

УДК 159.9:005;355.237:351.746.1

Журавльов В.В.

РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРЕНІНГУ «ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ДО ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ»

Журавльов В.В. Результати реалізації тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону». У статті проаналізовано сутність тренінгової підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. Подано основні складові підготовки керівного складу, зокрема такі, як структура тренінгової підготовки, умови проведення і результати. Розкрито психологічні аспекти тренінгової підготовки керівників, проаналізовано зміст та особливості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності.

Ключові слова: тренінг, підготовка керівників органів охорони державного кордону, професійно-управлінська діяльність.

Журавлев В.В. Результаты реализации тренинга «Организационно-психологическая подготовка к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы». В статье осуществлен анализ сущности тренинговой подготовки к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. Поданы основные составляющие подготовки руководящего состава, в первую очередь такие, как структура курса тренинговой подготовки, условия проведения и результаты. Раскрыты психологические аспекты тренинговой подготовки руководителей, проанализированы содержание и результаты психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности.

Ключевые слова: тренинг, подготовка руководителей органов охраны государственной границы, профессионально-управленческая деятельность.

Постановка проблеми. Динамічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни, що відбуваються сьогодні, висувають нові вимоги до якості професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону (ООДК). Останнім часом у психологічній практиці стає очевидним, що успішність діяльності та розвиток керівників ООДК залежить від якості рівня психологічної підготовки. Це обумовлено тим, що керівник ООДК повинен організувати міжособистісну взаємодію між різними категоріями персоналу при вирішенні різних видів завдань з охорони державного кордону, організації роботи відділів прикордонної служби та пунктів пропуску.

Сучасна психологія пропонує два основних підходи до визначення психологічної готовності особистості до діяльності: *функціональний* та *особистісний*. З позиції функціонального підходу психологічну готовність можна визначити як певний стан психічних функцій, що забезпечує достатній/необхідний/високий рівень досягнень при виконанні певного виду діяльності. В межах особистісного підходу психологічна готовність є результатом підготовленості до певної діяльності. На наш погляд, *підготовка до ПУД керівників ООДК в умовах змін* – це процес формування психологічної готовності для належного виконання управлінських функцій через розвиток *психологічної грамотності, психологічної компетентності та організаційної культури*.

Базуючись на вищезазначеному, варто, на нашу думку, удосконалювати та реалізовувати тренінгові програми організаційно-психологічного спрямування в системі професійної підготовки персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У контексті аналізу інтерактивного методу, яким є тренінг, і його практичного значення в професійно-управлінській діяльності керівників

ООДК необхідно згадати позицію О. Еверетта [12, 123]. Основний зміст його ідеї полягає в тому, що ми часто комплексуємо, не віримо у власні сили, так і не «народившись».

Проблему підготовки до професійно-управлінської діяльності в системі післядипломної освіти частково висвітлено у психолого-педагогічній літературі (Л. Даніленко, Г. Єльнікова, В. Маслов, В. Олійник та ін.), проте цілісна система такої роботи потребує додатково наукового обґрунтування та практичної апробації. Важливим є доопрацювання й проблеми організації психологічної підготовки керівників прикордонних підрозділів.

Процес психологічної підготовки фахівців різного профілю професійної діяльності привертала увагу науковців, зокрема, – В. Андросюка, О. Бандурку, В. Барка, Г. Воробйова, М. Корольчука, О. Тімченка, М. Томчука, В. Ягупова; у сфері діяльності прикордонників – В. Журавльова, О. Лазоренка, О. Матеюка, С. Мула, О. Новака, Є. Потапчука, О. Сафіна та ін. Процес підготовки до професійно-управлінської діяльності часто розглядають у контексті підвищення професіоналізму. Дослідники вважають, що професіоналізм як сутнісна характеристика керівника будь-якої ланки управління є інтегральною сукупністю індивідуальних, особистісних та суб'єктивно-діяльнісних якостей, які дають можливість на максимальному рівні психологічної готовності вирішувати завдання в інтересах організації та її підрозділів.

Водночас доводиться визнати, що проблему підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК в умовах змін досліджено недостатньо. Теоретичний аналіз проблеми організації професійно-управлінської діяльності та практика підготовки керівників ООДК дозволяє стверджувати, що використання тренінгової підготовки керівного складу дозволить значно підвищити результативність професійно-управлінської діяльності в умовах організаційних змін.

У наш час дослідники Л. Карамушка, М. Москальов [6; 7] Л. Балабанова, О. Сардак [1], І. Скібіцька [11] та ін. звертають увагу на необхідність змін у процесі підготовки керівників з урахуванням нових вимог до процесу управління й підготовки керівників-професіоналів, здатних ефективно керувати різними галузями виробництва, оновлювати свої знання, постійно навчатись, адаптуючись до нових умов соціального середовища.

Мета: аналіз психологічних особливостей реалізації тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону».

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. При розробці тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону» основна увага автора спрямована на врахування психологічних особливостей функціонування ООДК та професійної діяльності керівного складу, практичних розробках західних та вітчизняних фахівців [8; 9; 12; 13; 14].

Розробка тренінгу здійснювалась на основі наукових підходів, що розроблені в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, щодо вирішення таких наукових завдань, як: підготовка до управління змінами в організації, формування команд та підготовки персоналу до командної роботи, формування психологічної готовності та ін. [6; 7]. Також враховано наукові погляди та практичний досвід у сфері підготовки персоналу органів внутрішніх справ України на основі тренінгових технологій В. Барка [2], В. Лефтерова [8], Л. Мороза [9] та ін.

Повноцінне професійне зростання керівників ООДК можливе за умов, коли особистість спирається на доброзичливу активну участь оточення управлінської ланки, коли офіцер домагається професійного визнання/авторитету/лідерства в організації на основі самопізнання, самостимуляції, програмування професійного і особистісного зростання, самореалізації. Саме ці компоненти, на наш погляд, стали основою для проведення тренінгів, характеристика яких має наступний зміст:

1. Самопізнання. Характеристика особистісного професійного зростання на основі здатності усвідомити свої можливості, свої сильні та слабкі сторони як керівника. Самопізнання включає: самоспостереження, самодіагностику, самоаналіз, самоусвідомлення, самооцінку.

2. Самостимуляція. Забезпечує необхідність використання психологічних прийомів, які у взаємозв'язку, сприяють внутрішньому спонуканню до саморозвитку професійного і особистісного показників керівника ООДК.

3. Програмування професійного і особистісного зростання. Організаційно-психологічний перехід від вимог статусно-рольового управління до професійно-управлінської діяльності (компетентнісний підхід). Це дозволяє оптимально сформулювати: мету, завдання, визначення шляхів, засобів, методів і форм діяльності керівника ООДК; мінімізувати управлінське навантаження на підлеглих; оптимізувати алгоритм управління до конкретних службових, оперативно-службових та бойових завдань. Керівник усвідомлює свою роль у професійно-управлінській діяльності, блокує залежність від впливу ситуативних змін.

4. Самореалізація. Включає три основних елементи: інтелектуальний розвиток, саморегуляцію психічних станів, прийоми організаційно-управлінського впливу.

Під час реалізації тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону» зміст кожного модуля було побудовано на основі технологічного підходу Л. Карамушки [6]. Зміст запропонованих вправ, ситуативних і творчих завдань, рольових ігор має авторську позицію, проте при розробці програми були використані техніки групової роботи відомих психологів [2; 7; 8; 12; 13]. Автором використано основні ідеї дослідників, проте вони були модифіковані, мали інше формулювання/зміст відповідно до мети і завдань тренінгу. Структура тренінгу представлена в *табл. 1*.

Як показує практичний досвід автора, обсяг тренінгу може мати декілька варіантів: програма на 16 годин (4 години на кожний із 4 модулів); 24 години (6 годин на кожний із 4 модулів), 36 годин (9 годин на кожний із 4 модулів). При обмеженні часу можна використовувати окремо кожний модуль залежно від потреб підготовки персоналу та наявності змін в організації.

Далі перейдемо до аналізу особливостей та результатів отриманих під час тренінгової підготовки.

Модуль 1. Сутність та структура психологічної грамотності, компетентності, організаційної культури ООДК.

Мета: формування у керівного складу уявлень про сутність критеріїв професійно-управлінської діяльності на психологічних засадах.

Модуль 2. Організаційно-психологічний інструментарій для підготовки керівника.

Мета: формування у керівного складу уявлень про можливості застосування психологічного впливу на персонал в умовах професійної діяльності.

Модуль 3. Психологічні детермінанти розвитку ООДК.

Мета: формування уявлень про зміст психологічних проблем, які виникають у процесі управління змінами в ООДК. Розробка організаційно-психологічної моделі розвитку ООДК.

Модуль 4. Психологічне забезпечення керівників ООДК.

Мета: формування у керівників ООДК уявлень про сутність управління змінами в організації.

Для реалізації тренінгових модулів було використано систему методів і форм роботи, таких як: міні-лекції, «криголами», «мозковий штурм», групові обговорення, метод незавершених речень, діагностичний інструментарій, корекційно-розвивальні вправи, рефлексивний аналіз, аналіз професійних ситуацій, рольові ігри.

Для більшої наочності та кращого засвоєння матеріалу, що вивчається, при проведенні теоретичних та практичних складових тренінгу широко застосовуються технічні засоби навчання, ПЕОМ і відповідні комп'ютерні програми, навчальні відеофільми.

Структура тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК»

Назва модуля	Основні блоки
Модуль 1. Сутність та структура психологічної грамотності, компетентності, організаційної культури керівників ООДК	<i>Вступ</i> <i>Блок 1. (Змістовно-смысловий).</i> Аналіз психологічної грамотності; компетентності; організаційної культури та основних видів змін в ООДК <i>Блок 2. (Діагностичний).</i> Діагностика психологічних чинників, які впливають на спрямованість змін в ООДК <i>Блок 3. (Корекційно-розвивальний).</i> Розвиток у керівників організаційно-психологічних умінь та навичок, які необхідні у процесі професійно-управлінської діяльності <i>Заключна частина</i>
Модуль 2. Організаційно-психологічний інструментарій для підготовки керівника	<i>Вступ</i> <i>Блок 1. (Змістовно-смысловий).</i> Аналіз основних психологічних підходів, які виникають у процесі професійно-управлінської діяльності для управління змінами в організації <i>Блок 2. (Діагностичний).</i> Діагностика визначення психологічної готовності керівників до професійно-управлінської діяльності на основі наявних організаційних змін <i>Блок 3. (Корекційно-розвивальний).</i> Розвиток загальних умінь та навичок для психологічного забезпечення готовності керівників до управління змінами в ООДК <i>Заключна частина</i>
Модуль 3. Психологічні детермінанти розвитку ООДК	<i>Вступ</i> <i>Блок 1. (Змістовно-смысловий).</i> Створення моделі психологічної допомоги майбутнім менеджерам щодо управління змінами в організації <i>Блок 2. (Діагностичний).</i> Діагностика якостей, які впливають психологічну готовність управління змінами в організації <i>Блок 3. (Корекційно-розвивальний).</i> Розвиток загальних умінь та навичок для психологічного забезпечення функціонування керівного складу <i>Заключна частина</i>
Модуль 4. Психологічне забезпечення керівників ООДК	<i>Вступ</i> <i>Блок 1. (Змістовно-смысловий).</i> Аналіз психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності <i>Блок 2. (Діагностичний).</i> Діагностика психологічних чинників, які впливають на професійно-управлінську діяльність в організаціях <i>Блок 3. (Корекційно-розвивальний).</i> Розвиток у керівників організаційно-психологічних умінь та навичок для реалізації конкретних завдань, які виникають у процесі управління змінами в ООДК <i>Заключна частина</i>

На основі аналізу літератури [3; 10] можна зазначити, що для реалізації завдань тренінгу необхідно врахувати психологічні особливості керівників ООДК як суб'єктів психологічної підготовки: професійні знання; управлінський досвід; рівень тривожності, комплекс «загрози авторитету», ознаки «емоційного/професійного вигорання» тощо; систему психологічного захисту; організаційні цінності, критерії оцінки, відкритість до змін в організації тощо (йдеться про те, що якщо інформація як інтелектуальний продукт узгоджується з поглядами керівників, вони будуть мотивовані не лише для її сприйняття, а також використовувати в процесі професійно-управлінської діяльності, якщо ні – таку інформацію, як правило, вони блокуватимуть).

Тренінгова підготовка вибудовується за схемою: *досвід – аналіз – висновки – застосування*. Функціональність тренінгу залежить від трансформації негативних чинників впливу на професійно-управлінську діяльність в ході реалізації конструктивних концепцій під час тренінгових сесій. Серед таких чинників можна виокремити [4]: 1) невміння керувати собою; 2) нечіткі особисті цілі; 3) небажана особиста мета; 4) зупинений саморозвиток; 5) недостатній рівень навичок вирішувати проблеми; 6) дефіцит творчого підходу; 7) невміння впливати на людей; 8) недостатнє розуміння особливостей управлінської діяльності; 9) слабкі навички керівництва; 10) невміння навчати; 10) низький рівень здатності формувати колектив.

З цього випливає *специфіка* тренінгу, яка передбачає виявлення/формування *змін* у процесі професійного вдосконалення, особистісного зростання, підвищення загального рівня функціонування керівників ООДК. У результаті керівник набуває навичок, які може відразу використати на практиці на відміну від класичної методики надання освітніх послуг.

Для забезпечення результативності тренінгів необхідно враховувати основні умови ефективності тренінгової підготовки (*табл. 2*). До специфічних умов можна віднести: урахування потреб керівників ООДК в статусі учнів, особисті й професійні відмінності в складі тренінгових груп, особливості функціонування ООДК в умовах організаційних змін і змін в оперативно-службовій діяльності на кордоні. За допомогою тренінгової підготовки можна здійснювати корекцію/трансформацію вже сформованих/базових якостей керівників ООДК відповідно до потреб організації, а також професійний розвиток тих із них, які розвинуто недостатньо.

Зокрема, на *підготовчому* етапі актуалізується процес розвитку психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін, тим самим забезпечується розвиток мотиваційної складової готовності до професійно-управлінської діяльності. При цьому доцільним є широке використання групових дискусій і мозкової атаки, які передбачають вільний обмін думками, ідеями або знаннями між учасниками для забезпечення зворотного зв'язку, зменшення опору до отримання нової інформації через групову рефлексію, усунення упередженості при оцінюванні інших через відкриті висловлювання.

Діагностичний етап спрямовано на визначення вихідного рівня психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін на основі самопізнання ними особливостей свого внутрішнього світу при виконанні завдань психологічного практикуму.

Праксеологічний етап передбачає відпрацювання відповідних знань та вмінь і навичок їх застосування у практиці управлінської діяльності на основі розвитку самоконтролю й особистісної саморегуляції учасників тренінгу. На цьому етапі доцільним є аналіз реальних проблемних ситуацій управлінської діяльності в умовах змін з подальшою пропозицією варіантів можливих рішень та вибором найкращих з них. Найбільш суттєві проблеми можна відпрацювати через рольові та ділові ігри. Ефективною також є робота в малих групах, наприклад, групова робота з осмислення впливу змін на функціонування ООДК з позиції різних штатних суб'єктів (Адміністрації ДПСУ, Регіонального управління, окремих керівників ООДК).

Акмеологічний етап спрямований на саморозвиток конструктивних особистісних новоутворень як складових психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін. Тут найбільш актуальними є такі форми й методи роботи, як проектна діяльність, рефлексивні щоденники-самопостереження.

Умови ефективності тренінгової підготовки для керівників органів охорони державного кордону

Умови	Зміст
Наявність потреби у тренінговому навчанні керівним складом	Чітке формулювання запиту на тренінги керівників ООДК на якісно розроблені для цього тренінгові програми
Професіоналізм та досвід тренінгів	Уміння тренерів організувати конструктивну атмосферу у групі, їх активність, висока працездатність, особиста привабливість, стресостійкість та інші розвинуті професійні та особистісні якості
Створення комфортних організаційних умов для тренерів та учасників	Підбір складу тренінгових груп (за критеріями однорідності, досвіду, посадового статусу та ін.), наявність необхідного приміщення, технічних засобів навчання, харчування, канцтоварів та ін.
Особиста мотивація керівників ООДК на участь у конкретному тренінгу	Бажання керівників ООДК навчатись та розвиватись, їх спрямованість на отримання високих результатів за показниками професійно-управлінської діяльності
Здатність учасників тренінгу стримуватися від конфліктів	Необхідність підтримання позитивного спілкування, вирішування міжособистісних конфліктів та не перенесення, їх на тренінг
Вивчення учасників до і після тренінгу, моніторинги і консультування	Організація спостережень, інтерв'ю, тестувань та інших вимірювань психологічних, професійних та інших вимірювань психологічних, професійних та інших феноменів учасників до і після тренінгу
Післятренінгова підтримка персоналу	Цілеспрямована робота щодо самоконтролю позитивних тренінгових ефектів, що забезпечує застосування знань, вмінь та навичок, які отримали учасники тренінгу під час професійної діяльності

Під час проведення тренінгу, учасники можуть виражати емоції, почуття, проявляти активність або не проявляти її при вирішенні власних і групових ситуацій. Можна констатувати факт набуття кожним членом групи особистого досвіду, розвиток особистості керівника в інтересах організації. Це означає, що йдеться про *тренінговий ефект*, в результаті якого людина не зможе жити, як раніше, оскільки вона набула нового досвіду (особистого, професійного). Він може проявити себе через великий/малий проміжок часу. Прогнозування в цьому випадку неможливе. Саме тому психологічна модель підготовки керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності повинна бути постійною складовою професійної діяльності протягом всієї служби офіцера.

Для забезпечення актуальності/доцільності тренінгової підготовки психологи використовують моніторинг оцінювання рівня складових професійно-управлінської діяльності. Моніторинг є своєрідним відстеженням, скануванням процесу тренінгу й аналізом відповідності результатів цілям тренінгу, за допомогою використання діагностичних методів спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ю, експертної оцінки. Це дозволяє здійснювати модернізацію тренінгової програми підготовки персоналу і прогнозувати готовність до змін як необхідного чинника для розвитку і функціонування ООДК.

Основним результатом тренінгової підготовки є психологічна готовність керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності в умовах організаційних змін. Зазначений вид готовності є складним багатоаспектним особистісним утворенням, що містить комплекс знань, умінь навичок, мотивів та особистісних якостей [5; 13], які забезпечують професійно-

управлінську діяльність керівників ООДК. Як аргумент, це можна побачити на основі змін кар'єрного зростання серед офіцерів, які отримали зазначений вид освітньої послуги (табл. 3).

Таблиця 3

Результативний аналіз кар'єрного зростання керівників органів охорони державного кордону (на основі тренінгової підготовки)

№ тренінгової групи	Загальна кількість осіб	Кількість офіцерів, що одержали підвищення/пропозиції на керівні посади
Т-група № 1	17	9
Т-група № 2	18	10
Т-група № 3	13	6
Т-група № 4	19	9
Т-група № 5	20	9
Усього	87	43

Висновки. Розроблена автором тренінгова програма підготовки до професійно-управлінської діяльності керівного складу ООДК забезпечує розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, організаційної культури керівного складу, що дозволяє здійснювати впровадження конструктивних організаційних змін у сфері функціонування органів охорони державного кордону.

Перспективами подальших досліджень є розробка практичних рекомендацій психологам/тренерам для організації та проведення тренінгів в аспекті підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
4. Вудкок М. Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. – М., 1991. – 320 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
7. Карамушка Л. М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : [зб. наук. праць / за ред. С. М. Максименка, Л. М. Карамушки] ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – Вип.17. – С. 3–11.
8. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія ; том II : Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / В. О. Лефтеров – Донецьк : ДЮІ, 2008. – 286 с.
9. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у системі МВС // Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика : м-ли Всеукр. наук.-практ. конф., 30–31 травня 2002 р. – Одеса : НДРВВ ОЮІ НУВС, 2002. – Ч. II. – С. 83–86.
10. Семиченко В. А. Психологічні проблеми навчання педагогічних працівників у системі післядипломної освіти / В. А. Семиченко, О. І. Бондарчук // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992–2002 : зб. наук. праць до 10-річчя АПН України / Академія педагогічних наук України. – Ч. 2 – Харків : ОВС, 2002. – С. 86–94.
11. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
12. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. / В. М. Федорчук. – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.

13. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель ; пер. с нем. – К.-М. : Генезис, 2010. – 360 с.
14. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Balobanova L. V. Upravlinnya personalom : navch. posib. / L. V. Balobanova, O. V. Sardak. – К. : VD «Profesional», 2006. – 512 s.
2. Barko V. I. Psykholohiya upravlinnya personalom orhaniv vnutrishnikh sprav (proaktyvnyy pidkhd) : monohrafiya / V. I. Barko. – К. : Nika-Tsentr, 2003. – 448 s.
3. Bondarchuk O. I. Sotsial'no-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv u profesiyniy diyal'nosti : monohrafiya / O. I. Bondarchuk. – К. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
4. Vudkok M. Frjensis D. Raskreposhennyj menedzher. Dlja rukovoditelja-praktika : per. s angl. / M. Vudkok, D. Frensis. – М., 1991. – 320 s.
5. Karamushka L. M. Psykholohiya osvith'noho menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – К. : Lybid', 2004. – 424 s.
6. Karamushka L. M. Psykholohiya pidhotovky maybutnikh menedzheriv do upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi : monohrafiya / L. M. Karamushka, M. V. Moskal'ov. – К.-L'viv : Spolom, 2011. – 216 s.
7. Karamushka L. M. Psykholohichni problemy upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi: analiz osnovnykh pidkhdov u zakhidnyy psykholohiyi / L. M. Karamushka, O. A. Fil' // Aktual'ni problemy psykholohiyi : [zb. nauk. prats' / za red. S. M. Maksymenka, L. M. Karamushky] ; In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – К., 2006. – Vyp.17. – S. 3–11.
8. Lefterov V. O. Psykholohichni treninhovi tekhnolohiyi v orhanakh vnutrishnikh sprav : monohrafiya ; tom II : Psykhotreninh v OVS: praktychnyy dosvid, orhanizatsiya provedennya ta perspektyvy podal'shoho vprovadzhennya / V. O. Lefterov – Donets'k : DYU, 2008. – 286 s.
9. Moroz L. I. Profesiyno-psykholohichnyy treninh u systemi MVS // Problemy rozvytku pedahohiky vyshchoyi shkoly v KhKhI stolitti: teoriya i praktyka : m-ly Vseukr. nauk.-prakt. konf., 30–31 travnya 2002 r. – Odesa : NDRVV OYuI NUVS, 2002. – Ch. II. – S. 83–86.
10. Semychenko V. A. Psykholohichni problemy navchannya pedahohichnykh pratsivnykiv u systemi pislyadyplomnoyi osvity / V. A. Semychenko, O. I. Bondarchuk // Rozvytok pedahohichnoyi i psykholohichnoyi nauk v Ukrayini 1992–2002 : zb. nauk. prats' do 10-richchya APN Ukrayiny / Akademiya pedahohichnykh nauk Ukrayiny. – Ch. 2 – Kharkiv : OVS, 2002. – S. 86–94.
11. Skubits'ka L. I. Orhanizatsiya pratsi menedzhera : navch. posib. / L. I. Skubits'ka. – К. : Tsentr uchbovoyi literatury, 2010. – 360 s.
12. Fedorchuk V. M. Treninh osobystisnoho zrostannya : navch. posib. / V. M. Fedorchuk. – К. : «Tsentr uchbovoyi literatury», 2014. – 250 s.
13. Fopel' K. Psihologicheskie principy obuchenija vzroslyh. Provedenie vorkshopov: seminarov, master-klassov / K. Fopel' ; per. s nem. – К.-М. : Genezis, 2010. – 360 s.
14. Shejn Je. H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. H. Shejn ; per. s angl. ; pod red. V. A. Spivaka. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s. – (Serija «Teorija i praktika menedzhmenta»).

Zhuravliov, V. V. «Organizational and psychological preparation of the chiefs of state border guard service detachments for professional and management activity» training results. *The purpose of the article is to reveal the psychological characteristics of the training conducted on the topic of "Organizational and psychological preparation of the chiefs of state border guard service detachments for professional and management activity" under the conditions of restructuring.*

The training program elaborated by the author is aimed at preparation of border guard managers for professional and management activity, providing psychological competence and skills development and organizational culture of managerial staff, which enables implementation of structural and organizational changes in functioning of state border guard service detachments (SBGSDs).

A comprehensive experimental research demonstrated positive dynamic changes of SBGSDs chiefs' development both at personal and organizational levels during training sessions. The necessity of conducting the trainings as a part of professional training and development courses and managerial staff training for the State Border Guard Service has been substantiated.

Each training module consists of three main blocks: the first block reveals social and psychological approaches to understanding of potential psychological essence of personality in commander's work; the second unit addresses professional and management activity of SBGSDs' chiefs; the third block determines the specificity/characteristic features of SBGSDs chiefs' work under the conditions of restructuring.

The results of the research may be used by psychologists/trainers in the form of practical recommendations for organization of training in terms of preparation of SBGSDs chiefs for professional and management activity.

Keywords: *training, preparation of the chiefs of state border guard service detachments.*

Відомості про автора

Журавльов Вадим Валентинович, кандидат психологічних наук, доцент, докторант Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, м. Хмельницький, Україна.

Zhuravliov, Vadym V. Ph.D. in psychology, associate professor, doctoral candidate of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Khmelnytsky, Ukraine.

E-mail: zhuravliov067@ukr.net

Отримано 17 червня 2016 р.
Рецензовано 22 червня 2016 р.
Прийнято 29 червня 2016 р.

УДК 159.95

Захаренко Л.М.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НЕГАТИВНОЇ АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ З ТИПОМ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН

Захаренко Л.М. Взаємозв'язок негативної агресивності особистості з типом міжособистісних відносин. У статті представлено результати емпіричного дослідження взаємозв'язку негативної агресивності курсантів з їхнім типом міжособистісних відносин у процесі їхньої професійної підготовки. Встановлено значний потенціал агресивної мотивації в курсантів ($p=0,000$). Зі зростанням рівня негативної агресивності курсантів прямо зростають показники непрямой агресії ($p\leq 0,01$). У міжособистісних відносинах курсанти із високим рівнем агресивної мотивації схильні до проявів фізичної агресії; курсанти із середнім рівнем агресивної мотивації – непрямой агресії. Курсанти із низьким рівнем агресивної мотивації не схильні до вираження вербальної агресії в міжособистісному спілкуванні. Кореляції кількісних показників негативізму та типів міжособистісних відносин курсантів відсутні.

Ключові слова: професійна підготовка, негативна агресивність, рівень агресивної мотивації, міжособистісні відносини.

Захаренко Л.М. Взаимосвязь негативной агрессивности личности с типом межличностных отношений. В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи негативной агрессивности курсантов с их типом межличностных отношений в процессе профессиональной подготовки. Установлен значительный потенциал агрессивной мотивации у курсантов ($p=0,000$). С ростом уровня негативной агрессивности курсантов прямо возрастают показатели непрямой агрессии ($p\leq 0,01$). В межличностных отношениях курсанты с высоким уровнем агрессивной мотивации склонны к проявлениям физической агрессии; курсанты со средним уровнем агрессивной мотивации – непрямой агрессии. Курсанты с низким уровнем агрессивной мотивации не склонны к выражению вербальной агрессии в межличностном общении. Корреляции количественных показателей негативизма и типов межличностных отношений курсантов отсутствуют.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, негативная агрессивность, уровень агрессивной мотивации, межличностные отношения.

Постановка проблеми. Проблема агресивності особистості знаходиться у центрі уваги вчених різних гуманітарних наук. Кожна особистість повинна мати певний рівень наступальних (агресивних) тенденцій у поведінці як вияву власної активності, що є одним із поширених