

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
Національний університет цивільного захисту України

Калюжний Валерій Олександрович

УДК 159.98:351.746.1

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ
ОФЦЕРАМИ-ПРИКОРДОННИКАМИ ЕКСПЛІЦИТНОГО
ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ НА ПІДЛЕГЛИХ

19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Харків – 2014

Дисертацією є рукопис.

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

Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор **Матеюк Олег Анатолійович**, Львівський державний університет внутрішніх справ, кафедра практичної психології, завідувач кафедри.

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, старший науковий співробітник **Олексієнко Станіслав Борисович**, Горлівський інститут іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», кафедра психології, завідувач кафедри;

кандидат психологічних наук, доцент **Дубровинський Георгій Ревмирович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, кафедра соціальної психології, доцент кафедри.

Захист відбудеться «26» вересня 2014 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.707.02 Національного університету цивільного захисту України за адресою: вул. Чернишевська, 94, м. Харків, 61023.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету цивільного захисту України за адресою: вул. Чернишевська, 94, м. Харків, 61023.

Автореферат розісланий «15» серпня 2014 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат психологічних наук,
доцент

В. Є. Христенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження зумовлена тим, що психологічна взаємодія офіцерів-прикордонників з підлеглими є одним з визначальних чинників у їхній повсякденній професійній діяльності. Успішна міжособистісна взаємодія офіцерів-прикордонників та їх підлеглих містить інтерактивну складову, тобто відбувається за наявності психологічного впливу, адже діяльність фахівців персоніфікованої системи «людина-людина» пов'язана з регуляцією поведінки інших людей. І ефективність цього впливу багато в чому визначається вмінням офіцерів-прикордонників організувати адекватне та раціональне професійне спілкування з підлеглими. Причому цей вплив здійснюється як відкрито (експліцитно – шляхом відкриття його цілей), так і приховано (імпліцитно – шляхом приховування його цілей або маскування під цілі відкритої взаємодії).

Проблема міжособистісного впливу загалом і його специфіки зокрема привертає увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників (О. Гуменюк, Є. Доценко, Ф. Зімбардо, В. Зірка, Т. Кабаченко, Г. Ковальов, М. Корнєв, В. Куліков, М. Ляйппе, І. Мельник, Н. Мілорадова, Б. Паригін, Б. Поршнєв, А. Фурман, Р. Чалдіні, В. Шимко та ін.). Крім того, сам процес дослідження феномену психологічного впливу дослідниками здійснювався з різних методологічних підходів. Опрацювання феноменології експліцитного психологічного впливу (далі – ЕПВ) здійснювалось в межах концепції професійного психологічного впливу (О. Матеюк). Результатом цього є низка розробок про сутність, зміст та функціонування феномену «психологічний вплив». Проте, поза увагою дослідників залишились питання узагальнення сутності та змісту феномену ЕПВ офіцерів-прикордонників як керівників органів та підрозділів охорони державного кордону (далі – ОДК) на підлеглих, а також врахування особливостей здійснення ними ЕПВ. Нагальною є також розробка моделі ЕПВ офіцерів-прикордонників на підлеглих і тренінгової програми його застосування.

Таким чином, актуальність цієї проблеми й недостатність відповідних теоретичних і методичних її напрацювань обумовили вибір теми дисертаційного дослідження та визначення його **наукового завдання**, яке полягає у теоретичному обґрунтуванні, емпіричній перевірці та врахуванні у професійній діяльності офіцерів-прикордонників особливостей застосування ними ЕПВ на підлеглих та у розробці відповідних практичних рекомендацій.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану наукової та науково-технічної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького у межах науково-дослідної роботи «Теоретичне обґрунтування сутності та змісту професійного психологічного впливу», шифр 210-0027 І. Роль здобувача у виконанні цієї роботи полягає в визначенні сутності, основних форм, методів та засобів експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих в умовах професійної діяльності.

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (протокол № 6 від 02.12.2011 р.) й узгоджено у Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні НАПН України (протокол № 7 від 24.09.2013 р.).

Мета дослідження полягає в з'ясуванні змістових і процесуальних складових та особливостей застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих для їхнього подальшого урахування у процесі професійної взаємодії прикордонників.

Відповідно до мети дисертації передбачено вирішити такі **задачі дослідження**:

1. За результатами теоретичного аналізу наукової літератури уточнити сутність та зміст експліцитного психологічного впливу та структуру його потенціалу в офіцерів-прикордонників.

2. Визначити й обґрунтувати чинники експліцитного психологічного впливу, уточнити особливості його застосування офіцерами-прикордонниками на підлеглих.

3. Розробити й обґрунтувати модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих, а також опрацювати тренінгову програму його застосування, здійснити емпіричну перевірку їх результативності.

4. Розробити практичні рекомендації офіцерам-прикордонникам щодо технологічного застосування експліцитного психологічного впливу на підлеглих у процесі їх професійної діяльності.

Об'єкт дослідження – експліцитний психологічний вплив у системі «офіцер-прикордонник – підлеглий».

Предмет дослідження – особливості застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих у процесі їх спільної професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження – застосування у процесі професійної діяльності офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих сприятиме результативності виконанню завдань професійної діяльності та підвищенню ефективності охорони державного кордону України

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених задач у дослідженні використано такі методи: теоретичні – аналіз, синтез, методи формальної логіки, зіставлення, порівняння, узагальнення, систематизація, моделювання, аналіз філософської і соціально-психологічної літератури з проблем застосування експліцитного психологічного впливу; емпіричні – спостереження, анкетування, бесіда, інтерв'ю, опитування, метод групових експертних оцінок (для визначення відповідних методик дослідження, показників потенціалу експліцитного психологічного впливу, домінантних цінностей та мотивацій офіцерів-прикордонників), тестування: методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича (для дослідження значущих цінностей офіцерів-прикордонників); метод колірних метафор (для визначення рейтингу цінностей без участі свідомого контролю над процесом його побудови); тест ТГФ А. Шмельова та В. Бабіної (для визначення змін в мотивації професійної діяльності офіцерів-прикордонників); опитувальник А. Кустової (для визначення рівня впровадження офіцером-прикордонником методів індивідуалізованої уваги, спонукальної мотивації, інтелектуального стимулювання, харизматичного впливу щодо персоналу); опитувальник А. Деркача і В. Дьячкова (для фіксації прогресивних змін, що відбуваються в процесі особистісного та професійного розвитку персоналу); опитувальник Р. Кричевського (для визначення задоволеності членством у колективі та своєю діяльністю); а також констатувальний і формувальний експеримент (для дослідження психологічних

якостей офіцерів-прикордонників як ініціаторів застосування заходів експліцитного психологічного впливу), контент-аналіз (для визначення основних гіпотетичних груп ціннісних орієнтацій прикордонників); методи математичної обробки емпіричних даних і їх статистичного аналізу – непараметричний Т-критерій Вілкоксона, кореляційний аналіз за г-критерієм Спірмена (для опрацювання експериментальних даних і встановлення кількісних та якісних залежностей між явищами, що досліджуються), факторний аналіз (для класифікації чинників застосування експліцитного психологічного впливу).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у тому, що:
уперше:

операціоналізовано поняття «експліцитний психологічний вплив офіцерів-прикордонників на підлеглих у процесі їх професійної діяльності», визначено його специфіку;

розроблено модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих у процесі їх професійної діяльності та тренінгову програму його застосування;

визначено, обґрунтовано та досліджено сутність та зміст потенціалу експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих (загальнопсихологічна, спеціально-психологічна та індивідуально-професійна складова), чинники експліцитного психологічного впливу (зовнішні психологічні складові експліцитного психологічного впливу, внутрішня організація експліцитного психологічного впливу, емоційно-перцептивні елементи експліцитного психологічного впливу, процедури впливу (техніки, способи, прийоми та засоби експліцитного психологічного впливу));

удосконалено технологічні та методичні особливості застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих (на макро-, екзо-, мезо- та макрорівнях);

дістало подальшого розвитку психологічне забезпечення професійної діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України щодо застосування ними експліцитного психологічного впливу на підлеглих.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані результати дослідження можуть бути використані: 1) офіцерами Державної прикордонної служби України для реалізації експліцитного психологічного впливу у професійній діяльності; 2) науково-педагогічним складом Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького для розвитку навичок та вмінь офіцерів-прикордонників практично застосовувати експліцитний психологічний вплив при виконанні професійних обов'язків; для підвищення кваліфікації офіцерів Державної прикордонної служби України при викладанні в академії навчальних курсів «Психологія управління органами охорони державного кордону» та «Психологія і педагогіка вищої освіти».

Основні результати дослідження впроваджено у навчальний процес Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (акт реалізації від 02.10.2012 р. № 26/1/223) та Національної академії оборони України (акт реалізації від 05.11.2013 р., № 841/28), при організації професійної підготовки офіцерів Державної прикордонної служби України (акт реалізації від 01.11.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. У статті «Процес спілкування в особливих умовах діяльності: аналіз організації психологічного впливу керівників на суб'єктів праці», написаній у співавторстві з О. Матеюком та О. Булаєвською, особистий внесок здобувача полягає у визначенні причин незадоволення керівників усталеними підходами щодо організації психологічного впливу в малих групах (колективах). У статті «Optimization of border managers' explicit psychological impact on subordinates», написаній у співавторстві з О. Матеюком, особистий внесок здобувача полягає у визначенні поняття й характеристиці структурних компонентів потенціалу експліцитного психологічного впливу. У тезах доповіді «Тренінг офіцерів-прикордонників щодо застосування ними експліцитного психологічного впливу на підлеглих», що написана у співавторстві з О. Матеюком, особистий внесок здобувача полягає у розробці тренінгової програми, що спрямована на формування та розвиток в офіцерів-прикордонників практичних вмінь та навичок, необхідних їм для ефективного застосування експліцитного професійного психологічного впливу у процесі професійної діяльності.

Апробація результатів дослідження. Теоретичні положення і результати дослідження обговорено та схвалено на таких науково-практичних конференціях: міжнародних – «Актуальні досягнення наукових досліджень в педагогіці та психології» (Харків, 2013 р.), «Психолого-педагогічні умови розвитку освітнього простору держави» (Львів, 2013 р.), «Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології» (Харків, 2013 р.); всеукраїнських з міжнародною участю – «Актуальні питання теорії та практики психологічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 2013 р.), «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 2013 р.); всеукраїнських – «Актуальні проблеми підвищення професійної компетентності майбутніх психологів» (Хмельницький, 2013 р.), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, 2013 р.), «Соціально-педагогічна робота в закладах освіти інклюзивної орієнтації» (Хмельницький, 2013 р.); міжрегіональній – «Актуальні проблеми практичної психології» (Вінниця, 2012 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження викладено у 13 наукових працях, з них 7 наукових статей (2 – у співавторстві) у виданнях України, що включені до переліку фахових у галузі психології, та 1 наукова стаття у міжнародному виданні.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 9 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 182 сторінки і містить 22 таблиці і 13 рисунків. Список використаних джерел налічує 208 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми, визначено об'єкт, предмет і мету дослідження, сформульовано гіпотезу та задачі, висвітлено наукову новизну, практичне значення одержаних результатів та особистий внесок здобувача, наведено відомості про апробацію дисертації і впровадження її результатів у практику.

У першому розділі – «Теоретико-методологічний аналіз проблеми експліцитного психологічного впливу в системі «офіцер-прикордонник – підлеглі» – здійснено теоретичний аналіз проблеми ЕПВ, визначено його специфіку в професійній діяльності офіцерів-прикордонників.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали положення діяльнісного підходу, які передбачають урахування цільового, змістового, мотиваційно-стимульовального, операційно-дієвого, контрольного-регульовального й оцінно-результативного аспектів досліджуваної проблеми – застосування ЕПВ на підлеглих у процесі їх спільної професійної діяльності. Для досягнення мети та виконання задач дослідження найбільше значення мали теоретичні положення про вплив людини на людину і його механізми (Г. Балл, В. Барко, М. Бургін, Б. Бессонов, Р. Гаріфуллін, О. Гуменюк, Є. Доценко, Ф. Зімбардо, Т. Кабаченко, Г. Ковальов, М. Корнев, В. Куліков, М. Ляйппе, І. Мельник, Б. Паригін, Б. Поршнев, Р. Чалдіні та ін.). Окрім цього, було враховано праці М. Литвина, С. Максименка, В. Москальця, Б. Олексієнка, Є. Потапчука, О. Сафіна та ін. про значення впливу для регуляції поведінки прикордонників. Сутність, складові та механізми психологічного впливу також описані у роботах П. Волинця, М. Корнева, М. Лімнатіса, В. Москаленко, М. Поліщука, В. Татенка та ін. Проблему професійного психологічного впливу детально розглянуто у працях О. Матеюка.

На основі цих досліджень визначено специфіку поняття «експліцитний психологічний вплив» як психологічного й управлінського феномену та складової людинознавчих технологій; здійснено його операціоналізацію. *ЕПВ – це вплив як на окрему особистість, так і на групу осіб, що здійснюється відкрито з метою зміни психологічних структур їх свідомості та підсвідомості, трансформації емоційних станів, спрямованості особистості та стимулювання необхідних типів поведінки.*

Окрім цього подано класифікацію видів ЕПВ за різними ознаками, окреслено критерії ЕПВ за родовими, видовими та індивідуальними ознаками. Виділено види ЕПВ за ознакою усвідомлення ініціатором факту здійснення впливу (усвідомлюваний, неусвідомлюваний); за ставленням ініціатора впливу до особистості адресата ЕПВ (партнерство, співробітництво, суперництво). Проаналізовано методи здійснення ЕПВ (проникання, модифікації, деформування). Визначено способи здійснення ЕПВ (ствердження, наказ, інформування, агітація, пропаганда); його форми (пряма та опосередкована) та прийоми (перцептивні, конвенціональні, автоматизувальні, управління умовиводом, духовного єднання, кооперація з адресатом впливу) і засоби безпосереднього здійснення впливу (мовленнєві, інформаційно-енергетичні, усвідомлювані).

Як особливість доведено, що мети впливу можна досягти у тих випадках, коли ЕПВ буде застосовано разом з активізацією критичних конструктів (психологічних захистів) у психіці самого адресата впливу. У цьому випадку вплив у психіці адресата буде одночасно скоординовано та застосовано і ззовні, і зсередини. Крім того, іншою особливістю застосування ЕПВ є те, що у цьому процесі необхідно також враховувати феномен когнітивного дисонансу, тобто нівелювання напруження (дисонансу) через актуалізацію декількох несумісних одночасно думок чи переконань (когніцій).

За результатами теоретичного аналізу й опитування персоналу Державної прикордонної служби України визначено поняття потенціалу ЕПВ офіцера-

прикордонника як низки його психологічних рис та набутих ним психологічних умінь і навичок, що у взаємодії визначають успішне застосування ним технік, прийомів та засобів ЕПВ, а отже, й ефективність професійної діяльності. Також окреслено загальнопсихологічну, спеціально-психологічну та індивідуально-професійну складові, що формують структуру особистісного потенціалу ЕПВ офіцерів-прикордонників на підлеглих.

У **другому розділі** – «Організаційно-методичне забезпечення застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на засадах діяльнісного підходу» – здійснено психодіагностичне дослідження застосування офіцерами-прикордонниками ЕПВ, визначено чинники та особливості застосування ЕПВ, розроблено модель та тренінгову програму застосування офіцерами-прикордонниками ЕПВ на підлеглих.

Дослідження особливостей професійної діяльності офіцерів-прикордонників загалом та застосування ними ЕПВ на підлеглих було проведено на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького у три етапи протягом 2009-2013 років. Експериментом було охоплено 214 офіцерів-прикордонників, які є керівниками органів та підрозділів ОДК (серед них 8,41 % служать у Державній прикордонній службі України менше 5 років, 29,91 % – від 5 до 10 років; 24,77 % – від 10 до 15 років; 27,10 % – від 15 до 20 років і 9,81 % – понад 20 років), та 178 офіцерів-прикордонників, які здійснюють свою професійну діяльність в особливих умовах (серед них 6,18 % працюють у Державній прикордонній службі України менше 5 років, 30,34 % – від 5 до 10 років; 26,97 % – від 10 до 15 років; 23,60 % – від 15 до 20 років і 12,91 % – понад 20 років). Усім їм було запропоновано оцінити за десятибальною шкалою ефективність методів професійного психологічного впливу, що використовуються в їх професійній діяльності. Офіцери-прикордонники оцінювали експліцитний метод впливу як такий, що «більшою мірою» (або «швидше більшою мірою») дає змогу ефективно виконувати свою професійну діяльність та формувати у підлеглих стійку мотивацію прикордонної служби.

Проведене дослідження виявило, що у групі офіцерів-прикордонників, які є керівниками органів та підрозділів ОДК ($n = 214$) – 20,09 % з них переважно застосовують методи ЕПВ; 34,59 % – переважно застосовують методи імпліцитного (прихованого) психологічного впливу, 33,64 % – намагаються поєднувати у своїй професійній діяльності усі зазначені групи методів професійного психологічного впливу. 11,68 % опитаних цієї групи деколи застосовують методи примусу та психологічного тиску. Серед групи офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах ($n = 178$), 26,97 % переважно застосовують методи ЕПВ, 8,43 % – переважно застосовують методи імпліцитного психологічного впливу, 39,33 % – намагаються поєднувати усі зазначені групи методів професійного психологічного впливу. 25,27 % опитаних цієї групи деколи застосовують методи примусу та психологічного тиску. Отже, значна кількість опитаних офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах, вважають, що такі методи впливу є досить ефективними та допускають можливість використовувати ці методи у своїй професійній діяльності. З урахуванням того, що у першій групі наразі переважає формальний підхід (переважними є проникаючі та деформуючі методи професійного

психологічного впливу), а у другій групі – підхід, що нівелює гуманістичні цінності особистості (переважають дисторційні методи професійного психологічного впливу), на сьогодні, на нашу думку, потрібен інший підхід до організації професійної діяльності офіцерів-прикордонників.

Щодо результатів дослідження значущих цінностей офіцерів-прикордонників, то слід зазначити, що значення індексів оцінок цінностей вказує на те, що загалом на сьогодні актуальною для керівників органів та підрозділів ОДК є орієнтація на такі цінності, як «суспільне визнання (повага оточення, колективу, колег по службі)» – 0,78, «вихованість (гарні манери)» – 0,67, «відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримувати слова)» – 0,56. Значущою є і така цінність як «незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)» – 0,53. Однак потрібно визнати, що ця група офіцерів-прикордонників недостатньо орієнтована на такі значущі цінності (і професійні риси, які співвідносяться з ними) як «терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)» – 0,35, «чесність (правдивість, щирість)» – 0,33, «щастя інших (добробут, розвиток і удосконалення інших людей, суспільства, людства загалом)» – 0,27.

Для офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах, актуальною є орієнтація на такі цінності, як «незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)» – 0,81, «відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримувати слова)» – 0,72, «впевненість у собі (внутрішня гармонія, воля від внутрішніх протиріч, сумнівів)» – 0,65, «розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалювання)» – 0,62. Також досить вагомою для них є і така цінність як «чесність (правдивість, щирість)» – 0,58. Ця група офіцерів-прикордонників недостатньо орієнтована на такі цінності (і професійні риси, які співвідносяться з ними) як «суспільне визнання (повага оточення, колективу, колег по службі)» – 0,36, «терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)» – 0,32 і «широта поглядів (уміння зрозуміти іншу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички інших)» – 0,29.

Відмінним в обох вибірках є те, що більш значущою для першої вибірки є «суспільне визнання (повага оточення, колективу, колег по службі)», а для другої – «незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)». Також серед найважливіших цінностей перша вибірка називає «вихованість (гарні манери)», «відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова)», тоді як друга – «відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова)», «впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів)», «розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалення)».

Також помітно, що перша група майже не орієнтована на таку цінність як «цікава робота», а друга – на «вихованість (гарні манери)». Усе це зумовлено, на нашу думку, безпосередньо особливостями та специфікою діяльності цих груп офіцерів, а також перевагою колективістського (командного) типу професійної культури (коли особистість надміру залежить від свого соціуму і не прагне до незалежності у широкому розумінні) над індивідуалістською професійною культурою – у другій вибірці, і навпаки – у першій вибірці офіцерів прикордонників.

Окрім того з'ясовано, що «суспільне визнання (повага оточення, колективу, колег по службі)» з переліку термінальних цінностей є визначальною для тих офіцерів-прикордонників, які є керівниками підрозділів ОДК, на відміну від

офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах. Ставлення офіцерів-прикордонників до цінності «широта поглядів (уміння зрозуміти іншу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички інших)» є фактично протилежним у двох групах. Також заслуговують на увагу недостатність орієнтації керівників органів та підрозділів ОДК до такої цінності, як «терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)» – 0,35 та загалом до соціальних цінностей, а також офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах, до такої цінності, як «суспільне визнання (повага оточення, колективу, колег по службі)» та до духовних цінностей загалом. Ця цінність у них є дещо амбівалентною: «щастя інших (добробут, розвиток і удосконалення інших людей, суспільства, людства загалом)» – 0,52, однак «терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)» – 0,32 і «широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички інших)» – 0,29.

Результати дослідження офіцерів-прикордонників обох груп щодо такої термінальної цінності, як «матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)» не засвідчили переважної значущості для офіцерів-прикордонників матеріальних благ (цінність «матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)»). У нашому дослідженні цієї тенденції не виявлено. Враховуючи цей результат, а також те, що у другій групі офіцерів-прикордонників виявлено дуже посередні результати (та, фактично, низькі – у першій) щодо такої цінності, як «чесність (правдивість, щирість)», ми також зробили припущення, що ієрархія ціннісних орієнтацій, які можна виявити в офіцерів-прикордонників за допомогою методики прямого ранжування, тобто ієрархія їх ціннісних орієнтацій на усвідомленому рівні, є відмінною від структури їх ціннісних орієнтацій на неусвідомленому рівні. Для цього було проведено додаткове дослідження структури цінностей офіцерів-прикордонників на усвідомленому і неусвідомленому рівнях. Його результати свідчать про те, що серед офіцерів-прикордонників, які є керівниками органів та підрозділів ОДК (виконують свою професійну діяльність в особливих умовах), 11,21 % (13,48 %) мають високу значущу кореляцію вибору (p -рівень не досягає рівня статистичної значущості), 17,29 % (20,79 %) – значущу (p -рівень $\leq 0,05$) і 71,5 % (65,73 %) – незначущий кореляційний зв'язок. Це означає, що тільки у 28,5 % (34,27 % – відповідно) офіцерів-прикордонників ієрархія усвідомлених і неусвідомлених цінностей є відповідною, що загалом не досить адекватно відображає вибір ними цінностей. У 71,5 % офіцерів-прикордонників, які є керівниками органів та підрозділів ОДК (та, відповідно, у 65,73 % офіцерів-прикордонників, які здійснюють свою професійну діяльність в особливих умовах) ієрархія цінностей за умови усвідомлюваного та неусвідомлюваного вибору є різною.

Додатково (за допомогою методу колірних метафор) було визначено щодо яких цінностей із запропонованого списку помітні найбільші й найменші розбіжності між усвідомленим та неусвідомленим вибором. Ми визначили, що за такими цінностями, як «чесність (правдивість, щирість)» – 63,55 % та 51,69 % відповідно, «матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)» – 56,54 % та 58,43 %, «ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)» – 52,80 % та 51,69 %, «відповідальність (почуття обов'язку, уміння

дотримувати слова)» – 49,07 % та 46,63 %, «широта поглядів (уміння зрозуміти іншу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички інших)» – 47,66 % та 47,75 %, «ретельність (дисциплінованість)» – 44,87 % та 52,25 %, «щастя інших (добробут, розвиток і удосконалювання інших людей, суспільства, людства в цілому)» – 42,06 % та 35,96 %, – помітна суттєва розбіжність між усвідомленим та неусвідомленим вибором, а для деяких цінностей – «суспільне визнання (повага оточення, колективу, колег по службі)», «впевненість у собі (внутрішня гармонія, воля від внутрішніх протиріч, сумнівів)», «незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)», «цікава робота», «розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалювання)» – різниця у виборі не є значною.

Таким чином, дослідження ціннісних орієнтації офіцерів-прикордонників на усвідомленому і неусвідомленому рівнях загалом визначає суттєву розбіжність між цими ієрархіями цінностей. Це означає, що учасники експерименту свідомо декларували одні цінності й життєві пріоритети, тоді як цінності, що реально спонукали їх до дій, були іншими. Найбільш складним і суперечливим було ставлення до цінностей, які прийнято називати життєвими цілями, ніж до тих, які позначаються як способи досягнення цілей.

Отже, результати застосування офіцерами методів професійного психологічного впливу, значення складових потенціалу ЕПВ (особливо – ціннісних орієнтацій та мотивації офіцерів-прикордонників) дають нам можливість висловити припущення, що вони не зовсім відповідають вимогам, що їх висуває до персоналу Державної прикордонної служби України Програма реформування Державної прикордонної служби України до 2015 року, яка підкреслює нагальну необхідність у докорінній зміні підходів у роботі керівних ланок Державної прикордонної служби України. Вирішити ці суперечності можна за умови коректного використання ЕПВ, зокрема через побудову відповідної моделі та тренінгової методики.

Усю сукупність чинників застосування ЕПВ було поділено на чотири групи: інтерактивні чинники (чинники внутрішньої організації процесу взаємодії), емоційні або перцептивні чинники, чинники зовнішньої організації процесу взаємодії, чинники процедури впливу (техніки, способи, прийоми та засоби ЕПВ). Також було уточнено особливості застосування офіцерами-прикордонниками ЕПВ на персонал Державної прикордонної служби України на макро-, екзо-, мезо- та мікрорівнях, а також зовнішні (психологічні аспекти навколишнього середовища) та внутрішні (особливості психіки ініціатора ЕПВ).

Так як процес ЕПВ є надзвичайно складним психологічним феноменом та за необхідності формування конкретних рекомендацій щодо його практичного застосування, зазначені чинники та особливості ЕПВ було проаналізовано за їх змістом і функціональними зв'язками. На основі цього було розроблено *модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих* (рисунок), у якій відображено усі компоненти ЕПВ. Відповідно до діяльнісного підходу такими компонентами визначено цільовий, змістовий, мотиваційно-стимулювальний, операційно-дієвий, контрольно-регулювальний і оцінно-результативний. Поєднання усіх компонентів ЕПВ відбувається відповідно до їх значення та послідовності використання у загальному процесі впливу.

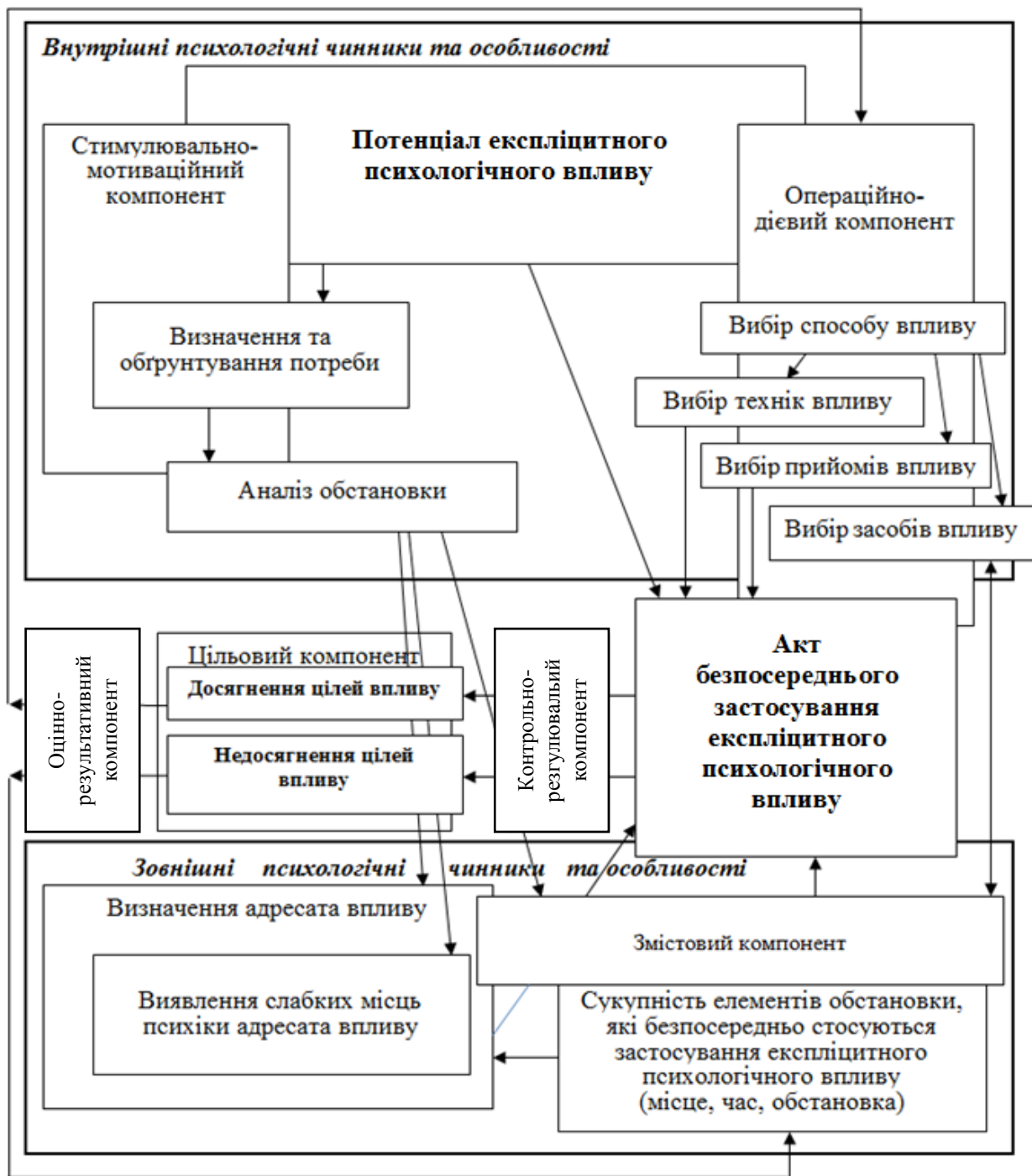


Рисунок – Модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих

Розроблену модель ЕПВ було впроваджено у нашому дослідженні під час навчання офіцерів-прикордонників ЕПВ на підлеглих із застосуванням відповідної тренінгової програми «Застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих», яку було розроблено з урахуванням того, що офіцери вже мають (повинні мати) певний особистий досвід застосування заходів ЕПВ.

Концепція тренінгу передбачала розвиток в офіцерів-прикордонників потенціалу ЕПВ та отримання досвіду практичного застосування його технік, прийомів і заходів. Метою програми був розвиток особистісної впевненості й управлінської культури офіцерів-прикордонників. Тренінг складався з таких вправ,

які сприяли ефективності застосування заходів ЕПВ і формували захисні механізми (від негативних наслідків застосування ЕПВ) у психіці ініціатора впливу.

Тренінг було проведено на матеріалі гіпотетичних ситуацій міжособистісної взаємодії, характерних для професійної діяльності офіцерів-прикордонників. Він складався з трьох частин:

- 1) завдання з розвитку потенціалу ЕПВ;
- 2) завдання з набуття вмінь та навичок практичного застосування офіцерами-прикордонниками технік прийомів і засобів ЕПВ;
- 3) завдання з набуття навичок офіцерами-прикордонниками протидії негативному психологічному впливу та зменшення особистісного психічного напруження.

Перед реалізацією тренінгової програми з визначення ефективності використання ЕПВ, у досліджуваних було виявлено: відсутність системності у застосуванні ЕПВ, досить низький рівень знань і володіння техніками ЕПВ; низький рівень використання засобів емоційно-енергетичного забезпечення процесу впливу; певне нехтування та невизнання проблеми власного психологічного захисту. Тренінг «Застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих» сприяв ефективному застосуванню офіцерами Державної прикордонної служби України ЕПВ на підлеглих та усував негативні (для психологічного здоров'я як офіцерів, так і підлеглих) його наслідки. Після закінчення тренінгових занять їх учасники стверджували, що набули досить якісних практичних навичок з використання ЕПВ в професійній діяльності з ОДК України.

У **третьому розділі** – «Результати емпіричного дослідження застосування експліцитного психологічного впливу в системі «офіцер-прикордонник – підлеглі» – описано програму та методи емпіричного дослідження, представлено результати експериментального дослідження врахування особливостей ЕПВ, які дали змогу сформулювати практичні рекомендації офіцерам-прикордонникам щодо його застосування.

Експериментальне дослідження проводилося на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького у три етапи протягом 2009-2013 рр. Дослідженням було охоплено 528 офіцерів-прикордонників. У формуальному експерименті взяли участь 392 офіцера-прикордонника (214 з них є керівниками органів та підрозділів ОДК, та 178 – здійснюють свою професійну діяльність в особливих умовах).

При дослідженні проблеми ЕПВ було враховано, що сам феномен ЕПВ слід розглядати крізь призму діяльнісного підходу та складових моделі ЕПВ, однією з яких є потенціал ЕПВ. За результатами теоретичних досліджень та констатувальної частини експерименту першого порядку доведено, що ЕПВ найбільше відповідає демократичний стиль керівництва підлеглими, перетворювальне лідерство (Б. Басс, Б. Аволіо). Методи перетворюючого лідерства (індивідуалізована увага, спонукальна мотивація, інтелектуальне стимулювання, харизматичний вплив) можна розглядати практично як методи ЕПВ. Емпіричні дослідження діяльності офіцерів-прикордонників підтвердили це припущення.

Щодо використання офіцерами-прикордонниками у взаємодії з персоналом Державної прикордонної служби України методів перетворювального лідерства (ІУ-СМ-ІС-ХВ) дві групи офіцерів-прикордонників наприкінці експерименту показали такі результати (таблиця 1).

Таблиця 1 – Використання методів перетворювального лідерства (методів ІУ-СМ-ІС-ХВ) у двох групах офіцерів-прикордонників (у балах)

Методи перетворювального лідерства	1 група (n = 214)				2 група (n = 178)			
	На початку експерименту		Наприкінці експерименту		На початку експерименту		Наприкінці експерименту	
	Середні значення	σ	Середні значення	σ	Середні значення	σ	Середні значення	σ
Індивідуалізована увага	4,01	0,43	4,21	0,41	3,02	0,47	3,32	0,69
Спонукальна мотивація	3,68	0,47	4,25	0,44	2,94	0,52	3,41	0,63
Інтелектуальне стимулювання	3,94	0,62	4,30	0,68	2,88	0,61	3,29	0,67
Харизматичний вплив	4,07	0,66	4,26	0,61	2,91	0,56	3,55	0,58

Методи перетворювального лідерства (ІУ-СМ-ІС-ХВ) у 1-й групі наприкінці експерименту відповідають середнім балам в інтервалі від 4,21 до 4,30, що свідчить про достатній рівень їх реалізації, тоді як у 2-й групі цей інтервал відповідає середнім балам в інтервалі від 3,29 до 3,55, що відображає загалом посередній рівень реалізації методів під час взаємодії офіцера-прикордонника з персоналом.

Також було виявлено зв'язок між застосуванням офіцерами-прикордонниками ЕПВ (методів ІУ-СМ-ІС-ХВ) та позитивними змінами в особистісно-професійному розвитку персоналу Державної прикордонної служби України (для цього було взято до уваги сприяння офіцерів-прикордонників особистісному і професійному розвитку підлеглих) (таблиця 2).

Таблиця 2 – Сприяння офіцерами-прикордонниками особистісно-професійному розвитку персоналу Державної прикордонної служби України (у балах)

1 група (n = 214)				2 група (n = 178)			
На початку експерименту		Наприкінці експерименту		На початку експерименту		Наприкінці експерименту	
Середні значення	σ	Середні значення	σ	Середні значення	σ	Середні значення	σ
2,43	0,67	2,86	0,64	3,95	0,46	4,21	0,53

Персонал Державної прикордонної служби України, який очолюють офіцери-прикордонники, які є керівниками підрозділів ОДК (стиль керівництва, ЕПВ яких відрізняється посереднім рівнем застосування методів ІУ-СМ-ІС-ХВ), частіше

відмічають незадоволення різними аспектами членства у прикордонному колективі; тоді як персонал Державної прикордонної служби України, який очолюють офіцери-прикордонники, які здійснюють свою професійну діяльність в особливих умовах (взаємодія з персоналом яких характеризується достатнім рівнем реалізації методів ІУ-СМ-ІС-ХВ і збагачена психологічним змістом), відмічають задоволеність різними аспектами членства у прикордонному колективі.

Наведений вище аналіз надає змогу зробити висновок про те, що прикордонники, яких очолюють керівники 2 групи, прагнуть зберегти членство у цьому прикордонному колективі та демонструють пріоритет професійних потреб служіння і професійної компетентності, на відміну від прикордонників, яких очолюють керівники 1 групи. Ці фахівці недостатньо прагнуть до збереження членства у прикордонному колективі і демонструють значно меншу вираженість потреб служіння, належність до професії й організації (таблиця 3).

Таблиця 3 – Рівні розвитку якостей персоналу Державної прикордонної служби України, який очолюють офіцери-прикордонники двох груп (у балах)

Оцінювана якість	1 група (n = 214)				2 група (n = 178)			
	На початку експерименту		Наприкінці експерименту		На початку експерименту		Наприкінці експерименту	
	Середні значення	σ	Середні значення	σ	Середні значення	σ	Середні значення	σ
Підготовленість до діяльності	7,04	1,44	7,71	1,63	8,12	1,28	9,09	1,39
Спрямованість	7,28	1,03	7,94	1,61	8,05	1,66	9,28	1,69
Організованість	8,01	1,72	8,35	1,87	9,12	1,68	9,73	1,77
Активність	7,95	1,37	8,29	1,69	8,37	1,27	9,19	1,42
Згуртованість	7,36	1,65	7,88	1,74	8,31	1,26	9,25	1,45
Інтегративність	7,03	1,06	7,34	1,22	8,29	1,79	8,87	1,98
Референтність	7,17	1,17	7,82	1,35	8,19	1,14	9,28	1,36

Якщо звернутися до змістовних характеристик, то слід зазначити, що прикордонні колективи, які очолюють керівники 2 групи, відрізняються: більшою підготовленістю до діяльності (прагненням більшості членів прикордонного колективу підвищувати свою професійну кваліфікацію); загальною спрямованістю (загальним баченням); організованістю; активністю; згуртованістю; інтегративністю; референтністю.

Постійний вияв у взаємодії з персоналом зазначених вище методів свідчить про те, що керівники 2 групи постійно й усвідомлено застосовують ЕПВ. Проте, їх несистематичний вияв у поведінці офіцера-прикордонника свідчить про недостатню усвідомленість цих принципів, недостатню сформованість його психологічної компетентності. Як правило, це пов'язано з неадекватною, завищеною самооцінкою (див. таблицю 3), що свідчить про недостатню професійну рефлексію у цього типу офіцерів-прикордонників.

Результати емпіричного дослідження надають змогу зробити висновок про підтвердження припущення щодо тісного позитивного взаємозв'язку між застосуванням офіцером-прикордонником ЕПВ (за допомогою відповідних методів) і прогресивними змінами, які виникають у персоналу Державної прикордонної служби України в процесі його особистісного та професійного розвитку. З'ясовано, що включеність ЕПВ як психологічної складової в поточне та стратегічне функціональне управління дає ті ж результати. З одного боку, ЕПВ сприяють продуктивному застосуванню персоналом Державної прикордонної служби України організаційних функціональних завдань, з іншого – стимулюють особистісне і професійне зростання прикордонників, олюднюють організаційне середовище, трансформують його в психологічний простір.

Також показовими є результати щодо специфіки застосування офіцерами-прикордонниками методів професійного психологічного впливу, зокрема методів ЕПВ та методів імпліцитного психологічного впливу до та після формульованого експерименту. За результатами дослідження з'ясовано, що найбільш значуще (з 33,64 % до 49,07 % та з 39,33 % до 50,56 % відповідно) збільшилась кількість офіцерів-прикордонників обох груп, які намагаються поєднувати у своїй професійній діяльності різні методи професійного психологічного впливу; у групі офіцерів-прикордонників, які є керівниками органів та підрозділів ОДК (n = 214), значуще (з 34,59 % до 20,09 %) зменшилась кількість офіцерів, які переважно застосовували методи імпліцитного психологічного впливу; у групі офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах (n = 178), значуще (з 25,27 % до 12,92 %) зменшилась кількість офіцерів, які вважають, що такі методи впливу все ще є досить ефективними, та допускають можливість використовувати ці методи у своїй професійній діяльності.

Аналіз за шкалами цінностей засвідчив, що загалом для обох груп офіцерів-прикордонників характерною є позитивна значуща зміна думок (за значеннями індексів оцінок цінностей) за такими цінностями як «розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалення)» – з 0,51 до 0,69 та з 0,62 до 0,75 – відповідно, «впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів)» – з 0,40 до 0,58 та з 0,65 до 0,83 – відповідно та «чесність (правдивість, щирість)» – з 0,33 до 0,46 та з 0,58 до 0,66 – відповідно.

Також в офіцерів-прикордонників, які є керівниками органів та підрозділів ОДК, значуще змінилась така ціннісна орієнтація як «цікава робота», першочергова ціннісна орієнтація змінилась з «суспільного визнання (поваги оточення, колективу, колег по службі)» на «вихованість (гарні манери)». В офіцерів-прикордонників, які виконують свою професійну діяльність в особливих умовах, значуще змінилась така ціннісна орієнтація, як «вихованість (гарні манери)» та «ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)». У них першочергова ціннісна орієнтація змінилась з «незалежності (здатності діяти самостійно, рішуче)» на «розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалення)».

Заміри, проведені до початку тренінгу за програмою ЕПВ, виявили у 37,38 % (46,73 %) підлеглих мотиви агресії та матеріальні мотиви як домінуючі в їх мотиваційній сфері. Результати реалізації тієї ж процедури в тих же прикордонних підрозділах після тренінгу за програмою ЕПВ засвідчили,

що агресивна мотивація в їх підлеглих знизилася приблизно в 2,4 рази – до 15,89 % (19,66 %). У них знизився і рівень матеріальних мотивів, які до цього були досить виражені, – з 57,48 % (54,49 %) до 39,25 % (37,64 %). Іншими словами, офіцерам-прикордонникам, які були підготовлені за програмою ЕПВ, вдалося, використовуючи розроблені технології ЕПВ, суттєво змінити мотиваційну ієрархію підлеглих, зміцнивши, таким чином, мотивацію їх професійної діяльності: у середньому на 16 % зменшилась середньостатистична плинність кадрів в тих прикордонних підрозділах, керівники яких пройшли тренінг за програмою ЕПВ (у порівнянні з іншими прикордонними підрозділами).

Застосування непараметричного Т-критерію Вілкоксона показало відмінність двох груп досліджуваних на рівні значущості $p \leq 0,05$ за результатами таких методик: методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича; метод колірних метафор; тест ТГФ А. Шмельова та В. Бабіної; опитувальник А. Кустової з визначення рівня реалізації керівником методів індивідуалізованої уваги, спонукальної мотивації, інтелектуального стимулювання, харизматичного впливу щодо персоналу; опитувальник А. Деркача і В. Дьячкова; опитувальник Р. Кричевського щодо задоволеності членством у колективі та своєю діяльністю.

Застосування кореляційного аналізу за г-критерієм Спірмена виявило відмінність груп досліджуваних по усвідомлюваному і неусвідомлюваному вибору цінностей на рівні значущості $p \leq 0,01$.

Наведені результати свідчать про те, що застосування запропонованої автором моделі ЕПВ офіцерів-прикордонників на підлеглих та відповідної їй тренінгової програми підтвердило висунуте припущення про необхідність урахування особливостей застосування ЕПВ, дало змогу досягнути позитивних змін в особистісному й інтелектуальному розвитку прикордонників, удосконалити їх як фахівців і сприяти становленню як особистостей, що необхідно для підвищення ефективності ОДК України.

З метою оптимізації здійснення експліцитного психологічного впливу офіцерами-прикордонниками на підлеглих та підвищення результативності його застосування нами були розроблені практичні рекомендації, які були розподілені на людинознавчо-технологічний (описано вісім етапів підготовки офіцера-прикордонника до засвоєння ним людинознавчих технологій, охарактеризовано їх зміст та функціональне призначення, запропоновано комплекс заходів психологічного супроводу професійної діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України) та оптимізаційно-культурний (запропоновано об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні та суб'єктивні чинники формування психологічної компетентності офіцера-прикордонника, приблизний зміст основних напрямків роботи системи управління прикордонним персоналом, форми реалізації корпоративної (організаційної) культури Державної прикордонної служби України) блоки.

ВИСНОВКИ

1. У дослідженні проведено теоретичний аналіз різних підходів до вирішення проблеми експліцитного психологічного впливу, усталених у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі. Експліцитний психологічний вплив – це вплив як на окрему особистість, так і на групу осіб, що здійснюється відкрито з метою

зміни психологічних структур їх свідомості та підсвідомості, трансформації емоційних станів, особистісної спрямованості та стимулювання необхідних типів поведінки.

Розширено класифікацію видів експліцитного психологічного впливу за різними ознаками. Окреслено критерії експліцитного психологічного впливу за родовими (психологічний вплив, «психологічна сила», майстерність та вправність при здійсненні впливу), видовими (експліцитний характер впливу (як самого впливу, так і кінцевої мети його здійснення) та індивідуальними ознаками (ставлення до об'єктів експліцитного психологічного впливу як до партнера у досягненні цілей, наявність суспільно задекларованої мети). При цьому охарактеризовано види (прямий та опосередкований) і техніки здійснення експліцитного психологічного впливу (суперництво, партнерство та співдружність), способи експліцитного психологічного впливу (ствердження, наказ, пропаганда, дезінформація й агітація), прийоми (перцептивні, конвенціональні, автоматизувальні, управління умовиводом, духовного єднання, кооперація з адресатом впливу) та засоби (мовленнєві, інформаційно-енергетичні, усвідомлювані) здійснення експліцитного психологічного впливу.

Потенціал експліцитного психологічного впливу слід розглядати як низку психологічних рис і набутих психологічних навичок, що у певній взаємодії визначають успішність застосування технік, прийомів та засобів експліцитного психологічного впливу. Окреслено загальнопсихологічну, спеціально-психологічну та індивідуально-професійну складові, що формують його структуру.

2. Відповідно до чотирирівневої структури функціонування соціального середовища на мікро-, мезо-, екзо- і макрорівнях усю сукупність чинників застосування експліцитного психологічного впливу поділено на чотири групи: інтерактивні (чинники внутрішньої організації процесу взаємодії), емоційні або перцептивні чинники, чинники зовнішньої організації процесу взаємодії, чинники процедури впливу (техніки, способи, прийоми та засоби експліцитного психологічного впливу). Усю сукупність чинників його застосування розмежовано на зовнішні та внутрішні.

Уточнено особливості застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на персонал Державної прикордонної служби України на макро-, екзо-, мезо- та мікрорівнях, а також зовнішні (психологічні аспекти навколишнього середовища) та внутрішні (особливості психіки ініціатора експліцитного психологічного впливу).

Окреслено загальні мотиваційні особливості здійснення впливу офіцерами Державної прикордонної служби України (ставлення до військового обов'язку, служіння інтересам України, самореалізація, самоствердження, отримання матеріальної винагороди за працю, які спонукають його до діяльності). Також показано особливості формування змін психологічних якостей у структурі психіки адресата впливу під час і після застосування на ньому експліцитного психологічного впливу.

3. З урахуванням того, що експліцитний психологічний вплив є надзвичайно складним психологічним феноменом, та за необхідності формування конкретних рекомендацій щодо його практичного застосування, визначені чинники та особливості експліцитного психологічного впливу було проаналізовано за їх

змістом і функціональними зв'язками. Таким чином було розроблено модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих, що охоплювала усі компоненти експліцитного психологічного впливу. Відповідно до діяльнісного підходу у ній було виокремлено цільовий, змістовий, мотиваційно-стимулювальний, операційно-дієвий, контрольно-регулювальний і оцінно-результативний компоненти, що обумовило вибір технік, прийомів, способів і засобів впливу задля ефективного досягнення мети впливу. Усі компоненти експліцитного психологічного впливу розміщено відповідно до їх значення в загальному процесі впливу та можливості застосування. Розроблену модель експліцитного психологічного впливу було впроваджено під час навчання офіцерів-прикордонників експліцитному психологічному впливу на підлеглих із застосуванням відповідної тренінгової програми «Застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих». Ця програма характеризується багаторівневістю, наявністю декількох етапів підготовки і проведення, циклічним характером занять, використанням низки психологічних методик і багатьма іншими чинниками. Це обумовило високу складність (та ефективність) її конкретно-практичного впровадження.

Результати впровадження тренінгової програми, яку було апробовано в емпіричній частині дослідження, засвідчили, що вона сприяла ефективному застосуванню експліцитного психологічного впливу офіцерами Державної прикордонної служби України на підлеглих. Після закінчення тренінгових занять їх учасники стверджували, що набули досить якісних практичних навичок з використання експліцитного психологічного впливу для виконання своєї професійної діяльності з охорони державного кордону України, навчилися усувати негативні (для психологічного здоров'я як офіцерів, так і їх підлеглих) його наслідки.

Підсумки емпіричного дослідження підтвердили необхідність оптимізації формування у офіцерів-прикордонників навичок застосування експліцитного психологічного впливу: лише 41,59 % опитаних відмітили, що вони мають достатні знання та вміння для роботи з персоналом Державної прикордонної служби України). За результатами аналізу встановлено значущі позитивні зміни в офіцерів-прикордонників щодо практичного застосування експліцитного психологічного впливу після участі у тренінгу.

4. Для оптимізації експліцитного психологічного впливу офіцерами-прикордонниками на підлеглих та підвищення результативності його застосування було розроблено практичні рекомендації, що містили людинознавчо-технологічний та оптимізаційно-культурний блоки.

Виконане дисертаційне дослідження, зрозуміло, не претендує на вичерпне висвітлення теоретичних та технологічних проблем практичного застосування експліцитного психологічного впливу у фаховій діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України. Подальші перспективи наукового пошуку автор убачає у розробці технології та окремих методик використання експліцитного психологічного впливу в професійній діяльності офіцерів-прикордонників; впровадженні тренінгів з розвитку в офіцерів-прикордонників потенціалу експліцитного психологічного впливу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

а) Статті у наукових фахових виданнях:

1. **Калюжний, В. О.** Психологічний вплив у системі роботи з персоналом / В. О. Калюжний // Збірник наукових праць № 60. Серія: педагогічні та психологічні науки / голов. ред. Потапчук Є. М. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2011. – С. 149–152.

2. **Калюжний, В. О.** Прикордонник як об'єкт і суб'єкт професійного психологічного впливу / В. О. Калюжний // Правничий вісник Університету «КРОК» : [зб. наук. пр.] / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК»; голов. ред. Сідак В. С. – К., 2012. – Вип. 11. – С. 143–148.

3. **Калюжний, В. О.** Складові моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих [Електронний ресурс] / В. О. Калюжний // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. / голов. ред. Діденко О. В. – 2012. – Вип. 5. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2012_5_39.pdf. – Заголовок з екрана.

4. **Калюжний, В. О.** Методи експліцитного професійного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих / Калюжний В. О. // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського : зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2013. – Т. 2 – Вип. 11 (99). – С. 136–140.

5. **Калюжний, В. О.** Результати емпіричного дослідження застосування експліцитного психологічного впливу офіцера-прикордонника на підлеглих / В. О. Калюжний // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць / редактор Стасюк В. В. – К. : НУОУ, 2013. – Вип. 5 (36). – С. 232–236.

6. **Калюжний, В. О.** Процес спілкування в особливих умовах діяльності: аналіз організації психологічного впливу керівників на суб'єктів праці / Матеюк О. А., Калюжний В. О., Булаєвська О. В. // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць / голов. ред. Перелигіна Л. А. – Х. : НУЦЗУ, 2013. – Вип. 14. Част. III. – С. 134–141.

7. **Калюжний, В. О.** Результати експертного дослідження використання офіцерами-прикордонниками методів експліцитного професійного психологічного впливу на підлеглих / В. О. Калюжний // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки / голов. ред. Є. М. Потапчук. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2013. – № 1 (66). – С. 437–445.

8. **Kaluzhnyi V. O.** Optimization of Border Managers' Explicit Psychological Impact on Subordinates / Valery Oleksandrovich Kaluzhnyi, Oleg Anatoliyevich Mateyuk // Semiannual Journal Internal Security, Published by the Police Academy, Szczytno. July-December 2013. – P. 193–205.

б) Матеріали виступів на наукових конференціях:

1. **Калюжний, В. О.** Експліцитний психологічний вплив у суб'єкт-суб'єктній та суб'єкт-об'єктній системах відносин / В. О. Калюжний // Психологічна хвиля : зб. матеріалів [Актуальні проблеми практичної психології : I Міжрегіональна науково-практична конференція] / голов. ред. Волобуєва О. Ф. – Вінниця : Саміздат, 2012. – Вип. 2. – С. 47–50.

2. **Калюжний, В. О.** Методи психологічної компетентності офіцера-прикордонника як лідера прикордонного колективу / Калюжний В. О. // Актуальні досягнення наукових досліджень в педагогіці та психології: зб. тез міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.) / Центр психологічних досліджень. – Харків: Східноукр. організація «Центр педагогічних досліджень», 2013. – С. 89–92.

3. **Калюжний, В. О.** Психологічні риси офіцерів-прикордонників як детермінанти успішного застосування експліцитного психологічного впливу на підлеглих / В. О. Калюжний // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань: тези VI Всеукр. наук.-практ. конф. (15 листопада 2013 р.) / голова оргкоміт. Райко В. В. – Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2013. – С. 389–392.

4. **Калюжний, В. О.** Тренінг офіцерів-прикордонників щодо застосування ними експліцитного психологічного впливу на підлеглих / Матеюк О. А., Калюжний В. О. // Особистість в особливих умовах: зб. статей VI Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю: в 2-х ч. / за ред. О. А. Кривопишиної, Б. І. Шуневича. – Львів: ЛДУ БЖД, 2013. – Ч. I. – С. 38–40.

5. **Калюжний, В. О.** Форми опосередкованого експліцитного професійного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на персонал / В. О. Калюжний // Психолого-педагогічні умови розвитку освітнього простору держави: тези доповідей та повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції 22 листопада 2013 р. / упорядник З. Р. Кісіль. – Львів: ЛДУ ВС, 2013. – С. 236–239.

АНОТАЦІЇ

Калюжний В. О. Особливості застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2014.

Дисертацію присвячено дослідженню феномену експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих як складової їх професійної діяльності, здійснено теоретичний аналіз його застосування. Розроблено модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих та тренінгову програму, щодо формування знань, умінь та навичок застосування офіцерами-прикордонниками експліцитного психологічного впливу на підлеглих з метою покращення їхньої взаємодії. Визначено низку психологічних рис, умінь та навичок офіцерів-прикордонників, що складають потенціал експліцитного психологічного впливу на підлеглих. Проведено емпіричне дослідження результативності цього процесу з урахуванням його особливостей.

Ключові слова: експліцитний психологічний вплив, офіцери-прикордонники, підлегли, професійна діяльність, модель експліцитного психологічного впливу офіцерів-прикордонників на підлеглих, тренінгова програма, особливості застосування експліцитного психологічного впливу.

Калюжный В. А. Особенности применения офицерами-пограничниками эксплицитного психологического влияния на подчинённых. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.09 – психология деятельности в особых условиях. – Национальный университет гражданской защиты Украины, Харьков, 2014.

Диссертация посвящена исследованию феномена эксплицитного психологического влияния офицеров-пограничников на подчинённых как составляющей их профессиональной деятельности, осуществлён теоретический анализ его применения. Разработана модель эксплицитного психологического влияния офицеров-пограничников на подчинённых и тренинговая программа, которая обеспечивает овладение знаниями, умениями и навыками применения пограничными руководителями эксплицитного психологического влияния на подчинённых с целью улучшения их взаимодействия. Определены психологические черты, умения и навыки офицеров-пограничников, которые составляют потенциал их эксплицитного психологического влияния на подчинённых. Проведено эмпирическое исследование результативности этого процесса с учётом его особенностей, которые были определены.

Ключевые слова: эксплицитное психологическое влияние, офицеры-пограничники, подчинённые, профессиональная деятельность, модель эксплицитного психологического влияния офицеров-пограничников на подчинённых, тренинговая программа, особенности применения эксплицитного психологического влияния.

Kaliuzhnyi V. O. Peculiarities of application of explicit psychological influence on subordinate by officers-borderguards. – Manuscript Copyright.

Thesis for obtaining of scientific degree of candidate of psychological sciences in speciality 19.00.09 – psychology of activity under special condition. – National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv, 2014.

The thesis is devoted to the problem of research of explicit psychological influence on subordinates by officers-borderguards as a component of their professional activity. The theoretical analysis of its application has been carried out. The model of explicit psychological influence on subordinates was developed; and the training program oriented towards acquisition of knowledge, skills, and abilities of application of explicit psychological influence on subordinates by border units chiefs with the purpose of their interaction improvement has been designed. A range of psychological features, skills, and abilities of officers-borderguards comprising potential of explicit psychological influence on subordinates has been determined. The empiric research of effectiveness of this process considering its determined peculiarities has been conducted.

Key words: explicit psychological influence, officers-borderguards, professional activity, model of explicit psychological influence on subordinates, training program, peculiarities of application of explicit psychological influence.