

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В НАВЧАЛЬНИХ ГРУПАХ КУРСАНТІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FEATURES OF TEAMBUILDING IN EDUCATIONAL GROUPS OF BORDER GUARDIAN CADETS

У статті представлено результати емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей командоутворення в навчальних групах курсантів-прикордонників. Зазначено, що створення згуртованих команд у військових підрозділах є процесом, який перетворює групи військових на ефективні команди, здатні виконувати місії та завдання. Командоутворення як безперервний процес допомагає новоствореним командам на етапах початкової орієнтації й інтеграції згуртуватися та провести злагодження підрозділу з метою виконання покладеної на них місії. Основна увага приділяється вивченню особистісних показників членів команди як особистісного чинника та соціально-психологічних показників розвитку команди як соціально-психологічного чинника командоутворення. Аналіз отриманих результатів показав рівномірний розподіл на негативний і позитивний рівні мотивації курсантів-прикордонників для досягнення успіху. У мотиваційних орієнтаціях у міжособистісних комунікаціях курсантів-прикордонників виявлено переважання середніх рівнів усіх орієнтацій, переважання в більшості курсантів-прикордонників середніх рівнів комунікативного контролю, довіри до інших курсантів-прикордонників та конфліктостійкості; спрямованості курсантів-прикордонників на себе та взаємодію з іншими людьми. Виявлено, що навчальні групи курсантів-прикордонників мають високий і вище середнього рівні групової згуртованості. Більшість курсантів-прикордонників визнають психологічний клімат у групі як середньсприятливий і вважають власну навчальну групу колективом, а серед орієнтаційних стилів професійно-діяльного спілкування курсантів-прикордонників переважають орієнтація на дію й орієнтація на процес. За результатами множинного регресійного аналізу виявлено визначальні параметри розвитку курсантів-прикордонників як групи: групову мотивацію, мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях, комунікативний контроль, групову згуртованість і психологічний клімат.

Ключові слова: командоутворення, мотивація, комунікативний контроль, довіра, конфліктостійкість, спрямованість, психо-

логічний клімат, стилі професійно-діяльного спілкування, курсанти-прикордонники.

In the article are presented the results of an empirical study of social and psychological features of teambuilding in educational groups of border guard cadets. It is noted that the creation of cohesive teams in military units is a process that transforms groups of soldiers into effective teams capable of accomplishing missions and tasks. Teambuilding as a continuous process helps newly created teams at the stages of initial orientation and integration to unite and coordinate the unit in order to fulfill the mission assigned to them. The main attention is paid to the study of personal indicators of team members as a personal factor and social and psychological indicators of team development as a social and psychological factor of teambuilding. The analysis of the obtained results showed an even distribution on the negative and positive level of motivation of border guard cadets to achieve success. In motivational orientations in the interpersonal communications of border guard cadets, the predominance of average levels of all orientations, the predominance of average levels of communicative control, trust in other border guard cadets, and conflict resistance were found in the majority of border guard cadets; focus of border guard cadets on themselves and interaction with other people. It was found that training groups of border guard cadets have a high and above average level of group cohesion. The vast majority of border guard cadets recognize the psychological climate in the group as moderately favorable and consider their own study group as a collective, and among the orientation styles of professional communication of border guard cadets, action orientation and process orientation prevail. According to the results of the multiple regression analysis, the determining parameters of the development of border guard cadets as a group were revealed: group motivation, motivational orientations in interpersonal communications, communicative control, group cohesion and psychological climate.

Key words: team building, motivation, communicative control, trust, conflict tolerance, orientation, psychological climate, professional communication styles, border guard cadets.

УДК 316.47:351.746.1
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.47.29>

Волинець Н.В.

д.психол.н., доцент,
професор кафедри психології,
педагогіки та соціально-економічних
дисциплін
Національна академія Державної
прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького

Волинець П.П.

к.психол.н., доцент,
доцент кафедри спеціальних дисциплін
Національна академія Державної
прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького

Вступ. Команди та командна взаємодія відіграють важливу роль у всіх сферах життя людини. Ефективні команди та їх взаємодія мають особливе значення у військовому секторі оборони та безпеки. Тому у військовому середовищі проблеми командування та згуртованості військових колективів набувають особливої актуальності. Варто зазначити, що більшість видів діяльності, до яких залучена людина в різних сферах власного життя, є груповими за формою, що, по-перше, пов'язано із соціальністю людської природи та значною

економією ресурсів: від організаційних зусиль до матеріального забезпечення, а по-друге – зі спільною роботою над конкретною проблемою. Середовище команди відрізняється від інших стабільністю, яка можлива лише за умов, що сприяють реалізації професійного потенціалу й особистісному зростанню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні питання створення, формування та розвитку команд розглядалися в роботах переважно зарубіжних учених: Дж. Адайра, Т. Базарової, М. Белбіна, Р. Лайкерта, Г. Ложкина,

Ч. Маргерісона та Д. Маккена, Е. Портера [1] й інших. Аналіз сучасних методів і розроблення інструментів, спрямованих на підвищення ефективності роботи колективу, представлено у працях Є. Маковоза, О. Мороза й А. Шияна та інших. Дослідженню змістових аспектів і особливостей формування проектних команд, виявленню особливостей їх розвитку й оцінки ефективності діяльності присвячено наукові нароби зарубіжних і українських науковців, серед яких Р. Берд, К. Девіс, Н. Доценко, С. Моріс, Є. Нейзел, Дж.В. Ньюстр, Л. Сабаш, І. Салас, С. Таненбаум, С. Тейлор, Д. Торрінгтон, Г. Уїлкоккс, Л. Холл, І. Чумаченко й інші.

Постановка завдання. Метою статті є представлення результатів емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей командоутворення в підрозділах охорони державного кордону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Команда – це будь-яка група, яка функціонує для виконання місії або колективного завдання. Робота членів команди є взаємозалежною, оскільки вони поділяють відповідальність за досягнення результатів. Команди – це складні, динамічні групи від двох до тисячі осіб. У військовій сфері команди утворюють солдати та цивільні особи з різних команд, а іноді вони можуть бути частиною багатьох команд водночас. Команда має свої особливості та відмінності від звичайної робочої групи. Лідерство в команді значно слабше виражено, ніж у групі, воно розподіляється між усіма учасниками команди. Відповідальність у команді взаємна, а синергетичний ефект яскраво виражений. Місія команди може відрізнятись від місії організації, але не може їй суперечити. У команді не існує детального розподілу повноважень, а результативність роботи визначається передусім за колективними показниками [2].

Військові підрозділи покладаються на ефективні команди для виконання завдань, досягнення цілей і виконання місії. Здатність утворювати команди на основі взаємної довіри та підтримувати ефективну згуртованість команди на період виконання військових операцій є важливою навичкою для всіх командирів, штабів і керівників різних рівнів управління. Позитивні переваги командної роботи у згуртованій ефективній команді військових варті витрачених зусиль і часу, оскільки переваги підвищують результативність команди, покращують навички окремих її членів і розвивають важливі стосунки з іншими організаціями та партнерами в об'єднаних діях для вирішення завдань сьогодення та майбутнього.

В основному командоутворення має два завдання: формування команди та формування командного духу й атмосфери [3]. Під час формування команди її члени повинні освоїти знання, уміння та навички з командо-

утворення, розвинути компетентності командної взаємодії, неформальні комунікації, навички делегування, прийняття відповідальності, виконання різних ролей, лідерський потенціал, підвищити самооцінку та самосвідомість членів команди, розкрити внутрішній потенціал резервів членів команди й усвідомити свої ролі та функції [4].

Формування команди має багато елементів, приділенням уваги яким можна сформувати високоефективну команду й оптимізувати структуру та функціонально-рольовий розподіл учасників команди. Формування команди включає: ефективну співпрацю в команді, розподіл ролей, оптимізацію результатів, формування нової структури внаслідок дій із формування команди, створення робочої атмосфери, налагодження зв'язків і комунікацій. З питань формування командного духу її учасники повинні засвоїти знання, уміння та навички зі стимуляції корпоративного духу, створення «атмосфери свята», сприяння емоційній розрядці, формування цінностей і довіри, посилення мотивації, мають навчитися використовувати драйв-менеджмент, розвинути корпоративну культуру та корпоративний імідж, підвищити ефективність діяльності та сприяти набуттю нового досвіду [5].

Формування командного духу включає сукупність психологічних феноменів, що характеризують неформальне ставлення один до одного. Формування командного духу є ще й комплексом заходів, що спрямовані на посилення згуртованості, розвиток довіри, посилення мотивації працівників, набуття синергії, підвищення авторитету неформального лідера та розвиток лояльності. Формування та розвиток навичок командної роботи виступає основою впровадження командного менеджменту. У цьому процесі важливими є гармонізація загальної мети з особистими цілями, формування відповідальності за результати командної роботи, ситуаційне лідерство, гнучка зміна стилю управління залежно від мети, самоврядування та взаємодія. Команда є результатом процесу командоутворення.

Визначальним чинником ефективної командної роботи є спільні або скоординовані зусилля окремих людей, які діють разом із групою або в інтересах спільної мети. Командна робота будується на взаємній довірі та відданості. Індивідуальні сили та навички кожного члена об'єднуються в пошуку спільного напрямку дій, що дає результати для членів команди й організації. Підтримка, яку надає команда окремим членам, відображає командну роботу.

Отже, створення згуртованих команд у військових підрозділах – це процес, який перетворює групи військових на ефективні команди, здатні виконувати місії та завдання. Цей без-

перервний процес допомагає новоствореним командам на етапах початкової орієнтації й інтеграції через виконання покладеної на них місії. Керівники та члени команд повинні знати та розуміти етапи командування для того, щоб вони могли визначити їх відповідно до розвитку команди та прогресивно розвивати.

Ефективна діяльність команди військовослужбовців визначається такими її характеристиками: наявністю сильного командира-лідера; здоровим морально-психологічним кліматом у підрозділі; оптимальною чисельністю та функціонально-рольовою структурою команди; чіткістю визначення мети діяльності команди; зрозумілими стандартами поведінки членів команди; творчим підходом до вирішення службових завдань [6].

Результати емпіричного дослідження. Емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей командування в навчальних групах курсантів-прикордонників проводилося на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. У дослідженні взяли участь 45 курсантів третього та четвертого курсів денної форми навчання за спеціальністю 053 «Психологія», серед них 35 юнаків і 10 дівчат.

Необхідно зазначити, що у процесі розроблення емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей командування в колективі курсантів-прикордонників було встановлено, що більшість тестів, опитувальників і тренінгових програм, розроблені в межах і на основі теорії командних ролей М. Белбіна, моделі командного колеса Ч. Маргерісона та Д. Маккена [7] та концепції мотиваційних цінностей Е. Портера [1]. Увесь психодіагностичний інструментарій і розв'язальні технології орієнтовані переважно на бізнес-сегмент, через що лишаються поза увагою команди з інших сфер, зокрема й військові команди, команди працівників державних служб і установ тощо. Ще однією проблемою є, власне, модель командування, яка передбачає досягнення відповідності командної структури заданому зразку, через що здійснюється своєрідна рольова, функціональна, навіть ціннісна «підгонка». Якщо хтось із реальних членів команди не відповідає заданим стандартам – то з легкої руки командотворців ризикує втратити своє місце. На жаль, типовою є ситуація, за якої до застосування пропонуються кальковані технології, що не пройшли відповідної адаптації та наукового обґрунтування. У разі розроблення проблеми командування йдеться про дисбаланс, істотний зсув у бік технік, процедур, методів, методик [7].

У зв'язку з вищезазначеними показниками командної роботи у прикордонному підрозділі було окреслено: спільну мету стосовно вико-

нання службового завдання, спільне бачення, розроблені поведінкові норми організаційної культури прикордонного відомства як військового утворення, наявність командної місії, згуртованість членів команди, довіру, групову мотивацію членів команди, професіоналізм, здатність до ефективного вирішення конфліктів, позитивний емоційний взаємовплив, взаємозамінність і взаємодоповнюваність. Беручи до уваги це, психодіагностичним інструментарієм обрано такі методики:

Блок 1. Методики особистісних показників членів команди як особистісного чинника командування, як-от: Методика діагностики групової мотивації І. Ладанова, Методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях І. Ладанова, В. Урзаєва, Методика діагностики комунікативного контролю М. Шнайдера, Методика експрес-діагностики довіри за шкалою М. Розенберга, Методика діагностики рівня конфліктостійкості, Методика вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» В. Смекала, М. Кучера.

Блок 2. Методики соціально-психологічних показників розвитку команди як соціально-психологічного чинника командування, як-от: Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора, Методика діагностики психологічного клімату в малій виробничій групі (В. Шпалінський, Е. Шелест), Методика діагностики рівня розвитку групи О. Лутошкіна, Методика діагностики орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування.

Отже, результати психодіагностичного обстеження курсантів за Методикою діагностики групової мотивації І. Ладанова показали, що половина досліджуваних курсантів (23 (51,11%) особи) мають негативну, слабку та недостатню групову мотивацію для досягнення успіху, що свідчить про їхню низьку активність як членів групи, їхні погані міжособові відносини у групі, наявність у них конфліктів з іншими членами групи, неприйняття ними організаційних цілей і авторитету керівника, відсутність довірливих стосунків із керівництвом групи, а також відсутність активної життєвої позиції у внутрішній структурі групи, їх неприйняття як членів групи для участі в обговоренні й ухваленні рішень, низьку групову згуртованість і сумісність інших членів групи з ними, низький рівень контролю над діями кожного члена групи, слабкий ступінь злагодженості дій членів групи, наявність стресів і їхнє негативне ставлення до свого керівництва, неприйняття керівництва як лідерів, відсутність умов для вираження творчого потенціалу, небажання брати відповідальність за виконану роботу, відсутність намірів до самореалізації як членів групи. У 22 (48,89%) курсантів виявлено достатню та позитивну групову мотивацію для досягнення успіху в діяльності, що свідчить про

відсутність у них конфліктів з іншими членами групи, особистісне осмислення організаційних цілей і прийняття їх, визнання ними авторитету та лідерських якостей керівництва, повагу до його компетентності, наявність позитивного психологічного клімату у групі, високий рівень згуртованості групи, високу активність членів групи, нормальні міжособистісні стосунки курсантів у групі, наявність довірчих відносин із керівником, їхню участь як членів групи у процесі ухвалення рішення, розуміння наявності умов для вираження власного творчого потенціалу, прагнення брати відповідальність за виконувану роботу, високий рівень контролю за власними діями, наявність у них активної життєвої позиції всередині групи та прагнення самореалізації як членів групи.

За результатами дослідження за Методикою діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях І. Ладанова та В. Уразаєвої виявлено такі особливості мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях курсантів:

1) високий рівень орієнтації на прийняття партнера виявлено у 16 (35,55%) осіб, середній рівень – у 26 (57,78%) осіб, низький рівень – у 36,67%) осіб, що свідчить про відповідні рівні позитивної орієнтації на проведення часу з іншими членами групи; віри у відкритість і щирість інших членів групи та позитивної оцінки їхніх висловлювань; віри в позитивну оцінку іншими членами групи власних якостей, готовності йти назустріч проханням інших членів групи й уважного ставлення один до одного, особливо після конфліктних ситуацій;

2) високий рівень орієнтації на адекватність сприйняття та прийняття партнера виявлено в 19 (42,22%) осіб, середній рівень – у 26 (57,78%) осіб, низький рівень не виявлено, що свідчить про відповідні рівні розуміння між курсантами, коли потрібно слухати, а коли говорити; спроможності курсантів розглядати предмет обговорення всебічно, беручи до уваги різні погляди; розуміти один одного та сприяти хорошим стосункам з іншими; проявляти зацікавленість предметом повідомлення кожного члена групи; спроможності продовжити обговорення проблеми до її вирішення тощо;

3) високий рівень орієнтації на досягнення компромісу виявлено у 20 (44,44%) осіб, середній рівень – у 26 (57,78%) осіб, низький рівень не виявлено, що свідчить про відповідні рівні сформованості таких настанов у процесі взаємодії між курсантами як партнерами: прагнення широко зрозуміти наміри інших членів групи; прагнення задовольнити інтереси один одного; укладання угод із чітким визначенням і розумінням функцій обох сторін; стриманості в разі виникнення конфліктних ситуацій тощо;

4) високий рівень загальної комунікативної орієнтації виявлено у 18 (40,00%) осіб, середній рівень – у 25 (55,56%) осіб, низький рівень – у 2 (4,44%) осіб, що загалом свідчить про те, що більшості курсантів притаманні позитивні мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях. Необхідно зазначити, що резервами їх удосконалення в досягненні гармонійності комунікативних навичок є орієнтація на прийняття інших членів групи та збереження таких позитивних стосунків у проблемних ситуаціях, які допоможуть вирішити ті чи інші завдання та досягнути компромісу.

За результатами проведеного опитування за Методикою діагностики комунікативного контролю М. Шнайдера виявлено такі особливості комунікативного контролю курсантів: високий рівень виявлено у 19 (42,22%) осіб, що свідчить про те, що курсанти з високим комунікативним контролем легко вживаються в будь-яку роль, гнучко реагують на зміну ситуації, невимушено себе почувають і здатні передбачити враження, яке справляють на інших людей. Середній рівень виявлено у 22 (48,89%) осіб, які щирі, але стримані у своїх емоціях, у своїй поведінці зважають на інших людей. Низький рівень комунікативного контролю виявлено в 4 (8,89%) осіб, що свідчить про те, що їхня поведінка рівномірна (однакова) незалежно від ситуації, вони здатні до щирого розкриття у спілкуванні, а дехто з них вважає себе «невигідним» у спілкуванні через власну прямолінійність.

Результати психодіагностичного обстеження курсантів за методикою експрес-діагностики довіри за шкалою М. Розенберга показали, що високий рівень цього показника спостерігається в 14 (31,11%) осіб, середній рівень – у 22 (48,89%) осіб, низький рівень – у 48,89%) осіб, що свідчить про відповідні рівні впевненості досліджуваних у порядності та доброзичливості інших членів групи, що базується на їхньому досвіді, та відповідні рівні ідентифікації інтересів інших курсантів групи із власними.

За результатами проведеного опитування за Методикою визначення рівня конфліктостійкості виявлено: високий рівень – у 17 (37,78%) осіб, що свідчить про високий рівень здатності досліджуваних адекватно вирішувати проблеми соціальної взаємодії та здатності трансформувати деструктивні конфлікти в конструктивні, що включає вміння перетворювати деструктивний зміст конфліктної ситуації на конструктивний, вміння аналізувати ситуацію взаємодії, адекватно оцінювати себе та партнера, підтримувати ефективне спілкування, вміння запобігати виникненню деструктивних конфліктних ситуацій. Середній рівень конфліктостійкості виявлено у 22 (48,89%) осіб, що свідчить про орієнтацію цих досліджуваних

на компроміс і прагнення уникати конфлікту. Низький рівень конфліктостійкості виявлено в 4 (8,89%) осіб, що свідчить про виражену в них конфліктність як здатність переживання власних меж і нездатність здійснити або отримати бажане.

За результатами опитування за Методикою вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» В. Смекала, М. Кучера виявлено такі особливості спрямованості курсантів:

- високий рівень особистої спрямованості – у 15 (33,33%) осіб, вище середнього рівень – у 19 (42,22%) осіб, середній рівень – у 9 (20,00%) осіб, нижче середнього рівень – у 2 (4,45%) осіб (низький рівень не виявлено), що свідчить про відповідні рівні зайнятості досліджуваних собою, своїми почуттями та проблемами; формулювання необґрунтованих і поспішних висновків і припущень щодо інших людей; прагнень нав'язати свою волю групі; неспроможності відчувати, коли потрібно розмовляти, а коли мовчати та слухати; неможливості зрозуміти, чи люблять вони інших людей;

- високий рівень спрямованості на взаємодію виявлено в 14 (31,11%) осіб, вище середнього рівень – у 21 (46,67%) особи, середній рівень – у 10 (22,22%) осіб (нижче середнього рівень і низький рівень не виявлено), що свідчить про відповідні рівні нездатності прямого вирішення проблеми, поступок натиску групи, нездатності виробляти оригінальні ідеї, небажання працювати інтенсивно самостійно та допомагати групі підійти до вирішення питання, нездатності приймати на себе керівництво, коли йдеться про вибір завдання, та допомагати окремим курсантам групи висловлювати свої думки та досягати спільної мети;

- високий рівень діяльній спрямованості виявлено у 12 (26,67%) осіб, вище середнього рівень – у 18 (40,00%) осіб, середній рівень – у 8 (17,78%) осіб, нижче середнього рівень – у 7 (15,55%) осіб (низький рівень не виявлено), що свідчить про відповідні рівні здатності допомагати окремим курсантам групи висловлювати свої думки, здатності підтримувати групу, щоб вона досягла поставленої мети, та допомагати групі дійти до суті речей, здатності виробляти ідеї щодо того, як продовжувати роботу, здатності брати у свої руки керівництво, коли йдеться про вибір завдання, працювати інтенсивно, здатності правильно оцінювати, коли потрібно говорити, а коли й промовчати, здатності не ухиляються від безпосереднього розв'язування проблеми.

За результатами опитування за Методикою визначення індексу групової згуртованості Сішора високий рівень групової згуртованості виявлено у 18 (40,00%) осіб, вище середнього рівень – у 22 (48,89%) осіб, середній рівень – у 5 (11,11%) осіб (нижче середнього та низький

рівні не виявлено), що свідчить про відповідні рівні можливостей задоволення своїх потреб і цілей у групі, актуальність цілей, перспектив, становища у групі, престижність членства в ній тощо, що спонукають курсантів брати участь у її діяльності; позитивної оцінки наслідків свого членства у групі порівняно з досвідом участі в діяльності інших груп.

Результати опитування за Методикою діагностики психологічного клімату в малій групі В. Шпалінського, Е. Шелеста показали, що: високо сприятливим психологічний клімат у групі вважають 11 (24,44%) курсантів, середньо сприятливим – 28 (64,45%) осіб, незначно сприятливим – 5 (11,11%) осіб. Це свідчить про те, що більшість курсантів психологічний клімат у групі вважають сприятливим, оскільки оцінюють позитивно перспективи для групи та кожного її індивіда, відчувають взаємодовіру та високу взаємну вимогливість у групі, мають можливість вільно висловлювати власні думки, досить поінформовані про цілі та завдання групи, задоволені діяльністю та приналежністю до групи, беруть на себе відповідальність за стан справ у групі й уболівають за честь колективу, мають бажання зробити посильний внесок у його дальший розвиток, визнають, що в колективі є умови для активної професійної діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного курсанта як члена військової команди.

За результатами опитування за Методикою діагностики рівня розвитку групи О. Лутошкіна виявлено такі особливості розвитку групи курсантів:

- навчальну групу вважають колективом 31 (68,89%) курсант, що свідчить про те, що свою групу вони сприймають як стійку в часі організаційну групу людей, які взаємодіють, зі специфічними органами управління, об'єднаних цілями спільної суспільно корисної діяльності та складною динамікою формальних (ділових) і неформальних взаємин між курсантами. Вони вважають діяльність групи соціально позитивною, їхні цінності, що стосуються спільної діяльності, розвиток мотивації членів групи, емоційної ідентифікації із групою збігаються; усі міжособистісні відносини, які виникають у групі, опосередковані спільною діяльністю, а зв'язки між членами групи сформовані на безпосередніх емоційних контактах. Курсанти, які вважають навчальну групу колективом, характеризуються високим рівнем групової підготовленості та співпраці;

- навчальну групу вважають автономією 4 (8,89%) курсантів, що свідчить про те, що свою групу вони сприймають як таку, у якій контури групової структури лише проглядаються, проте з високою внутрішньою єдністю. Курсанти сприймають навчальну групу

як групу, у якій відсутня об'єднуюча їх спільна діяльність, організація й управління і в якій взаємини опосередковуються особистісно значущими цілями спілкування;

– навчальну групу вважають кооперацією 10 (22,22%) курсантів, що свідчить про те, що свою групу вони визнають як таку, що реально діє, організаційну структуру з міжособистісними стосунками, які мають діловий, формальний характер, підпорядкований досягненню необхідних результатів у діяльності. Вони сприймають групу як таку, у якій наявна взаємна інтеграція в міжособистісних і ділових стосунках. Такі стадії розвитку групи, як асоціація та дифузна група, серед досліджуваних навчальних груп курсантів не виявлено.

Результати опитування курсантів за Методикою діагностики орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування показали:

– у 30 (66,67%) курсантів – орієнтацію на дію, що свідчить про те, що для них характерним є обговорення результатів, конкретних питань, поведінки, відповідальності, досвіду, досягнень, рішень. Курсанти зі стилем орієнтації на дію – прагматичні, прямолінійні, рішучі, легко переключаються з одного питання на інше, часто схвильовані;

– у 23 (51,11%) курсантів – орієнтацію на процес, що свідчить про те, що для них характерним є обговорення фактів, процедурних питань, планування, організації та контролю деталей. Курсанти зі стилем орієнтації на процес спрямовані на систематичність, послідовність, ретельність, вони чесні, багатослівні та малоемоційні;

– у 18 (40,00%) курсантів – орієнтацію на людей, що свідчить про те, що для них характерним є обговорення людських потреб, мотивів, почуттів, «духу роботи в команді», розуміння, співпраці. Курсанти зі стилем орієнтації на людей емоційні, чутливі, співпереживаючі та психологічно орієнтовані;

– у 17 (37,78%) курсантів – орієнтацію на перспективу та майбутнє, що свідчить про те, що для них характерним є обговорення кон-

цепцій, великих планів, нововведень, різноманітних питань, нових методів, альтернатив тощо. Вони мають розвинену уяву, сповнені ідей, але мало реалістичні, часом їх складно розуміти. Необхідно зазначити, що більшість курсантів мають інтегровані орієнтації на декілька досліджуваних напрямів.

З метою виявлення взаємозв'язків показника розвитку навчальної групи курсантів як команди за допомогою психодіагностичного інструментарію соціально-психологічних і особистісних показників командоутворення було проведено множинний регресійний аналіз (таблиця 1).

Отже, рівень розвитку групи курсантів прямо пропорційно залежить від опосередкованої групової мотивації ($Beta = 0,789$), мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях ($Beta = 0,659$), комунікативного контролю ($Beta = 0,643$), групової згуртованості ($Beta = 0,546$) та психологічного клімату ($Beta = 0,512$). В-коефіцієнти використовуються для передбачення значень залежної величини (рівня розвитку групи) шляхом розрахунку її оцінок за рівнянням регресії:

$$PPG = 5 + 6 GM + 2,7 MO + 4,1 KK + 6,3 G3 + 4,2 PK, \quad (1)$$

де PPG – рівень розвитку групи, GM – групова мотивація, MO – мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях, KK – комунікативний контроль, G3 – групова згуртованість, PK – психологічний клімат.

Отже, за результатами проведеного множинного регресійного аналізу визначальними змінними – параметрами рівня розвитку групи курсантів є: групова мотивація, мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях, комунікативний контроль, групова згуртованість, психологічний клімат.

Висновки із проведеного дослідження. За результатами проведеного дослідження соціально-психологічних особливостей командоутворення в навчальних групах курсантів-прикордонників виявлено, що половина

Таблиця 1

Величини стандартизованих і нестандартизованих коефіцієнтів регресії

Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.
		B	Стд. помилка	Beta		
Кінцева модель	(Константа)	5,000	0,575		1,145	0,084
	групова мотивація	6,000	0,567	0,789	1,165	0,081
	мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях	2,700	0,738	0,659	0,170	0,070
	комунікативний контроль	4,100	0,828	0,643	1,468	0,069
	групова згуртованість	6,300	0,656	0,546	1,234	0,039
	психологічний клімат	4,200	0,284	0,512	1,138	0,029

а. Залежна змінна: рівень розвитку групи.

досліджуваних мають негативну, слабку та недостатню групову мотивацію для досягнення успіху, а інша половина – достатню та позитивну групову мотивацію для досягнення успіху в діяльності; у мотиваційних орієнтаціях у міжособистісних комунікаціях курсантів виявлено переважання середніх рівнів усіх орієнтацій, переважає кількість курсантів із середніми рівнями комунікативного контролю, довіри до інших курсантів та конфліктостійкості; більшість курсантів спрямовані на себе та взаємодію з іншими людьми; групи мають високий та вище середнього рівні групової згуртованості. Більшість визнають психологічний клімат у групі як середньосприятливий і вважають власну навчальну групу колективом, а серед орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування курсантів переважають орієнтація на дію й орієнтація на процес. Перспективи подальших розвідок пов'язані з розробленням і апробацією тренінгової програми командоутворення у прикордонних підрозділах, а також рекомендацій практичним психологам і керівникам прикордонних підрозділів стосовно ефективного командоутворення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Porter E.H. Relationship awareness theory : manual of administration and interpretation / additional sections and appendices by Michele L. Rollins. Carlsbad, CA : Personal Strengths Pub., 1996. 145 p.
2. Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments / S. Tannenbaum et al. *Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Psychology* / K. Kelley (ed.). Elsevier Science Publishers, 1992.
3. Менеджмент : навчальний посібник / Л. Шевченко та ін. ; за заг. ред. Л. Шевченко. Харків : Право, 2013. 216 с.
4. Борейчук Д. Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. ... докт. філос. : 011. Хмельницький, 2021. 288 с.
5. Психологія тимбилдингу : навчальний посібник / О. Романовський та ін. ; за заг. ред. О. Романовського, С. Калашникової. Харків : Друкарня «Мадрид», 2017. 92 с.
6. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами : навчально-методичний посібник / Т. Грицевич та ін. Львів : НАСВ, 2018. 256 с.
7. Горбунова В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.