

мовою як системи, на всіх етапах професіоналізації надасть можливість суб'єктам навчання оволодіти іноземною мовою, а значить – мислити нею, що, як відомо, свідчить про справжнє знання мови.

На сьогодні нагальною є розробка такого змісту іншомовного навчання, оволодіння яким сприяло б формуванню у суб'єктів навчання умінь та навичок сприйняття та розуміння іншомовних текстів. Тут варто брати до уваги шляхи активізації розумової діяльності суб'єктів навчання, при цьому викладачеві необхідно бути вкрай гнучким при доборі, адаптації (за необхідності) та використанні програм розвитку розумових дій. Необхідно перш за все активізувати процес сприйняття текстів. По-друге, варто звернути увагу на отримання та обробку інформації під час всіх видів мовленнєвої діяльності. Навчати іншомовного мислення необхідно через оволодіння системою понять (концептів), що виражені іншомовними словами. В процесі навчання для ефективного засвоєння інформації, що міститься в навчальному тексті, особливу увагу слід приділяти її активній смислової переробці, що передбачає формування у суб'єктів навчання концепту адекватного тексту та забезпечує найбільшу продуктивність мисленнєвого процесу.

На жаль обсяг статті не дозволяє авторів розкрити проблему сприйняття та розуміння іншомовних текстів в умовах ВНЗ ширше. **Шляхами подальшого вивчення проблеми**, що розглядається, є розробка алгоритму вправ для розвитку мисленнєвої активності суб'єктів

навчання під час навчання продуктивного сприйняття та розуміння іншомовних текстів в умовах ВНЗ.

1. Антонов А. В. Сприймання та розуміння тексту. – К.: Товариство "Знання" Української РСР, – 1977. – 48 с. 2. Волобуєва О. Ф. Психологічні особливості формування компетенції в читанні іноземною мовою майбутніх офіцерів-прикордонників / О. Ф. Волобуєва // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2005. – Т. VII, вип. 6. – С. 75–86. 3. Зимняя И. А. Компетентность и компетентность в контексте компетентного подхода в образовании // Иностранные языки в школе, № 6. – 2012. – С. 2–10. 4. Концепція тесту для виявлення здібностей вступників до вищих навчальних закладів України, затверджена Колегією МОН України // Освіта і управління. – Т.12. – №№ 3–4. – 2009. – С. 83–109. 5. Кльчичикова З. И. Психологические особенности обучения чтению на иностранном языке: Пособие для учителя. – 2-е изд., испр. – М.: Просвещение, 1983. – 207 с. 6. Психологічна енциклопедія // Автор-упорядник О. М. Степанов. – К.: "Академвидав", 2006. – 424 с. 7. Смульсон М. Л. Інтелектуальний розвиток як мета дистанційного навчання [Електронний ресурс] / М. Л. Смульсон // Технології розвитку інтелекту: електронний фаховий журнал Лабораторії нових інформаційних технологій навчання. – Том 1. – № 2. – 2011. – Режим доступу: http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/45 Заголовок з екрану. 8. Чепелева Н. В. Психологічні механізми створення діалогічного навчального тексту [Електронний ресурс] / Н. В. Чепелева // Технології розвитку інтелекту: електронний фаховий журнал Лабораторії нових інформаційних технологій навчання. – Том 1. – № 1. – 2011. – Режим доступу: http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/25 – Заголовок з екрану. 9. Чистякова Г. Д. Формирования предметного кода как основы понимания текста. // Вопросы психологи. – № 4. – 1981. – С. 50–59. 10. Elliot N. S. Education Psychology: Effective Teaching, Effective Learning / Elliot Stephen N, Krtochwill Thomas R., Cook Jan Littlefield, Travers John F. – Third Edition, Mc Grow-Hill Higher Education, the USA, 2000. – 631 p.

Надійшла до редколегії 26.09.12

УДК 316.6: 355.23

В.О. Калюжний

ЗМІСТОВІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті знайшли своє відображення архітектоніка управлінських стосунків та актуалізація психолого-акмеологічної складової у діяльності прикордонного керівника. Визначено, що експліцитний професійний психологічний вплив є не механічним, а свідомим процесом, що будується за спеціальним управлінським завданням. Описано приблизний зміст основних напрямків роботи системи управління прикордонним персоналом; основні цілі та завдання відділів (відділень) по роботі з персоналом ДПСУ. Доведено, що аспект взаємодії корпоративної культури і прикордонного керівника має пряме відношення до побудови моделі експліцитного професійного психологічного впливу.

Ключові слова: професійний психологічний вплив, управлінський вплив, експліцитний вплив, психолого-акмеологічна складова, прикордонний керівник, персонал ДПСУ, корпоративна культура.

В статье отражены архитектура управленческих отношений и актуализация психолого-акмеологической составляющей в деятельности пограничного руководителя. Определено, что эксплицитное профессиональное психологическое влияние является не механическим, а сознательным процессом, который строится по специальным управленческим задачам. Описаны примерное содержание основных направлений работы системы управления пограничным персоналом, основные цели и задания отделов (отделений) по работе с персоналом ГПСУ. Доказано, что аспект взаимодействия корпоративной культуры и пограничного руководителя имеет прямое отношение к построению модели эксплицитно профессионального психологического воздействия.

Ключевые слова: профессиональное психологическое воздействие, управляющее воздействие, эксплицитно влияние, психолого-акмеологическая составляющая, пограничный руководитель, персонал ГПСУ, корпоративная культура.

Architectonics of management relations and actualization of psycho-acmeological component of border guard manager activity have been described in the article. It has been defined that explicit professional psychological influence is not a mechanical process, but a conscious one, which is applied according to special management task. It has been described approximate content of key working tendencies of frontier, basic tasks and aims of human resources department of the borderguard of Ukraine. It has been proved that the aspect of interaction between corporate culture and border guard manager is directly related with constructing the model of explicit professional psychological influence.

Key words: professional psychological influence, management influence, explicit influence, psycho-acmeological component, border guard manager, borderguard of Ukraine personnel, corporate culture.

Вступ. Постановка проблеми у загальному вигляді. Україна як одна з європейських країн відчуває наслідки постіндустріалізму – стадії суспільного розвитку, що приходить на зміну індустріального і пізньоіндустріального суспільства. Головною її характеристикою (тенденцією цього суспільства) є наукомісткість. Масове впровадження наукомістких технологій не лише в економіку, а і в усі сфери життя суспільства (у тому числі й життя прикордонників) призводить до революційних змін у вимогах до суб'єкта праці, а значить – і до особистості людини.

Особистість теж має бути "наукомісткою". Їй недостатньо бути просто дисциплінованою і виконавською. Особистість має бути освіченою, професійною, авторською, тоб-

то творчою. Питання стоїть про довільну ефективність фахівця, про його здатність бути адекватним професії, що постійно розвивається, її науковому, техніко-технологічному оснащенню ("теорія людського капіталу").

Звідси і новий погляд на професіоналізм, на його зміст. І це є надзвичайно важливим моментом для розвитку нашого дослідження – проблеми експліцитного професійного психологічного впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано рішення даної проблеми і на які спирається автор. Високий професіоналізм – це не просто знання, навички і уміння (умілість). Але завжди і пристрасність, життєвий порив особистості. Професіоналізм у сучас-

ному значенні слова – це передусім прагнення особистості запропонувати світу своє "Я" (складові його сенсу) через "ділове поле" тієї чи іншої соціальної діяльності, зафіксувати (визначитись) в її результатах. Саме цей момент є ключовим у справжньому професіоналізмі, а також і у змісті "людського капіталу". Усе це змінює усю схему, усю архітектоніку управлінських стосунків, актуалізує психолого-акмеологічну складову в діяльності прикордонного керівника [1].

Акмеологія – наука, що вивчає закономірності та механізми людини за вектором соціальної і професійної зрілості, досягнення нею вершин (акме) у цьому розвитку. Завдяки акмеологічному знанню, психологічний механізм, управлінська практика мають можливість вирішувати функціональні завдання і, одночасно, акмеологічну надзадачу, яка полягає в особистісному і професійному розвитку працівника [2].

У працівника будь-якої організації є три базові статуси: він є суб'єктом діяльності, суб'єктом спілкування і (останнє підкресливо особливо), суб'єктом особистісного і професійного розвитку (саморозвитку).

Специфіка психолого-акмеологічного підходу в управлінні полягає в олюдненні організаційного середовища і усього спектру функціональних стосунків "керівник-підлеглий". На нашу думку, надзвичайно важливо цю тезу зафіксувати в професійній свідомості кожного керівника, а особливо – керівника Державної прикордонної служби України (ДПСУ).

Головну школу професіоналізму і особистісного досвіду людина проходить на робочому місці. Саме у професійному середовищі постійно виникають екзистенціальні ситуації, які є імпульсом до розвитку, або імпульсом до професійного застою, а часто – й до руйнування.

Не випадково, існує точка зору (Г. Гегель, К. Маркс), що людська діяльність повинна розглядатися не як атрибут окремої людини, а як початкова універсальна цілісність, значно ширша, ніж вона сама. Не окремі індивіди створюють і здійснюють діяльність, а навпаки, вона сама "захоплює" їх і "примушує" поводитися певним чином [3]. Щодо особливої форми діяльності – мови, В. фон Гумбольдт, як відомо, висловив свою думку таким чином: "Не люди опановують мову, а мова опановує людей" [4]. На підставі цих тверджень іноді здійснюються висновки про безособовість, безсуб'єктність, надіндивідуальність діяльності. Аналіз цих альтернативних точок зору не входить в завдання нашого дослідження.

Ми вважаємо, що соціальна (виробнича) діяльність дійсно є універсальною цілісністю, а не атрибутом окремої людини, однак вона безумовно реалізується індивідами (у відповідних актах діяльності). У цих актах діяльності і виявляються психологічні механізми їх "включеності", "персоналізації", "особистісного сенсу" тощо. І цей особистісний вимір універсальної діяльності виникає не механічно, це свідоме управлінське завдання. Тут і виникає проблема експліцитного професійного психологічного впливу.

Будь-яку форму життєдіяльності, будь-який громадський (виробничий, управлінський та ін.) процес, будь-який норматив можна розглянути з функціонального боку і, водночас, з боку формування особистості. А організацію можна розглянути водночас як функціональну, так і психолого-акмеологічну систему (згусток культури). Організація є особистісно-формувальним і особистісно-розвивальним осередком соціуму, що творить "людський капітал" або блокує його розвиток [5].

Усе сказане дозволяє зробити висновок: експліцитний професійний психологічний вплив – не механічний, а свідомо вибудований процес, що є спеціальним управлінським завданням.

Мета статті.

Визначити змістові аспекти психологічних особливостей формування особистості персоналу державної прикордонної служби України, а саме – низку складових моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих.

Результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Експліцитний професійний психологічний вплив реалізується, як правило, в системі рішення прикордонним керівником поточних управлінських функцій. Традиційно фахівці-психологи виділяють серед них: планування, організацію, керівництво людьми, мотивацію, контроль. У реалізацію функції "керівництво людьми", входять і спеціалізовані види професійної (і водночас, психолого-акмеологічної) роботи: управління кар'єрою працівників, їх професійним зростанням, професійним розвитком, самореалізацією тощо.

Експліцитний професійний психологічний вплив реалізується у своєму основному змісті в загальному руслі роботи з персоналом (табл. 1). У цьому є значущість експліцитного професійного психологічного впливу.

Таблиця 1

Приблизний зміст основних напрямків роботи системи управління прикордонним персоналом

№ з/п	Напрямок роботи	Зміст роботи
1	Система добору персоналу	аналіз роботи системи відбору і підготовка пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності її роботи; визначення кількісної і якісної потреби прикордонної частини у кадрах; вироблення або уточнення критеріїв для відбору фахівців у підрозділі прикордонної частини; розробка або вдосконалення процедур і методів відбору нових фахівців; підготовка і затвердження положення, що регламентує процедуру добору нових фахівців.
2	Адаптація фахівців у прикордонній частині	аналіз наявної в прикордонній частині практики адаптації нових фахівців і виявлення "вузьких" місць у цій сфері; підготовка довідника (буклету, брошури) для фахівців прикордонної частини, що містить інформацію про ДПСУ і про прийняті в ній стандарти і правила поведінки фахівців; підготовка і реалізація програми адаптації фахівців у прикордонній частині; підготовка і реалізація програми адаптації кадрових працівників.
3	Навчання та підвищення кваліфікації персоналу	аналіз наявної в ДПСУ системи навчання і підвищення кваліфікації персоналу, підготовка пропозицій, що спрямовані на підвищення ефективності його роботи; проведення роботи з удосконалення або підготовки програм навчання і підвищення кваліфікації (якщо у цьому є необхідність) для: а) молодих спеціалістів б) керівників середньої ланки в) основних категорій персоналу прикордонників г) резерву на керівні посади.

Закінчення табл. 1

№ з/п	Напрямок роботи	Зміст роботи
4	Оцінка результатів роботи персоналу	аналіз роботи, що проводиться з метою оцінки результатів роботи персоналу, підготовка пропозицій з її удосконалення; розробка або уточнення стандартів діяльності для основних категорій фахівців (що вважається прийнятним результатом роботи); проведення атестацій керівників та інших фахівців; організація змагань між прикордонниками та між прикордонними підрозділами.
5	Інформаційне забезпечення персоналу Державної прикордонної служби України	аналіз потреб різних категорій персоналу ДПСУ в інформації і практики задоволення цих потреб персоналу в інформації; розробка механізмів інформування прикордонників про стан справ у ДПСУ, про перспективи посадового зростання тощо; розробка механізмів забезпечення персоналу ДПСУ інформацією, що необхідна для виконання ним професійної діяльності.
6	Періодичний контроль задоволеності персоналу Державної прикордонної служби України своєю роботою, аналіз причин плінності кадрів	проведення анкетних опитувань і інтерв'ю з персоналом для виявлення їх задоволеності роботою у ДПСУ; проведення опитувань тих, хто звільняється з метою виявлення причин цього.
7	Система соціального захисту персоналу Державної прикордонної служби України	аналіз наявної у ДПСУ системи соціального захисту персоналу; організація харчування прикордонників; створення умов для відпочинку у належний час персоналу ДПСУ; розробка системи пільг для персоналу ДПСУ; встановлення порядку фінансування заходів у сфері соціального захисту.
8	Система посадового і професійного зростання персоналу Державної прикордонної служби України	аналіз наявної у ДПСУ системи посадового та професійного зростання персоналу (у тому числі – й по роботі з резервом); розробка і запровадження системи посадового зростання персоналу; розробка критеріїв, методів і процедур для виявлення перспективних фахівців; формування резерву фахівців для висунення на керівні посади.
9	Система стимулювання служби	аналіз ефективності наявної системи стимулювання щодо її відповідності результатам служби, її складності і відповідальності, а також її впливу на мотивацію персоналу ДПСУ; створення цільових груп для опрацювання пропозицій у сфері стимулювання професійної діяльності; періодична оцінка (за допомогою опитувань) стану найважливіших чинників, що впливають на ставлення персоналу ДПСУ до служби (заробітна плата, умови праці, стосунки з керівництвом, перспективи, пов'язані зі службою в ДПСУ тощо); підготовка і проведення змагань між працівниками та між підрозділами ДПСУ.
10	Організаційна культура. Підвищення рівня співпраці рядових фахівців і керівництва Державної прикордонної служби України.	аналіз організаційної культури, що склалася, і ступеня її відповідності цілям і стратегії розвитку ДПСУ; опрацювання пропозицій щодо вдосконалення організаційної культури; введення в практику нових процедур і ритуалів, що покликані закріпити бажані зразки поведінки прикордонників; оцінка стану професійної етики персоналу ДПСУ; оцінка культури професійної діяльності персоналу ДПСУ і опрацювання заходів з усунення виявлених несприятливих тенденцій.

Експліцитний професійний психологічний вплив здійснюється в прямій і опосередкованій формі. Однією з форм опосередкованого експліцитного професійного психологічного впливу на персонал є відділи (на регіональному рівні) та відділення (в загоні) по роботі з персоналом, які діють у межах визначеної вище системи роботи з персоналом ДПСУ [6].

Відділи (відділення) по роботі з персоналом у Державній прикордонній службі України – структури, що забезпечують за допомогою психолого-акмеологічних засобів успішність діяльності та професійного становлення фахівця (кадрового складу) ДПСУ. Це завдання вирішується відділами (відділеннями) по роботі з персоналом за рахунок актуалізації психолого-акмеологічних резервних можливостей особистісно-професійного розвитку кожного прикордонника в єдності з активізацією позитивного потенціалу середовища (у ідеалі-нормі – психолого-акмеологічного простору), що спрямований на створення комфортних соціальних і психологічних умов його діяльності.

Останнім часом керівники різного рівня ДПСУ усе більш активно залучають психологів-акмеологів до вирішення управлінських проблем, що є актуальними на сьогодні.

Вже в самій назві цих відділів (відділень) – по роботі з персоналом – закладена їх основна мета: психологічний супровід професійної діяльності її кадрового потен-

ціалу, персоналу ДПСУ на рівні його системного забезпечення розвитку.

Опосередкованою метою діяльності відділів (відділень) по роботі з персоналом є створення психологічно комфортних умов для досягнення успіху прикордонниками у своїй професійній діяльності, а, отже, і більш широкого соціального контексту – перетвореного соціокультурного середовища життєдіяльності людини.

Основними цілями і завданнями відділів (відділень) по роботі з персоналом ДПСУ, таким чином, мають бути:

надання психолого-акмеологічної підтримки в особистісно-професійному розвитку персоналу ДПСУ;
психологізація і педагогізація прикордонного середовища (внесення у нього людинознавчого змісту) як чинника успішності професійної діяльності прикордонників; психолого-акмеологічне забезпечення системи добору, розподілу, атестації та підвищення кваліфікації персоналу ДПСУ;

виявлення психологічного змісту діяльності персоналу ДПСУ щодо конкретного професійного застосування;

вивчення умов і чинників середовища, що впливають на успішність професійної діяльності персоналу ДПСУ (розгляд середовища можливий в широкому сенсі – як соціокультурного середовища життєдіяльності і у вузькому сенсі – щодо діяльності конкретного фахівця);

дослідження процесу і результатів успішності професійної діяльності персоналу ДПСУ (за об'єктивним і суб'єктивним критерієм: експертне оцінювання відповідності виконуваних функціональних обов'язків посадовим і особистісним особливостям прикордонника, виявлення проблемного психологічного поля);

визначення особливостей особистісно-професійного розвитку конкретного прикордонника, розробка психолого-акмеологічного профілю особистості;

виявлення психолого-акмеологічних резервів особистості з метою активізації особистісно-професійного потенціалу прикордонників;

підбір і застосування технологій особистісно-професійного розвитку прикордонників;

розробка акмеограм і складання на їх основі програм особистісно-професійного самовдосконалення персоналу ДПСУ;

проведення моніторингу особистісно-професійного розвитку кадрів (персоналу ДПСУ);

аналіз отриманих даних, їх теоретичне осмислення з метою виявлення закономірностей руху особистості до "акме", східців акме і зон найближчого і віддаленого розвитку особистості прикордонника як суб'єкта професійної діяльності.

На нашу думку, відділи (відділення) по роботі з персоналом мають здійснювати також і консультаційні види діяльності з метою надання психологічної підтримки керівникам прикордонних підрозділів у вирішенні ними професійних і особистісно-індивідуальних проблем підлеглих.

Іншою формою прямого та опосередкованого експліцитного професійного психологічного впливу на прикордонників є корпоративна (організаційна) культура Державної прикордонної служби України як культура конкретної організації [7; 8; 9].

Проблема корпоративної (організаційної) культури будь-якої організації є багатоплановою. Ми зазначимо лише аспект взаємодії корпоративної культури і керівника – аспект, що має пряме відношення до побудови моделі експліцитного професійного психологічного впливу (рис. 1). Сенс будь-якої організації (у тому числі і підрозділів Державної прикордонної служби України) – у поєднанні енергії (життєвих прагнень), професійній компетентності (знань і умінь) людей, які її складають. Мета цього поєднання – організаційний синтез духовного (суб'єктивного, ділового) потенціалу працівників і об'єктивного потенціалу матеріально-технічної (технологічної) бази організації (служби). Організація, що досягла найбільших успіхів у цьому напрямі, зазвичай стає лідером.

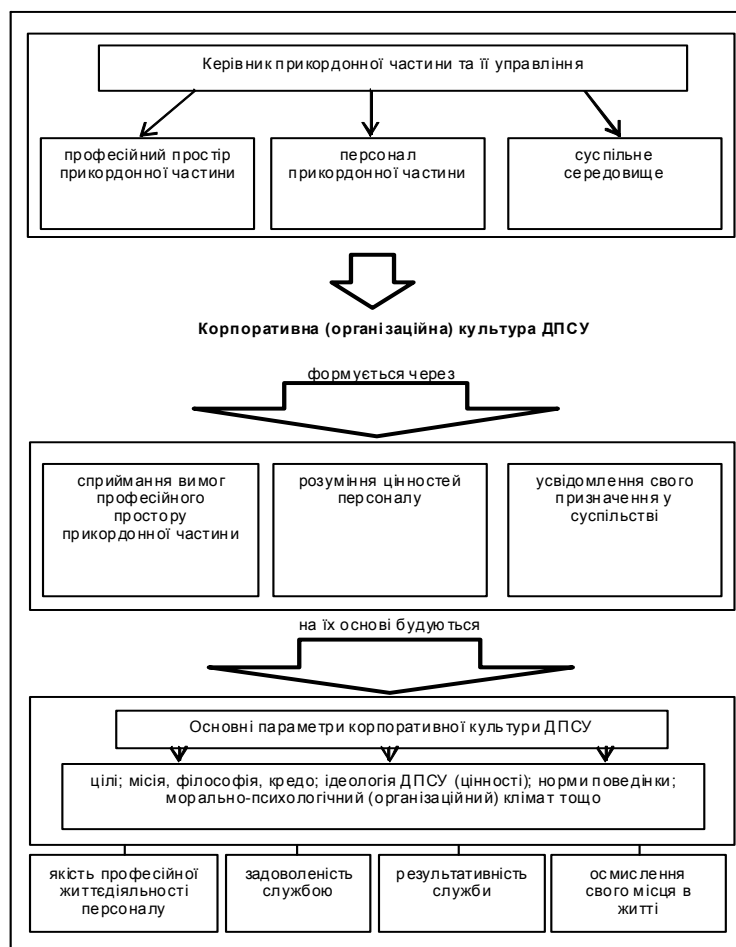


Рис. 1. Корпоративна (організаційна) культура Державної прикордонної служби України

На нашу думку, головним тут є те, що на основі загальних цінностей, ціннісних орієнтацій, місії організації

розвивається специфічне почуття спільності, що виражається займенником "Ми" (Ми-почуття, Ми-свідомість,

Ми-образ, Ми-концепція), психологічний зв'язок, корпоративна (організаційна) солідарність. Так формується справжній командний, моральний дух, службовий (організаційний) патріотизм, корпоративна гордість і лояльність, відчуття спільної мети і загальної сили ("ми все зможемо, нам все до снаги").

Висновки. Таким чином, така детальна увага до змісту роботи відділів (відділень) по роботі з персоналом Державної прикордонної служби України була приділена тому, що ці структурні підрозділи (та їх прямиї і опосередкований вплив на персонал Державної прикордонної служби України) мають бути включені в перелік чинників моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих. Корпоративна (організаційна) культура Державної прикордонної служби України також входить в опосередкований потенціал експліцитного професійного психологічного впливу керівника. Вона має пряме відношення до побудови концептуальної моделі експліцитного професійного психологічного впливу. Її теоретичне обґрунтування та практична апробація є перспективою подальших розвідок у цьому напрямку.

УДК 159. 942.5

В.О. Лефтеров, д-р психол. наук, проф.,
Г.С. Криворотко, здобувач

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИРОДИ ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ

У статті наводиться методологічний аналіз попередніх досліджень феномену самотності та визначається психологічна природа й чинники переживання самотності.

Ключові слова: методологічний аналіз, психологічна природа, самотність, усамітнення, переживання, психічний стан.

В статті приводиться методологічний аналіз предыдущих исследований феномена одиночества и определяется психологическая природа и факторы переживания одиночества.

Ключевые слова: методологический анализ, психологическая природа, одиночество, уединение, переживания, психическое состояние.

The article provides a methodological analysis of previous studies of the phenomenon of loneliness and determined psychological nature and factors feelings of loneliness.

Keywords: methodological analysis, psychological nature, solitude, loneliness, feelings, mental condition.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток цивілізації майже не залишив безлюдних місць і непізнаних куточків земної кулі. В цих умовах люди приречені упродовж всього життя перебувати в людській спільноті, в системі численних соціальних стосунків і взаємодій. Проте, проблема самотності людини, у найрізноманітніших її проявах, була і залишається однією з невичерпних і дискусійних наукових площин. Це зумовлюється існуючими одночасно закономірностями і парадоксами людського буття, адже перебування серед людей, активне соціальне життя далеко не завжди допомагає людині уникнути самотності, або навпаки не може стояти на заваді її прагнення до самоти. Феномен самотності сьогодні виражається в багатоманітності своїх форм і проявів через низку екологічних, економічних, соціальних, політичних і культурних факторів, які продукують у людини соціальну, культурну, міжособистісну відчуженість, почуття покинутості та непотрібності. Разом із тим, переживання самотності має переважно психологічні механізми і природу, тому всебічний методологічний аналіз попереднього вивчення самотності в межах філософських, соціологічних, психологічних та інших вчень про людину, сприятиме більш глибокому психологічному дослідженню цього феномену.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема самотності на сучасному етапі більшою мірою досліджується в межах психологічного, філософського та соціологічного дискурсу. Плідними в цьому контексті

1. Сафін О.Д. Методологічні аспекти дослідження проблеми вдосконалення управлінської діяльності в особливих умовах: психолого-акмеологічний підхід // <http://vuzlib.com/content/view/full/1100/23/> 2. Пальчевський С. С. Акмеологія: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл / С. С. Пальчевський. – К.: Кондор, 2008. – 398 с. 3. Щедровицкий Г.П. К характеристике категориальных определений деятельности // Проблема деятельности в советской психологии. Тезисы докладов к V Всесоюзному съезду общества психологов. – Т. I. – М., 1977. – С. 88. 4. Гумбольдт В. фон. Язык и философия культуры. – Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1985. – 452 с. 5. Маркин В. Н. Человековедческий подход в акмеологии управления / В. Н. Маркин // Акмеология: научно-практический журнал / МААН, 2009, №3. – С. 22-25. 6. Стасюк Є. В. Організаційно-психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-психологів органів охорони державного кордону: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Стасюк Євген Вікторович; Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 211 с. 7. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Щеголева Тетяна Леонідівна; Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 246 с. 9. Синицька О. І., Білецька О. О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять // http://mev-hnu.at.ua/load/miznarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija/5_mekhanizm_efektivnogo_upravlinnja_personalom_pidpriemstv_za_umov_suchasnogo_rozvitu_tku_rinku_praci/6-1-0-31. 10. Ронзіна М. Д. Корпоративна культура як предмет системного філософського дослідження // http://refs.co.ua/78521-Korporativnaya_kul_tura_kak_predmet_sistemnogo_filosofskogo_issledovaniya.html.

Надійшла до редколегії 24.09.12

є праці психологів О. Данчевої, С. Корчагіної, Ю. Кошелевої, А. Лібіної, М. Литвака, Р. Немова, Н. Покровсько-го Н. Самоукиної, Ю. Швалба та інших.

В одному з останніх російських психологічних досліджень самотності С. Бакалдин емпірично виявив чотири групи емоцій, пов'язаних із почуттям самотності: беззахисність і страх; зовнішнє відчуження; внутрішнє відчуження; туга по конкретній людині. Автором встановлено, що "самотні" респонденти при наявності почуття самотності гірше себе почувають і відчують більш погані настрої, а також що їх активність значно нижче, ніж у "несамотних" респондентів [1]. І. Слободчиков, здійснюючи фундаментальне (докторське) теоретико-експериментальне дослідження самотності особистості, визначає, що переживання самотності існує протягом усього життя людини і є сутнісною характеристикою особистості, що має власний зміст, структуру і закономірності розвитку. У підлітковому віці переживання самотності є суттєвою особливістю особистісного розвитку і пов'язано з розвитком самосвідомості, рефлексії, формування Я-концепції в цьому віці [2]. Т. Лапшина дослідила психологічні особливості і детермінанти, що зумовлюють особливості виникнення почуття самотності в осіб, що знаходяться в умовах групової (тюремної) ізоляції [3].

Питання виникнення та динаміки протікання почуття самотності у особистості останніми роками також вивчали й українські психологи. Так, Л. Варава на прикладі ВІЛ-інфікованих емпірично довела, що в стані соціа-