## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

**Національна академія Державної прикордонної служби України**

**імені Богдана Хмельницького**

**Денісов** **Вадим Михайлович**

#### **УДК 159.938.362:356.13(477)**

**ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ**

**У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ**

**ПІДРОЗДІЛІВ ОХОРОНИ КОРДОНУ**

Спеціальність 19.00.09

«Психологія діяльності в особливих умовах»

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук

**Хмельницький – 2007**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Державна прикордонна служба України.

**Науковий керівник –** кандидат психологічних наук

**ЖУРАВЛЬОВ Вадим Валентинович**,

Національна академія Державної прикордонної

служби України імені Богдана Хмельницького,

кафедра педагогіки та психології,

заступник начальника кафедри.

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук, доцент **БАРКО Вадим Іванович**, Академія управління МВС України, проректор;

кандидат психологічних наук **ІРХІН Юрій Борисович**, Навчально-науковий інститут підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби, Київський національний університет внутрішніх справ, наукова лабораторія психологічного супроводження оперативно-службової діяльності ОВС, начальник лабораторії.

Захист відбудеться “ 15 ” лютого 2008 р. о 9.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 70.705.02 Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького за адресою: вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, 29003.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, 29003).

Автореферат розіслано “ 11 ” січня 2008 р.

Учений секретар

спеціалізованої вченої ради,

кандидат педагогічних наук,

доцент В.М. Гладкова

**Загальна характеристика роботи**

**Актуальність теми.** Курс України на вступ до Європейського Союзу потребує нового розгляду питання щодо охорони державного кордону. Сьогодні кордони України є важливим рубежем захисту від незаконної міграції, транснаціональної контрабанди та злочинності, вони стали значно напруженішими щодо оперативної обстановки. Успішне виконання оперативно-службових завдань з охорони державного кордону вимагає від персоналу Державної прикордонної служби України (ДПСУ) використання не тільки матеріальних, фізичних, але й психологічних резервів. Одним з таких резервів є позитивний (сприятливий) соціально-психологічний клімат (СПК) який сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності у військових колективах підрозділів, насамперед охорони кордону.

Окремі аспекти щодо розгляду питань, пов’язаних із соціально-психологічним кліматом колективу, розглянуто в монографіях, наукових збірниках і навчально-методичних посібниках (Н.П. Анікеєвої, В.І. Антонюка, О.М. Бандурки, В.В. Бойка, К.Я. Вольциса, В.С. Волошиної, А.І. Дзюри, А.І. Донцова, О.І. Зотова, О.Л. Журавльова, В.Г. Казакова, В.П. Казміренка, О.Г. Ковальова, А.С. Макаренка, Г.А. Моченова, Р.С. Нємова, В.В. Новікова, М.М. Ночевніка, М.М. Обозова, Б.Д. Паригіна, В.М. Парфенова, В.О. Сатаєва, О.С. Чернишова, О.В. Шорохової та ін.).

У спеціальній літературі практичні аспекти формування СПК у службових колективах було висвітлено в публікаціях І.А. Андреєвої, О.В. Барабанщикова, О.І. Бродчинко, А.Д. Глоточкіна, І.В. Іваніхіної, А.І. Кітова, М.І. Мар’їна та ін.

Аналіз результатів вивчення СПК у колективах підрозділів охорони кордону показали, що в колективах із позитивним СПК легше нейтралізують впливи тяжких і небезпечних умов праці, яка пов’язана зі щоденним та цілодобовим несенням служби, особливостями дислокації підрозділів (значна відстань від населених пунктів). Несприятливий психологічний клімат негативно впливає на рівень захворюваності особового складу внаслідок розвитку у нього хронічних стресових реакцій, суттєво знижує рівень взаємодопомоги й надійність роботи особового складу в екстремальних ситуаціях.

У зв’язку з викладеним вище існує нагальна необхідність дослідження соціально-психологічного клімату, форм його прояву у військових колективах підрозділів охорони кордону. У нашому дослідженні військовим колективом ми вважаємо колектив підрозділу охорони кордону, до складу якого входить персонал, що безпосередньо залучається до виконання оперативно-службових завдань з охорони державного кордону України з використанням зброї, військової техники та спеціальних засобів.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану наукової та науково-організаційної діяльності Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького в рамках науково-дослідної роботи „Оптимізація процесу формування соціально-психологічного клімату колективів підрозділів охорони кордону” (шифр 206-1395 І), а також відповідно до плану наукової та науково-організаційної діяльності науково-дослідного інституту ДПСУ в рамках науково-дослідної роботи „Діагностика та попередження проблемної взаємодії особового складу прикордонного підрозділу” (шифр № 206-0003 К „Попередження”).

Тему дисертації затверджено вченою радою Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького(протокол № 4 від 25 грудня 2003 року) та узгоджено в Раді з координації наукових досліджень в галузі педагогіки та психології в Україні АПН України (протокол № 5 від 30 травня 2006 року).

**Мета дисертаційного дослідження** полягає в розробці та експериментальній перевірці психологічного інструментарію формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону.

**Гіпотеза дослідження.** Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону буде ефективнішим за умов: підвищення культури керівництва колективами підрозділів охорони державного кордону; сприяння продуктивній міжособистісній взаємодії членів колективу в умовах повсякденної оперативно-службової діяльності; своєчасного попередження та конструктивного розв’язання міжособистісних конфліктів серед прикордонників.

Відповідно мети та гіпотези дослідження в дисертації висувалися та вирішувалися такі **завдання:**

1. На основі аналізу наукової літератури з проблеми формування соціально-психологічного клімату у військових та правоохоронних формуваннях уточнити поняття соціально-психологічного клімату підрозділу охорони кордону, з’ясувати критерії та показники оцінки його стану.
2. Обґрунтувати теоретичні засади, психологічні умови, засоби і шляхи процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону.
3. Розробити цільову програму підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату у підрозділах охорони кордону.
4. Розробити практичні рекомендації керівникам та психологам органів охорони кордону щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективах підпорядкованих підрозділів.

**Об’єкт дослідження –** соціально-психологічний клімат у підрозділах охорони кордону.

**Предмет дослідження** – процес формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** склали загальнонаукові методологічні положення сучасної психологічної науки про фактори формування психологічного клімату в колективі (А.Г. Ковальова, В.В. Бойко, В.С. Волошиної, Р.А. Калениченко, Т.П. Котко, Б.Д. Паригіна та ін.); про організацію міжособистісної діяльності (О.О. Бодальова, Н.В. Паніна, М.М. Обозова та ін.); про вирішення проблем конфліктної взаємодії (В.І. Андрєєва, А.Я. Анцупова, В.І. Ващенко, І.Р. Карчевського, О.П. Макаревича та ін.); про психологічне забезпечення управлінської діяльності у військових колективах (В.І. Барка, А.М. Бандурки, С.П. Бочарова, А.Л. Журавльова, О.Д. Сафіна, Л.Е. Орбан-Лембрик та ін).

Основу дослідно-експериментальної роботи склала концепція особистісно-діяльнісного підходу до аналізу психологічних процесів та явищ.

**Методи дослідження.** Досягнення мети і вирішення поставлених завдань вимагало використання комплексної методики, яка охоплювала використання різних методів: *загальнотеоретичних*: аналіз, синтез, класифікація, порівняння, узагальнення, систематизація наукової літератури з метою визначення стану означеної проблеми; *емпіричних*: спостереження, бесіди, опитування, анкетування для оцінки соціально-психологічного клімату, виявлення основних причин проблемної взаємодії персоналу підрозділу охорони кордону; *формувального експерименту* для перевірки ефективності цільової програми підвищення результативності формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону; *методів* *математичної статистики* для опрацювання експериментальних даних і встановлення кількісних залежностей між явищами, що досліджувалися.

**Організація та етапи дослідження.** Дослідження проведено в три етапи з 2003 по 2006 роки.

*Перший етап (2003-2004 рр.)* – підготовчий. Він передбачав попередній аналіз досліджуваної проблеми, вивчення та систематизацію наукових джерел у цій та суміжній сферах, збір матеріалу про особливості соціально-психологічного клімату різних колективів, визначення об’єкта і предмета, мети і завдань дослідження, розробку гіпотези і методики експериментальної роботи.

*Другий етап (2004-2005 рр.)* – основний. Він являв собою дослідно-експериментальну частину дослідження. Було проведено експеримент, розроблено та дослідно-експериментальним шляхом перевірено цільову програму підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату в колективі підрозділу охорони кордону. Одночасно внесено корективи в методику дослідження, сформульовано попередні висновки та рекомендації. Головний зміст другого етапу склав формувальний експеримент.

*Третій етап (2005-2006 рр.)* – підсумковий. Він включав остаточну обробку, систематизацію та узагальнення отриманих даних, обговорення результатів дослідження, оформлення дисертації, написання автореферату а також підготовку та видання відповідних публікацій.

Експериментальною базою дослідження було обрано частини Західного та Північного регіональних управлінь ДПСУ. Загалом у дослідженні взяли участь 162 прикордонники.

**Надійність і вірогідність** результатів та основних висновків дисертаційної роботи забезпечено методологічним обґрунтуванням її вихідних положень, використанням комплексу взаємодоповнюючих методів, адекватних меті та завданням дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних.

**Наукова новизна одержаних результатів** дослідження полягає в тому, що:

*Уперше:*

обґрунтовано теоретичні засади й можливості використання психологічних знань у діагностиці стану соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону, критерії та показники його оцінки;

визначено основні складові та психологічні умови процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони державного кордону; заходи із створення позитивного соціально-психологічного клімату у зазначеному колективі;

розроблено та експериментально перевірено цільову програму підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону.

*Удосконалено й уточнено:*

напрями оптимізації процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату, зокрема: удосконалення культури керівництва колективами підрозділів охорони кордону; підвищення результативності міжособистісного спілкування прикордонників; психологічна профілактика та конструктивне розв’язання конфліктів у взаєминах прикордонників;

методи та засоби підвищення ефективності процесу формування соціально-психологічного клімату колективу (на прикладі підрозділів охорони кордону).

*Подальшого розвитку* набув процес формування позитивного соціально-психологічного клімату військового колективу.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в: обґрунтуванні, дослідно-експериментальній перевірці методів та умов підвищення ефективності процесу формування соціально-психологічного клімату колективу (на прикладі підрозділів охорони кордону); удосконаленні культури керівництва колективами підрозділів охорони кордону; оптимізації міжособистісного спілкування прикордонників в умовах повсякденної діяльності; психологічній профілактиці та конструктивному розв’язанні конфліктів у взаєминах прикордонників. Результати дослідження впроваджено в оперативно-службову діяльність та роботу з особовим складом частин Західного регіонального управління ДПСУ (акт реалізації від 27 квітня 2006 р. № 32/2548), в оперативно-службову діяльність та роботу з особовим складом Львівського прикордонного загону (акт реалізації від 4 травня 2005 року № 18); Луцького прикордонного загону (акт реалізації №28/171 від 28.05.2006 р.); в наукові розробки Науково-дослідного інституту Державної прикордонної служби України (акт № 142 від 09 червня 2006 р.).

**Особистий внесок здобувача.** У статті „Структурні компоненти процесу формування соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів Державної прикордонної служби України”, що написана у співавторстві з В.В. Журавльовим, внесок здобувача полягає в розкритті сутності основних структурних компонентів процесу формування соціально-психологічного клімату в підрозділах охорони кордону.

**Апробація результатів дисертації**. Основні теоретичні та практичні положення дисертації обговорені та отримали схвалення на Міжнародній науково-практичній конференції «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (м. Хмельницький, 2005 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманітарні проблеми становлення сучасного фахівця» (м. Київ, 2006 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасні тенденції та перспективи розвитку освіти і науки у вищих навчальних закладах України» (м. Хмельницький, 2006 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом» (м. Хмельницький, 2004 р.), Регіональному науково-практичному семінарі «Професійні компетенції та компетенції вчителя» (м. Тернопіль, 2006 р.).

**Публікації за темою дисертації.** Основні теоретичні положення дисертації, результати дослідження, висновки відображено у 12 публікаціях, з яких 6 у фахових виданнях, затверджених ВАК України.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, 12 додатків, списку використаних джерел, який налічує 167 найменувань (6 іноземною мовою). Основний зміст дисертації викладено на 164 сторінках і містить 15 таблиць, 3 рисунки. Загальний обсяг дисертації – 219 сторінок.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми, сформульовано мету, гіпотезу і завдання дослідження, визначено його об’єкт і предмет, викладено його теоретико-методологічні засади, розкрито сутність методів дослідження, викладено наукову новизну та практичну значущість результатів дослідження, наведено відомості про апробацію результатів дослідження та впровадження їх у практику.

У **першому розділі** – «Теоретичний аналіз проблеми формування соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів охорони кордону» − висвітлено стан вивчення досліджуваної проблеми, проведено теоретико-методологічний аналіз соціально-психологічного клімату прикордонних підрозділів. Уточнено сутність та структуру соціально-психологічного клімату та основні складові процесу його формування.

Ураховуючи погляди дослідників, у нашому дослідженні соціально-психологічний клімат розглядається як духовне утворення в життєдіяльності прикордонного колективу, він має свою структуру і виконує певні функції. Залежно від свого стану, СПК здійснює опосередкований (позитивний чи негативний) вплив на життєдіяльність колективу і кожного прикордонника у ньому, впливає на стан взаємин у колективі та через них проявляється.

Під час дослідження було встановлено, що процес формування позитивного клімату у колективі прикордонників обумовлений впливом багатьох факторів, від яких залежить його характер, спрямованість, стійкість а також тенденції розвитку (табл. 1).

*Таблиця 1*

# Фактори, що впливають на формування

**соціально-психологічного клімату у прикордонному колективі**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Група факторів | Підгрупафакторів | Фактори |
| Об’єктивні фактори  | Соціально-економічні | - Характер суспільних взаємин.- Особливості сучасного етапу розвитку суспільства.- Політичний курс країни.- Стабільність політичної обстановки в регіоні дислокації підрозділу.- Дотримання принципу соціальної справедливості. |
| Духовно-моральні | - Стан суспільної свідомості.- Престиж професії прикордонників у суспільстві.- Загальний рівень духовної культури суспільства. |
| Адміністративні | - Управлінська діяльність органів державної влади.- Специфіка завдань, що виконують прикордонники.- Кадрова політика.- Модель спільної діяльності. |
| Організаційно-матеріальні | - Особливості діяльності з охорони кордону.- Санітарні умови служби.- Матеріальна забезпеченість.- Стиль керівництва підрозділом.- Результативність спільної діяльності. |
| Суб’єктивні фактори  | Соціально-психологічні | - Рівень конфліктності між прикордонниками.- Індивідуально-психологічні особливості членів колективу.- Особистісні якості керівника.- Характер взаємин у колективі. |
| Моральні | - Ціннісні орієнтації членів колективу.- Моральний потенціал колективу. |
| Педагогічні | - Спрямованість та ефективність виховної роботи.- Рівень підготовки керівного складу. |

Необхідним етапом процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату є діагностика реального стану взаємин у колективах прикордонних підрозділів, виявлення тенденцій їх розвитку.

Для цього якісні параметри соціально-психологічного клімату було оцінено в кількісному вираженні з використанням коефіцієнта взаємин або узагальненого показника психологічного клімату Кспк вираженого в балах. Практика роботи з оцінки взаємин дала змогу виділити інтервальні значення, які відповідають високому, середньому і низькому рівням розвитку відносин у колективі. Ці значення Кспк наведено в табл. 2.

*Таблиця 2*

## Рівень розвитку відносин у колективі

## залежно від значення Кспк

|  |  |
| --- | --- |
| Рівень розвиткувідносин у колективі | Значення Кспк, (у балах) |
| високий | більше 3 |
| середній | 2,5-3 |
| низький | менше 2,5 |

Під час дослідження, що проведено на базі прикордонних загонів, було зроблено контрольні виміри, які дали такі результати: підрозділів з високим рівнем розвитку взаємин – 14%; із середнім рівнем – 56%; з низьким рівнем – 30%.

Результати проведеного дослідження вказують на те, що формування соціально-психологічного клімату є складним процесом, який полягає в психологічному впливові на суб’єктивні фактори з метою гармонізації взаємин у прикордонному колективі. Цей процес характеризують притаманні йому закономірності, протиріччя та принципи. Діяльність суб’єктів щодо реалізації завдань за допомогою психологічної технології, спрямованої на гармонізацію всієї системи взаємин у колективі, складає зміст зазначеного процесу.

У **другому розділі** – «Психологічні особливості підвищення ефективності процесу формування соціально-психологічного клімату колективів підрозділів охорони кордону» – обґрунтовано шляхи та умови формування сприятливого соціально-психологічного клімату у прикордонному колективі.

Одним з таких шляхів є удосконалення рівня керівництва з боку керівника. Опитування прикордонників під час проведеного дослідження, спостереження дали змогу виділити такі особистісні морально-психологічні якості керівника, які обумовлюють його високий моральний авторитет, що відповідають сподіванням підлеглих і які самі по собі є чинником впливу на колектив:

чесність і порядність, правдивість і щирість, висока вимогливість до себе і до інших, розвинене почуття обов’язку та відповідальності;

справедливість, доброзичливість, взаємоповага у взаєминах з підлеглими;

знання людської психології, уміння знаходити індивідуальний підхід до підлеглих, здатність знайти і розкрити сильні властивості підлеглих, уміння вибрати методи ефективного впливу на них;

готовність до налагодження контактів з підлеглими;

готовність і здатність до захисту законних інтересів підлеглих;

уміння за всіх умов залишатися витриманим та інші.

При проведенні дослідження було визначено певні психологічні умови, пов’язані з особливостями стилю керівництва військового керівника, що сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі: доброзичливе, поважне ставлення керівника до підлеглого; своєчасне об’єктивне та компетентне оцінювання службової діяльності кожного прикордонника; забезпечення умов для зростання професійної майстерності, самовдосконалення підлеглих прикордонників і просування їх по службі; високий авторитет керівника. Він є не тільки однією з найважливіших умов, але також і засобом успішної реалізації функцій керівника, спрямованих на вирішення завдань щодо формування сприятливої психологічної атмосфери в колективі.

Іншим напрямком формування позитивного соціально-психологічного клімату є сприяння продуктивній міжособистісній взаємодії прикордонників у рамках як службових, так і позаслужбових взаємин. Психологічними умовами реалізації цього шляху є: підвищення культури емоційної взаємодії, виховання емоційної сфери особистості; удосконалення психолого-педагогічної техніки міжособистісного спілкування; дотримання такту та етики у взаємодії прикордонників; цілеспрямована та систематична праця прикордонників із самовдосконалення, підвищення загальної та комунікативної культури, чому сприяє цілеспрямоване керівництво цим процесом з боку командирів, заступників по роботі з особовим складом, психологів частин, інших офіцерів органів виховної роботи.

Психологічні умови для оптимального міжособистісного спілкування необхідно створювати у різних сферах: організаційно-управлінській, виховній, освітній, особистісній, що має важливе значення для попередження конфліктних ситуацій у взаєминах прикордонників.

Поліпшенню моральної атмосфери в колективі, гармонізації міжособистісної взаємодії прикордонників сприяє також навчання їх умінню попереджати та конструктивно розв’язувати свої власні конфлікти, а також навчання офіцерів-керівників розв’язувати конфлікти між підлеглими.

Об’єктивними причинами конфліктів можна вважати, головним чином, ті обставини соціальної взаємодії прикордонників, які призводять до зіткнення їхніх інтересів, думок, установок і т.п. Основні причини конфліктів, названі прикордонниками при опитуванні, наведено в табл. 3.

Однією з психологічних умов попередження конфліктів є формування у суб’єктів військово-психологічного процесу навичок та умінь їх прогнозування, що передбачає обґрунтоване припущення про можливе майбутнє виникнення або розвиток конфлікту.

Важливою психологічною умовою попередження конфліктів є діяльність суб’єктів військово-психологічного процесу з мінімізації об’єктивних передумов виникнення та деструктивного перебігу конфліктів.

*Таблиця 3*

**Основні причини**

**міжособистісних конфліктів у взаєминах прикордонників**

| Причина конфлікту | Кількість респондентів, що відзначили певні причини (%) |
| --- | --- |
| Службові взаємини | 63 |
| Нерівномірний розподіл службового навантаження | 39 |
| Виконання завдань, не передбачених посадовими обов’язками | 42 |
| Порушення військової дисципліни | 21 |
| Правова неврегульованість взаємин | 8 |
| Авторитарний стиль спілкування керівника | 14 |
| Необ’єктивна оцінка результатів діяльності | 15 |
| Зловживання службовим становищем | 22 |
| Порушення соціальної справедливості | 28 |
| Соціально-побутові проблеми | 29 |
| Напружені міжособистісні взаємини прикордонників  | 32 |
| Прагнення до лідерства | 9 |
| Інші причини | 18 |

Наступною умовою ефективного попередження міжособистісних конфліктів є прийняття оптимальних управлінських рішень і компетентне оцінювання діяльності підлеглих посадовими особами. Необґрунтована негативна оцінка результатів діяльності та особистісних якостей сприяє виникненню передконфліктної ситуації між тим, хто оцінює, і тим, кого оцінюють.

У **третьому розділі –** «Експериментальне дослідження процесу формування соціально-психологічного клімату у колективах підрозділів охорони кордону» – представлено результати проведеного експерименту, описано психологічний інструментарій дослідження процесу формування соціально-психологічного клімату підрозділу охорони кордону.

Мета експерименту полягала в тому, щоб перевірити ефективність запропонованого психологічного впливу на формування соціально-психологічного клімату у підрозділах ДПСУ та на цій основі розробити практичні рекомендації суб’єктам зазначеного впливу.

Основним емпіричним методом, який було застосовано у дослідженні, став метод психологічного спостереження в багатьох його різновидах: суцільний і вибірковий, неконтрольований і контрольований. Об’єктами спостереження були: управлінські та виховні дії посадових осіб, характер стосунків між прикордонниками по горизонталі та по вертикалі у службовій та неформальній обстановці, зміст та особливості міжособистісного спілкування, поводження прикордонників у конфліктних ситуаціях та інше.

Виходячи з того, що соціально-психологічний клімат є інтегральним утворенням, ми враховували, що його оцінювання потрібно здійснювати за допомогою трьох груп критеріїв: результативних, процесуальних та дієвих і відповідно до кожного з критеріїв визначених показників (табл. 4).

*Таблиця 4*

**Критерії та показники оцінки результативності процесу формування**

**соціально-психологічного клімату у колективі підрозділу охорони кордону**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Групи критеріїв | Критерії | Показники |
| Результативні | Особистісний | Задоволеність-незадоволеність взаєминами та бажання працювати в колективі |
| Міжособистісний (соціально-психологічний) | Наявність конфліктів у колективі, кількість конфліктних груп прикордонників,інтенсивність конфліктів |
| Моральний | Виразність моральних якостей |
| Функціональний | Якість виконання прикордонниками своїх обов’язків |
| Процесуальні | Науковий | Відповідність психологічного впливузаконам і закономірностям |
| Цільовий | Відповідність психологічного впливу поставленим цілям |
| Готовність до виконання завдань з охорони кордону | Стан оперативно-службової діяльності, стан озброєння та військової техніки, стан різних видів забезпечення |
| Дієві | Навчальний | Якість виконання плану професійної підготовки, рівень професійного навчання окремих прикордонників, підрозділів в цілому |
| Морально-психологічний | Адаптивність молодих прикордонників |

Для проведення формувального експерименту було обрано по два підрозділи охорони кордону з різних прикордонних загонів (162 прикордонники). Підрозділи було обрано з метою мінімізації зовнішніх джерел невалідності та підвищення об’єктивності експертної оцінки. Підрозділи перебували приблизно в однакових умовах, вирішували тотожні завдання.

У дослідженні було використано чотири вимірювальні шкали, за допомогою яких оцінювали ставлення кожного прикордонника до всіх товаришів по службі, його уявлення про ставлення кожного з товаришів по службі до нього, професійні та моральні якості прикордонників.

Визначивши середнє арифметичне всіх оцінок, отриманих щодо кожного з питань окремо, було кількісно оцінено загальний характер взаємин (моє ставлення до інших – МС, ставлення інших до мене – СМ), професійну підготовленість (ПП), моральний потенціал колективу (МП), ми отримали значення Кспк,який можна вважати узагальненим (інтегральним) показником стану соціально-психологічного клімату у колективі. Порівняння отриманих результатів із середніми значеннями дало змогу визначити місце кожного підрозділу за відповідними показниками інтервальної шкали.

У результаті попередньої діагностикі стану соціально-психологічного клімату за узагальненим показником Кспк і при порівнянні із середнім значенням Кспк, отриманим за підсумками оцінки усіх підрозділів, а також значення МС й СМ, що дають уявлення про загальний характер міжособистісних взаємин, ми отримали результати, зазначено у табл. 5.

*Таблиця 5*

**Результати попередньої діагностики початкового стану**

**соціально-психологічного клімату в експериментальній і контрольній групах,**

**(у балах)**

|  |  |
| --- | --- |
| Групи | Шкала |
| Кспк | МС | СМ |
| Експериментальна | 1,61 | 1,75 | 1,76 |
| Контрольна | 2,12 | 2,53 | 2,03 |
| У середньому за вибірку | 2,26 | 2,43 | 2,16 |

Підсумкова оцінка стану соціально-психологічного клімату за відповідними критеріями і показниками загалом підтвердила правильність висунутої в дослідженні гіпотези. Ми отримали кількісне *збільшення* практично за всіма його інтегральними складовими*.* Нижче наведено дані, які відображають динамікуїхньої зміни в процесі усього формувального експерименту (табл. 6).

*Таблиця 6*

**Динаміка зміни узагальненого показника**

**соціально-психологічного клімату (Кспк) і характеру взаємин МС й СМ, (у балах)**

|  |  |
| --- | --- |
| Групи | Показники |
| М С | С М | Кспк |
| вихідне значення | 1 вимір | 2 вимір | підсумкове значення | вихідне значення | 1 вимір | 2 вимір | підсумкове значення | вихідне значення | 1 вимір | 2 вимір | підсумкове значення |
| ЕГ | 1,75 | 1,94 | 2,31 | 2,63 | 1,76 | 1,88 | 2,42 | 2,52 | 1,61 | 1,94 | 2,32 | 2,72 |
| КГ | 2,53 | 2,54 | 2,4 | 2,34 | 2,03 | 1,98 | 2,1 | 2,21 | 2,12 | 2,36 | 2,29 | 2,22 |

Досягнутий результат є не лише наслідком проведеної роботи, при цьому необхідно враховувати весь комплекс об’єктивних і суб’єктивних факторів, які впливають на кожну конкретну особистість.

Основним підсумком формувального експерименту стала розроблена й опробована цільова програма підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату у колективах підрозділів охорони кордону. За своєю структурою програма складається з трьох послідовних етапів. Підготовчий етап забезпечується психодіагностичними заходами щодо соціально-психологічного обстеження членів колективу підрозділу охорони кордону. Основний етап забезпечує психологічний супровід процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату підрозділу охорони кордону, у ньому викладено зміст діяльності суб’єктів психологічного процесу щодо оптимізації процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підрозділу охорони державного кордону, основними елементами якого постають: діагностика психологічних особливостей стилю керівництва керівників експериментального підрозділу; проведення анкетування, визначення стилю керівництва; порівняльний аналіз стану соціально-психологічного клімату колективу за результатами попередньої діагностики за наданою оцінкою командиром підрозділу; виявлення неузгодженостей в оцінці параметрів соціально-психологічного клімату колективом і керівниками; виявлення «кліматоутворюючих» чинників управлінської взаємодії керівника і колективу; індивідуально-консультативна та корекційна робота з керівниками підрозділу щодо подолання неузгодженостей між самооцінкою і реальним станом параметрів управлінської взаємодії керівника і колективу; цілеспрямована систематична робота з утвердження в колективі соціально- і особистісно значущих традицій і моральних цінностей; діагностика стилю поведінки прикордонників у конфліктній ситуації, спільний пошук і реалізація доцільної стратегії розв’язання конфліктів.

Заключний етап забезпечує експертну оцінку суб’єктами та об’єктами результатів психологічного процесу з метою корекції професійних дій щодо покращання рівня соціально-психологічного клімату у прикордонному колективі.

Динаміку узагальненого кількісного показника Кспк подано на рис. 1.

**Рис. 1. Діаграма динаміки узагальненого кількісного показника Кспк**

Реалізація цієї програми є доцільною під час проведення навчально-виховного процесу у підрозділах, які безпосередньо охороняють кордон.

У процесі проведеного експерименту ми враховували, що математичний аналіз проведеної роботи не повною мірою відповідає на запитання щодо її ефективності. З огляду на це кількісні характеристики ми зіставили та доповнили результатами, отриманими за допомогою інших методів дослідження.

Усе це дає підстави стверджувати, що запропонована в програмі система заходів у цілому сприяє вирішенню завдань щодо формування позитивного (сприятливого) соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону, а проведена в її рамках робота в основному відповідає вимогам усіх груп критеріїв.

У роботі щодо забезпечення процесу формування в колективах підрозділів охорони державного кордону позитивного соціально-психологічного клімату керівникам та психологам необхідно дотримуватися таких рекомендацій:

1. При кадрових переміщеннях прикордонників доцільно актуалізувати оцінку їхніх здібностей з формування та підтримання у прикордонному колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, відображати ступінь готовності до вирішення завдань з організації ефективної міжособистісної взаємодії підлеглих.
2. Для підвищення психологічної компетентності прикордонників у питаннях міжособистісних взаємин, спілкуванні та розв’язанні конфліктних ситуацій в системі гуманітарної підготовки рекомендувати проведення занять методом соціально-психологічного тренінгу щодо формування навичок культури міжособистісного спілкування, психологічної профілактики та конструктивного розв’язання міжособистісних конфліктів.
3. Для систематичного аналізу тенденцій у формуванні соціально-психологічного клімату в підрозділах при плануванні виховної роботи, заходів морально-психологічного забезпечення відображати заходи, пов’язані з діагностикою, управлінням і коригуванням його параметрів.
4. З метою оптимізації процесу формування соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів запропонувати використання рекомендацій, що містяться в розробленій цільовій програмі підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату у колективах підрозділів охорони кордону.

За допомогою психологів здійснювати діагностування стану соціально-психологічного клімату колективів підрозділів, проводити порівняльний аналіз стану соціально-психологічного клімату цих колективів за результатами попередньої діагностики. Проводити: діагностику зміни стилю поведінки прикордонників у конфліктній ситуації; спільний пошук і реалізацію доцільної стратегії розв’язання конфліктів.

**ВИСНОВКИ**

Підвищення вимог до ефективності діяльності органів ДПСУ на сучасному етапі розвитку нашої держави та докорінна зміна вимог до особистості керівників та членів колективів, які мають вплив на формування соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів охорони кордону зумовили необхідність впровадження нових підходів до навчання, професійної підготовки і психологічного супроводження діяльності відповідних фахівців.

Тому, в результаті аналізу теоретичних засад нами використовувався базовий підхід, у рамках якого соціально-психологічний клімат розглядається як сформована на емоційно-духовній основі система взаємин у колективі. В емоційно-духовній основі можна виділити два рівні: духовно-моральний і соціально-психологічний. Складовими духовно-морального рівня є ціннісні орієнтації колективу, моральні норми, принципи, ідеали, моральні стосунки, характер моральних вчинків прикордонників і т.д. Соціально-психологічний рівень характеризується такими компонентами: колективні настрої, почуття, суспільна думка, домінуючі традиції, авторитет керівника, спрямованість неформального лідерства, моральна ідентифікація членів колективу й ін.

Узагальнення результатів дисертаційного дослідження надало можливість зробити такі висновки:

1. Формування соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону є складним соціально-психологічним процесом, що значною мірою детермінується специфікою прикордонної служби. Проаналізовано та узагальнено поняття соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону, як “духового утворення в життєдіяльності колективу”, та визначено структуру процесу його формування що складається з кількох взаємозалежних компонентів, основними з яких є: мета, завдання, субєкти та обєкти, зміст, закономірності, протиріччя, принципи, результат. Головною умовою успішності цього процесу є його конструювання, що передбачає аналіз, діагностику, прогнозування та розробку проекту діяльності. На підставі цього аналізу пропонуються напрямки та програма дослідження особливостей складових соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону.

Соціально-психологічний клімат колективу формується під впливом комплексу об’єктивних (макросередовища) і суб’єктивних (мікросередовища) факторів. Сутність соціально-психологічного клімату виявляється в його функціях, серед яких основна роль належить психологічній, педагогічній, регулятивній, комунікативній та соціалізаційній. Він виявляється на трьох основних рівнях: особистісному (ступінь задоволеності прикордонника перебуванням у певному колективі), міжособистісному (ставлення прикордонників один до одного, рівень та інтенсивність конфліктності, характер міжособистісних стосунків) і функціональному (ставлення до виконання своїх посадових обов’язків).

Формування позитивного (сприятливого) соціально-психологічного клімату являє собою складний, динамічний, суперечливий і доволі тривалий процес, сутність якого полягає в психологічному впливові на фактори мікросередовища, що детермінують, з метою гармонізації взаємин у колективі. Психологічними умовами зазначеного процесу є: створення в колективі сприятливих умов для творчої самореалізації особистості в діяльності та спілкуванні, забезпечення духовно-моральних передумов для ефективної службової діяльності прикордонних колективів; систематична робота керівника щодо підвищення рівня своєї культури; доброзичливе, поважливе ставлення керівника до підлеглих, своєчасне й об’єктивне оцінювання службової діяльності кожного прикордонника, дотримання принципу соціальної справедливості при вирішенні матеріальних, соціально-побутових питань, створення сприятливих умов для життєдіяльності прикордонників і військових колективів.

Досягнення мети щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату потребує вирішення низки завдань, основними з яких є: цілеспрямоване вивчення характеру взаємин у колективі в різних видах діяльності; виявлення та розв’язання об’єктивних протиріч; творче застосування обґрунтованої системи методів, засобів і прийомів психологічного впливу на колектив з метою оптимізації в ньому всієї сукупності взаємин на основі вимог норм загальнолюдської моралі, військової присяги та статутів.

1. Критерії та показники оцінки стану соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону включають в себе такі групи: результативну (*особистісний*: задоволеність та незадоволеність своїм становищем у колективі; *міжособистісний*: наявність конфліктів у колективі та їх інтенсивність; *моральний*: виразність моральних якостей; *функціональний*: якість виконання своїх обов’язків); процесуальну (*науковий*: відповідність психологічних впливів законам і закономірностям; *цільовий*: відповідність психологічних впливів поставленим цілям; *готовність до виконання завдань з охорони кордону*: стан оперативно-службової діяльності, стан озброєння та військової техніки, стан різних видів забезпечення) та дієву (*навчальний*: якість виконання плану професійної підготовки, рівень професійного навчання окремих прикордонників, підрозділу в цілому; *морально-психологічний*: адаптація молодих прикордонників).
2. Шляхами формування позитивного (сприятливого) соціально-психологічного клімату у колективі підрозділу охорони кордону є: удосконалення культури керівництва прикордонними підрозділами; збільшення результативності міжособистісного спілкування прикордонників в умовах професійної діяльності; психологічна профілактика і конструктивне розв’язання конфліктів у взаєминах прикордонників.
3. Цільова програма підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату у підрозділах охорони кордону має на меті покращання рівня соціально-психологічного клімату в колективі підрозділу охорони кордону. За своєю структурою програма складається з трьох послідовних етапів. Підготовчий етап забезпечується психодіагностичними заходами щодо обстеження членів колективу підрозділу охорони кордону. Основний етап забезпечує психологічний супровід процесу формування соціально-психологічного клімату. Заключний етап забезпечує експертне оцінювання результатів психологічного процесу з метою корегування професійних дій щодо покращання рівня соціально-психологічного клімату в прикордонному колективі.
4. Програма соціально-психологічного тренінгу щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату має на меті: озброєння прикордонників знанням основ теорії соціально-психологічного клімату коллективу, удосконалення комунікативної компетентності прикордонників. Програму соціально-психологічного тренінгу опробовано та впроваджено в практичну роботу психологів Державної Прикордонної служби України.
5. У результаті підведення підсумків експерименту встановлено, що при впровадженні заходів, запропонованих в цільовій програмі, у процес психологічного супроводження оперативно-службової діяльності підрозділів, морально-психологічного забезпечення охорони державного кордону значення узагальненого кількісного показника соціально-психологічного клімату (Кспк) в експериментальній групі змінилось з 1,61 до 2,72 балів; це свідчить про те, що рівень розвитку взаємин у зазначеному підрозділі поліпшено з низького до середнього, що підтверджує висунуту у дослідженні гіпотезу.
6. На основі результатів дослідно-експериментальної роботи, визначених психологічних умов процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону розроблено практичні рекомендації керівному складу вказаних підрозділів щодо формування в них позитивного соціально-психологічного клімату.

Виходячи з актуальності проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах, подальші дослідження доцільно продовжити за такими напрямками: з’ясування психологічних особливостей формування соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів охорони кордону різного функціонального призначення; уточнення структури психологічній готовності майбутніх офіцерів до формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі підрозділу охорони кордону.

**Список опублікованих автором праць**

**за темою дисертації**

1. Денісов В.М. Контроль та оцінка результативності профілактичної діяльності щодо запобігання виникненню конфліктів у військових вищих навчальних закладах // Збірник наукових праць № 30. Частина ІІ. – Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2004. – С. 87–89.
2. Денісов В.М. Критерії та показники оцінки ефективності психологічного впливу на процес формування соціально-психологічного клімату у прикордонному колективі. // Актуальні проблеми психології. Том 1: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Міленіум, 2006. – Част. 18. – С. 39–42.
3. Денісов В.М. Причини виникнення міжособистісних конфліктів у взаєминах прикордонників та умови їх попередження. // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. Т. VIII, вип. 5. – К., 2006. – С.103–110.
4. Денісов В.М. Удосконалення культури керівництва – умова сприятливого соціально-психологічного клімату військового колективу // Психологія і суспільство. – 2006. – № 3. – С. 105–105.
5. Денісов В.М. Оптимізація міжособистісного спілкування прикордонників як засіб формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу прикордонного підрозділу // Збірник наукових праць № 37. Частина ІІ. – Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2006. – С. 182–187.
6. Журавльов В.В., Денісов В.М. Структурні компоненти процесу формування соціально-психологічного клімату у військових колективах Державної прикордонної служби України // Актуальні проблеми психології. Том 1: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Міленіум, 2006. – Част. 17. – С. 52–56.
7. Денісов В.М. Методи впливу на процес формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу підрозділу охорони кордону // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія: Педагогіка. – 2006. – № 7. – С. 198–203.
8. Денісов В.М. Сутність управління конфліктом, його діагностика та попередження // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: Тези доповідей ІІІ міжнародної науково-практичної конференції. – Хмельницький: ХНУ, 2005. – С. 46–47.
9. Денісов В.М. Основні структурні компоненти формування позитивного психологічного клімату в колективах курсантів ВВНЗ // Підготовка фахівця у вищій школі: Матеріали міжвузівської науково-методичної конференцції. – Хмельницький: Вид-во НАДПСУ ім. Б. Хмельницького, 2006. – С. 76–78.
10. Денісов В.М. Вдосконалення культури керівництва військовими колективами як напрямок формування сприятливого психологічного клімату // Гуманітарні проблеми становлення сучасного фахівця: Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції: В 3 т. – Т. 1 / За заг. ред. А.Г. Гудманяна, О.В. Петренка. – К.: НАУ, 2006. – С. 201–202.
11. Денісов В.М. Психологічні шляхи та умови підвищення ефективності формування позитивного психологічного клімату у військовому колективі // Матеріали всеукраїнської науково-теоретичної конференції / Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2006. – С. 108–109.
12. Денісов В.М. Рекомендації щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективах підрозділів охорони кордону // Професійні компетенції та компетенції вчителя. (Матеріали регіонального науково-практичного семінару). – Тернопіль: Вид-во ТНПУ ім. В.Г. Гнатюка, 2006. – С. 168–169.

**АНОТАЦІЇ**

**Денісов В.М. Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – „Психологія діяльності в особливих умовах”. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – м. Хмельницький, 2007.

Дисертаційну роботу присвячено дослідженню, розробці та експериментальній перевірці психологічного інструментарію формування позитивного соціально-психологічного клімату у підрозділах охорони кордону. Проведено психологічний аналіз основних концептуальних підходів до проблеми, узагальнено поняття соціально-психологічного клімату підрозділу охорони кордону, визначено структуру процесу його формування, розроблено та експериментально перевірено цільову програму підвищення ефективності формування соціально-психологічного клімату у колективі підрозділу охорони кордону, критерії та показники його оцінки, що припускає реалізацію системи заходів психологічного впливу на організацію, зміст і методику діяльності суб’єктів військового психологічного процесу щодо удосконалення культури керівництва колективами підрозділів охорони кордону; оптимізацію міжособистісного спілкування прикордонників в умовах оперативно-службової діяльності; психологічну профілактику та конструктивне розв’язання конфліктів у взаєминах прикордонників.

***Ключові слова***:соціально-психологічний клімат, формування, колектив підрозділу охорони кордону, міжособистісне спілкування, конфлікт, культура керівництва.

**Денисов В.М. Формирование положительного социально-психологи- ческого климата в военных коллективах подразделений охраны границы. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.09 – „Психология деятельности в особых условиях”. – Национальная академия Государственной пограничной службы Украины имени Богдана Хмельницкого. – г. Хмельницкий, 2007.

Диссертация посвящена исследованию, разработке и экспериментальной проверке психологического инструментария формирования положительного социально-психологического климата в коллективе подразделения охраны границы.

Анализируются работы зарубежных и отечественных ученых психологов по изучению сущности, составных частей социально-психологического климата, диагностики его состояния, путей его оптимизации.

Проведен психологический анализ основных концептуальных подходов к решению данной проблемы, обобщено понятие социально-психологического климата коллектива подразделения охраны границы, сущность которого заключается в его функциях, среди которых основная роль принадлежит: психологической, педагогической, регулирующей, коммуникативной функциям и функции социализации. Определена структура процесса его формирования, разработана и экспериментально проверена целевая программа повышения эффективности формирования положительного социально-психологического климата в коллективах подразделений охраны государственной границы, уточнены критерии и показатели его оценки по трем группам: результативной (личностный: удовлетворенность и неудовлетворенность своим положением в коллективе; межличностный: наличие конфликтов в коллективе, их интенсивность; моральный: выраженность моральных качеств; функциональный: качество выполнения своих обязанностей), процессуальной (научный: соответствие психологического влияния законам и закономерностям; целевой: соответствие психологического влияния поставленным целям; готовности к выполнению задач по охране границы: состояние оперативно-служебной деятельности, состояния вооружения и техники и всех видов обеспечения) и деятельностная (учебный: качество выполнения плана профессиональной подготовки, уровень профессиональной подготовки отдельных пограничников и подразделения в целом, морально-психологический: адаптация молодых пограничников). Вышеизложенное допускает реализацию системы мероприятий психологического влияния на организацию, содержание и методику деятельности субъектов военно-психологического процесса, направленного на усовершенствование культуры управления коллективами подразделений охраны границы; повышение результативности межличностных отношений пограничников в условиях повседневной деятельности; психологическую профилактику и конструктивное решение конфликтных ситуаций во взаимоотношениях пограничников.

Структурно программа состоит из трёх последовательных этапов. Подготовительный этап обеспечивается психодиагностическими мероприятиями, направленными на социально-психологическое обследование коллектива, членов коллектива подразделения охраны границы. Основной этап заключается в психологическом сопровождении процесса формирования социально-психологического климата. В нем изложено содержание деятельности субъектов психологического процесса, направленного на формирование положительного социально-психологического климата в коллективах подразделений охраны государственной границы. Заключительный этап включает экспертную оценку результатов психологического процесса с целью корекции действий, направленных на улучшение социально-психологического климата в коллективе подразделения охраны государственной границы.

В процессе реализации предложенной программы выявлены существенные улучшения в состоянии психологического климата экспериментальной группы.

Результаты теоретического и эмпирического изучения проблемы позволили разработать практические рекомендации командному составу и психологам органов охраны границы по оптимизации процесса формирования положительного социально-психологического климата коллектива подразделения охраны границы.

***Ключевые слова***:социально-психологический климат, формирование, колектив подразделения охраны границы, межличностные отношения, конфликт, культура управления.

**Denisov V.M. Creating a positive social-psychological atmosphere in military collectives of border guard units. – Manuscript.**

Dissertation for obtaining the scientific degree of the candidate of psychological sciences on specialty 19.00.09 – Psychology of activity under special conditions. – The National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Boghdan Khmelnytskyi. – Khmelnytskyi, 2007.

The dissertation is dedicated to research, development and testing of psychological instrument of creating a positive social-psychological atmosphere in military collectives of border guard units. The psychological analysis of the main conceptual approaches to this problem has been carried out. The concept of social-psychological atmosphere in military collectives of border guard units has been generalized. The special program on raising efficiency of creating a positive social-psychological atmosphere in border guard collectives, its criteria and indices have been developed and tested. That enables realization of measures as to psychological and pedagogical influence on the organization, content and method of military leaders’ activity in improving management culture of border guard detachments (units), benefits optimization of intercommunication between borderguards when on service, taking psychological preventive measures and settling disputes in interpersonal relations

***Key words:*** social-psychological atmosphere, creating, border guard collective, intercommunication, conflict, management culture.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>