

РЕЗУЛЬТАТИ ДІАГНОСТИКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ КУРСАНТСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ: КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ, СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Лазоренко Олександр Васильович

кандидат психологічних наук, доцент,
заступник декана факультету забезпечення
оперативно-службової діяльності
Національної академії Державної прикордонної служби України
ORCID ID: 0000-0001-8574-4882

Боровик Людмила Володимирівна

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри загальнонаукових та інженерних дисциплін
Національної академії Державної прикордонної служби України
ORCID ID: 0000-0003-2949-2187
Scopus-Author ID: 56742715800
Researcher ID: AAH-9741-2020

Маковський Артем Олегович

доктор філософії з психології,
старший викладач кафедри психології, педагогіки та
соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної прикордонної служби України
ORCID ID: 0000-0003-2903-3351
Scopus-Author ID: 58963766100
Researcher ID: JFJ-9328-2023

У статті представлено результати комплексного дослідження соціально-психологічного клімату в колективах курсантських підрозділів Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Актуальність проблеми зумовлена повномасштабною війною, підвищеними вимогами до професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників і зростанням психологічного навантаження на військовослужбовців, які проходять складний процес адаптації до військово-професійного середовища. Метою дослідження стало діагностування особливостей соціально-психологічного клімату серед курсантів-прикордонників, визначення характерних позитивних і негативних тенденцій у міжособистісній взаємодії та розроблення практичних рекомендацій для оптимізації психологічної атмосфери в навчальних групах.

Методологічною основою стали теоретичний аналіз наукових джерел, анкетування та тестування за методикою А. Фідлера, спостереження, а також математико-статистична обробка даних із використанням критерію Фрідмана. Емпіричне дослідження, проведене серед 109 курсантів другого курсу, дало змогу виявити суттєві відмінності в рівні негативних проявів між навчальними групами. Зокрема встановлено, що в деяких колективах (1-ї та 4-ї груп) домінують такі негативні чинники, як байдужість, незадоволеність, холодність, недобррозичливість та низький рівень згуртованості, що створює ризики погіршення міжособистісної взаємодії, зниження успішності та мотивації курсантів. Статистичний аналіз підтвердив достовірність відмінностей між групами та підкреслив необхідність управлінського впливу для їх подолання.

На підставі дослідження запропоновано комплекс практичних рекомендацій для керівництва навчального курсу, спрямованих на підвищення згуртованості, формування атмосфери довіри, справедливості та взаємоповаги, а також на розвиток відповідальності та командного духу серед курсантів. Отримані результати можуть бути використані у практиці психологічного супроводу освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах та слугувати основою для подальших досліджень динаміки соціально-психологічного клімату у військових колективах.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, курсантський колектив, згуртованість, міжособистісна взаємодія, психологічна діагностика, прикордонники, рекомендації.

Lazorenko O., Borovik L., Makovskyi A. RESULTS OF DIAGNOSTICS OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COLLECTIVE OF CADET UNITS: CONSTITUTIONAL EXPERIMENT, STATISTICAL ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS

The article presents the results of a comprehensive study of the socio-psychological climate in the collectives of cadet units of the Bohdan Khmelnytsky National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. The relevance of the problem is due to the conditions of a full-scale war; increased requirements for the professional training of future border guard officers and the growing psychological burden on servicemen who are undergoing a complex process of adaptation to the military-professional environment. The purpose of the study was to diagnose the features of the socio-psychological climate among border guard cadets, identify characteristic positive and negative trends in interpersonal interaction and develop practical recommendations for optimizing the psychological atmosphere in training groups. The methodological basis was a theoretical analysis of scientific sources, questionnaires and testing according to the Fiedler method, observations, as well as mathematical and statistical data processing using the Friedman criterion. An empirical study conducted among 109 second-year cadets revealed significant differences in the level of negative manifestations between training groups. It was found that in certain groups (1st and 4th groups) such negative factors as indifference, dissatisfaction, coldness, hostility and low level of cohesion dominate, which creates risks of deterioration of interpersonal interaction, decrease in success and motivation of cadets. Statistical analysis confirmed the reliability of the differences between the groups and emphasized the need for managerial influence to overcome them.

Based on the study, a set of practical recommendations for the management of the training course is proposed, aimed at increasing cohesion, creating an atmosphere of trust, justice and mutual respect, as well as developing responsibility and team spirit among cadets. The results obtained can be used in the practice of psychological support of the educational process in higher military educational institutions and serve as a basis for further research into the dynamics of the socio-psychological climate in military teams.

Key words: socio-psychological climate, cadet team, cohesion, interpersonal interaction, psychological diagnostics, border guards, recommendations.

Вступ. Сьогодні, в умовах повномасштабної війни, виснаження людського ресурсу, гострого дефіциту підготовлених кадрів для сектору безпеки й оборони, а також значного морально-психологічного навантаження на військовослужбовців, особливої актуальності набуває питання створення необхідних умов для формування, збереження і подальшого зміцнення кадрового потенціалу в органах та підрозділах Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ). Насамперед має приділятися увага молодому поповненню – курсантам-прикордонникам, які навчаються в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (далі – НАДПСУ) та проходять складний процес адаптації до військово-професійного середовища. Вони навчаються в період, коли країна перебуває під постійною загрозою, а ефективність майбутніх фахівців безпекового сектору критично залежить не лише від рівня їхніх професійних компетентностей, а й від їхньої психологічної стійкості, згуртованості та вміння діяти в умовах підвищеного стресу.

Курсанти-прикордонники під час навчання у вищому військовому навчальному закладі (далі – ВВНЗ) стикаються з різкою зміною соціальних ролей, режиму життєдіяльності та системи міжособистісних взаємин. Перехід від цивільного способу життя до умов військової організації створює значне психологічне навантаження, що може впливати на їхню адаптацію, навчальну мотивацію, згуртованість групи та загальний емоційний стан. У цей період особливо важливим стає формування сприятливого соціально-психологічного клімату (далі – СПК) у колективі курсантів, адже саме він визначає рівень довіри, взаємопідтримки, відповідальності та готовності до опанування обраної спеціальності. Проте на практиці нерідко спостерігаються труднощі: невміння ефективно спілкуватися, конкуренція, стрес, тривожність, відчуття ізоляції, недостатній рівень взаємної підтримки, що ускладнює процес адаптації першокурсників.

Беручи до уваги зазначене, питання формування сприятливого психологічного клімату в колективі навчального курсу курсантів НАДПСУ є одним із ключових завдань, яке потребує більш детального наукового дослідження, визначення типу клімату, притаманного тій чи іншій навчальній групі та навчальному курсу загалом, а також розроблення практичних рекомендацій щодо його подальшого поліпшення.

Особистість військовослужбовця та специфіка функціонування військових колективів уже тривалий час залишаються в центрі уваги науковців. Психологічні особливості діяльності військових колективів і окремих військовослужбовців ґрунтовно досліджували військові психологи, як-от В. Кохан, С. Максименко, В. Осьодло, Є. Потапчук, В. Стасюк, О. Тімченко, М. Томчук, В. Ягупов, багато інших. З початком бойових дій на Сході України особливу увагу було приділено питанню формування згуртованих підрозділів, що підкреслило необхідність ретельного добору особового складу, спроможного працювати в команді в екстремальних умовах. Упродовж останніх років проблеми групової взаємодії та формування згуртованості у правоохоронних та військових підрозділах вивчали І. Бурлакова, Л. Карамушка, О. Пустовий, Т. Вайда, А. Черкашин, В. Доценко, Ю. Ільїна, А. Петрова, Н. Мілорадова, Т. Селюкова, Є. Лозова, Ю. Щавінський та інші. Дослідженню психологічного клімату в колективах

підприємств, організацій, установ присвячені праці А. Зельницького, О. Рибчук, О. Марциняк-Дорош, С. Букатова, Р. Скриньковського, О. Шпак, С. Леськів, Л. Ситар, Р. Кириченко, Л. Водянки, З. Кобеля, А. Шульги, Р. Ромазанова, І. Савчук та інших.

Однак в сучасних умовах дослідження СПК у колективі курсантських підрозділів є актуальним, оскільки це забезпечує розуміння психологічних процесів у курсантських колективах, дозволяє підвищити якість підготовки майбутніх офіцерів і сприяє формуванню оптимальної атмосфери, необхідної для ефективного навчання та виконання службових завдань за призначенням.

Метою статті є вивчення особливостей СПК в колективах курсантських підрозділів, проведення статистичного аналізу діагностичних даних для встановлення достовірності та невідповідного характеру виявлених відмінностей у негативних проявах СПК між навчальними групами, а також розроблення науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо оптимізації сприятливого соціально-психологічного середовища на навчальному курсі.

Матеріали та методи. Для досягнення поставленої мети було використано комплекс теоретичних і емпіричних методів:

Теоретичні методи:

- аналіз психолого-педагогічної та наукової літератури, керівних документів, зарубіжного та вітчизняного досвіду – для уточнення змісту поняття СПК військового підрозділу та підходів до його діагностики;

- порівняння та систематизація наукових даних – для узагальнення різних підходів до вивчення СПК та визначення його ключових компонентів у колективах спеціалізованих навчальних закладів;

- синтез і узагальнення інформації – для формування цілісного уявлення про особливості взаємодії курсантів у військово-навчальному середовищі.

Емпіричні методи:

- анкетування та тестування (тест оцінювання психологічного клімату в колективі (А. Фідлер)) – для вивчення суб'єктивного ставлення курсантів-прикордонників до умов навчання, міжособистісних стосунків, рівня згуртованості й емоційного стану, визначення характеру емоційної атмосфери, рівня доброзичливості, взаємопідтримки та комфортності в навчальній групі;

- спостереження – для фіксації особливостей поведінки, стилю спілкування та взаємодії курсантів в умовах ВВНЗ.

Методи математичної статистики – для обробки результатів анкетування та тестування, що відповідає підходу, наведеному у статті.

Результати. Під час функціонування організації велике значення відіграють підрозділи [1–3]. Відповідно до організаційно-штатної структури, ДПСУ – це відділення інспекторів прикордонної служби, відділи прикордонної служби, органи охорони державного кордону, прикордонні застави, прикордонні комендатури швидкого реагування та інше. У ВВНЗ функціонують відділення, навчальні групи, навчальні курси, факультети та інше.

Такі соціальні спільноти в силових структурах прийнято називати військовими колективами. Можливості колективу як згуртованої групи в забезпеченні ефективності службової діяльності досить великі. Під час вирішення більшості завдань, особливо складних, рішення яких потребує різноманітних знань та навичок, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень. Група більш продуктивна також у розробленні найбільш плідних і обґрунтованих ідей, усебічному оцінюванні тих чи інших проєктів, хоча в ухваленні рішень вона й буває схильна до підвищеного ризику. Це виявляється в тому, що група здатна до більш ризикованих рішень, ніж рішення її окремих членів, що ухвалюють їх самостійно, на свій страх і ризик [4, с. 106–107]. Тому важливим є питання формування та підтримання належного СПК колективу, як основи якісного виконання завдань колективом за призначенням.

Проблема психологічного клімату досліджується багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Проте досі серед науковців не існує єдиної думки щодо точного визначення та змісту цього поняття. Фахівці з різних галузей сходяться лише на тому, що психологічний клімат є складним багатокомпонентним явищем, яке потребує комплексного системного аналізу з використанням різноманітних методологічних підходів.

На думку А. Шульги, Р. Ромазанова, І. Савчук, психологічним кліматом у колективі є відносно стійкий емоційно-психологічний настрій (або стан групового настрою), що формується на основі морально-етичного, психологічного й соціального відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії, який може сприяти або перешкоджати продуктивній сумісній роботі й усебічному розвитку особистості в організації [5, с. 172]. Як зазначає Л. Карамушка, у більшості визначень науковців загальним є твердження про те, що СПК – це притаманний окремому колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища [1]. Відповідно виділяють сприятливий, несприятливий і нейтральний психологічний

клімат у колективі, який, залежно від обставин і умов, може трансформуватись в інший тип. Кожен із цих типів клімату має ознаки – як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру, що зумовлюють відповідні їхні індикатори [5, с. 172].

Щодо оцінювання морально-психологічного стану військового колективу, більшість дослідників його оцінюють як: здоровий, коли особовий склад підрозділів цілком готовий до виконання завдань за призначенням; задовільний, коли особовий склад загалом готовий до виконання завдань за призначенням; критичний – особовий склад має низьку готовність до виконання завдань; деструктивний – особовий склад підрозділу має дуже низьку готовність до виконання завдань; нездоровий – особовий склад і підрозділ загалом не готовий до виконання завдань [4; 6–8]. Найважливішими ознаками позитивного СПК у трудовому колективі є такі: довіра й висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива й ділова критика; плюралізм думок під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; достатня поінформованість членів колективу про його завдання і стан справ під час його виконання; задоволеність приналежністю до колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права ухвалювати значущі для групи рішення [9, с. 77].

Провідним моментом в організації сумісної діяльності, як вказують науковці, є необхідність розподілення, сполучення та погодження функцій між усіма учасниками діяльності за кожним з її головних структурних компонентів. У цьому контексті А. Журавльов виділяє найбільш важливі ознаки діяльності, які саме роблять її сумісною: 1) спільність (єдність) цілей діяльності для її учасників; 2) розподіл і погодження конкретних завдань, які необхідно працівникам виконувати сумісно; 3) спільність (єдність) чи погодження мотивів працівників; 4) розподіл і погодження дій і операцій, що виконуються сумісно; 5) спільність (єдність) результату сумісної діяльності для групи працівників [10].

Для багатьох курсантів, як зазначають фахівці, навчання у ВВНЗ – початок самостійного життя, що характеризується необхідністю зростання особистої відповідальності, перебудовою характеру, корекцією звичок і поведінки. Потрапляння в нове освітньо-професійне середовище сприяє змінам у самоприйнятті й осмисленні перебудов у професійному й особистому житті [7, с. 162–164]. Окрім того, особливості юнацького віку, недоліки сімейного та шкільного виховання ускладнюють процес адаптації молодій людині до нових умов і взаємин. Це сприяє виникненню уявлення про невідповідність професійної діяльності сформованим очікуванням, що може спричинити первинну кризу професійних очікувань та підштовхнути молоду людину до бажання швидко змінити професійну траєкторію [11]. Так, існують випадки, коли курсанти позитивно навчаються, мають задовільну військову дисципліну, характеризуються загалом позитивно, але навіть на старших курсах виявляють бажання відраховатися із числа курсантів. Такі випадки потребують відповідного реагування з боку керівництва факультетів, курсової ланки та психологів.

Отже, СПК у навчальному середовищі має надзвичайно важливий вплив на розвиток особистості офіцера, оскільки формування особистості відбувається не лише через реалізацію навчальних програм і повсякденну діяльність, а й через взаємодію з колегами, керівництвом і соціальним середовищем загалом.

Серед психологічних методик, які використовують фахівці для оцінювання СПК, варто назвати експрес-методику визначення СПК колективу О. Михайлюк, що дозволяє виявити емоційний, когнітивний і поведінковий компоненти ставлення до роботи. Автори методики розуміють психологічний клімат трудового колективу як соціально залежну систему відносин членів колективу [12]. Також актуальними для оцінювання СПК колективів є методи О. Михайлюка, А. Шаліто, В. Рахівського, А. Лутошкіна й інших [13], класичні методики А. Фідлера, К. Сішора, Дж. Морено [6], які можна модифікувати з урахуванням змін досліджуваного середовища.

З метою вивчення СПК в колективі курсантів факультету забезпечення оперативно-службової діяльності нами було проведено емпіричне дослідження, у якому взяли участь 109 курсантів віком від 18 до 29 років. Серед досліджуваних було 32 дівчини, які відносно рівномірно розподілені по навчальних групах. Дослідження було проведено на другому курсі навчання факультету забезпечення оперативно-службової діяльності НАДПСУ за участі психолога факультету. Умовно навчальні групи ми поділили за номерами від 1 до 4.

Для досягнення мети нашого дослідження ми обрали методику А. Фідлера, що використовується для оцінювання психологічного клімату та базується на методі семантичного диференціала. Респонденти обирали відповідний бал від 1 до 8. На підставі індивідуальних профілів створювався середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Підсумковий показник коливався від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

Згідно із процедурою проведення оцінювання СПК за А. Фідлером, курсантам було запропоновано для оцінювання тест-таблицю, в якій наведено 10 пар протилежних характеристик психологічного клімату в навчальній групі: дружелюбність – ворожість, згода – незгода, радість – незадоволеність, продуктивність – непродуктивність, теплота – холодність, співробітництво – неузгодженість,

взаємна підтримка – недобррозичливість, захопленість – байдужість, цікавість – нудьга, успішність – безрезультативність.

З метою більш детального порівняння результатів опитування курсантів обстежених груп представимо результати дослідження у формі зведеної таблиці 1, де просумовані вибори курсантів позитивних і негативних тенденцій у навчальних групах і визначено відсоткову частку загальної кількості відповідей курсантів.

Таблиця 1

Зведена таблиця оброблення результатів дослідження соціально-психологічного клімату в курсантських групах

Позитивні прояви	1	2	3	4	1	2	3	4	Негативні прояви
Дружелюбність	25	28	25	20	3	1	1	5	Ворожість
Згода	22	26	22	19	6	3	4	6	Незгода
Задоволеність	19	28	23	18	9	1	3	7	Незадоволеність
Продуктивність	25	28	25	21	3	1	1	4	Непродуктивність
Теплота	22	27	21	17	6	2	5	8	Холодність
Співпраця	23	28	24	20	5	1	2	5	Неузгодженість
Взаємопідтримка	23	27	25	21	5	2	1	4	Недобррозичливість
Захопленість	23	26	25	22	5	3	1	3	Байдужість
Цікавість	21	27	25	22	7	2	1	3	Нудьга
Успішність	26	28	25	22	2	1	1	3	Неуспішність
Сума	229	273	240	202	51	17	20	48	Сума
Відсоткова частка	0,8179	0,9414	0,9231	0,8080	0,1821	0,0586	0,0769	0,1920	Відсоткова частка

Наочно результати опитування у відсоткових частках представлено на рисунку 1, на якому чітко проглядається перевага проявів негативних тенденцій у 1-й і 4-й навчальних групах і менша кількість позитивних проявів порівняно із 2-ю та 3-ю навчальними групами.

Аналіз таблиці 1 та рисунку 1 засвідчує, що відсоткова кількість виборів курсантами негативних проявів у 1-й і 4-й навчальних групах (далі – НГ) майже в 2,5–3 рази перевищує ці показники у 2-й та 3-й групах, а саме: 1-ша НГ – 0,1821; 2-га НГ – 0,0586; 3-тя НГ – 0,0769; 4-та НГ – 0,192. Це свідчить про нестабільну психологічну атмосферу в 1-й та 4-й навчальних групах, яка зумовлена низкою суб'єктивних чинників, з'ясуванню яких необхідно приділити особливу увагу під час подальшого дослідження. До речі, оскільки збільшення негативних тенденцій автоматично призводить до пропорційного

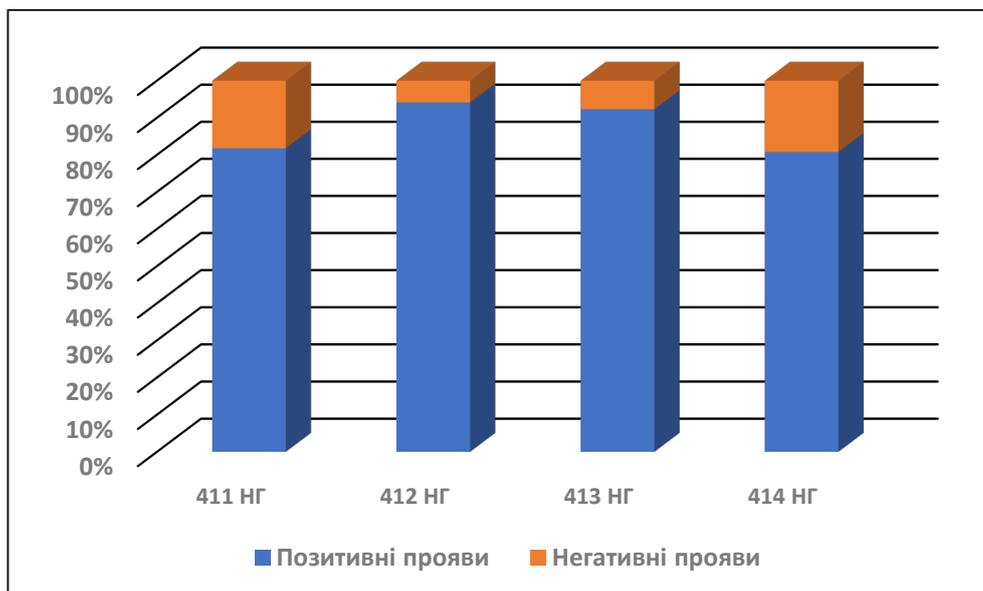


Рис. 1. Співвідношення різних тенденцій у СПК в курсантських групах

зменшення позитивних, то немає необхідності акцентувати увагу на обидвох проявах, досить буде розглянути лише одну сукупність показників, у нашому випадку негативних тенденцій.

Щоб довести тезу щодо відмінностей у зазначених групах у СПК порівняно з іншими групами й довести існування відповідної проблематики, нами було застосовано методи математичної статистики, а саме критерій χ_r^2 Фрідмана. Даний критерій дозволяє зіставляти показники замірів у трьох і більше замірах (у нашому випадку в навчальних групах). Критерій χ_r^2 дозволяє встановити наявність достовірних відмінностей у величинах досліджуваних показників. Статистичні гіпотези в даному разі такі:

H_0 : Між показниками негативних проявів у курсантських групах існують лише випадкові відмінності.

H_1 : Між показниками негативних проявів у курсантських групах існують лише не випадкові відмінності.

Процедура розрахунку емпіричного значення критерію Фрідмана передбачає ранжування безпосередніх показників виборів курсантів негативних проявів та використання формули:

$$\chi_r^2 = \left[\frac{12}{n \cdot c \cdot (c+1)} \cdot \sum T_j^2 \right] - 3 \cdot n \cdot (c+1), \quad (1)$$

де c – кількість умов (груп),

n – кількість показників,

T_j – суми рангів для кожної умови (групи).

Результати ранжування та обчислення суми рангів представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Розрахункова таблиця оброблення результатів дослідження психологічної атмосфери в курсантських групах

Негативні прояви	1-ша НГ	2-га НГ	3-тя НГ	4-га НГ	Ранжування			
					1-ша НГ	2-га НГ	3-тя НГ	4-га НГ
Ворожість	3	1	5	1	3	1,5	5	1,5
Незгода	6	3	6	4	3,5	1	3,5	2
Незадоволеність	9	1	7	3	4		3	2
Непродуктивність	3	1	4	1	4	1,5	3	1,5
Холодність	6	2	8	5	3	1	4	2
Неузгодженість	5	1	5	2	3,5	1	3,5	2
Недоброзичливість	5	2	4	1	4	2	3	1
Байдужість	5	3	3	1	4	2,5	2,5	1
Нудьга	7	2	3	1	4	2	3	1
Неуспішність	2	1	3	1	3	1,5	4	1,5
Сума	51	17	48	20	36	14	34,5	15,5

У результаті застосування розрахункової формули було отримано емпіричне значення критерію Фрідмана, а саме $\chi_{r\text{емп}}^2 = 25,35$. Згідно із правилом ухвалення рішення для даного статистичного критерію, якщо емпіричне значення перевищує або дорівнює критичному значенню критерію на відповідному рівні статистичної значущості, то приймається альтернативна гіпотеза та відмінності є достовірними. За таблицею критичних значень:

$$\chi_{r\text{крит}}^2 = \begin{cases} 7,815 & p \leq 0,05 \\ 11,345 & p \leq 0,01 \end{cases}$$

Очевидним є те, що розраховане емпіричне значення критерію перевищує критичне значення на рівні статистичної значущості 0,01 ($25,35 > 11,345$). Це означає, що приймається гіпотеза H_1 , тобто відмінності в негативних проявах у досліджених групах є не випадковими й зумовлені чинниками, з'ясування та усунення яких є досить важливим і непростим завданням, що потребує термінового вирішення, оскільки ці чинники негативно впливають на СПК в курсантських колективах, насамперед у 1-й та 4-й навчальних групах.

Результати дослідження СПК в колективах навчальних груп 2-го навчального курсу дали змогу виявити наявність дестабілізуючих чинників у кожній з навчальних груп, які можуть загрожувати ймовірністю виникнення погіршення в міжособистісній взаємодії між курсантами під час виконання поставлених завдань, виконання службових обов'язків і вирішення проблем. Такими чинниками є холодність, незадоволеність, недобррозичливість, незгода між курсантами в кожній із груп навчального курсу, а також байдужість, нудьга та неуспішність.

Наслідками негативного впливу зазначених чинників на психологічну атмосферу в кожній із навчальних груп і навчального курсу можуть бути:

- погіршення загального фону мікросоціального клімату в підрозділах і навчального курсу загалом;
- виникненням конфліктних ситуацій між курсантами під час виконання обов'язків унаслідок претензій один до одного та, відповідно, формування ворожого ставлення;
- неспроможність одноставного вирішення поточних або нагальних проблем, поставлених завдань унаслідок недобррозичливості та незгоди між учасниками груп;
- незадоволеність один одним і виникнення байдужості до результатів досягнення поставлених цілей у процесі виконання командної роботи;
- уникнення особистої відповідальності за незадовільні результати спільної діяльності в команді;
- нудьгування та небажання робити особистий внесок у спільну командну діяльність унаслідок втрати інтересу до поставленого завдання;
- неякісне виконання поставленого завдання у спільній діяльності, через сподівання залишитися непомітним, «сховатися за спину» співслужбовця;
- зниження успішності в навчальній (службовій) діяльності;
- втрата відчуття командного духу й інтересу до спільної командної діяльності.

Кінцевим результатом впливу зазначених негативних чинників на стан СПК в підрозділах навчального курсу може бути ймовірне підвищення рівня конфліктності в підрозділах, що може зумовити нестабільність загального мікросоціального фону групи; спотворення курсантом відчуття власної значущості (перебільшення) або знецінення себе як частини курсантського колективу; зниження навчальної успішності внаслідок байдужості до здобуття теоретичних знань і практичних навичок майбутньої професії офіцера-прикордонника; поступовий розвиток емоційного вигорання в курсанта, що може призвести до втрати інтересу до навчальної діяльності та до небажання подальшого навчання в НАДПСУ.

На думку авторів навчального посібника «Психологія управління», оптимального стану СПК у трудовому колективі можна досягти за умови комплектації первинних колективів з урахуванням чинника психологічної сумісності (психосоціальні чинники, що враховуються під час формування колективу: вік, стать, характер, темперамент, здібності) та застосуванням соціально-психологічних методів, що сприяють виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння; організації безперервної професійної перепідготовки, чіткого розподілу ролей [9, с. 66]. Щодо першого твердження, комплектація навчальних груп курсантів відбувається за результатами конкурсного відбору на кожну спеціальність. У такому разі складно враховувати чинник психологічної сумісності, оскільки курсанти зараховуються на навчання в НАДПСУ з різних областей України, з різних соціальних груп, з різними типами темпераменту та характеру тощо. Частина вступників є учасниками бойових дій і військово-службовцями за контрактом, відповідно, за віком ця категорія відрізняється від вступників, які закінчили заклади загальної середньої освіти. Однак СПК підрозділу можна покращити застосуванням психологічних і педагогічних методів.

У формуванні здорового морально-психологічного клімату в курсантському підрозділі важливою є роль керівника [14]. Начальник навчального курсу не тільки організовує роботу колективу, але й несе відповідальність за налагоджене спілкування, співпрацю підлеглих, а також зміст, структуру та стан колективної психології загалом [15]. У разі виявлення відхилень і проблемних питань у підрозділі начальник навчального курсу, з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей курсанта, зобов'язаний вжити всіх заходів щодо нормалізації стану справ. Як визначають Є. Лозова, Т. Селюкова, формування здорової моральної атмосфери в колективі – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого становища, коли праця та навчання приносять задоволення, коли курсанти виконують спільну справу з радістю [16, с. 237]. Також належний СПК у колективі сприяє психологічній готовності до виконання завдань прикордонної служби [17–18].

На підставі аналізу результатів дослідження та вивчення наукових джерел [19–22] ми підготували практичні рекомендації керівництву навчального курсу для покращення СПК в курсантському колективі:

1. Одна з головних умов згуртування курсантського колективу – рівне, чесне, доброзичливе, неупереджене ставлення до всіх його учасників з боку керівництва навчального курсу. Тому начальнику

навчального курсу необхідно послідовно демонструвати справедливість в ухваленні рішень, підтримувати відкритий діалог і повагу до кожного курсанта, створювати атмосферу довіри та взаємної відповідальності.

2. Власним прикладом демонструвати виконання обов'язків, зобов'язань та правил, встановлених нормами й умовами навчання в НАДПСУ.

3. Надавати якісний зворотний зв'язок курсантам за результатами їхньої діяльності та поведінки; об'єктивно та неупереджено оцінювати їхні досягнення або помилки.

4. Робити свої дії та вимоги зрозумілими й обґрунтованими для курсантів.

5. Створювати та підтримувати атмосферу взаємоповаги в навчальних групах.

6. Сприяти розвитку доброзичливих умов у колективі, що сприяє відчуттю безпеки та захищеності.

7. Підтримувати спокійні, довірливі взаємини з курсантами та між учасниками курсантських колективів.

8. Доручати групі завдання з метою згуртування та виховання в курсантів почуття колективної єдності й особистої відповідальності за кінцевий результат виконаної справи.

9. Чітко розподіляти функціональні обов'язки серед курсантів та їхні зони відповідальності.

10. Допомогати курсантам у розв'язанні групових і індивідуальних завдань.

11. Вимогливість має бути системною: епізодична вимогливість породжує конфлікт і не дає очікуваних результатів.

12. Оцінювати підлеглих суто за їхніми справами на основі особистих спостережень. Недопустимо судити про людину, довірившись неперевереним чуткам.

13. У процесі контролю важливо знаходити позитивні сторони кожного курсанта, навіть найслабшого. Похвала, добре слово – найбільш дієвий спосіб мобілізації трудових зусиль курсанта.

Узагальнюючи наведені рекомендації, можна стверджувати, що ефективно керівництво курсантським підрозділом ґрунтується на поєднанні професійної вимогливості, послідовності та чуйності. Начальник навчального курсу, який діє справедливо, відкрито й доброзичливо, формує атмосферу довіри, у якій кожен курсант відчуває власну значущість і відповідальність. Демонстрація особистого прикладу, надання конструктивного зворотного зв'язку, підтримка взаємоповаги, чіткий розподіл обов'язків і системна вимогливість створюють основу для згуртованості й високої мотивації колективу. Якщо застосовуватиме ці принципи творчо й гнучко, з урахуванням індивідуальних особливостей курсантів і групової динаміки, керівництво навчального курсу здатне забезпечити стійкий позитивний СПК, який сприятиме не лише результативному навчанню, а й формуванню майбутніх офіцерів-прикордонників із сильним характером, високою дисципліною та розвинутою здатністю до командної взаємодії.

Висновки. Проведене дослідження СПК в колективах курсантських підрозділів дозволило оцінити емоційні, поведінкові та комунікативні особливості взаємодії курсантів другого навчального курсу НАДПСУ. На основі методики А. Фідлера, анкетування та спостереження встановлено суттєві відмінності у прояві позитивних і негативних тенденцій між навчальними групами. Застосування критерію А. Фрідмана підтвердило не випадковий характер виявлених відмінностей та їхню залежність від специфічних умов взаємодії в зазначених групах.

Отримані дані підкреслюють, що СПК є критично важливим чинником адаптації курсантів до умов військово-професійної підготовки, збереження їхньої психологічної стійкості, розвитку командної взаємодії, позитивної успішності в навчанні та готовності до виконання службових завдань. Розроблені рекомендації для керівництва навчального курсу спрямовані на налагодження конструктивного спілкування, формування культури взаємоповаги, забезпечення прозорості управлінських рішень і посилення групової згуртованості. Отже, своєчасне формування здорового СПК є необхідною умовою ефективності навчального процесу та становлення майбутніх офіцерів-прикордонників.

Перспективи подальших досліджень. Важливим завданням є дослідження ролі керівництва навчального курсу як ключових осіб формування сприятливого СПК в колективі курсантських підрозділів, зокрема вивчення стилю лідерства, комунікативної компетентності та педагогічних стратегій. Також доцільно порівняти СПК курсантських груп різних спеціальностей і факультетів, що дозволить сформулювати комплексну модель факторів, які впливають на стан психологічної атмосфери в системі військової освіти.

Література:

1. Карамушка Л. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
2. Психологія військового лідерства : навчальний посібник / І. Бурлакова та ін. Житомир : Житомирська політехніка, 2023. 159 с.
3. Пустовий О. Дослідження особистісних чинників групової згуртованості у військовому колективі. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. І. Вип. 48. С. 3–8. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrm/v1/i48/3.pdf>
4. Балабанова Л. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2006. 512 с.

5. Шульга А., Ромазанов Р., Савчук І. Аналіз психологічного клімату в колективах закладів охорони здоров'я (на прикладі закладів охорони здоров'я м. Миколаєва). *Державне управління та регіональний розвиток*. 2025. № 27. С. 148–179. DOI: 10.34132/pard2025.27.07
6. Водянка Л., Кобеля З. Особливості формування та удосконалення соціально-психологічного клімату у підприємницьких структурах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 5. С. 60–65. DOI: 10.32702/2306-6814.2023.5.60
7. Вайда Т., Черкашин А., Доценко В. Основи виховання працівників ОВС : практичний посібник. Харків : Харків. ун-т внутр. справ, 2014. 318 с.
8. Кириченко Р. Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації* : збірник матеріалів Міжнародної наукової інтернет-конференції. Вип. 59. Переяслав : ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Г. Сковороди», 2020. С. 263–267.
9. Психологія управління : навчальний посібник / укл. В. Ягоднікова. Одеса : видавець Букаєв В.В., 2022. 141 с.
10. Ільбіна Ю., Петрова А. Вивчення деяких критеріїв психологічної сумісності членів військового колективу як умови їх психологічної безпеки. *Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності Сил безпеки та оборони України* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 1 грудня 2020 р. С. 74–77.
11. Мілорадова Н. Програма адаптації курсантів-першокурсників до умов освітньо-професійного середовища ЗВО зі специфічними умовами навчання. *Особистість, суспільство, закон* : тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. С.П. Бочарової, м. Харків, 24 квітня 2020 р. С. 241–244.
12. Марциняк-Дорош О., Букатов С. Дослідження соціально-психологічного клімату на підприємстві машинобудування. *Молодий вчений*. 2017. № 9 (49). С. 98–101. URL: <http://molodyvchenu.in.ua/files/journal/2017/9/23.pdf>
13. Скриньковський Р., Шпак О., Леськів С., Ситар Л. Діагностика стану соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Траєкторія науки*. 2018. № 4 (2). С. 1024–1031.
14. Щавінський Ю. Роль керівника у формуванні здорового морально-психологічного стану особового складу підрозділів ДСНС України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 244–252.
15. Schneider V. Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. California, 2017. 49 p.
16. Селюкова Т., Лозова Є. Детермінанти психологічного клімату в курсантському колективі. *Особистість, суспільство, закон* : тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті професора С.П. Бочарової, м. Харків, 24 квітня 2020 р. С. 235–238.
17. Лазоренко О. Психологічна підготовка прикордонних нарядів до дій в екстремальних умовах : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2014. 246 с.
18. Sobko V., Lazorenko O., Soroka A., Kupriyenko D., Zabolotnyi S., Baratiuk V., Palamarchuk Y., Adamchuk O. Analysis of the Results of the Experiment on Practical Training of Border Guard Cadets in a Higher Education Institution. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2025. Vol. 17. Issue 3. P. 84–109. DOI: 10.18662/rem/17.3/1014
19. Кириченко Р., Карячка Д., Тищенко Д. Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації* : збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Переяслав, 30 листопада 2023 р. Вип. 99. Переяслав : Університет Григорія Сковороди, 2023. С. 215–219.
20. Зельницький А., Рибчук О. Оцінювання психологічного клімату у педагогічному колективі як складова моніторингу якості освітньої діяльності. *Військова освіта*. 2015. № 2. С. 85–92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2015_2_13
21. Kliber M., Wyrwicka M. Analiza klimatu społecznego w wybranym przedsiębiorstwie handlowym. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*. 2012. № 58. P. 29–41.
22. Lazorenko O., Bloschchynskiy I., Kryvyi I., Martyniuk O., Martyniuk V., Polishchuk V., Misheniuk R., Andrushko V. Complex Practical Exercises as an Innovative Form of Teaching Military Special Disciplines for Future Bachelors of the State Border Security: Interdisciplinary Link. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2022. Vol. 14. Issue 3. P. 250–269. DOI: 10.18662/rem/14.3/608

References:

1. Karamushka, L.M. (2003). *Psykhologhiia upravlinnia* [Psychology of management]. Kyiv: Milenium. 344 p. [in Ukrainian].
2. Burlakova, I.A., ta in. (2023). *Psykhologhiia viiskovoho liderstva* [Psychology of military leadership]. Zhytomyr: Zhytomyrska Politehnika, 159 [in Ukrainian].
3. Pustovyi, O.M. (2018). Doslidzhennia osobystisnykh chynnykiv hrupovoi zghurtovanosti u viiskovomu kolektyvi [Study of personal factors of group cohesion in a military collective]. *Aktualni problemy psykhologhii*, 1 (48), 3–8 [in Ukrainian].
4. Balabanova, L.V. (2006). *Upravlinnia personalom* [Personnel management]. Kyiv: Profesional, 512 [in Ukrainian].
5. Shulha, A., Romazanov, R., & Savchuk, I. (2025). Analiz psykhologhichnoho klimatu v kolektyvakh zakladiv okhorony zdorovia (na prykladi zakladiv okhorony zdorovia m. Mykolaieva) [Analysis of psychological climate in healthcare institutions (case of Mykolaiv health facilities)]. *Derzhavne upravlinnia ta rehionalnyi rozvytok*, (27), 148–179 [in Ukrainian].
6. Vodianka, L.D., & Kobelia, Z.I. (2023). Osoblyvosti formuvannia ta udoskonalennia sotsialno-psykhologhichnoho klimatu u pidpriemnytskykh strukturakh [Features of forming and improving socio-psychological climate in business structures]. *Investysii: praktyka ta dosvid*, (5), 60–65 [in Ukrainian].
7. Vaida, T.S., Cherkashyn, A.I., & Dotsenko, V.V. (2014). *Osnovy vykhovannia pratsivnykiv OVS* [Fundamentals of upbringing of law enforcement officers]. Kharkiv: Kharkivskiy universytet vnutrishnikh sprav, 318 [in Ukrainian].
8. Kyrychenko, R.V. (2020). Tekhnolohii formuvannia spryiatlyvoho sotsialno-psykhologhichnoho klimatu u pedahohichnomu kolektyvi [Technologies for forming favourable socio-psychological climate in a pedagogical collective]. *Tendentsii ta perspektyvy rozvytku nauky i osvity v umovakh hlobalizatsii* (Vol. 59, pp. 263–267). Pereiasla. [in Ukrainian].
9. Yahodnikova, V.V. (2022). *Psykhologhiia upravlinnia* [Psychology of management]. Odessa: Bukayev V.V., 141 [in Ukrainian].
10. Illiina, Yu.Yu., & Petrova, A.S. (2020). Vyvchennia deiakyykh kryteriiv psykhologhichnoi sumisnosti chleniv viiskovoho kolektyvu yak umovy yikh psykhologhichnoi bezpeky [Study of psychological compatibility criteria as a condition for military

collective psychological safety]. *Aktualni aspekty psykholohichnoho zabezpechennia profesiinoi diialnosti Syl bezpeky ta oborony Ukrainy* (pp. 74–77). Kharkiv [in Ukrainian].

11. Miloradova, N.Ye. (2020). Prohrama adaptatsii kursantiv-pershokursnykiv do umov osvitno-profesiinoho seredovyscha ZVO zi spetsyficnymi umovamy navchannia [Adaptation program for first-year cadets in HEIs with specific learning conditions]. *Osobystist, suspilstvo, zakon* (pp. 241–244). Kharkiv [in Ukrainian].

12. Martsyniak-Dorosh, O.M., & Bukatov, S.V. (2017). Doslidzhennia sotsialno-psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi mashynobuduvannia [Study of socio-psychological climate at a machine-building enterprise]. *Molodyi vchenyi*, 9 (49), 98–101 [in Ukrainian].

13. Skrynkovskiy, R., Shpak, O., Leskiv, S., & Sitar, L. (2018). Diahnostyka sotsialno-psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi [Diagnostics of socio-psychological climate at an enterprise]. *Traiektoriia nauky*, 4 (2), 1024–1031 [in Ukrainian].

14. Shchavynskiy, Yu.V. (2013). Rol kerivnyka u formuvanni zdorovoho moralno-psykholohichnoho stanu osobovoho skladu pidrozdiliv DSNS Ukrainy [Role of a leader in forming healthy moral-psychological condition of emergency service staff]. *Naukovyi visnyk LDUVS*, (1), 244–252 [in Ukrainian].

15. Schneider, B. (2017). Organizational climate and culture. California, 49 [in English].

16. Seliukova, T.V., & Lozova, Ye.V. (2020). Determinanty psykholohichnoho klimatu u kursantskomu kolektyvi [Determinants of psychological climate in a cadet collective]. *Osobystist, suspilstvo, zakon* (pp. 235–238). Kharkiv [in Ukrainian].

17. Lazorenko, O.V. (2014). Psykholohichna pidgotovka prykordonnykh nariadiiv do dii v ekstremalnykh umovakh [Psychological preparation of border guard patrols for actions in extreme conditions] (Candidate dissertation). Khmelnytskyi: NADPSU, 246 [in Ukrainian].

18. Sobko, V., Lazorenko, O., Soroka, A., et al. (2025). Analysis of the results of the experiment on practical training of border guard cadets. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 17 (3), 84–109 [in English].

19. Kyrychenko, R.V., Kariachka, D.D., & Tymenko, D.S. (2023). Doslidzhennia sotsialno-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi [Study of socio-psychological climate in a collective]. *Tendentsii ta perspektyvy rozvytku nauky i osvity v umovakh hlobalizatsii* (Vol. 99, pp. 215–219). Pereiaslav [in Ukrainian].

20. Zelnytskyi, A.M., & Rybchuk, O.O. (2015). Otsiniuvannia psykholohichnoho klimatu u pedahohichnomu kolektyvi [Evaluation of psychological climate in a pedagogical collective]. *Viiskova osvita*, (2), 85–92 [in Ukrainian].

21. Kliber, M.C., & Wyrwicka, M.K. (2012). Analiza klimatu spolecznego w wybranym przedsiebiorstwie handlowym. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, 58, 29–41 [in Polish].

22. Lazorenko, O., Bloschynskiy, I., Kryvyi, I., et al. (2022). Complex practical exercises as an innovative form of teaching military special disciplines for future bachelors of the state border security. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 14 (3), 250–269 [in English].

Дата першого надходження статті до видання: 09.12.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 23.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 12.03.2026