

ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВНОЇ ДУМКИ В ПРИКОРДОННОМУ ПІДРОЗДІЛІ

Т.Г. Павлюк. Формування колективної думки в прикордонному підрозділі. У статті описано форми впливу на колективну думку в прикордонному підрозділі. Окремо виділено вплив корпоративної культури на колективну думку в прикордонному підрозділі.

Колективною думкою в прикордонному підрозділі називається єдина позиція, що поділяється всіма його членами, з конкретного, значущого для всіх питання. Колективна думка виступає у формі знання, думки про предмет цього знання, відношення до нього у формі колективного рішення й розв'язання, вирішення, тобто наміру зробити певну колективну дію. Для більшості людей думка оточуючих, відносно себе надзвичайно важлива, оскільки носить оцінюючий характер. Через цю призму відносин людина осмислює своє місце в колективі, виробляє правила своєї поведінки в ньому. Окрім цього, колективна думка може відображати основні принципи організації конкретного колективу.

На формування колективної думки підрозділу впливають: традиції, єдність, соціально-психологічний клімат, соціальна та професійна зрілість підрозділу.

Ключові слова: *колективна думка, корпоративна культура, прикордонний підрозділ, традиції, єдність, соціально-психологічний клімат, соціальна та професійна зрілість.*

Т.Г. Павлюк. Формирование коллективного мнения в пограничном подразделении. В статье описаны формы воздействия на коллективное мнение в пограничном подразделении. Нашем выделено влияние корпоративной культуры на коллективное мнение в пограничном подразделении.

Коллективным мнением в пограничном подразделении называется единственная позиция, делится всеми его членами, с конкретного, значимого для всех вопрос. Коллективное мнение выступает в форме знания, мысли о предмете этого знания, отношение к нему в форме коллективного решения и решения, решения, то есть намерения сделать определенную коллективное действие. Для большинства людей мнение окружающих, относительно себя чрезвычайно важна, поскольку носит оценивающий характер. Через эту призму отношений человек осмысливает свое место в коллективе, вырабатывает правила своего поведения в нем. Кроме этого, коллективное мнение может отражать основные принципы организации конкретного коллектива.

На формирование коллективного мнения подразделения влияют: традиции, единство, социально-психологический климат, социальная и профессиональная зрелость подразделения.

Ключевые слова: *коллективное мнение, корпоративная культура, пограничное подразделение, традиции, единство, социально-психологический климат, социальная и профессиональная зрелость.*

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються у різних сферах сучасного українського суспільства, зумо-

вили й певні зміни в галузі прикордонної служби. Насамперед це стосується питань щодо адаптування майбутніх прикордонників до умов професійної діяльності, які постійно змінюються. Разом з тим реформа прикордонної освіти висуває і нові вимоги до професійної підготовки у відповідних закладах. До найсуттєвіших якостей сучасного фахівця прикордонної справи належать такі як, нове професійне мислення, інтелігентність, гнучкість, компетентність, толерантність, розуміння, орієнтація на професійне самоздійснення, відповідальність. Зазначені вимоги в свою чергу тісно пов'язані із необхідністю підвищення корпоративної культури студентів прикордонних навчальних закладів як вагомої передумови їх професійної компетентності. Власне сформована корпоративна культура прикордонника уможливує подальше професійне зростання та самореалізацію спеціаліста, професійна діяльність якого потребує постійної взаємодії в сфері "людина-людина". Саме тому студенти – майбутні прикордонники мають бути готові щодо оптимальних ділових контактів, котрі ґрунтуються на принципах взаємоповаги, підтримки, справедливості та об'єктивності, мають спрямовувати власні дії щодо загальної мети підрозділу. Таким чином, важливим завданням професійної освіти є віднаходження та розроблення ефективних засобів формування колективної думки у майбутніх прикордонників. Варто зауважити, що саме високий рівень розвитку корпоративної культури фахівця – прикордонника – забезпечує успішність виконання професійних обов'язків, своєчасного вирішення поточних завдань. Однак практика свідчить про наявність певних труднощів в процесі налагодження взаємодії.

Слід акцентувати увагу на тому, що хибною є думка про те, що формування корпоративної культури спеціаліста є справою лише професійної діяльності. Численні наукові дослідження не виявляють статистично значущої залежності між професійним стажем та рівнем корпоративної культури прикордонників. Проте засвідчують таку тенденцію – технології освіти, що базуються на традиційних підходах щодо формування колективної думки у майбутніх прикордонників, не забезпечують в повній мірі залучення студентів в спілкування, оформлення їх активної позиції у професійних та соціальних стосунках, й не сприяють формуванню продуктивних взаємин керівника і підлеглого в ході виконання професійних завдань. Відтак актуальним є завдання щодо формування як колективної думки, так і корпоративної культури у майбутніх прикордонників під час їх навчання у вищій школі із врахуванням усе зростаючих вимог щодо професійних якостей, знань та умінь спеціалістів прикордонної справи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З метою більш глибокого розуміння та теоретичного аналізу проблеми визначення психологічної природи поняття "колективна думка" й "корпоративна культура" є не-

обхідність виокремити такі підходи: методологічний (О. Бондаревська, Н. Кузьміна, В. Сластьонін, Г. Щукіна та ін.), світоглядний (О. Бодальов, Б. Ломов та ін.), соціально-психологічний (Б. Ананьєв, Г. Андрєєва, І. Зимня, І. Котова, Ю. Шерковін та ін.), соціологічний (Т. Дрідзе, С. Самигін, А. Реан, Є. Руденський та ін.), лінгвістичний (Б. Головін, Г. Михальська та ін.), мистецькознавчий (П. Єршов, О. Мурашов та ін.), культурологічний (К. Гірц, Ф. Дворнік та ін.).

Питання визначення особливостей формування корпоративної культури майбутніх спеціалістів присвячені дослідження О. Боровікової, І. Петерсон, В. Зливкова, Л. Карамушки, А. Курбанової, Ф. Рахматулліної та ін.

Мета статті: показати психологічні особливості формувальних впливів на колективну думку в прикордонному підрозділі.

Виклад основного матеріалу. Колективом в психологічній науці вважають вищу форму розвитку групи. Тобто, колектив – це організована група людей, об'єднана загальними цілями, спільною соціально-корисною діяльністю. Колектив відрізняє також особливий тип відносин – відповідальної соціальної взаємозалежності і товариської співпраці. Саме даний тип відносин обумовлює можливість впливу колективу на окрему особу, та навпаки. Відомо, що особа формується в праці і спілкуванні з іншими людьми. Проте характер і форми праці визначаються не тільки особливостями макросередовища, яке включає соціально-економічні, політичні і виробничі відносини і багато в чому залежить від рівня науково-технічного прогресу, культури, ідеології і моралі, але і мікро середовищем, як сукупністю умов безпосереднього соціального оточення людини. Таким чином, найближче соціальне оточення людини, колектив, мікросередовище є одними з найважливіших чинників, що роблять вплив на формування особи.

Думка колективу – це соціально-психологічне явище, яке виникає і розвивається у процесі спілкування і взаємодії людей, постійного живого обміну своїми думками, поглядами, переконаннями, відчуттями. Таким чином, колективна думка – це своєрідний сплав особистих думок, що зазнали в результаті взаємодії певних змін. Колективна думка – сукупність оціночних думок, в яких виражається відношення більшості членів колективу до різних подій у житті суспільства, до вчинків, поведінки і діяльності як всього колективу, так і кожного його члена.

За своєю природою колективна думка є специфічною формою суспільної свідомості, а отже, часто виступає критерієм вчинків і дій окремих членів колективу. Вона здійснює особливий вплив на особу військовослужбовця, оскільки через неї багато в чому здійснюються такі виховні функції колективу, як висування до особи системи вимог і постійний контроль і оцінка її вчинків і поведінки. У свою чергу, слід зазначити, що,

спрямовуючи поведінку людей відповідно до вимог навколишнього соціального середовища, колективна думка активно сприяє формуванню у них якостей, необхідних для військово-професійної діяльності.

У чому ж полягає механізм соціально-психологічної дії колективної думки на особу?

Як відомо, у взаємодії з колективом особа предстаеться саморегульованою системою в соціальному найважливіше для особи джерело соціально-психологічної інформації про безпосереднє оточення. Вона інформує людину про реакцію на його дії і вчинки з боку інших людей і, таким чином, сприяють ухваленню адекватних рішень. Більш того, група сама здійснює по відношенню до особи певні соціальні санкції. Вона безперервно зіставляє поведінку кожного свого члена з системою норм, що існує у середині цієї групи, а результати можуть відображати схвалення і похвалу або, навпаки, засудження.

Слід зазначити, що колективна думка – явище не тільки багатопланове, але і вельми динамічне. Повна єдність колективної думки спостерігається рідко. Існує лише більш-менш виражена тенденція у формуванні оцінки конкретної ситуації. При цьому ступінь зрілості думки буває різним, і це не випадково, адже його носіями є конкретні люди, що володіють певними психологічними характеристиками, які значною мірою і обумовлюють виникнення як позитивної, так і негативної колективної думки. Тому командир підрозділу завжди повинен проявляти турботу про формування єдиної точки зору колективу на ті або інші суспільні явища. Добитися цього цілком можливо, оскільки колективна думка – явище кероване, організоване.

Головною умовою для формування колективної думки служить здатність офіцера впливати на думку і погляди конкретних військовослужбовців. При цьому для успішного впливу на колективну думку необхідно враховувати динаміку його розвитку: важливо не упустити момент, коли люди безпосередньо переживають ту або іншу подію, намагаються її оцінити. Саме у цей момент у одних зароджуються правильні, а у інших помилкові погляди. Виниклі помилкові уявлення спочатку слабкі, але можуть швидко закріпитися, тому необхідні профілактичні заходи. Важливо також враховувати, що кожна одиночна думка, особливо якщо вона імпонує загальній думці, психічному стану людей у тій або іншій ситуації, може швидко стати груповою або колективною, іноді навіть у тому випадку, якщо вона суперечить власній думці багатьох членів колективу.

Формування правильної думки з конкретного питання починається з постановки перед колективом загальних цілей і завдань і висунування до колективу в цілому і до кожного окремо конкретних вимог. Важливим моментом тут є обґрунтування цих вимог, роз'яснення їх значення і сенсу.

Однією з передумов формування колективної думки з того або іншого питання є знання основної тенденції після поглядів і всіх думок, що суперечать цьому напрямку. У зв'язку з цим при формуванні колективної думки особливу увагу слід приділяти боротьбі з помилковими поглядами, для чого необхідно розвінчати авторитет осіб, що володіють сильним негативним впливом. Ефективним способом добитися цього служить перебудова відношення до них їхнього найближчого оточення (групи) – коли думка найближчих товаришів, тих, що раніше підтримували людину яка мала іншу точку зору, різко змінюється і співпадає з думкою всього колективу, воно стає здатним перебудувати відносини прикордонників у цій групі і змінити поведінку недисциплінованого товариша по службі.

Тепер поставимо питання інакше: що впливає на формування колективної думки підрозділу?

На формування колективної думки підрозділу впливають:

1. Традиції (колективні звички, тип спілкування в середині колективу, особливості відносин між членами колективу, тощо).

2. Єдність (єдність цілей та завдань, суспільно корисна, усвідомлена кожним членом колективу загальна діяльність, спрямована на підтримання постійної готовності підрозділу, предметно-ціннісна та емоційно-ціннісна єдність, тощо).

3. Соціально-психологічний клімат (сукупність якостей і станів, які визначають самопочуття кожного члена підрозділу, міра задоволення своїх соціальних потреб, пануючі колективні настрої, тощо).

4. Соціальна та професійна зрілість підрозділу (ступінь сформованості взаємозв'язку волі і дій, знань і переконань, інтересів і ціннісних орієнтацій, тощо).

У процесі об'єднання і розвитку військового колективу досягається морально-психологічна і організаційна єдність особового складу підрозділу. Вона виявляється в чіткості і високій ефективності спільних дій зі зброєю і технікою, а також і у позаслужбовий час, і в різноманітних формах колективного духовного життя, у свідомості кожного прикордонника, що відчуває свою близькість і прихильність до товаришів, і відповідальність перед ними.

Практика показує, що для успішних дій колективу у складній обстановці важливі, перш за все, наступні умови:

а) спільні, узгоджені позиції членів колективу щодо головних питань повсякденного життя і військової служби, що формуються на основі моральної єдності воїнів, спільності їх світогляду, переконань і життєвих принципів;

б) навички взаємодії і спілкування як у процесі діяльності, так і в побуті, пов'язані з чіткою і гнучкою структурою розподілу обов'язків, керівництва і підпорядкування, а також норми і способи регуляції сумісного життя і діяльності;

в) військове товариство і бойова дружба, тобто взаємостосунки, обумовлені міжособистісними почуттями взаємної довіри, поваги і відповідальності один за одного.

Це все не можливо без злагодженої колективної думки.

Важливою умовою діяльності і розвитку колективу є традиції, бойові реліквії і військові ритуали.

Все це в єдності і у взаємозв'язку окремих ланок утворює комплекс соціально-психологічних явищ або психологію військового колективу.

У повсякденному житті, коли мова заходить про психологію колективу, часто використовують таке поняття, як соціально-психологічний клімат, під яким розуміють сукупність якостей і станів, які визначають самопочуття кожного його члена, ступінь задоволення своїх соціальних потреб (у спілкуванні, визнанні, пошані, дружбі, розкритті своїх здібностей і ін.) і пануючі колективні настрої.

Розглянемо структуру соціально-психологічного клімату колективу. У структурі соціально-психологічного клімату виділяють дві основні складові: ставлення людей до діяльності, заради виконання якої був створений колектив, і їх відношення один до одного. У свою чергу, відносини один до одного диференціюються на відношення по горизонталі (наприклад, у військовому колективі між рядовими, курсантами, офіцерами, товаришами по службі) і відносини по вертикалі в системі керівництва і підпорядкування.

Отже, безпосереднє контактне спілкування є не тільки невід'ємним елементом життєдіяльності будь-якого колективу, але і, по суті, разом із діяльністю – основою його існування. Якщо говорити про взаємостосунки військовослужбовців у цілому, то в їх структурі можна виділити декілька сфер: службову, суспільно-політичну, неслужбову (побутову), а також їх невід'ємний аспект – систему міжособистісних психологічних відносин.

Невід'ємною складовою соціально-психологічного клімату військового колективу, елементом структури його психології служать традиції, які існують у середині колективу.

Традиції – це властивість певних сторін психології колективу зберігати свою стійкість і розвиватися відносно незалежно від змін в особовому складі. Цією властивістю володіють колективні думки, що раніше сформувалися, норми, зокрема так звана норма досягнень, згідно з якою колектив, що добився високих результатів у тій або іншій області військової діяльності, має тенденцію зберігати і примножувати досягнуте (бойові традиції, спортивні й ін.).

До традицій відносять також деякі колективні звички, які забезпечують раціональне, засноване на досвіді, вирішення звичного круга завдань колективної діяльності (звичаї), або спеціально спрямовані на по-

дальше зміцнення колективу, підвищення його згуртованості, залучення нових членів до його духовних цінностей – ритуали.

До колективних звичаїв відносяться деякі особливості внутрішнього порядку, військового побуту, сталого в підрозділі, стабільні форми сумісного відпочинку прикордонників, система основних виховних заходів, що міцно увійшли до способу життя підрозділу, і ін.

Роль традицій колективу у вихованні особистості надзвичайно велика, оскільки людина непомітно для себе засвоює звички і буденні уявлення про суспільне буття, характерні для її соціального оточення. Отже, кожен командир зобов'язаний проявляти турботу про формування позитивних традицій свого підрозділу і підтримувати ці традиції, використовуючи їх можливості для виховання й стимулювання своїх підлеглих.

Тепер, щодо соціальної та професійної зрілості підрозділу. Якщо підрозділ має високу стадію соціальної і професійної зрілості розвитку військового колективу, то на даній стадії досягається єдність волі і дій, знань і переконань, інтересів і ціннісних орієнтацій. Відносини між військовослужбовцями характеризуються наявністю взаємодопомоги, взаємної підтримки, взаємної замінюваності і безконфліктності. У колективі, що досяг даної стадії розвитку, переважає здоровий соціально-психологічний клімат, що благотворно впливає на всебічний розвиток особистості прикордонника.

Таким чином, можна зробити висновок, що грамотне управління процесами, що відбуваються у військових колективах, сприяє не тільки цілеспрямованому формуванню професійно значущих особистих якостей військовослужбовців, але і забезпечує поступальний розвиток соціальної групи на шляху її перетворення у згуртований військовий колектив.

Формування колективної думки в прикордонному підрозділі неможливо без урахування корпоративної культури. Тобто, корпоративна культура виступає підґрунтям для колективної думки, а також, культури особистості, базовим компонентом, що забезпечує готовність особистості до життєвого самовизначення, тощо. Водночас корпоративна культура є засобом утворення внутрішнього світу особистості, розмаїття його змісту, що відображає життєві цінності та ідеали, спрямованість особистості на культуру її життєвого само здійснення.

В цілому формування колективної думки й корпоративної культури є важливою пріоритетною складовою професійної підготовки майбутнього прикордонника-спеціаліста й визначається як сукупність умінь та навичок, що забезпечують доброзичливі взаємини між людьми, ефективно вирішення спільних завдань [5, 26, 30, 37, 52, 58, 62, 71]. Складовими корпоративної культури вважають комунікативну компетентність, що передбачає сформованість моральних переконань та володіння психологічними знаннями (фактами, уявленнями, поняттями, моральними законами,

цінностями та ін.), уміннями, правилами та нормами у галузі спілкування, котрі виявляються у світогляді, загальній ерудованості, здатності до позитивного мислення й оптимальних пошуків із кризових та конфліктних ситуацій і комунікативної етики [19, 26, 42, 53, 57, 65, 79, 90].

Тобто корпоративна культура виступає підґрунтям культури особистості, базовим компонентом, що забезпечує готовність особистості до життєвого самовизначення, є передумовою досягнення гармонії між собою та оточуючим середовищем [92, 102, 114, 133, 143]. Водночас корпоративна культура є засобом утворення внутрішнього світу особистості, розмаїття його змісту, що відображає життєві цінності та ідеали, спрямованість особистості на культуру її життєвого самоздійснення [10, 21, 44, 66, 67, 117, 157]. До найголовніших компонентів, що утворюють корпоративну культуру, можна віднести такі:

- емоційна культура або культура почуттів, що являє собою адекватне реагування на оточуюче середовище;
- культура мислення, що постає у вигляді специфічних форм пізнавальної діяльності, спрямованої на сприйняття та створення текстів, відповідно до замислів й об'єктивного відображення дійсності;
- культура мовлення.

Варто зазначити, що поняття "корпоративна культура прикордонників" нами розглядається як система внутрішніх ресурсів, котрі є необхідними для створення процесу ефективної особистісної взаємодії. Таким чином, корпоративна культура – сукупність спеціальних якостей особистості, здібностей, знань, умінь, навичок, завдяки яким індивід попереджує виникнення психологічних труднощів й прогнозує результативність міжособистісної і професійної взаємодії.

В цілому корпоративна культура особистості є проявом особистісної рефлексії, інтеріорізованим досвідом загальнолюдської культури, що й зумовлює індивідуальну своєрідність особистості, є стимулом до самореалізації, опосередковує ставлення до життя. Спонукає до усвідомленого пошуку себе, бажання й потреби у самостворенні, ціннісного ставлення до свого життя, спільноти [19, 23, 44, 66, 67, 219, 227, 241]. На особливості прояву корпоративна культура, впливають такі чинники: тривожність-емоційна стійкість, флексибільність-ригідність, екстравертованість-інтровертованість (Н. Творогова), діалогічність свідомості, рефлексія (Л. Виготський.), особистісна рефлексія (І. Семенов., С. Степанов.), особистісні смисли, мотиви (С. Васьковська), інтегральне самоствавлення (В. Столін), емпатія (Г. Рауш, І. Бордин), конформність (Р. Каттелл, П. Кляйн), диференційні емоції (К. Ізард, В. Вілюнас, Ф. Василюк).

Основу корпоративна культури особистості та її формування становить досвід людського спілкування на рівні мікро- й макрогрупи. Основ-

ними джерелами корпоративної культури є: досвід культури народу; знання мов спілкування, котрі використовуються представниками даної культури; досвід міжособистісного спілкування. Загалом досвід – це основа когнітивного компонента комунікативної культури особистості як суб'єкта комунікації [233, 248, 251, 253]. Разом із тим реальне існування різних форм спілкування, запозичених із різних етнічних культур, перехід з одного культурного середовища до іншого, може призвести до стану когнітивного дисонансу [27, 98, 144]. А це породжує протиріччя між знаннями норм спілкування в різних формах спілкування і тим способом, що пропонує ситуація конкретної взаємодії. Усе це спричинює індивідуально-психологічний бар'єр у взаєминах. Особистість виключається з простору спілкування. Виникає поле внутрішньої психологічної напруги, непорозуміння.

Відтак, саме досвід спілкування займає особливе місце в структурі корпоративної культури. З одного боку, він соціальний і включає інтеріоризовані норми й цінності культури, з іншого боку – індивідуальний, оскільки ґрунтується на індивідуальних комунікативних здібностях і психологічних подіях, пов'язаних із спілкуванням у житті особистості. Власне динамічний аспект досвіду характеризує процеси соціалізації й індивідуалізації, реалізовані у спілкуванні, що забезпечують соціальний розвиток людини, а також адекватність її реакцій на ситуацію взаємодії і їхню своєрідність.

Висновки. Відтак, колективною думкою в прикордонному підрозділі називається єдина позиція, що поділяється всіма його членами, з конкретного, значущого для всіх питання. Колективна думка виступає у формі знання, думки про предмет цього знання, відношення до нього у формі колективного рішення й розв'язання, вирішення, тобто наміру зробити певну колективну дію. Для більшості людей думка оточуючих, відносно себе надзвичайно важлива, оскільки носить оцінюючий характер. Через цю призму відносин людина осмислює своє місце в колективі, виробляє правила своєї поведінки в ньому. Окрім цього, колективна думка може відображати основні принципи організації конкретного колективу. Тому досвідчені керівники при проведенні виховної роботи, певних заходів, завжди враховують і використовують колективну думку. Але слід мати на увазі, що психологічний механізм дії колективної думки може здійснювати не тільки не лише позитивний, але і негативний вплив на особистість. Так, наприклад, одні військовослужбовці оцінюють вчинки товаришів по службі, виходячи з норм і правил, встановлених законами і військовими статутами або ставами, інші ж користуються при цьому обивательськими критеріями. Тому в практиці нерідко трапляється так, що в повсякденному житті, на загальних зборах прикордонників раптом виявляються дві думки: одна – офіційна, зовнішня, інша – внутрішня, кулуарна, нерідко дієвіша, глибоко захована у середині міжособистісних відносин.

На формування колективної думки підрозділу впливають:

1. Традиції (колективні звички, тип спілкування в середині колективу, особливості відносин між членами колективу, тощо).

2. Єдність (єдність цілей та завдань, суспільно корисна, усвідомлена кожним членом колективу загальна діяльність, спрямована на підтримання постійної готовності підрозділу, предметно-ціннісна та емоційно-ціннісна єдність, тощо).

3. Соціально-психологічний клімат (сукупність якостей і станів, які визначають самопочуття кожного члена підрозділу, міра задоволення своїх соціальних потреб, пануючі колективні настрої, тощо).

4. Соціальна та професійна зрілість підрозділу (ступінь сформованості взаємозв'язку волі і дій, знань і переконань, інтересів і ціннісних орієнтацій, тощо).

Формування колективною думки в прикордонному підрозділі неможливо без урахування корпоративної культури. Тобто, корпоративна культура виступає підґрунтям для колективною думки, а також, культури особистості, базовим компонентом, що забезпечує готовність особистості до життєвого самовизначення, тощо. Водночас корпоративна культура є засобом утворення внутрішнього світу особистості, розмаїття його змісту, що відображає життєві цінності та ідеали, спрямованість особистості на культуру її життєвого само здійснення.

У процесі керівництва підрозділом офіцери обов'язково повинні вивчати думки колективу, оцінювати їх вплив на вирішення завдань, впливати на них особистим переконанням, через актив, за допомогою колективного обговорення цих завдань і заходів для їх виконання – це і буде перспективою нашого дослідження.

Список використаних джерел

1. Анцупов А. Я. Методологические проблемы военно-психологических исследований / А. Я. Анцупов, В. Н. Помогайбин. – М. : ВГУ, 1999. – 99 с.

2. Акмеологические аспекты профессионала. – М. : Изд-во ЛГУ, 1993. – 223 с.

3. Андрощук О. Ю. Систематизація існуючих ініціативних сценаріїв та адаптація їх до умов військового середовища / О. Ю. Андрощук // Хмельницький: НАДПСУ, 2005. – № 34. – С. 93-95.

4. Бабушкин В. М. Пограничные традиции и ритуалы (в помощь командирам частей, подразделений, кораблей) / В. М. Бабушкин, В. Д. Юношев. – П-Камчатский : Изд-во СВРУ ФПС РФ, 1998.

5. Берестецька Н. В. Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до професійного спілкування у процесі навчання гуманітарних дисциплін:

автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Наталія Володимирівна Берестецька; НАДПСУ ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 20 с.

6. Грязнов І. О. Система морального виховання майбутніх офіцерів-прикордонників : монографія / І. О. Грязнов. – Хмельницький : НАДПСУ, 2004. – 370 с.

7. Гуменюк О. Є. Психологія впливу : монографія / О. Є. Гуменюк.- Тернопіль : Економічна думка, 2003. -304с.

8. Єрошин Б. Ф. Деякі аспекти функціонування системи прикордонного контролю на пунктах пропуску через державний кордон України / Б. Ф. Єрошин // Збірник наукових праць № 9. – Хмельницький : АПВУ, 1999. – №Ч. 2. – С. 26-30.

9. Міщук І. М. Основи й особливості психопрофілактичної роботи в Державній прикордонній службі України / І. М. Міщук // Науковий вісник Державної прикордонної служби. – 2003. – № 5. – С. 45-47.

10. Сухобская Г. С. Понятие "зрелость социально-психологического развития человека" в контексте андрагогики [Электронный ресурс] / Г. С. Сухобская // Новые знания. – 2002. № 4. – С. 17-20. – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x1449.htm>, 12.03.2010.

Spisok vykorystanykh dzherel

1. Antsupov A. Ya. Metodologicheskie problemy voennopsihologicheskikh issledovaniy / A. Ya. Antsupov, V. N. Pomogaybin. – М. : VGU, 1999.-99 s.

2. Akmeologicheskie aspekty professionala. – М. : Izd-vo LGU, 1993. – 223 s.

3. Androschuk O. Yu. Sistematizatsiya Isnuyuchih InItsIatsIynih stsenarIYiv ta adaptatsIya Yih do umov vIyskovogo seredovischa / O. Yu. Androschuk // Hmelnitskiy : NADPSU, 2005. – № 34. – S. 93-95.

4. Babushkin V. M. Pogranichnyie traditsii i ritualyi (v pomosch komandiram chastey, podrazdeleniy, korabley) /V.M. Babushkin, V. D. Yunoshev. – P-Kamchatskiy : Izd-vo SVRU FPS RF, 1998.

5. Berestetska N. V. Pidgotovka maybutnih oftserIv-prikordonnIv do profesIynogo spIlkuvannya u protsesI navchannya gumanItarnih distsiplIn : avtoref. dis. kand. ped. nauk : 13.00.04 / NatalIya VolodimirIvna Berestetska ; NADPSU Im. Bogdana Hmelnitskogo. – Hmelnitskiy, 2008. – 20 s.

6. Gryaznov I. O. Sistema moralnogo vihovannya maybutnih oftserIv-prikordonnIv: monografIya / I. O. Gryaznov. – Hmelnitskiy : NADPSU, 2004. – 370 s.

7. Gumenyuk O. E. PsihologIya vplivu : monografIya / O. E. Gumenyuk. – Ternopil : EkonomIchna dumka, 2003. – 304s.

8. Eroshin B. F. Deyaki aspekti funktsIonuvannya sistemi prikordonnogo kontrolyu na punktah propusku cherez derzhavniy kordon UkraYini / B. F.

Eroshin // Zbİrnik naukovih prats № 9. – Hmelnitskiy : APVU, 1999. – Ch. 2. – S. 26-30.

9. Mİschuk I. M. Osnovi y osoblivostİ psihoproflaktichnoYi roboti v Derzhavnİy prikordonnİy sluzhbi UkraYini / I. M. Mİschuk // Naukoviy vİsnyk DerzhavnoYi prikordonnoYi sluzhbi. – 2003. – № 5. – S. 45-47.

10. Suhobskaya G. S. Ponyatie "zrelost sotsialno-psihologicheskogo razvitiya cheloveka" v kontekste andragogiki [Elektronnyiy resurs] / G. S. Suhobskaya // Novyie znaniya. – 2002. № 4. – S. 17-20. – Rezhim dostupa: <http://hpsy.ru/public/x1449.htm>, 12.03.2010.

T.H. Pavliuk. Formation of collective opinion of border guard units. The article describes forms of influence on collective opinions of border guard units. It highlights especially impact of corporate culture on collective opinions of border guard units.

A collective opinion of a border guard unit means a unified position shared by all unit members concerning specific, meaningful to all questions. Such collective opinion takes a form of knowledge, thoughts about the knowledge subject, attitude to it in a form of collective decisions and solving, resolution, in other words, intention to perform collective actions. For most people, thoughts of others about them are extremely important, as they have evaluating character. Through this prism of relations, a person reflects on his/her place in a team, makes rules of his/her conduct in it. In addition, collective opinions can reflect the basic principles of a particular team.

The following ideas influence unit collective opinion formation: traditions, team unity, social and psychological climate, social and professional maturity of the unit.

Collective opinion formation of border guard units is impossible without taking into account of corporate culture. That is, the corporate culture is the basis for collective opinion as well as person's culture; it is a basic component that ensures personal readiness to life self-determination. Meanwhile, corporate culture is a means of formation of a personal inner world, diversity of its content, which reflects life values and ideals, personal focus on the culture of self-realization in own life.

Key word: *collective opinion, corporate culture, border guard unit, tradition, unity, social and psychological climate, social and professional maturity.*

Отримано: 11.12.2015 р.