

8. Goh S. L., Mokhtar A. H., Mohamad Ali M. R. Badminton injuries in youth competitive players. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 2013. №53(1), pp. 65–70.
9. Heang, L. J., Hoek, W. E., Quin, C. K., Yin, L. H. Effect of plyometric training on the agility of students enrolled in required college badminton programme. *Journal of Sports Sciences*, 2012. №24, pp. 1–18.
10. Karatnyk, I., Hrechaniuk, O., Pityn, M. Structure and content of competitive activity of 15-17 years old badminton players. *Journal of Physical Education and Sport*, 2015, №15 (4), 834–837. doi:10.7752/jpes.2015.04128
11. Ooi, C. H., Tan, A., Ahmad, A., Kwong, K. W., Sompong, R., Mohd Ghazali, K. A., Thompson, M. W. Physiological characteristics of elite and sub-elite badminton players, *Journal of Sports Sciences*, 2009, №27, pp. 591–1599.
12. Ozmen, T., Aydogmus, M. Effect of plyometric training on jumping performance and agility in adolescent badminton players. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 2017, №19 (2), pp. 222–227 DOI: 10.15314/tsed.319749
13. Sturgess, S., Newton, R. U. Design and implementation of a specific strength program for badminton. *Strength Conditioning Journal*, 2008, №30, pp. 33–41.
14. Vial, S. M. Accuracy in the badminton short serve: A methodological and kinematic study. 2016. Retrieved from <https://ro.ecu.edu.au/theses/2079>

References

1. Holovyn B.A. (1987) «Monitoring of special motor preparedness of athletes using a flexible automated system (for example, badminton)»: avtoref. dys. .kand. ped. nauk. L. 26 p.
2. Platonov V.M. & Bulatova M.M. (1995) «Physical fitness of the athlete». Kyiv: Olimpiiska literatura. 319 p.
3. Shyian V. M. (2011) «Selection criteria for badminton players in the pre-basic preparation phase»: avtoref. dys. ... kand. nauk z fiz. vykhovannia i sportu : [spets.] 24.00.01. Dniprop. derzh. in-t fiz. kultury i sportu. 20 p.
4. Abián, P., Castaneda, A., Feng, X. Q., Sampedro, J., & Abian-Vicen, J. (2014). Notational comparison of men's singles badminton matches between Olympic Games in Beijing and London. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 14, 42–53.
5. Cabello Manrique, D., & González-Badillo, J. J. (2003). Analysis of the characteristics of competitive badminton. *British Journal of Sports Medicine*, 37, 62–66.
6. Chow, J. Y., Seifert, L., Herault, R., Chia, S. J., & Lee, M. C. (2014). A dynamical system perspective to understanding badminton singles game play. *Hum Mov Sci*, 33, 70–84. doi:10.1016/j.humov.2013.07.016
7. Duncan, M. J., Chan, C. K., Clarke, N. D., Cox, M., & Smith, M. (2017). The effect of badminton-specific exercise on badminton short-serve performance in competition and practice climates. *Eur J Sport Sci*, 17 (2), 119–126. doi:10.1080/17461391.2016.1203362
8. Goh S. L., Mokhtar A. H., & Mohamad Ali M. R. (2013). Badminton injuries in youth competitive players. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 53(1), 65–70.
9. Heang, L. J., Hoek, W. E., Quin, C. K., & Yin, L. H. (2012). Effect of plyometric training on the agility of students enrolled in required college badminton programme. *Journal of Sports Sciences*, 24, 1–18.
10. Karatnyk, I., Hrechaniuk, O., & Pityn, M. (2015). Structure and content of competitive activity of 15-17 years old badminton players. *Journal of Physical Education and Sport*, 15 (4), 834–837. doi:10.7752/jpes.2015.04128
11. Ooi, C. H., Tan, A., Ahmad, A., Kwong, K. W., Sompong, R., Mohd Ghazali, K. A., & Thompson, M. W. (2009). Physiological characteristics of elite and sub-elite badminton players, *Journal of Sports Sciences*, 27, 1591–1599
12. Ozmen, T., & Aydogmus, M. (2017). Effect of plyometric training on jumping performance and agility in adolescent badminton players. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 19 (2), 222–227 DOI: 10.15314/tsed.319749
13. Sturgess, S., & Newton, R. U. (2008). Design and implementation of a specific strength program for badminton. *Strength Conditioning Journal*, 30, 33–41.
14. Vial, S. M. (2016). Accuracy in the badminton short serve: A methodological and kinematic study. Retrieved from <https://ro.ecu.edu.au/theses/2079>

DOI 10.31392/NPU-nc.series15.2021.10(141).18

УДК 796.01+378:159.9

Михайлов Р. В.,
спеціаліст Навчально-наукового інституту «Фінансова академія» Університету митної справи та фінансів,
спортсмен, майстер спорту з дзюдо, чемпіон світу серед майстрів,
чемпіон Європи серед майстрів, чемпіон України

РОЛЬ ДЗЮДО У ФІЗИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ СПІВРОБІТНИКІВ СПЕЦІАЛЬНИХ СТРУКТУР (НА ПРИКЛАДІ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНО-ТАКТИЧНОЇ ЛАНКИ УПРАВЛІННЯ)

У статті розглянуто результати дослідження, пов'язані із застосуванням дзюдо у спортивній підготовці (фізичній активності) співробітників спеціальних структур (офіцерів, працівників поліції, національної гвардії, інших силових структур). За результатами проведеного дослідження у досліджуваній групі офіцерів, які займаються дзюдо, домінує одноосібно-демократичний стиль управління, що відображає уміння делегувати свої обов'язки на заступників (підлеглий особовий склад), активність у керівництві людьми, вимогливість і помірна довірливість керівників-офіцерів, які займаються дзюдо, здатність надаватися сторонньому впливові і уміння при необхідності самостійно приймати рішення, певна м'якість до порушників військової дисципліни. У четверті досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо, виявлено в якості переважачого авторитарно-одноосібний стиль управління, що відображає хороші лідерські якості, вміння командувати діями підлеглих (особового складу), вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив

силою наказу і примусу, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання вислуховувати пропозиції заступників. У 18% досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо, показано пасивний стиль управління як провідний, що розкриває відсутність прагнення офіцера-управлінця жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих (особовий склад), їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, вміння переконувати і пояснювати зміст наказів, поєднувати заохочення, використання прохання і прислуховуватися до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку. На основі отриманих даних виокремлено постулат про те, що саме дзюдо є продуктивним засобом підтримки фізичної активності для офіцерів-працівників оперативно-тактичної ланки управління. Показано, яким чином фізичні заняття дзюдо можуть впливати на лідерські якості офіцерів, а також на стиль керівництва (авторитарно-одноосібний, одноосібно-демократичний, пасивний, директивний, ліберальний), самооцінку та орієнтаційні стилі (орієнтація на себе, на відносини, на інтереси справи або на субординацію).

Ключові слова: працівники спеціальних структур, тренування з дзюдо, офіцери оперативно-тактичної ланки, роль дзюдо у фізичній активності, лідерство та керівництво.

Mykhailov R. The role of judo in the physical training of officers of special structures (on the example of officers of the operational and tactical management level). The article considers the results of the study related to the use of judo in the sports training (physical activity) of special forces personnel (officers, police, National Guard, other security agencies). According to the results of the study in the studied group of officers engaged in judo, dominate a one-person democratic management style, reflects the ability to delegate their responsibilities to deputies (subordinate personnel), activity in leading people, demanding and moderate trustworthiness. A quarter of the investigated officers engaged in judo were found to have a predominant authoritarian and one-person management style, reflecting good leadership qualities, the ability to command the actions of subordinates (personnel), exactingness and insistence, the desire to influence the collective by force of order and coercion, purposefulness and egoism, a superficial attitude to the requests of subordinates, unwillingness to listen to the suggestions of deputies. In 18% of the studied officers engaged in judo is shown passive management style as the leading, revealing the lack of desire of the officer-manager to live the interests of the collective, to show concern for subordinates (personnel), their initiative, respond to criticism and rely on the active, the ability to persuade and explain the content of orders, combine encouragement, use requests and listen to the proposals of subordinates, develop collective opinion. On the basis of the received data the postulate that it is judo is a productive means of maintaining physical activity for the officers-operational-tactical level of management is highlighted. It is shown how physical exercises in judo can influence officers' leadership qualities as well as their leadership style (authoritarian-unique, one-man, passive, directive, liberal), self-assessment and orientation style (orientation on oneself, on relations, interests of the case or on subordination).

Keywords: special forces personnel, judo training, operational and tactical officers, the role of judo in physical activity, leadership, and management.

Постановка проблеми. Психологічні особливості стилю взаємодії працівників спеціальних структур детермінують ефективність їх професійної діяльності, спільну діяльність та продуктивні взаємовідносини у колективі. Лідерство, здатність впливати на інших таким чином, щоб вони працювали на досягнення цілей, необхідних для ефективного управління. Щоб керувати, необхідна влада. Влада – здатність впливати на поведінку людей, необхідна для ефективності організації, тому що керівники залежать від людей, над якими у них немає прямої влади.

Керівники спеціальних структур вважають переконання та участь найефективнішими засобами впливу на тих, хто не займає управлінських посад, колег, і на тих, хто не є членом організації. Вплив буде найсильнішим, коли виконавець дуже високо цінує ту потребу, до якої апелює керівник, вважає задоволення чи незадоволення потреби певним результатом підпорядкування або непокори, і думає, що існує велика ймовірність, що його зусилля виправдає очікування керівника.

Ми переконані, що цілеспрямована робота по підтриманню професійної успішності офіцерів, зокрема працівників та керівників спеціальних структур, повинна бути пов'язана із фізичною активністю та спортивною підготовленістю. Саме дзюдо ми вважаємо одним із видів спорту, найбільш доцільним для практикування серед офіцерів, працівників поліції, тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В загальних рисах стиль керівництва визначається за такими параметрами: мірою делегування керівником своїх повноважень; мірою участі підлеглих у прийнятті рішень; рівнем інформованості підлеглих; типами влади, що їх використовує керівник. За класифікацією Курта Левіна існує три стилі керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний. Основою оптимального стилю керівництва повинен стати демократичний стиль.

Розглядаючи стиль взаємодії у професійній ієрархії працівників спеціальних структур, треба враховувати два аспекти. По-перше, керівник може прийняти рішення на користь того чи іншого стилю управління й тим самим визначити спосіб регулювання своїх відносин з підлеглими. Другий аспект включає індивідуальний аспект процесу взаємодії та субординації: стиль проявляється в конкретних ситуаціях, які виникають між керівниками та їх підлеглими. Особистість керівника впливає на стиль управління, або, точніше, на його ставлення до управління. Те саме можна сказати й про роль конкретної ситуації та склад колективу.

Мета статті – виявити особливості впливу тренувань із дзюдо на успішність професійної реалізації працівників спеціальних структур (на прикладі вибірки керівників-офіцерів оперативно-тактичної ланки управління).

Виклад основного матеріалу. На основі тенденційного аналізу матеріалу нами було визначено такі психологічні особливості стилів управління офіцерів ОТЛ, які займаються дзюдо.

1. У випадку стилю «лідер, який домовляється» попри загальну демократичність, важливим для лідера є вміння самостійно і зважено відстоювати свою позицію, вміти переконувати людей, а не погоджуватися з ними через прагнення зберегти позитивну атмосферу в колективі. У більшості представників даного типу проявляється «орієнтація на групу в процесі прийняття рішень», що свідчить про їхню схильність приймати цілком популярні рішення і неготовність до

непопулярних рушень у разі їхньої потреби.

2. «Лідер, який залучає до участі» по своїй суті – це лідер-фасилітатор, який зосереджений на створенні сприятливого середовища, де співробітники можуть процвітати та досягати успіху. Такий лідер схильний розвивати людей та реально розподіляти відповідальність між ними. Але в більшості випадків колектив не готовий до сприймання такого стилю лідерства. Офіцери уникають широкої самостійності й схильні до бюрократизації процесів (особливо старше покоління).

3. «Лідер, який консультується» є найбільш оптимальним стилем управління для керівників-лідерів ОТЛ управління. Ми вважаємо, що саме цей стиль дозволяє офіцерам бути почутими керівництвом, при цьому мінімізує ризики у випадку виникнення нестандартних ситуацій в умовах невизначеності, які постійно супроводжують сучасну військову справу (державна та місцева регламентація; політичні, економічні, соціальні трансформації тощо). У випадку необхідності такий лідер буде готовий взяти на себе відповідальність і швидко прийняти одноосібне рішення.

Спираючись на дані положення, ми дослідним шляхом визначимо психологічні особливості впливу занять дзюдо на орієнтаційні стилі, самооцінку та стилі керівництва офіцерів оперативно-тактичної ланки управління, які займаються дзюдо. Вибірка дослідження складала 37 офіцерів Збройних Сил України віком 33-45 років (офіцери оперативно-тактичної ланки управління). Базою проведення дослідження стала військова частина А1142 м. Києва, обстежено 37 офіцерів, які займаються дзюдо, оперативно-тактичної ланки управління.

Працюючи над проблемою дослідження психологічних особливостей офіцерів ОТЛ управління, виникає необхідність на практичному прикладі виявити та проаналізувати це питання, за допомогою відпрацьованих методик. В рамках різних методик розглядаються різні структурні компоненти направленості, а саме види, якості направленості, типи направленості, тобто сукупність багатьох рис, які утворюють узагальнені поведінкові характеристики в ситуаціях керівництва. Процедура проведення емпіричного дослідження була розроблена та логічно обґрунтована, виходячи із наведених вище цілей та завдань роботи. Для реалізації мети дослідження ми використали набір ефективних і надійних методик; нами було сформовано батарею відповідного інструментарію: методика Я. Подоляка «Оцінка стилю керівництва»; методика «11 ситуацій лідерства» на визначення управлінського стилю лідерства; методика вивчення самооцінки Будассі. Дана батарея дозволила цілісно та комплексно проаналізувати феномен керівництва та лідерські прояви по групі досліджуваних офіцерів, за рахунок значної кількості шкал, що пропонуються кожною з методик.

Методика «11 ситуацій лідерства» для визначення схильностей офіцерів ОТЛ управління до стилю професійно орієнтованої взаємодії має на меті визначити специфіку професійної орієнтації офіцерів згідно одного з показників: (Д) – орієнтація на інтереси справи. Характеризує ваш рівень компетентності, здатності до самостійного прийняття рішення, вашу особисту продуктивність. (П) – орієнтація на відношення з людьми, психологічний клімат в колективі. Характеризує вашу виховну, гуманну спрямованість, вміння делегувати повноваження, залучати членів колективу до процесу прийняття рішення. (С) – орієнтація на себе. Характеризує ваше прагнення реалізувати себе в керівній діяльності, досягнути особистих цілей, прагнення до самостійності й незалежності. (О) – орієнтація на офіційну субординацію. Характеризує ваше прагнення дотримуватись зовнішніх проявів діяльності керівника, видаватись керівником, дотримуючись великої дистанції з підлеглим, зберігати авторитет будь-якою ціною.

Відомо, що домінуючий стиль керівництва військового керівника є запорукою його ефективної професійної діяльності. З одного боку обраний стиль керівництва військового керівника керується двома постулатами: 1. Чи забезпечить він результат діяльності яка є актуальною для групи. 2. Чи не приведе він до нівелювання мотиваційних чинників персоналу.

Як бачимо вдало підібраний стиль керівництва напряму корелює з ефективністю управлінської діяльності керівника та мікрокліматом у військовому середовищі. Прагнучи перевірити на практиці ці твердженнями використано методику Подоляка – «Оцінка стилю керівництва». Використання даної методики давало нам змогу окреслити домінуючі стилі керівництва».

На першому етапі дослідження визначимо домінуючий стиль управління по групі офіцерів, які займаються дзюдо (рис. 1.). Точно оцінити стиль управління за допомогою методики Подоляка досить важко. Тут вимагається не лише самооцінка, а й аналіз практичної діяльності керівника. Однак, підрахувавши номери відповідних тверджень і користуючись ключем-таблицею, можна визначити ступінь виявленості авторитарно-одноосібного, пасивного і одноосібно-демократичного стилю управління.

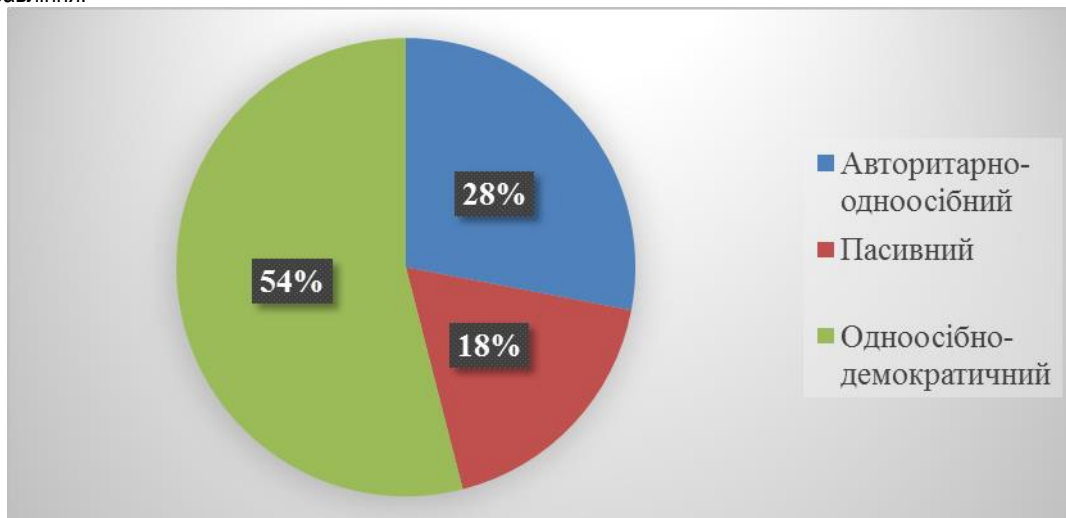


Рис. 1. Домінуючі стилі управління офіцерів, які займаються дзюдо, оперативно-тактично ланки управління

Отже, виходячи з проведеного дослідження у досліджуваній групі офіцерів, які займаються дзюдо, домінує одноосібно-демократичний стиль управління (54%). Як видно з отриманих даних, домінуючим виявився стиль управління, що відображає уміння делегувати свої обов'язки на заступників (підлеглий особовий склад), активність у керівництві людьми, вимогливість і помірна довірливість керівників-офіцерів, які займаються дзюдо, здатність піддаватися сторонньому впливові і уміння при необхідності самостійно приймати рішення, певна м'якість до порушників військової дисципліни.

Відтак, у чверті досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо, виявлено в якості переважаючого авторитарно-одноосібний стиль управління (28%), що відображає хороші лідерські якості, вміння командувати діями підлеглих (особового складу), вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу і примусу, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання вислуховувати пропозиції заступників.

У 18% досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо, показано пасивний стиль управління як провідний: це розкриває відсутність прагнення офіцера-управлінця жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих (особовий склад), їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, вміння переконувати і пояснювати зміст наказів, поєднувати заохочення, використання прохання і прислуховуватися до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку. Для більш детального аналізу отриманих даних проаналізуємо, якою є міра вираженості відповідних стилів управління у досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо (табл. 1.)

Таблиця 1

Рівні вираженості видів керівництва у офіцерів, які займаються дзюдо

Стиль управління	Мінімальний ступінь	Середній ступінь	Високий ступінь
Авторитарно-одноосібний	65%	25%	10%
Пасивний	70%	15%	15%
Одноосібно-демократичний	25%	30%	45%

Як видно з табл. 1., авторитарно-одноосібний стиль управління характерний досліджуваним офіцерам, які займаються дзюдо, у найменшій мірі. Високий ступінь вираженості отримано лише у 10% досліджених. Даний стиль розкриває яскраво виражені якості і прагнення до одноосібної влади, непохитність і рішучість в судженнях, енергійність і жорсткість вимогливості, невміння врахувати ініціативу підлеглих і надавати їм самостійність, надмірну різкість у критиці, упередженість в оцінках, честолюбність і низьку сумісність із заступниками, зловживання покараннями, ігнорування громадською думкою.

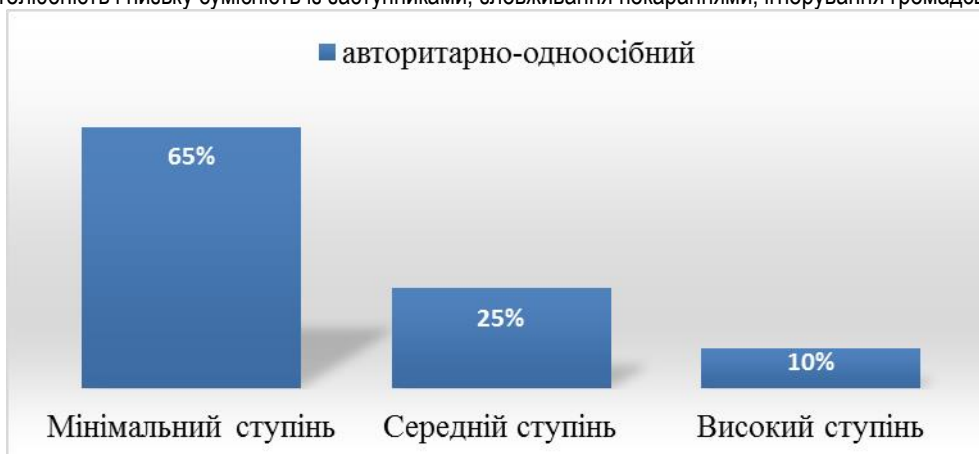


Рис. 2. Ступінь вираженості авторитарно-одноосібного стилю управління по групі досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо

Пасивний стиль управління більш дещо більш поширений і має високу вираженість у 15% досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо. Цьому стилю примає надмірна байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, неввічливість і самоусунення від управління, підвищену навіюваність і слабку волю, безпринциповість і невміння відстоювати свою точку зору, відсутність цілей діяльності і конкретних планів, потурання, панібратство.

За даним стилем управління більшості офіцерів, які займаються дзюдо (70%) характерно нестійке бажання працювати з людьми, невміння ставити перед підлими завдання і вирішувати їх спільно, невпевненість і нечіткість в розподілі обов'язків, імпульсивність в критиці, недовіра до підлеглих, слабкі вимогливість і відповідальність.



Рис. 3. Ступінь вираженості пасивного стилю управління по групі досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо

Одноосібно-демократичний стиль управління є домінуючим по групі досліджуваних, і позначає уміння координувати і виправляти діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, спільно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси колективу, розвивати критику і самокритику, попереджувати конфлікти і створювати високоморальну атмосферу в колективі. Згідно результатів дослідження, 45% офіцерів мають схильність до високого рівня вираженості саме цього стилю.

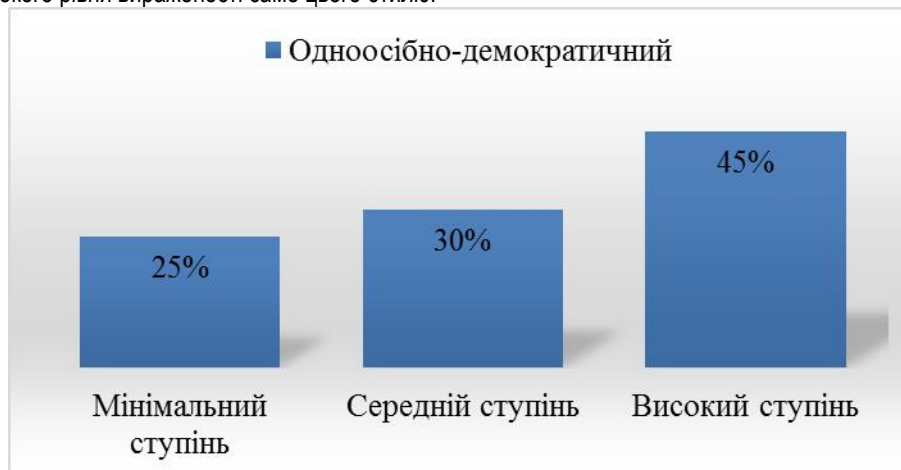


Рис. 4. Ступінь вираженості авторитарно-демократичного стилю управління по групі досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо

Отже, провідний тип лідерства свідчить про недостатньо виражене прагнення бути ближче до підлеглих, співпрацювати і вислуховувати поради заступників, спроби спрямовувати діяльність колективу через заступників і актив, деяку впевненість в своїх командно-організаторських якостях. Важливо також прагнути розвивати стійке прагнення жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих, їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, вміння переконувати і пояснювати зміст наказів, поєднувати заохочення, використання прохання і прислуховуватися до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку.

Наступний етап роботи – виявлення рівнів самооцінки у офіцерів, які займаються дзюдо, оперативно-тактичної ланки управління, досліджених нами (табл. 2).

Таблиця 2

Рівні вираженості самооцінки досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо

Рівні самооцінки	Середній показник	Відсоткове вираження
Занижена самооцінка	0,39	13%
Адекватна самооцінка	0,57	67%
Завищена самооцінка	0,78	20%

Отже, більшості досліджуваних офіцерів (67%) характерна адекватна самооцінка (дві третини обстежуваних). При цьому у 1/5 групи виявлена завищена самооцінка, що ймовірно чинить прямиий вплив на погіршення взаємовідносин з колегами та, як наслідок, – зниження авторитету керівник ОТЛ серед підлеглих та колег.

Досліджуваним були переважно офіцерам характерні такі риси, що складає комплекс самооцінки: сміливість, енергійність, холодність, гарячковість, терплячість, недовірливість та впертість. Очевидно, що дані риси у значній мірі притаманні саме військовим керівникам, в силу специфіки професійної діяльності останніх. Далі дослідимо, яким чином самооцінка пов'язана з стилями керівництва офіцерів оперативно-тактичної ланки управління. За результатами кореляційного аналізу (коефіцієнт Пірсона) нами виявлено наступні взаємозв'язки (табл. 3.)

Таблиця 3

Кореляції між показниками рівнів самооцінки та стилів керівництва у офіцерів, які займаються дзюдо

	Занижена самооцінка	Адекватна самооцінка	Завищена самооцінка
Авторитарно-одноосібний	0,05	0,36*	0,57**
Пасивний	0,48**	0,02	0,17
Одноосібно-демократичний	0,04	0,69**	0,22

Примітка: * позначає рівень статистичної значимості 0,05; ** позначає високий рівень статистичної значимості 0,01

Як бачимо з отриманих даних, домінуючий – одноосібно-демократичний стиль управління тісно корелює з показником адекватної самооцінки (показник 0,69, високий рівень статистичної значимості 0,01). Це свідчить про стійку самооцінку та, на наш погляд, грамотний підхід військового керівника до керівництва особовим складом.

Показано, що занижена самооцінка більш характерна для офіцерів, яким притаманний пасивний стиль управління (показник 0,48, рівень статистичної значимості 0,05). Ймовірно, саме недостатньою впевненістю в собі і обумовлений пасивний стиль керівництва, що позначає небажання військового керівника брати на себе відповідальність за управління особовим складом.

Також відмічено тісні кореляції авторитарно-одноосібного стилю керівництва з завищеною самооцінкою (показник 0,57, високий рівень статистичної значимості 0,05). Саме завищеними вимогами до себе і відповідно до особового складу пояснюються домінування у таких офіцерів авторитарної тенденції в управлінні військовим колективом.

При цьому статистично значимий кореляційний взаємозв'язок у даного стилю управління показано і з показником адекватної самооцінки (показник 0,36, високий рівень статистичної значимості 0,05). Тож, авторитарний стиль управління може бути притаманний і офіцерам-управлінцям із адекватною самооцінкою, що, як ми вже зазначали вище, цілком визначає стиль управління військовим колективом в цілому, де авторитарність є однією із характерних рис військової підготовки загалом. Згідно методики аналізу ситуацій лідерства виявлено наступні результати (табл. 4.).

Таблиця 4

Орієнтаційні стилі досліджуваних офіцерів-керівників, які займаються дзюдо

Тип орієнтаційного стилю	Низька вираженість	Висока вираженість
орієнтація на інтереси справи	32%	68%
орієнтація на відносини	44%	56%
орієнтація на себе	17%	83%
орієнтація на субординацію	22%	78%

Згідно отриманих результатів, орієнтація на інтереси справи переважає у 68% досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо. Цей стиль характеризує ваш рівень компетентності, здатності до самостійного прийняття рішення, вашу особисту продуктивність. Орієнтація на відношення з людьми, психологічний клімат в колективі характерна більш ніж половині досліджуваних офіцерів-керівників, які займаються дзюдо (56%). Це стиль характеризує вашу виховну, гуманну спрямованість, вміння делегувати повноваження, залучати членів колективу до процесу прийняття рішення. У 83% досліджуваних виражена орієнтація на себе: характеризує ваше прагнення реалізувати себе в керівній діяльності, досягнути особистих цілей, прагнення до самостійності й незалежності. Також вираженою є орієнтація офіцерів, які займаються дзюдо, на офіційну субординацію – у 78% досліджуваних офіцерів. Цей тип орієнтації характеризує ваше прагнення дотримуватись зовнішніх проявів діяльності керівника, видаватись керівником, дотримуючись великої дистанції з підлеглим, зберігати авторитет будь-якою ціною. Для більш наочної картини результатів дослідження ми порівняли орієнтаційні стилі керівництва офіцерів, які займаються дзюдо, і тих, які не займаються дзюдо. Результати представлено на рис. 5.

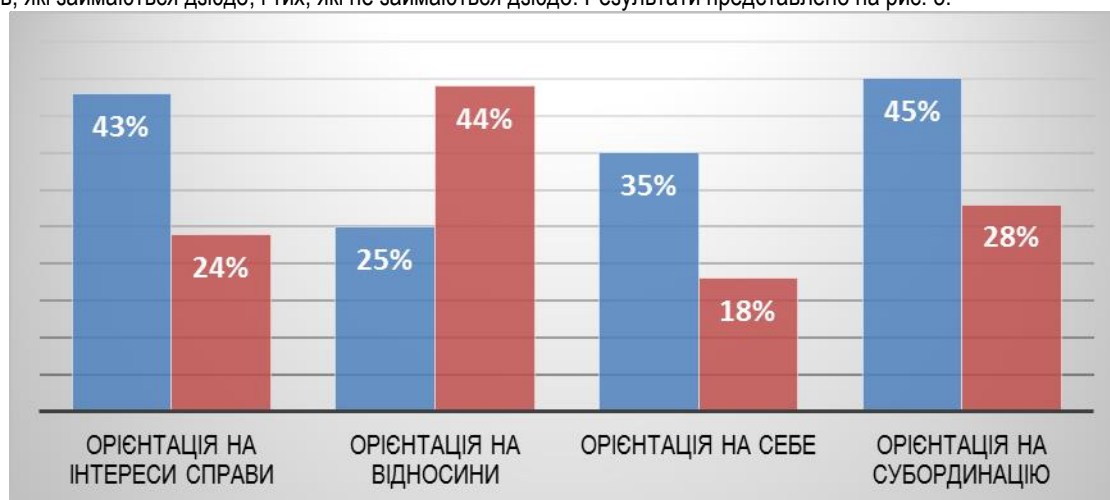


Рис. 5. Порівняльний аналіз орієнтаційних стилів керівництва у офіцерів, які займаються дзюдо

Отже, отримані результати в цілому згідно отриманих даних, військові керівники, які займаються дзюдо, мають більшу вираженість орієнтаційного стилю субординації, ніж керівники, які не практикують заняття дзюдо (45%). При цьому

орієнтація на відносини більш характерна офіцерам-керівникам, які не займаються дзюдо, аніж офіцерам, які мають заняття дзюдо (44%). Орієнтація на інтереси справи більш виражена у офіцерів-керівників, які практикують дзюдо (43%). Також по даній групі офіцерів більш вираженою є й орієнтація на себе (35%).

На рис. 6. представлено відсотковий розподіл домінуючого стилю, який проявили офіцери, які займаються дзюдо. Як бачимо, більшість з них тяжіють до демократії в управлінні, зокрема: «лідер, який домовляється» (37%); «лідер, який залучає до участі» (24%); «лідер, який консультується» (21%). Найнижчі показники: «директивний лідер» (8%), «лідер, який делегує» (12%).



Рис. 6. Розподіл домінуючого стилю лідерства керівників, які займаються дзюдо

відображають хороші лідерські якості досліджуваних офіцерів, які займаються дзюдо, вміння командувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу і примусу, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, проте деяке небажання вислуховувати пропозиції заступників.

Виразеною є тенденція до вміння координувати і виправляти діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, спільно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси колективу, попереджувати конфлікти і створювати високоморальну атмосферу в колективі. Саме на роль управлінця ОТЛ в якості лідера, який встановлює гармонійні відносини у колективі, і потрібно спрямовувати увагу керівникам-офіцерам.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи теоретичний матеріал та формулюючи попередні результати дослідження ролі дзюдо у фізичній підготовці працівників спеціальних структур, можемо констатувати:

1) загальна тенденція розвитку лідерства у офіцерів, які займаються дзюдо, управління є демократичною, тяжіє до створення й збереження позитивної атмосфери, сприятливого середовища, де співробітники можуть бути почутими керівництвом, процвітати та досягати успіху;

2) однак, в більшості випадків лідери прагнуть приймати цілком популярні рішення і не готові до непопулярних навіть у разі їхньої потреби; офіцерські колективи уникають широкої самостійності й схильні до бюрократизації;

3) сучасний керівник-лідер управління має бути готовий взяти на себе відповідальність і швидко прийняти одноосібне рішення, мінімізуючи ризики виникнення нестандартних ситуацій в умовах невизначеності, які постійно супроводжують сучасну військову сферу. На наш погляд, саме заняття дзюдо мають значний вплив на фізичне та психічне самопочуття керівника підрозділу спеціальних структур, і відповідно заняття з дзюдо можуть бути рекомендовані до постійного практикування. Детальний аналіз даного питання є предметом подальших досліджень.

References

1. Piepiora, P. (2021). Personality profile of individual sports champions. *Brain and Behavior*, e02145.
2. Harris, S., & Dowling, M. (Eds.). (2021). *Sport Participation and Olympic Legacies: A Comparative Study*. Routledge.
3. Felton, L., Jowett, S., Begg, C., & Zhong, X. (2021). A multistudy examination of the complementarity dimension of the coach-athlete relationship. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 10(1), 27.
4. Nicholls, A. R. (2021). *Psychology in sports coaching: theory and practice*. Routledge.
5. Steinbrink, K. M., Berger, E. S., & Kuckertz, A. (2020). Top athletes' psychological characteristics and their potential for entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 859-878.
6. Streaan, W. B., & Streaan, H. S. (1998). Applying psychodynamic concepts to sport psychology practice. *The Sport Psychologist*, 12(2), 208-222.
7. Kennedy, C. H., & McNeil, J. A. (2006). A history of military psychology. *Military psychology: Clinical and operational applications*, 1-17.
8. Norem, J. (2008). *The positive power of negative thinking*. Basic Books.
9. Azad, N., Anderson, H. G., Brooks, A., Garza, O., O'Neil, C., Stutz, M. M., & Sobotka, J. L. (2017). Leadership and management are one and the same. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 81(6).
10. Wegner D. M. *Precis of The Illusion of Conscious Will*. *Behavioral and Brain Sciences*, 27, 2004, pp. 649-692.