

І. І. Приходько, Я. В. Мацегора, І. В. Воробйова та ін. Харків : АБВ, 2013. 719 с.

4. Практична психологія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Г. М. Ржевський та ін. Київ : Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2014. 444 с.

5. Мілорадова Н. Е., Шеховцова Е. В., Федоренко О. І., Доценко В. В. Тренінг розвитку професійних настановлень майбутніх правоохоронців. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2015. 120 с.

Одержано 17.03.2020

Подано научно-практичне обґрунтування психотренінгової програми «Формування психологічної готовності військовослужачого Національної гвардії України к риску в службово-бойовій діяльності». Предложено авторське визначення поняття «психологічна готовність військовослужачого к риску в службово-бойовій діяльності», визначено її структурні компоненти.

Ключові слова: *риск, психологічна готовність к риску, тренінг, психотренінгова програма, психотренінг формування, військовослужацькі, Національна гвардія України.*

УДК 159.98

Єлизавета Валеріївна ЛОЗОВА,

студентка соціально-психологічного факультету

Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

Тетяна Василівна СЕЛЮКОВА,

старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах

Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9038-2775>

ДЕТЕРМІНАНТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КУРСАНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

Досліджено особливості соціально-психологічного клімату у курсантському колективі, визначено чинники, що впливають на його формування. Визначені показники згуртованості. Окреслено шляхи покращення психологічного клімату в колективі.

Ключові слова: *колектив, згуртованість курсантського колективу, соціально-психологічний клімат колективу, соціограма.*

Питання психологічного клімату в колективі завжди були й залишаються актуальними. Адже, він відображає стійкий психологічний настрій у колективі, який остаточно формується відповідно до умов життя кожної особистості, її діяльності в міжособистісній взаємодії, а також клімат в колективі прямо впливає на продуктивність праці

кожного члена колективу, зокрема, на якість навчання та оволодіння професійною майстерністю курсантів ВНЗ.

Під час функціонування організації велике значення відіграють підрозділи, відділи, бригади, служби, організації і їх об'єднання. Такі соціальні спільноти прийнято називати колективами. Можливості колективу як згуртованої групи у забезпеченні ефективності трудової діяльності досить великі. При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань та навичок результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень. Група більш продуктивна також у розробці найбільш плідних і обґрунтованих ідей, всебічній оцінці тих чи інших проектів, хоча при прийнятті рішень вона і буває схильна до підвищеного ризику. Це виявляється у тому, що група приймає більш ризикові рішення, ніж рішення її окремих членів, що приймають їх самостійно, на свій страх і ризик [1, с. 106-107].

Формування курсантського колективу пов'язане з вирішенням проблеми психологічної сумісності. Це вимагає від керівника підрозділу, щоб він знав психологічні особливості курсантів і вмів їх враховувати при формуванні окремих ланок колективу. Такий підхід дозволить йому впливати на формування кращого соціально-психологічного клімату в колективі [2, с. 83]. Роль керівника є дуже важливою. Керівник не тільки організовує роботу колективу, але й несе відповідальність за налагоджене спілкування, співпрацю підлеглих, а також зміст, структуру та стан колективної психології в цілому. При проблемах керівникам необхідно використовувати примуси та авторитарні методи управління і враховувати психологічні особливості кожного курсанта, його моральний стан, характер та взаємодію з іншими індивідами. Колектив формує риси характеру кожного курсанта, впливає на загальну мотиваційну орієнтацію та на виробничу атмосферу, що залежить від людських взаємовідносин, спільних прагнень, цінностей та прагнень кожного.

Метою даного дослідження було дослідити соціально-трудова відносини в курсантському колективі та визначити рівень згуртованості колективу. Враховуючи важливість соціально-психологічного клімату колективу та його вплив на ефективне функціонування колективу, нами було проведено дослідження на базі Національного університету цивільного захисту України. Для дослідження рівня згуртованості колективу використано соціометричну методика, що розроблена Дж. Морено. Ця методика полягає в тому, що кожен курсант має можливість анонімно виразити своє ставлення до кожного учасника колективу. Складаються бюлетені,

в яких вписаний список курсантів. Вони в обов'язковому порядку роздаються кожному курсанту, що включений в даний список. Тоді навпроти кожного прізвища, включаючи своє, необхідно висловити своє ставлення до учасників колективу, шляхом проставлення "+", якщо ця людина симпатизує, або "-", якщо викликає антипатію і "0", якщо є байдужим. Під "симпатією" розуміється бажання разом працювати, виконувати спільні завдання, відпочивати, а під "антипатією" та "байдужістю", відповідно. Навпроти свого прізвища кожен проставляє "+", що дає можливість приховати курсанта, що заповнював даний бюлетень і таким чином веде до правдивості висловлювання кожного члена досліджуваних груп.

Всі дані заносяться у соціометричну матрицю, що містить в собі: хто вибирає, кого вибирають, суму позитивних та негативних виборів, а також всього виборів. Отже, курсантів трьох груп було об'єднано в одну досліджувану групу, що включала 58 чоловік. Після опитування, результати були занесені у соціометричну матрицю і були проведені розрахунки.

В таблиці умовно було позначено групи А, Б, В; відповідно і курсанти позначені з першої групи А1, А2..., другої групи Б1, Б2..., третьої – В1, В2... (як уже зазначалось умовні позначення потрібні для конфіденційності).

В результаті підрахунків отримано: сума позитивних відповідей становить 320 голоси, сума байдужих відповідей становить 184 голоси та сума негативних – 42 голоси.

Отримана нами соціограма показала, що сума позитивних виборів становить більшу частину можливих виборів, що свідчить про присутність в колективі частково нормального психологічного клімату, присутність співпраці, наявність симпатій. Проте сума негативних виборів вказує на те, що в колективі виникають міжособистісні конфлікти, присутня певна психологічна напруженість, наявність антипатій. Також враховуючи суму байдужих виборів, можна зробити висновок про недостатньо добре налагоджені соціально-психологічні відносини в колективі.

Таким чином, формування здорової моральної атмосфери в колективі – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого становища, коли праця та навчання приносять задоволення, коли курсанти виконують спільну справу з радістю. Прийти до цього можна лише через вмілу організацію труда, справедливую оцінку роботи курсантів, сприяння їх професійному зростанню, а також розуміння їх труднощів і проблем установи, щоб курсанти в цій організації відчували себе «командою».

Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе та інших. Одним з найважливіших показників, що колектив – це «команда», є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Таким чином, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі – один з показників його зрілості, результат великої та клопіткої праці керівництва.

Список бібліографічних посилань

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 512 с.
2. Липчук В. В. Менеджерський персонал у сільському господарстві: теорія і практика : монографія. Львів : Магнолія, 2010. 200 с.

Одержано 16.03.2020

Исследованы особенности социально-психологического климата в курсантском коллективе, проанализированы факторы, влияющие на его формирование. Определены показатели сплоченности. Намечены пути улучшения психологического климата в коллективе.

Ключевые слова: коллектив, сплоченность курсантского коллектива, социально-психологический климат коллектива, социограмма.

УДК 343.98

Віктор Костянтинівч ЛЯШКО,

курсант факультету правоохоронної діяльності
Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького (м. Хмельницький)

ДО ПИТАННЯ ПРО МОТИВАЦІЮ «ЗЛОЧИНІВ НЕНАВИСТІ»

Доповідь присвячена питанням упередження у контексті мотивації злочинів ненависті. Представлена позиція щодо виокремлення чинників, які лежать в основі такої мотивації та детермінують зазначені злочини.

Ключові слова: «злочини ненависті», упередження, мотивація.

«Злочини ненависті» (hate crimes) - це кримінологічне поняття, яке визначає сукупність кримінально протиправних діянь, причиною яких стала нетерпимість щодо певних груп у суспільстві. Таким чином,