

своєї професії, наявність сили і стійкості мотивації здійснювати професійну діяльність; рівень прийняття відповідальності за результати професійної діяльності; гнучкість і динамічність мислення і діяльності; системність і логічність мислення; рівень розвитку прогностичних навичок; здібності до навчання; адекватність самооцінки; емоційна стійкість і навички саморегуляції; широта репертуару способів взаємодії з людьми; повнота й адекватність відображення сутності професійної діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Зеленова М.Е., Лазебная Е.О., Тарабрина Н.В. Психологические особенности посттравматических стрессовых состояний у участников войны в Афганистане // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 2. – С.34-49.
2. Корольчук М.С. та ін. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Навчальний посібник: МОН. – К.: Фірма "ІНКОС", 2002. – 272 с.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Навчальний посібник. МОН. – К.: Ельга, Нікацентр, 2006. – 576 с.

4. Ложкін Г.В., Глуханюк Н.С., Воляннюк Н.Ю. Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості. // Психологія і суспільство. – 2003. – № 2. – С. 97-103.

5. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 1984. – 360 с.
6. Криворучко П.Л., Осьодло В.І., Терещенко Л.Ф. Психологічна робота у миротворчих операціях. Навчальний посібник. – К.: НАОУ, 2004. – 284 с.
7. Макаревич О.П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях. Монографія. – К.: НАОУ, 2001. – 183 с.
8. Саннікова О.П. Стресе и эмоциональность // Феноменология особистості: Вибрані психологічні праці. – Одеса: СМІЛ, 2003. – С.136-142.
9. Сафін О.Д. Про методологічні засади використання психотехнологій у системі психологічного забезпечення професійної діяльності спеціалістів екстремального профілю // Матеріали четвертої Міжнародної НПК ["Психологічні технології в екстремальних видах діяльності"], (Донецьк 28-28 травня 2009 р.) /М-во внутрішн. справ. Донецький юридичний інститут. – Донецьк: ДЮІ Луганського ДУВС, 2009. – С. 15-17.
10. Стасюк В.В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування військових підрозділів в умовах збройних конфліктів. Монографія. К.: НАОУ. – 2004. – 322 с.
11. Тарабрина Н.В., Лазебная Е.О. Синдром посттравматических стрессовых нарушений: современное состояние и проблемы // Психологический журнал. – 1992. – Т.13, № 2. – С. 103-115.
12. Тімченко О.В. Синдром посттравматических стрессовых порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 268 с.

Надійшла до редколегії 06.07.15

В. Оседло, д-р психол. наук, проф.

Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского, Киев

### ДИАГНОСТИКА, ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

*Раскрываются отдельные методические аспекты диагностики и формирования психологической готовности персонала к деятельности в кризисных ситуациях. Приведен обзор основных диагностических инструментов, которые могут быть использованы для отмеченных процедур.*

*Ключевые слова: психологическая готовность, диагностика, профессиональная деятельность, психологическая стойкость.*

V. Osyodlo, Doctor of Sciences in Psychology, Professor  
Ivan Cherniakhovskiy National University of Defense of Ukraine, Kyiv

### DIAGNOSTICS, FORMATION AND DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL PREPAREDNESS TO PROFESSIONAL ACTIVITY: METHODOLOGICAL ASPECTS

*This article discusses separate methodological aspects of diagnostics and formation of psychological preparedness of personnel to act under conditions of emergencies. Main diagnostic instruments which may be used for the aforementioned procedures have been outlined.*

*Keywords: psychological preparedness, diagnostics, professional activity, psychological resilience.*

УДК 159.9:35.084.1:351

Є. Потапчук, д-р психол. наук, проф.  
Хмельницький національний університет, Хмельницький

### КЕРІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ ЗБЕРЕЖЕННЯ ДУШЕВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІДЛЕГЛИХ СУБ'ЄКТІВ ПРАЦІ

*У статті розглядається роль керівника у збереженні психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці. Уточнено особливості психогієни, вимоги до керівника та алгоритм його дій при переживанні підлеглими важких життєвих ситуацій.*

*Ключові слова: психічне здоров'я, збереження, керівник, психогієна, суб'єкти праці.*

**Постановка проблеми.** Практика свідчить, що ефективність поведінки фахівців екстремальних видів діяльності значною мірою залежить від їхньої здатності діяти в умовах ризику. Бо, саме висока складність та небезпека ситуації суттєво впливають на стан душевного благополуччя фахівця та його можливості виконувати поставлені перед ним завдання. Проте, відповідальні завдання, які виконують суб'єкти екстремальних видів діяльності висувають підвищені вимоги до стану їх здоров'я і фізичного розвитку. Адже, різнобічна й тривала дія різноманітних несприятливих чинників зумовлює виникнення в них високої нервово-психічної напруги. Це, в свою чергу, може викликати різноманітні негативні прояви в їх поведінці і деструктивно впливати на ефективність службової діяльності. У зв'язку з цим зростають вимоги до загальної та професійної підготовки керівників, від управлінських якос-

тей яких залежить не тільки забезпечення високої готовності підлеглому колективу, а й збереження життя і здоров'я кожного підлеглому суб'єкта праці. В цьому контексті дуже важливо, щоб кожен керівник знав, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить рівень душевного благополуччя підлеглих суб'єктів праці, а отже і їх психічне здоров'я. Звідси виникає потреба вести мову про те, що кожен керівник зобов'язаний відповідати певним нормам чи правилам, що висуваються до нього, як до посадової особи, яка несе персональну відповідальність за збереження психічного здоров'я підлеглих її людей. Крім цього, важливо, щоб керівники вміли організовувати психогієну службової діяльності і колективного життя підлеглому персоналу, а також їх побуту і відпочинку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Однак, слід зазначити, що не дивлячись на великий інтерес

дослідників до цієї проблеми, її вирішення, особливо з врахуванням специфіки діяльності керівника в особливих умовах (наприклад, керівників рятувальних підрозділів, командирів військових підрозділів та ін.), носить ситуативний характер. У літературі на теперішній час бракує наукових праць, які б були присвячені розгляду керівників в ролі організаторів безпечної та надійної праці підлеглих в екстремальних умовах діяльності. Крім того, керівники не мають ефективного інструментарію психологічної допомоги суб'єктам праці, які переживають перевантаження, стрес, стомлення та ін.

**Мета статті.** Враховуючи необхідність всебічного розгляду проблеми збереження душевного благополуччя особистості в різних умовах її життєдіяльності, метою цієї статті є виявлення ролі керівника у збереженні психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Результати, проведеного нами дослідження, вказують на те, що сьогодні існує проблема, пов'язана зі збереженням психічного здоров'я суб'єктів праці, які здійснюють діяльність в особливих умовах [1; 2]. Ми ведемо мову про військовослужбовців, співробітників та працівників різних військових, спеціалізованих і правоохоронних структур. Ця проблема потребує негайного вирішення. Зважаючи на специфіку діяльності представників зазначених вище структур, у них можуть з'явитися психологічні проблеми, які здатні негативно вплинути на їхнє психічне здоров'я та зробити їх небезпечним для оточення. Звідси виникає потреба вести мову про необхідність збереження їхнього душевного благополуччя, в чому важлива роль належить керівникам різних військових, спеціальних і правоохоронних підрозділів як суб'єктам збереження психічного здоров'я своїх підлеглих. Адже, саме вони здійснюють безпосередній вплив на особистість підлеглої, колектив чи окремі соціально-психологічні процеси, які в ньому виникають.

Виступаючи в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці керівник повинен знати як вирішувалися і вирішуються ці питання іншими керівниками. Вивчення досвіду роботи інших управлінців є обов'язковою умовою ефективної роботи будь-якого керівника. Систематизація чужого досвіду та готових ідей з метою своєчасного їх використання – це істотна умова наукової організації праці. Крім цього, суттєва роль тут належить вмінню і бажання керівника радитись з фахівцями. У нашому випадку такими фахівцями є психологи, медичні працівники та більш досвідчені керівники.

Керівнику важливо знати особливості психогієни, яка покликана вирішувати три основні задачі, зокрема: вивчати вплив різних умов середовища – виробничих, побутових, соціальних – на психіку людини; розробляти оптимальні норми праці, відпочинку та побуту; впроваджувати на практиці заходи щодо укріплення нервової системи, підвищення її опору шкідливим впливам та забезпечення найкращих умов для нормального розвитку і функціонування психіки людини; пропаганда психогієнічних знань [3, с. 426].

На думку Л. Щеглова, існують різні напрямки психогієни, однак особливу увагу слід приділяти психогієні праці та особистісній психогієні. Дослідник вказує, що метою *психогієни праці* має бути профілактика втоми, і, особливо, перевтомлення, а також профілактика можливих негативних впливів виробництва на нервово-психічне здоров'я особистості [4, с. 10].

Загалом, на основі вивчення наукових джерел [1; 2], можна зробити висновок про те, що досягнення мети, яку ставить перед собою психогієна в складних, екстремальних умовах діяльності, суттєво залежить від уміння керівників:

реалізовувати соціально-економічні (в тому числі, природоохоронні) заходи оздоровлення довколишнього середовища;

➤ створювати найбільш сприятливі умови навчання, праці та дозвілля підлеглих суб'єктів праці;

➤ своєчасно виявляти підлеглих з нервово-психічною нестійкістю та надавати їм психологічну допомогу;

➤ всебічно підвищувати стресостійкість суб'єктів праці, опір їх психіки до дії різних шкідливих факторів довкілля;

➤ організовувати функціонування кабінету психологічного та психофізіологічного розвантаження підлеглої персоналу;

➤ формувати належну психологію здоров'я підлеглих суб'єктів праці;

➤ здійснювати пропаганду психогієнічних знань та ін.;

➤ розробляти рекомендації щодо використання підлеглої персоналу з врахуванням їх психічного здоров'я і характерологічних особливостей;

➤ збалансовано розподіляти фізичні і психологічні навантаження підлеглих суб'єктів праці;

➤ попереджати надмірно емоційне напруження членів колективу та створювати сприятливу соціально-психологічну атмосферу у підлеглих підрозділах;

➤ попереджати самогубство, алкоголізм та наркоманію серед персоналу.

Суттєво підвищує роль керівника, як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих, наявність у нього почуття відповідальності за результат своєї діяльності. Знання і поведінка керівника в певній мірі впливають на психіку підлеглих. Кожне слово, кожна дія керівника критично оцінюється підлеглими і через неофіційні канали інформації стають відомими більшості членів колективу. Керівник повинен намагатися не тиснути на підлеглих, а вести їх за собою для вирішення загальних для колективу завдань.

Наше дослідження свідчить про те, що дієвість роботи керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці зумовлюється:

➤ постійним збором, аналізом, об'єктивною оцінкою стану психічного здоров'я підлеглих та своєчасним прийняттям управлінських рішень щодо проведення заходів по його збереженню;

➤ точною і чіткою постановкою завдань посадовим особам щодо організації заходів з різними категоріями підлеглої персоналу по його збереженню;

➤ надання необхідної психологічної допомоги підлеглим, навчання їх конкретним формам і методам саморегуляції;

➤ якісним плануванням заходів з організації процесу збереження психічного здоров'я у підлеглому колективі.

Керівництво процесом збереження психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці потребує від керівника чіткої реалізації функцій управління, а саме: планування, організації, мотивації, контролю [5; 6].

Планування заходів щодо збереження психічного здоров'я підлеглих є процесом підготовки до змін, формування майбутніх варіантів дій посадових осіб підлеглої колективу щодо збереження психічного здоров'я особового складу. У результаті планування повинен з'явитися план майбутніх дій, в якому в логічній послідовності відображається: що потрібно робити для збереження психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці, хто і коли буде це робити, яким чином ці заходи проводити. Плануючи таку роботу, потрібно обов'язково враховувати потенційні можливості підлеглої структури (здібності, рівень підготовленості потенційних суб'єктів збереження психічного здоров'я членів колективу та їх

можливості здійснювати таку діяльність). Врахування даних особливостей дозволить уникнути формалізму при проведенні запланованих заходів.

Організація діяльності посадових осіб підрозділу щодо збереження психічного здоров'я підлеглих передбачає розподіл доручень між посадовими особами; визначення завдань і повноважень виконавців, встановлення взаємозв'язків цих повноважень; організацію дисципліни, відповідальності за доручену справу, оптимізація праці членів колективу.

Мотивація діяльності підлеглих як суб'єктів збереження психічного здоров'я є динамічним процесом, який стимулює й підтримує поведінкову активність щодо збереження психічного здоров'я (посадових осіб щодо збереження психічного здоров'я підлеглих, а всіх членів колективу щодо самозбереження).

Контроль за проведенням заходів щодо збереження психічного здоров'я підлеглому персоналу передбачає спостереження за цим процесом, оцінку фактичних результатів та співставлення їх з визначеною метою. Контроль дає змогу керівникові вчасно виявити недоліки і проблеми збереження психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці.

Коли ми ведемо мову про керівника підрозділу, що здійснює діяльність в екстремальних умовах, потрібно обов'язково враховувати суттєвий вплив на стиль його діяльності, специфіки діяльності в особливих умовах та правил і вимог, які визначають порядок міжособистісних стосунків суб'єктів праці в таких умовах. Адже, формальні стосунки у такому колективі детермінуються спільною соціально значимою метою діяльності всіх членів колективу, регулюються схваленими суспільством нормами, правилами і вимагають певної субординації та суворого їх дотримання. Внаслідок цього, як свідчить практика, більшість керівників, особливо з невеликим досвідом управлінської діяльності, надають перевагу авторитарним стилям керівництва, які підвищують загальну тривожність підлеглому особового складу, що супроводжується сильними переживаннями. Ці переживання можуть набувати широкого діапазону, зокрема: пригніченість, смуток, невпевненість у собі, образа і переляк. Цілком очевидно, що це не сприяє збереженню психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці.

Всебічний аналіз науково-психологічної літератури [1; 6; 7], а також результатів діяльності суб'єктів екстремальних видів праці свідчать, що значний вплив на психічне здоров'я суб'єктів складних та екстремальних видів діяльності здійснюють критичні професійні ситуації, критичні сімейні ситуації та проблеми, пов'язані зі станом здоров'я. Небезпека таких критичних ситуацій для людини, як суб'єкта праці, у тому, що вони можуть стати підґрунтям для виникнення: суїцидальної поведінки; наркотичних та алкогольних виявів; емоційного розгальмування; страхів та апатії; самовільного залишення робочого місця, а також неявки на роботу, запізнення з відпустки, несвоечасного прибуття чи неприбуття на чергування; халатного ставлення до виконання професійних обов'язків; порушення правил статутних взаємовідносин: перевиснення влади, прояви невірбальної чи вербальної агресії. Отже, керівник повинен бути готовим допомогти своєму підлеглому в таких ситуаціях, відвернути його від помилкових рішень. А це потребує від нього мати уявлення про те, як потрібно діяти і що робити. З цією метою ми, на основі аналізу науково-психологічної літератури [8; 9; 10] та результатів нашого дослідження, систематизували інформацію і визначили алгоритм дій керівника при переживанні підлеглим суб'єктом праці критичної життєвої ситуації. У такій ситуації він повинен:

1. Визначити причину виникнення критичної життєвої ситуації у підлеглому (критичні ситуації у професій-

ній діяльності чи у сім'ї; проблеми, пов'язані зі станом здоров'я): всебічно проаналізувати обставини професійної діяльності та позаслужбового життя підлеглому; вивчити інформацію від його колег, рідних та близьких.

2. Уточнити підґрунтя виникнення критичної життєвої ситуації у суб'єкта праці:

а) критичні ситуації у професійній діяльності виникли через: неспроможність справлятися із професійними обов'язками (навантаженням); конфлікти з підлеглими, колегами чи керівництвом; неприйняття членами колективу (внутрішньогруповій ізоляції); страх перед відповідальністю (у тому числі і перед кримінальною); боязнь ганьби за антиморальні проступки;

б) критичні ситуації у сім'ях виникли через: розлади у сім'ї (подружні конфлікти, конфлікти між батьками і дітьми, конфлікти з родичами); появу нової людини у сім'ї (вітчимам, мачухи, прийомної дитини); матеріально-побутові негаразди; неспроможність протистояти особистій хворобі чи когось із рідних та близьких.

в) критичні ситуації виникли через проблеми, що пов'язані зі станом здоров'я фахівця: психічні захворювання; соматичні (тілесні) захворювання; фізичні недоліки.

3. Враховуючи причини та підґрунтя виникнення критичної життєвої ситуації у підлеглому, надати йому психологічну допомогу: провести індивідуальну бесіду (виступити в ролі консультанта); дати можливість виворитись, знайти психологічну рівновагу; виявити приховані думки та почуття, які пов'язані з переживанням критичної життєвої ситуації.

4. За необхідності огородити підлеглому від негативного впливу (принижень) членів колективу: провести роз'яснювальну роботу серед членів колективу; проінструктувати актив.

5. Прийняти рішення щодо професійного використання суб'єкта праці: з'ясувати його зайнятість у різних видах чергувань, робіт тощо; за наявності негативних психічних станів та хворобливих переживань не допускати до несення служби зі зброєю (до відновлення у нього психічної рівноваги).

6. За хворобливого (інтенсивного) переживання суб'єктом праці критичних життєвих ситуацій вжити заходи щодо посилення контролю за ним: проінформувати посадових осіб підрозділу; призначити куратора з числа колег, який буде тримати його в полі зору; організувати надання йому психологічної допомоги (психологами, офіцерами-вихователями, медичними працівниками); при виявленні у суб'єкта праці психологічних проблем (викривлень мислення; заниженої самооцінки та впевненості у негативному до нього ставленні оточуючих; нестійкості рівня домагань; ознак депресії; високої схильності до ризику) потрібно направити до лікувального заходу (у супроводі).

Практика свідчить, що керівникам потрібно звернути особливу увагу не тільки на підлеглих, які переживають критичні життєві ситуації, а також на тих, кого спіткало гостре горе. З такими проявами доволі часто доводиться зустрічатися керівникам різних рівнів, коли вони мають справу з підлеглими, які переживають потрясіння у зв'язку зі смертю близької людини чи важкою втратою кого-небудь. Нажаль, переважна більшість керівників бувають не готовими до адекватних дій в таких ситуаціях. Часто вони не тільки не здатні надати психологічну допомогу чи підтримку такій людині, а, навпаки, допускають помилки, внаслідок яких особисті переживання загострюються ще більше. Причиною цього є низький рівень психологічних знань керівників та відсутність практичних умінь і навичок впливати на психічні стани своїх підлеглих. Для створення змін в стані людини необхідно певне мистецтво і знання сутності психологічного гострого горя, а також характерних властивостей та рис. З цією метою ми, на основі аналізу науково-психологічної літератури [8; 9; 10] та результатів нашо-

го дослідження, визначили порядок дій керівника при отриманні його підлеглими важкої звістки (про смерть, важку хворобу чи каліцтво близької (рідної) людини). При виникненні такої ситуації керівник повинен:

1. Підготувати підлеглого до сприйняття важкої звістки з дому (про смерть, важку хворобу чи каліцтво) близької (рідної) людини: розпочати розмову про дім, домашні проблеми; делікатно підвести розмову до того, що трапилось; дати зрозуміти, що життя на цьому не закінчується, він не самотній, а його переживання є природним процесом.

2. Вислухати підлеглого, проявивши готовність прийняти всі його почуття і переживання: дати можливість виразити свої почуття, виговоритись; при необхідності нейтралізувати почуття вини перед постраждалими (небіжчиком) та ворожі реакції до свого оточення; допомогти знизити рівень переживання гострого горя і прийняти проблему.

3. Визначити зміни у свідомості підлеглого, які виникли після усвідомлення ним важкої звістки з дому: відчуття реальності; поглинання образом втраченого; почуття вини перед постраждалими (небіжчиком); наявність ворожих реакцій до свого оточення (колег, керівників).

4. При хворобливому переживанні підлеглим гострого горя вжити заходи щодо посилення контролю за ним: проінформувати відповідних посадових осіб підрозділу; призначити відповідального, який буде тримати його в полі зору; організувати надання підлеглому психологічної допомоги (психологами, офіцерами-вихователями, медичними працівниками); при необхідності відправити підлеглого до лікувального заходу (у супроводі).

5. Прийняти рішення щодо професійного використання підлеглого суб'єкта праці: з'ясувати зайнятість його у різних видах нарядів, робіт тощо;

- замінити в нарядах, обов'язково проінформувавши його про це.

6. З'ясувати найближчі плани підлеглого: що і коли планує робити; яким транспортом планує добиратися додому; яка допомога йому необхідна.

7. Надати підлеглому відпустку за сімейними обставинами: підлеглому (який не виявляє хворобливого переживання гострого горя, володіє собою) відразу організувати швидке оформлення відповідних документів і відправку у відпустку; підлеглому (який виявляє хворобливе переживання гострого горя, не володіє собою) відпустку надавати тільки після надання медичної, психологічної чи психіатричної допомоги. При необхідності відправляти у супроводі колеги.

8. Встановити тісний контакт з рідними та близькими підлеглого: отримувати інформацію про емоційний його стан у позаслужбовий час; отримувати інформацію про його поведінку, про звертання по допомогу до лікарів, а також про участь у заходах по відновленню емоційної рівноваги.

9. Після повернення підлеглого з відпустки з'ясувати психічний стан та рівень його готовності до несення служби: провести індивідуальну бесіду; визначити рівень емоційної напруги; проінформувати про останні новини з життя колективу; довести завдання, які йому доведеться виконувати найближчим часом; при відсутності негативних психічних станів та хворобливих переживань допомогти включитися в активну службову діяльність; за наявності негативних психічних станів та хворобливих переживань не допускати до несення служби зі зброєю (до відновлення у нього психічної рівноваги); призначити відповідальних, які тимчасово будуть тримати його в полі зору; досвідченим офіцерам проводити з ним посилену індивідуальну роботу; організувати подальше надання йому психологічної допомоги

(психологами, офіцерами-вихователями, медичними працівниками).

Враховуючи думку дослідників [5; 6], ми уточнили перелік вимог до керівника, дотримання яких, на нашу думку, посилять його роль у збереженні психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці. Виступаючи в такій ролі керівник повинен:

➤ *поважати підлеглих*: виявляти вимогливість, проте обов'язково бути справедливим і поважати особистість кожного підлеглого;

➤ *визнавати індивідуальність кожного підлеглого*: кожній людині подобається, щоб її індивідуальність була відмічена.

➤ *помічати будь-які позитивні зрушення в роботі чи поведінці підлеглого і давати йому про це знати*: це можливість керувати людьми через їх позитивні відхилення, адже своєчасно виказані слова похвали, іноді можуть значити більше, чим цінний подарунок;

➤ *сварити віч-на-віч, хвалити при всіх*: не варто боятися перехвалити, варто боятися пересварити;

➤ *надавати підлеглим свободу і самостійність в діяльності*: свобода і довіра сприяють підвищенню рівня самоповаги та задоволенню потреби у незалежності.

➤ *забезпечувати підлеглих усім необхідним для діяльності, проте не робити за них роботу*: потрібно продумати, що потрібно підлеглим для ефективного виконання завдання: підготовлене місце несення служби, засоби праці, а також оптимальний ресурс часу;

➤ *визнавати, що не правий*: самодостатня, сильна особистість здатна адекватно рефлексувати і визнавати свої помилки. При цьому доцільно вибачитись, порадитись, піти на компроміс;

➤ *навчати своїм прикладом*: намагатися переважати підлеглих своїм професіоналізмом і виступати в ролі наставника;

➤ *практикувати і заохочувати здоровий спосіб життя*: вимагати дотримання розпорядку дня, організувати повноцінний відпочинок підлеглих, підтримувати гумор, організувати заняття спортом, роз'яснювати вплив шкідливих звичок спиртного та куріння.

Загалом, роль керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці, визначається його вмінням організувати соціально-психологічні заходи збереження психічного здоров'я підлеглих, зокрема:

➤ здійснювати підготовку посадових осіб до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу;

➤ оптимізувати повсякденне життя та професійну діяльність підлеглих;

➤ підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах;

➤ підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат в сім'ях співробітників;

➤ організувати просвітницькі заняття з підлеглими та членами їх сімей;

➤ розповсюджувати спеціалізовану літературу з питань збереження психічного здоров'я особистості;

➤ використовувати засоби масової агітації для пропаганди здорового способу життя;

➤ організувати роботу телефону довіри.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, будь-який керівник через владні повноваження може виступати як суб'єкт впливу на психічне здоров'я підлеглого. Серед усіх суб'єктів впливу на психічне здоров'я підлеглих суб'єктів праці, особлива роль належить йому самому. Саме він здатний так організувати свою поведінку та міжособистісні взаємини, які б не лише не становили загрози його психічному здоров'ю, а й сприяли б його збереженню. Така діяльність є

складовою самозбережувальної поведінки особистості. Для цього потрібно з повагою відноситися до своїх підлеглих, завжди організувати поведінку та міжособистісні взаємини членів колективу таким чином, щоб вони не тільки не шкодили психічному здоров'ю персоналу, а й сприяли б їхньому оздоровленню.

Таким чином, результати нашого дослідження дали можливість з'ясувати роль керівника у збереженні психічного здоров'я підлеглих суб'єктів праці, особливості психогієни, алгоритм дій керівника при переживанні підлеглим критичних життєвих ситуацій та при отриманні важкої звістки. Важливо зазначити, що *перспективним напрямком подальших досліджень даної проблеми*, на нашу думку, є розробка теоретичних основ комплексної загальнодержавної системи збереження психічного здоров'я суб'єктів екстремальних видів праці з врахуванням специфіки їх діяльності у різних військових, спеціалізованих та правоохоронних відомствах, а також вивчення питань, пов'язаних з виявленням індивідуальних можливостей (ресурсів) суб'єктів праці щодо збереження власного психічного здоров'я в особливих умовах діяльності.

Е. Потапчук, д-р психол. наук, проф.  
Хмельницький національний університет, Хмельницький

### РУКОВОДИТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ СОХРАНЕНИЯ ДУШЕВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОДЧИНЕННЫХ СУБЪЕКТОВ ТРУДА

*В статье рассматривается роль руководителя в сохранении психического здоровья подчиненных субъектов труда. Уточнены особенности психогигиены, требования к руководителю и алгоритм его действий при переживании подчиненными тяжелых жизненных ситуаций.*

*Ключевые слова: психическое здоровье, сохранение, руководитель, психогигиена, субъекты труда.*

E. Potapchuk, Doctor of Sciences in Psychology, Professor  
Khmelnitskyi National University, Khmelnytskyi

### DIRECTOR AS A SUBJECT OF MAINTAINING MENTAL WELL-BEING OF SUBORDINATE SUBJECTS OF LABOUR

*The article is about the role of the director in maintaining the mental well-being of subordinate subjects of labour. The peculiarities of psychohygiene, the demands to the director and the algorithm of his activities when his subordinates find themselves in complicated real-life situations are specified.*

*Keywords: mental health, maintenance, director, psychohygiene, subjects of labour.*

УДК 159.9.075

О. Приліпко, канд. психол. наук  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ АВТОРИТЕТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ПРАВОПОРЯДКУ ЗСУ

*У статті виділені і проаналізовані чинники формування авторитету військовослужбовця Військової служби правопорядку ЗСУ.*

*Ключові слова: чинник, формування, авторитет, військовослужбовець Військової служби правопорядку ЗСУ.*

**Постановка проблеми.** Одним із чинників формування авторитету військовослужбовця Військової служби правопорядку ЗСУ є рівень сформованості його особистісних якостей: загальнокультурних (культури професійної діяльності, ввічливості, тактовності) та професійно-психологічних (діловитості, дисциплінованості, сумлінності, емпатії, емоційної стійкості, комунікабельності). Ми вважаємо, що у процесі професійної підготовки військовослужбовців Військової служби правопорядку ЗСУ можливою є інтенсифікація розвитку цих якостей.

Для виявлення шляхів інтенсифікації процесу викладання дисциплін "Психологічна підготовка військовослужбовця Військової служби правопорядку ЗСУ", "Професійна етика військовослужбовця Військової служби пра-

#### Список використаних джерел

1. Потапчук Е. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 "Психологія діяльності в особливих умовах" / Е. М. Потапчук. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – 32 с.
2. Ложкін Г.В. Психологія праці : навч. посібник / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Волянюк, О.О. Солтик; за заг. ред. Г.В. Ложкіна. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 191 с.
3. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. В. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
4. Щеглов Л.М. Что такое психогигиена / Метод. пособие в помощь лектору / Л.М. Щеглов. – Л., 1976. – 16 с.
5. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира : навч. посіб. / О.Д. Сафін. – Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 1997. – 178 с.
6. Урбанович А.А. Психологія управління: Учебное пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2001. – 640 с.
7. Життєві кризи особистості: Наук.-методичний посібник: У 2 ч. / В.М. Доній, Г.М. Несен, Л.В. Сохань, І.Г. Єрмаков та ін. – К.: ІЗМН, 1998. – Ч. 1: Психологія життєвих криз особистості.
8. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. – Екатеринбург: Деловая книга. – М.: ACADEMIA, 1995. – 224 с.
9. Горностай П.П. Теория и практика психологического консультирования: Проблемный подход. / П.П. Горностай, С.В. Васильковская. – К.: Наук. думка, 1995. – 128 с.
10. Моховиков А.Н. Телефонное консультирование. / Украинский научно-исследовательский институт проблем молодежи. – К., 1994. – 191 с.

Надійшла до редколегії 15.06.15

вопорядку ЗСУ" у підрозділах Військової служби правопорядку ЗСУ було проведено експертне опитування. Експертами були відібрані офіцери відділів професійної підготовки штабів територіальних управлінь ЗСУ та рівні їм за посадою (досвідом) цивільні особи, які працюють у підрозділах ЗСУ (загалом 112 осіб). Результати експертного опитування представлено в табл. 1.

Аналіз результатів експертного опитування свідчить, що експерти зазначають недостатню ефективність наявно вживаних форм і методів професійної підготовки – 91,38%. Для інтенсифікації навчального процесу було запропоновано: збільшити кількість навчальних годин – 90,96%, збільшити кількість навчальних годин, що відводяться на практичне навчання – 87,14%, збільшити кількість годин, відведених на вивчення теми "Профе-