважають невміння прощати найбільш згубною для самої ж людини рисою характеру, так як накопичені образи мають тенденцію поселятися в тілі людини і викликати різні захворювання. На скільки негативних емоцій вистачить у людини (заряду), стільки вона і буде мстити.

Практика свідчить, що до негативних рис особистості керівника, які сприяють прояву босінгу, можна віднести ще й *хамство, хвастощі, панібратство, похмурість, норовистість, стержованість, пихатість, розбещеність* та ін.

За результатами аналізу наукових джерел [1; 2; 11; 12] можна дійти висновку, що для ефективної роботи по самокорекції особистісних негативних рис, які сприяють прояву босінгу, керівник підрозділу повинен дотримуватися певних правил, які допоможуть подолати це негативне явище:

Будьте уважні до критики і пропозицій, навіть якщо вони безпосередньо нічого не дають. Керівник повинен завжди вислуховувати скарги і пропозиції підлеглих, адже найчастіше ті, хто звертаються зі скаргою чи пропозицією до керівника, говорять від імені колективу, тому ігнорування скаргників негативно позначиться на вашому іміджі і на атмосфері в колективі.

Будьте уважні до чужої думки, навіть якщо вона неправильна. Керівник повинен терпимо ставитися до висловлювання відвертої незгоди, делегувати свої повноваження підлеглим. Це дозволить, в свою чергу, побудувати стосунки в колективі на довірі, а не на підлабузництві і брехні.

Майте терпіння. Терплячість – це дуже важлива риса людини, яку необхідно в собі виробити на шляху до успіху. Тому завжди ставтеся з терпимістю та толерантністю до роботи своїх підлеглих, адже ваше роздратування і нервозність не тільки негативно відобразиться на виконанні службових завдань, але й створить атмосферу неприязні і недовіри в колективі.

Будьте справедливими, особливо до підлеглих. Критику потрібно здійснювати дуже коректно, ніколи не можна підвищувати голос і переходити на особистості. Критикувати потрібно конкретний вчинок, а не особистість працівника в цілому.

Будьте ввічливими, ніколи не гарячкуйте. Керівник повинен контролювати свою поведінку так, щоб негативне ставлення до підлеглого не впливало на характер його ділових стосунків з ним, а позитивне ставлення до нього спрацьовувало б як додатковий стимул підвищення активності.

Будьте лаконічними, говоріть зрозуміло і чітко. Головне завдання керівника і взагалі керівництва – це постановка конкретних, повністю обумовлених і досяжних цілей. Розпорядження підлеглим потрібно формулювати таким чином, щоб вони не лише розуміли, але й (що найважливіше) приймали розпорядження свого керівника. Якщо підлеглий буде чітко усвідомлювати розпорядження керівника, то він буде планомірно і систематично просуватися до його виконання, а керівник зможе потім запитати з підлеглого про виконання чи невиконання конкретного завдання.

Завжди дякуйте підлеглим за хорошу роботу, а також хваліть своїх підлеглих за успішне виконання поставлених завдань, адже успіх окрилює і надихає на досягнення ще кращих результатів.

Не робіть зауважень підлеглому у присутності третьої особи. Пам'ятайте, що хвалити треба публічно, а «вичитувати» віч-на-віч. Якщо ж ви хочете, щоб проступок одного став уроком для інших, то поясніть публічно помилку співробітника, не називаючи його імені.

Не бійтеся, що ваші підлегли здібніші за вас, а пишайтеся такими підлеглими. Робіть час від часу їм компліменти за добре виконану роботу. Чуючи комплімент на свою адресу, людина,

навіть усвідомлюючи, що сказане є перебільшенням (хай невеликим, та все ж перебільшенням), як правило, відчуває позитивні емоції.

Ніколи не застосовуйте своєї влади доти, поки всі засоби не використані. Але в цьому випадку застосовуйте її в максимально можливій мірі. Якщо сталася помилка в роботі підлеглого, дайте йому час її виправити. Але якщо протягом цього часу нічого не змінилося, то прийміть рішення щодо покарання підлеглого (службове стягнення, догана, звільнення).

Якщо ваше розпорядження виявилось помилковим, визнайте свою помилку. Адже від помилок не застраховані навіть найдосвідченіші й кваліфіковані керівники, проте справжні професіонали набувають уміння зберігати при цьому спокій, ясність мислення й працювати над виправленням ситуації, а не пошуком винних.

У контексті дослідження варто зауважити, що якщо виявляти пасивність щодо профілактики босінгу, то це явище набуде більш загрозливих масштабів, наслідки якого негативно позначаться на колективі. Профілактична робота повинна здійснюватися в тісному контакті з органами по роботі з персоналом та психологами. При цьому слід врахувати, що рішення щодо проведення профілактичних заходів приймається не за окремим вчинком керівника, а щодо особистості в цілому. Також до оцінки його діяльності нерідко підключається весь колектив підрозділу. Тому передумовою успішної профілактичної роботи є психологічне консультування щодо змісту, особливостей прояву та чинників негативних рис керівника, а також специфіки виконуваних завдань. Отже, вирішення цієї проблеми вимагає наявності чітко розробленого механізму корекції негативних рис керівника, що сприяють виявам босінгу. Слід також зазначити, що механізм профілактики босінг-процесів полягає у реалізації індивідуальних та організаційних профілактичних заходів.

Аналіз наукової літератури [4; 5; 10] свідчить про те, що в якості організаційних заходів профілактики босінгу в колективах можна запропонувати такі:

- створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери;
- об'єктивний розгляд питань, пов'язаних із заохоченням і покаранням співробітників;
- сприяння швидкої та безперешкодної соціалізації нових працівників в колективі;
- існування зворотного зв'язку між керівником і підлеглим;

- розвиток професійно-кваліфікаційних і особисто-моральних якостей співробітників колективу;
- формування прозорого механізму прийняття управлінських рішень;
- чітке формулювання «бачення» керівництва і послідовне його використання в практиці професійної діяльності;
- запобігання інтимних та родинних зв'язків у відносинах «керівник-підлеглий».

Щодо індивідуальної профілактики босінг-процесів у військових колективах, то вона повинна здійснюватися, в першу чергу, безпосередньо керівниками підрозділів шляхом корекції негативних рис, що сприяють прояву босінгу. Надання психологічної допомоги в цьому випадку буде ефективним за умови бажання цих змін з боку керівника. Тому основними завданнями корекції девіантної поведінки особистості є: створення сприятливих соціально-психологічних умов для особистісних змін, розвиток мотивації на корекцію особистісних рис; стимулювання особистісних змін; корекція поведінки з урахуванням специфіки її проявів у процесі психологічного консультування або самокорекції [6].

Ефективною формою роботи з керівниками, що мають негативні форми поведінки під час роботи з підлеглими є групові форми роботи, зокрема, психологічні тренінги [9, с. 213]. Такі тренінги застосовуються як для підвищення професійної компетенції керівників, такі для підвищення їх соціальної компетенції. Також до групових форм корекції поведінки можна віднести: тренінги конфліктності, тематичні семінари з підвищення кваліфікації, коучінг тощо.

Не менш конструктивними з точки зору подолання негативних рис, що сприяють босінгу, є прийоми корекції та регуляції. Регуляція і корекція здійснюються на основі мобілізації зусиль з метою успішного їх виконання. Тому суттєву роль у ній відіграють особистісні вольові якості керівника. Вони дозволяють особистості мобілізувати внутрішню енергію, проявити активність не тільки в сприятливих умовах, але й при наявності зовнішніх перешкод. Завдяки волі корекція особистісних властивостей, вчинків і діяльності набуває самостійного характеру, стає самокорекцією.

У теорії та практиці психології самокорекція розуміється як самостійне регулювання людиною свого ставлення до об'єкта, що викликає емоції [3; 8]. Перевага цього методу полягає в тому, що для самокорекції не потрібен професійний психолог і будь-яка освічена людина в змозі здійснити її сама. Тому, в контексті

вивчення нашого проблемного питання поняття «самокорекція» слід розуміти як усвідомлену і цілеспрямовану діяльність керівника з подолання і усунення недоліків своєї поведінки та негативних рис.

Що стосується методів самокорекції, то з урахуванням напрацьовань І. Галяна, Е. Змановської, В. Кащенко [3; 6; 8] їх слід розуміти як інструмент, за допомогою якого відбувається вплив на поведінку людини з метою її корекції і приведення в норму. З урахуванням думки В. Кащенко [8], до методів самокорекції можна віднести: навіювання та самонавіювання; методи психічної саморегуляції (аутогенне тренування, медитація тощо); методи психофізіологічної саморегуляції (фізичні вправи, самомаж, музикотерапія, басейн, сауна тощо).

Психологи пропонують різноманітні прийоми самокорекції. Зважаючи на думки дослідників [1; 9], які зазначали, що проблема босінгу є складною, ми пропонуємо низку рекомендацій керівникам для самокорекції їхніх негативних рис:

Прийняття своїх помилок і недоліків. Це перший крок на шляху до їх виправлення. Заперечуючи негатив у собі, людина не здатна знайти шлях до його подолання. Проаналізувавши свої помилки, керівник може побачити, як правильно вчинити наступного разу в тій чи іншій ситуації.

Моделювання своєї поведінки, програвання сценарію майбутньої події в позитивному значенні. Чітко знаючи свої слабкі місця, керівник вже розуміє те, в яких випадках він може «зірватися». Тому, подумки вибудовуючи програму подій, його свідомість готується, щоб у потрібний момент вона відреагувала правильно і позитивно.

Усвідомлення глибинних причин своїх негативних реакцій дозволяє присікти їх подальший розвиток. Помилка багатьох новачків на шляху до самовдосконалення – це повне заперечення будь-якого негативу в собі. Зазвичай відбувається наступне: спочатку людина, помічаючи в собі щось негативне, починає шукати проблему в зовнішньому оточенні. При цьому не відбувається усвідомлення причин неправильної поведінки, і негатив залишається та проявляється знову. У підсумку, після чергового прояву босінгу людина відчуває відчуття провини та інші негативні стани.

Практичні дії, які складаються з самоспостереження, самоаналізу та самокорекції. Керівнику необхідно спостерігати за собою та аналізувати свою поведінку під час спілкування з підлеглими, вирішення питань по службі, проведення службових

нарад, постановки завдань, заслуховувань тощо. Для початку важливо засвоїти хоча б перший компонент практики – самопостереження, адже аналізувати себе досить важко, особливо якщо у людини завищена самооцінка. Самоаналіз можна проводити наприкінці дня, а краще робити це одразу «тут і тепер», щоб вчасно скорегувати ситуацію. Самокорекція – це найбільш важка частина практики звільнення від негативних рис. Тут є можливість втілити всі позитивні моделі і сценарії подій, подумки створені керівником на другому етапі. Ідеальна самокорекція – це коли помилка була попереджена «тут і тепер» або вона виправлена відразу після скоєння, що далеко не завжди виходить у керівників з різним досвідом роботи.

Слід зазначити, що постійне придушення негативних рис, їх стримування в робочій обстановці може сприяти появі таких негативних наслідків, як неврозів, психічних захворювань тощо. Тому керівнику дуже важливо віднайти засоби емоційно-психологічного розвантаження. Такими засобами можуть бути фізичні вправи, зустрічі з друзями, хобі і т. д. Сучасні дослідження показують, що вони є більш ефективними для емоційної розрядки, ніж, наприклад, вживання алкоголю.

Слід зазначити, що кожна людина і кожна ситуація є унікальною, тому керівникам необхідно усвідомлювати те, що якщо з проблемою вони не можуть впоратися самостійно, то варто все ж таки звернутися до фахівця. Мова йде про фахівців психологічного профілю, які працюють в сфері педагогіки, підбору кадрів і управлінні персоналом, маркетингу. Але перш, ніж звертатися до психолога, потрібно переконатися, що у людини немає серйозного емоційного чи іншого розладу, лікуванням якого повинен займатися фахівець з медичною освітою – психотерапевт.

Отже, характеристика розглянутих методів і прийомів самокорекції дає підставу використовувати їх для самокорекції негативних рис керівника, що сприяють прояву босінгу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку. Специфіка правоохоронної діяльності на державному кордоні вимагає наявності специфічних рис у керівників. З огляду на це, слід зазначити, що неможливо вести мову про негативні якості або риси особистості керівника загалом, тобто у відриві від конкретного змісту його діяльності та супутніх їй чинників. Саме тому в характері одного і того ж керівника якості, необхідні для успішної організації колективу для вирішення поставлених завдань, відрізняються від якостей, необхідних для створення в колективі задовільного психологіч-

ного клімату. Універсального методу корекції негативних рис керівника, що сприяють проявам босінгу, не існує. Необхідно використовувати різноманітні методи і прийоми самокорекції, яку слід розглядати в єдності з корекцією і регулюванням у відповідності з об'єктивними умовами і вимогами організації, запозичуючи позитивний світовий, європейський досвід, водночас користуючись своїм колосальним управлінським досвідом та відштовхуючись від специфіки розвитку того чи іншого колективу.

Перспективним для подальших розвідок у даному напрямку є проведення безпосередньої роботи з керівниками та жертвами босінгу.

Список використаних джерел

1. Адамчук О. В. Особливості попередження та подолання мобінгу у колективі / Є. М. Потапчук, О. В. Адамчук // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія «Військово-спеціальні науки» / відповід. ред. В. В. Балабін. – К. : Київський університет, 2009. – Вип. 23. – С. 63-65.
2. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : ООО «Фортуна пресс», 1998. – 464 с.
3. Галян І. М. Психодіагностика : навч. посіб. / І. М. Галян. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Академвидав, 2011. – 464 с. – (Серія «Альма-матер»).
4. Дружиллов С. А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С. А. Дружиллов // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3 (17). – Режим доступа: URL: <http://psystudy.ru>.
5. Євдокимов В. О. Шляхи подолання мобінгу в управлінні персоналом державної служби / В. О. Євдокимов, Ю. В. Контотцева // Збірник наукових праць «Актуальні проблеми державного управління». – Харків : Видавництво ХарПІ НАДУ Магістр. – 2012. – № 2 (42) – С. 331–337.
6. Змановская Е. В. Девиантология (Психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведен. / Е. В. Змановская. – М. : Издат. центр «Академия», 2003. – 288 с.
7. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження : автореф. дис ... канд. психол. наук :

- 19.00.09 / І. Р. Карчевський. – Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2005. – 19 с.
8. Кащенко В. П. Педагогическая коррекция. – 2-е изд. / В. П. Кащенко. – М. : Просвещение, 2004. – 223 с.
 9. Колодей Криста. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Криста Колодей. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 368 с.
 10. Поликанова О. Ю. Исследование моббинг-процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации / О. Ю. Поликанова, М. Н. Вражнова // Молодой учёный. – 2011. – №4. – Т.3. – С. 78–83.
 11. Хіміч В. В. Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих : дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / В.В. Хіміч; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 152 с.
 12. Ходаківський Є. Г Психологія управління : підручник / Є. Г. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Adamchuk O. V. Osoblyvosti poperedzhennja ta podolannja mobingu u kolektyvi / Je. M. Potapchuk, O. V. Adamchuk // Visnyk Kyi'vs'kogo nacional'nogo universytetu im. Tarasa Shevchenka. Serija «Vijs'kovo-special'ni nauky» / vidpovid. red. V. V. Balabin. – K. : Kyi'vs'kyj universytet, 2009. – Vyp. 23. – S. 63–65.
2. Bandurka A. M. Psihologija upravljenja / A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemljanskaja. – Har'kov : OOO «Fortuna press», 1998. – 464 s.
3. Galjan I. M. Psyhodiagnostyka : navch. posib. / I. M. Galjan. – 2-ge vyd., stereotyp. – K. : Akademvydav, 2011. – 464 s. – (Serija «Al'ma-mater»).
4. Druzhylov S. A. Psihologicheskyj terror (mobbyng) na kafedre vuza kak forma professyonal'nyh destrukcij / S. A. Druzhylov // Psihologicheskye yssledovanya: elektron. nauch. zhurn. – 2011. – № 3 (17). [Elektronnyj resurs] – Rezhym dostupu: URL: <http://psystudy.ru>.
5. Jevdokymov V. O. Shljahy podolannja mobingu v upravlinni personalom derzhavnoi' sluzhby / V. O. Jevdokymov, Ju. V. Konotopceva // Zbirnyk naukovyh prac' «Aktual'ni problemy

- derzhavnogo upravlinnja». – Harkiv : Vydavnytvo HarRI NADU Magistr 2012. – № 2 (42) – S. 331–337.
6. Zmanovskaja E. V. Deviantologija (Psihologija otklonjajushhegosja povedenija): Ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zaveden. / E. V. Zmanovskaja. – M. : Izdat. centr «Akademija», 2003. – 288 s.
 7. Karchevs'kyj I. R. Problemna mizhosobystisna vzajemodija osobovogo skladu vijs'kovoï chastyny ta osoblyvosti i'i' diagnostyky i poperedzhennja : avtoref. dys ... kand. psyhol. nauk : 19.00.09 / I. R. Karchevs'kyj. – Hmel'nyc'kyj: Nacional'na akademija Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrainy im. B. Hmel'nyc'kogo, 2005. – 19 s.
 8. Kashhenko V. P. Pedagogicheskaja korrekcija. – 2-e izd. / V.P. Kashhenko. – M.: Prosveshhenie, 2004. – 223 s.
 9. Kolodej Krista. Mobbing. Psihoterror na rabochem meste i metody ego preodolenija / Krista Kolodej; [Per. s nem.]. – H. : Izd-vo Gumanitarnyj centr, 2007. – 368 s.
 10. Polikanova O. Ju. Issledovanie mobbing-processov v sisteme mezhlichnostnyh konfliktov sredi rabotnikov organizacii / O. Ju. Polikanova, M. N. Vrazhnova // Molodoj uchenyj. – 2011. – №4. – Т.3. – S. 78–83.
 11. Himich V. V. Osoblyvosti dijaj'nosti komandyriv prykordonnyh pidrozdiliv z rozv'jazannja mizhosobystisnyh konfliktiv sered pidleglyh : dys... kand. psyhol. nauk: 19.00.09 / V.V. Himich; Nac. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrainy im. B. Hmel'nyc'kogo. – Hmel'nyc'kyj, 2008. – 152 s.
 12. Hodakivs'kyj Je. G Psychologija upravlinnja : pidruchnyk / Je. G. Hodakivs'kyj, Ju. V. Bogojavlens'ka, T. P. Grabar. – K. : Centr uchbovoi' literatury, 2011. – 664 s.

Y.M. Potapchuk, O.H. Riezniak. Practical recommendations to the heads of divisions as subjects of self-correction of their negative traits that help to bossing manifestations. It was identified the negative features of the head, causing bossing in a military band: pride, selfishness and vanity, envy, cruelty, anger, vindictiveness, rudeness, boasting, cronyism, darkness, stubbornness, bitchiness, arrogance, promiscuity etc. The author of the article justifies certain rules that can help leaders to work on the correction of negative traits of personality that contribute to the manifestation of bossing.

It is clarified in the article that the importance of prevention bossing processes in military units consists in individual and organizational preventive measures. The individual preventive measures include: the creation of a favorable socio-psychological conditions for personality

changes, development of motivation on the correction of personality traits; promotion of personality changes; correction, taking into account the nature of its manifestations in the process of psychological counseling or self-correction. The organizational prevention of bossing are the follows: creating a favorable socio-psychological atmosphere; objective consideration of issues related to the promotion and punishment of staff members; facilitating the rapid and seamless socialization of new employees in the team; the existence of feedback between managers and subordinates; development of professional qualification and personal-moral qualities of the staff team; the establishment of a transparent mechanism of taking management decisions; a clear formulation of the «vision» of the leadership and its consistent use in the practice of professional activity; the prevention of intimate and family relationships in the relationship of the manager-subordinate. It was defined more accurately the notion of «self-correcting negative traits» and «methods of correction» in the context of the research problem. The author proposed a number of recommendations to the heads for the correction of their negative traits.

Key words: bossing, the head, self-correcting, negative features, recommendations.

Received February 06, 2016

Revised March 21, 2016

Accepted April 25, 2016

УДК 159.923.3:640.43

О.О. Приймук

alesjasolnceva@rambler.ru

Особливості формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу

Prymuk O.O. Features of formation of future restaurant business specialists' professionally important qualities / O.O. Prymuk // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 33. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 436–448.

О.О. Приймук. Особливості формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу. У статті проаналізовано особливості формування професійно важливих якостей в про-