10. Messick, S. Validity / S. Messick // Educational measurement / R. L. Linn (Ed.). – [3rd ed.]. – New York : Macmillan, 1989. – P. 13–103.

Dzuba, T.M. Mathematical verification of occupational health risks research instrument criteria validity. *The author presents the results of the mathematical verification of criteria validity of the instrument designed by her to research occupational health risks by subjective criteria. Given the importance of the reliable psychodiagnostic instruments, the author emphasizes that the measuring instruments used for studying occupational health risks should be specific to a given profession and work settings. The article gives a detailed description of the sample and the inductive strategy-based questionnaire designing that involves factor analysis and other correlation-based statistical procedures. The author also analyzes the respondents' introspective self-reports in line with the questionnaire that were used as subjective validation criteria as well as the results of criteria verification of the questionnaire validity using the Spearman rank correlation by subjective criteria. The questionnaire under consideration has been shown to have numerous correlations by subjective criteria: the positive components of occupational health risks have direct whereas the negative components - inverse relationships with the respondents' subjective assessments of their own occupational health. These relationships range from moderately weak to very strong with those stronger than average prevailing. The article can be helpful for the researchers who specialize in the development, modification and testing of psychodiagnostic instruments.*

Keywords: *occupational health, occupational health risks, validity, criteria validity, subjective validity criteria*

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, Assoc. Prof., dept of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine

E-mail: tatjanadzjuba@rambler.ru

Отримано 1 грудня 2016 р.
Рецензовано 8 грудня 2016 р.
Прийнято 15 грудня 2016 р.

УДК 159.9:005

Журавльов В.В.

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

Журавльов В.В. Аналіз психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. *У статті проаналізовано сутність психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. На основі аналізу та проведеного дослідження представлено: а) характеристики управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону; б) зміст психологічної готовності керівника до професійно-управлінської діяльності; в) програма та інструментарій психологічної готовності.*

Автором представлено рівні (високий, середній, низький) та методика оцінювання психологічної готовності керівного складу.

Ключові слова: *психологічна готовність, програма психологічної готовності, керівники органів охорони державного кордону.*

Журавлев В.В. Анализ психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. *В статье осуществлен анализ сущности психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. На основе анализа и проведенного исследования представлены: а) характеристики управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы; б) содержание психологической готовности руководителя к профессионально-управленческой деятельности; в) программа и инструментарий психологической готовности.*

Автором представлены уровни (высокий, средний, низкий) и методика оценивания психологической готовности руководящего состава.

Ключевые слова: *психологическая готовность, программа психологической готовности, руководители органов охраны государственной границы.*

Постановка проблеми. Проведений нами аналіз системи підготовки офіцерів до управлінської діяльності у Держприкордонслужбі в основному передбачає формування командирських навичок і умінь. В умовах зміни ціннісних орієнтацій, пріоритетів, що відбулися в українському суспільстві, така система підготовки вже не може розв'язати всі проблеми підготовки офіцерів до професійно-управлінської діяльності, а тому вимагає науково обґрунтованих коректівів. На це вказують й інші вчені та практики [2].

Курс на вступ України до Європейського Союзу змушує по-новому розглядати проблему психологічної готовності керівного складу органів охорони державного кордону (ООДК) до професійно-управлінської діяльності. Оперативно-службова діяльність офіцера-прикордонника відбувається в умовах, які значно відрізняються від умов діяльності керівного складу Збройних Сил України та інших силових структур. Особливо слід відзначити вплив таких чинників, як постійний безпосередній контакт із потенційними порушниками державного кордону; велика самостійність і автономність органів охорони державного кордону; вплив ситуативних змін на функціонування ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В основу аналізу проблеми підготовки до професійно-управлінської діяльності покладені наступні психологічні принципи та положення: про системний підхід до розуміння особистості (Б. Ананьєв, Г. Костюк, К. Платонов, Б. Ломов та ін.); про діяльнісний підхід до розвитку особистості (П. Гальперін, О. Леонтьєв, В. Давидов, Л. Карамушка, С. Максименко, М. Савчин та ін.); про готовність особистості до військової діяльності (В. Барко, О. Сафін, М. Томчук, С. Будник, В. Стасюк, О. Лозаренко та ін.); про особистісний підхід до тлумачення творчості про інтегративно-модульний підхід до формування готовності до творчої діяльності (А. Деркач, В. Роменець, Н. Яковлєва та ін.).

Мета дослідження: дослідити психологічну готовність до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На основі аналізу літературних джерел [1; 4; 5; 6; 11] і проведення власної дослідницької роботи було виявлено, що специфіка управління ООДК полягає в тому, що вона:

1) є оперативною галуззю управління і пов'язана з вирішенням ситуативних завдань, що виникають під час охорони державного кордону;

2) спрямована на забезпечення високої оперативно-службової/бойової готовності персоналу підрозділів ООДК, техніки та озброєння в мирний і воєнний час;

3) характеризується наявністю системи єдиноначалля і регламентацією всіх сфер управлінської діяльності; необхідністю жорсткої економії часу; конкретністю планування діяльності персоналу; якісним моніторингом необхідного обсягу інформації про обстановку, завдання і шляхи їх реалізації;

4) відзначається високою відповідальністю керівного складу за результати організації та керівництва процесами охорони державного кордону;

5) характеризується готовністю діяти в умовах ситуативних змін.

Крім цього, офіцеру за своїми обов'язками і місцем у системі військового управління доводиться водночас бути об'єктом управління і виконувати роль його суб'єкта. Як підлеглий

він виконує рішення і накази старшого начальника; як начальник своїх підлеглих він постає в ролі керівника, організатора управлінського циклу, тобто в ролі суб'єкта управління. Як об'єкт управління, офіцер узагальнює інформацію, що надходить до нього, і забезпечує нею процес управління. З іншого боку, будучи керівником військового колективу, офіцер користується інформацією, що надходить від його підлеглих. На основі цього відпрацьовуються об'єктивні рішення [13]. Тому, досліджуючи процес формування психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності, ми основну увагу приділяємо пошуку психологічного потенціалу для побудови системи функціонування персоналу і організації в цілому. При цьому нам видається найбільш доцільний підхід В. Мерліна до ролі діяльності, яка полягає в тому, що в дійсності одне і те ж саме співвідношення об'єктивних умов і суб'єктивного стану детермінує діяльність не цілком однозначно, а лише з деякою зоною невизначеності [9]. Саме завдяки створенню організаційних змін виникає можливість для прояву індивідуального потенціалу керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності, а не завдяки *алгоритмізації поведінки і діяльності*.

У процесі емпіричного дослідження визначено характеристики психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності, що представлені в *табл.1*.

Нами було розроблену комплексну програму формування психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК з урахуванням низки вимог і положень:

1) враховано об'єктивну необхідність впровадження організаційно-психологічної підготовки до професійно-управлінської діяльності, що було передбачено в планах проведення менеджерських курсів для керівного складу Державної прикордонної служби України та в системі професійної підготовки в період 2011–2016 років);

2) організацію експерименту було поєднано із цілеспрямованою роботою фахівців (науково-педагогічний склад НАДПСУ, експертів Держприкордонслужби України), метою якої було надання освітніх послуг керівному складу ООДК і необхідних практичних рекомендацій;

3) у ході експериментальної роботи здійснювався постійний контроль за якістю проведення всіх передбачуваних заходів.

У змістовному плані комплексна програма формування психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності включала в себе:

– формування стійкої управлінської спрямованості;

– підвищення спеціальної управлінської креативності;

– формування і розвиток професійно значущих якостей особистості офіцера-керівника, що визначають його готовність до організаційно-психологічного вирішення завдань управлінської діяльності;

– підвищення методичної підготовленості керівників ООДК до формування психологічної готовності персоналу, креативного вирішення завдань управлінської діяльності на психологічних засадах;

– створення конструктивної атмосфери у навчальних/тренінгових групах.

Для виявлення початкового рівня сформованості професійної готовності до професійно-управлінської діяльності з офіцерами КГ і ЕГ було проведено анкетування «Який я керівник?». Крім цього, використовувались опитувальники: «Діагностика провідного стану «Я» в управлінському спілкуванні»; «Оцінка емпатійності військового керівника»; «Рефлексія керівника» та «Оцінка стилю управління військового керівника». А також ми використовувались метод аналізу документів, метод експертних оцінок, індивідуальні бесіди та спостереження за діяльністю офіцерів.

На основі проведеного дослідження та позиції вчених [3; 7; 8] представлено рівні сформованості психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності.

Таблиця 1

Характеристика психологічної готовності керівників органів охорони державного кордону до професійно-управлінської діяльності

Рівні	Базова методологічна платформа підготовки	Теоретична підготовленість	Методична підготовленість	Практична підготовленість
Професійно-ознайомлювальний	Окремі методологічні знання в основному про способи вивчення управлінської практики. Здійснюється накопичення необхідних матеріалів. Розпливчасте уявлення про цілі управлінської діяльності	Знання ідей, уявлень, законів і закономірностей принципів теорій управління без достатнього розуміння взаємозв'язку та взаємозалежності. Управлінська діяльність не має «характеру завдання». Мотиви діяльності набули професійного характеру	Знання основних принципів управлінської діяльності. Знайомі зі змістом, формами і методами управління	Володіння уміннями організаційного, конструктивного, комунікативного і дослідницького характеру
Професійно-дослідницький	Володіння достатньою мірою методологічними знаннями. Вивчення способів дослідження управлінської практики й уміння накопичувати емпіричний матеріал. Знайомство зі знанням про способи сходження від емпіричних даних до теоретичних узагальнень. Уміння перекладати теоретичні положення на рівень конкретних методичних розробок, з метою її творчого перетворення. Уявлення про цілі управлінської діяльності конкретизуються	Знання концепцій, понять, законів, закономірностей і принципів теорій управління. Уміння провести дослідження з опорою на теоретичні знання. Управлінська діяльність набуває «характеру завдання». Мотиви діяльності набувають професійно-креативного характеру	Рівень містить у собі компоненти, що характеризують професійно-ознайомлювальний рівень, і реконструює їх. Крім того, уміння осмислювати способи роботи керівників і свій власний; уміння здійснювати вибір раціональних методів і прийоми управлінської праці; на основі внесення організаційних змін у свою управлінську діяльність	Уміння організаторського, гностичного, конструктивного, комунікативного і дослідницького характеру, що у сукупності не складають системи в силу слабкого взаємозв'язку
Організаційно-професійний	Володіння методологічними знаннями. На основі самостійно проведених досліджень впровадження рекомендацій у практику з метою її творчого перетворення. Чіткі цілі управлінської діяльності	Концептуальний рівень знань, понять, законів, закономірностей і принципів загальної і часткової теорій управління в організації. Уміння трансформувати теоретичний потенціал керівника для визначення управлінських завдань. Мотиви діяльності професійно спрямовані	Рівень містить у собі компоненти, що характеризують два перших рівні, і реконструює їх. Крім того, припускає здатність конструювати нові прийоми і методи вирішення управлінських завдань	Уміння організаційного, гностичного, конструктивного, комунікативного і дослідницького характеру. Здійснювати реорганізацію управлінської діяльності на основі організаційних змін

Високий рівень сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності характеризується тим, що в діяльності керівників ООДК обов'язково розвинені такі компоненти: професійно-управлінська спрямованість на управлінську діяльність (керівник розуміє значущість управлінської діяльності та переконаний у необхідності її удосконалення і розвитку); має професійну й управлінську ерудицію, що дає можливість компетентно вирішувати оперативно-службові завдання; відзначається високим інтелектуальним розвитком; швидко орієнтується в обстановці, реагує на ситуативні зміни, управлінські завдання вирішує відповідно до обстановки; знає сутність процесу виконання поставлених завдань, його закономірності, використовує їх у роботі; в екстремальній обстановці зберігає самовладання і витримку, діє виважено і впевнено; у своїй управлінській діяльності не допускає деструктивних конфліктів, а в разі їх виникнення – конструктивно їх вирішує; має почуття відповідальності за прийняте управлінське рішення; при розподілі службових завдань справедливий, до підлеглих ставиться як до соратників, доброзичливо, при вирішенні спірних питань виявляє принциповість; здатний здійснювати сильний спонукальний вплив на людей без використання службової влади; виявляє ініціативу в інтересах виконання службового обов'язку, ніколи не зупиняється на досягнутому, завжди прагне до високого результату; прогнозує можливі зміни, може створити оптимальну морально-психологічну атмосферу в процесі вирішення завдань оперативно-службової та повсякденної діяльності; в управлінській діяльності правильно вибирає пріоритетні напрямки, має сформовані навички та вміння постановки завдань перед підлеглими, завжди використовує відповідно до мети управлінські методи, на основі ґрунтовного знання індивідуально-психологічних особливостей підлеглих уміло добирає виконавців, успішно мотивуючи і стимулюючи їх діяльність; завжди організовує дійовий контроль за діяльністю підлеглих, вносить корективи в їхню діяльність, ретельно слідкує за результатами виконання завдань; його діяльність в основному характеризується демократичним стилем керування із застосуванням, залежно від обставин, авторитарного стилю; має високий коефіцієнт розвитку управлінських якостей і здібностей та низьку конфліктність з орієнтацією на співпрацю.

Середній рівень сформованості психологічної готовності офіцера-керівника до професійно-управлінської діяльності характеризується наявністю позитивної мотивації щодо необхідності творчого вирішення завдань управлінської діяльності, але управлінська спрямованість нестійка, самооцінка досягнутого рівня не завжди об'єктивна, а, як правило, є дещо завищеною; у професійному вдосконаленні пасивний, має досить великий обсяг професійних та управлінських знань, які достатньою мірою не систематизовані, і, внаслідок цього, він не завжди застосовує їх на практиці; не завжди швидко і правильно орієнтується в обстановці та гнучко реагує на її зміни, не завжди може виділити головне під час розв'язання управлінських завдань; знає сутність процесу управління, але не використовує у своїй роботі його закономірності; в досягненні управлінських цілей не завжди виявляє твердість, рішучість та енергійність, в екстремальних умовах, як правило, зберігає самовладання, але недостатньо стабільний; в управлінській діяльності допускає конфлікти, які не завжди правильно розв'язує; в управлінській діяльності користується переважно адміністративними методами, не завжди достатньо ініціативний, прагнення до першості обмежене середніми результатами, в досягненні управлінських цілей намагається не ризикувати; морально-психологічний клімат його підрозділу нестійкий; не завжди використовує методи управління, що є адекватними меті, особовий склад знає поверхово, у зв'язку з чим під час добору і розстановки виконавців не завжди враховує їх індивідуально-психологічні особливості; виконавську діяльність підлеглих належно не мотивує і не стимулює, контроль здійснює безсистемно, не завжди вимогливий до виконавців, часто використовує дисциплінарні стягнення; його діяльність характеризується переважно демократичним стилем керування; він має середній коефіцієнт розвитку управлінських здібностей і якостей; у конфліктній ситуації дотримується тактик компромісу та пристосування.

Низький рівень характеризується тим, що управлінська спрямованість офіцера-керівника не сформована, він не визнає її значущість у професійній діяльності, самооцінка

завжди завищена; станом справ задоволений, бажання щось змінювати не виявляє; має низький рівень професійних й управлінських знань, що не дає можливості компетентно розв'язувати оперативно-службові завдання; його інтелектуальні якості розвинені слабко: в обстановці орієнтується повільно, на її зміни реагує негнучко, ясності мислення не має, часто плутається в деталях, управлінські завдання вирішує шаблонно; у досягненні поставлених управлінських цілей твердості, рішучості та енергійності не виявляє, емоційно нестійкий, в екстремальній обстановці може втратити самоконтроль; відповідальність за виконання доручених завдань прагне перекласти на інших, зводячи свою роль до передачі наказів зверху донизу; під час розподілу завдань і розв'язання спірних питань керується особистими симпатіями; не здатний до спонукального впливу на людей, не вдаючись до службової влади, ініціативи не виявляє, службовий ризик прагне звести до мінімуму; морально-психологічний рівень його підрозділу характеризується крайньою нестійкістю; у своїй управлінській діяльності вирішує незначні завдання, ніколи не пов'язує їх з перспективними цілями; методами управлінської діяльності не володіє; добір виконавців має випадковий характер, на проблеми їх мотивування та стимулювання не звертає уваги, контроль за діяльністю підлеглих не організовує, його вимогливість часто виражається через нестатутні відносини; його діяльність характеризується ліберальним стилем управління; такий офіцер має низький коефіцієнт управлінських здібностей та якостей; у конфліктній ситуації виявляє непродуктивні форми поведінки, зокрема уникнення чи суперництво.

Розроблені характеристики рівнів психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності у керівного складу дали можливість зробити їхню якісну оцінку. Однак велика кількість індивідуальних відмінностей потребує застосування кількісних методів вимірювання. Це дало можливість отримати інтегральну оцінку рівня сформованості професійної готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності. В основу кількісного вираження ступеня сформованості розроблених ознак готовності до творчого вирішення управлінської діяльності було взято 5-ти бальну шкалу, де:

– 5 балів – ознака яскраво виражена, виявляється, як правило, постійно;

– 4 бали – ознака помітно виражена, але виявляється не завжди;

– 3 бали – ознака, в основному виражена, але виявляється обмежено та малоефективно;

– 2 бали – ознака виражена слабко, виявляється рідко і неефективно;

– 1 бал – ознака не виражена.

Відповідно до цього нами було розроблено спеціальну картку оцінки рівнів сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК *(табл. 2)*.

Підрахунок середнього балу за всіма показниками здійснював експериментатор. Кількісне вираження індивідуального рівня сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК було розраховано за формулою:

$$К = \frac{\sum_{i=1}^{n} П_i}{n},$$

де: К – індивідуальний рівень сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК;

$П_i$ – середня оцінка за кожним критерієм;

n – кількість критеріїв.

На підставі середньої оцінки було визначено рівень сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК за допомогою шкали бажаності Харрінгтона [12], з урахуванням досвіду її використання у психолого-педагогічних дослідженнях:

високий рівень – 3,51 – 5,00;

середній рівень – 2, 50 – 3, 50;

низький рівень – 1,00 – 2,49.

Таблиця 2

КАРТКА
оцінки рівня психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону

Звання, прізвище, ім'я та по батькові слухача		
№ з/п	**Ознаки професійної готовності до управлінської діяльності**	**Оцінка**
1	Усвідомлення значущості ролі керівника в ООДК	5 4 3 2 1
2	Професійний інтерес до управлінської діяльності	5 4 3 2 1
3	Базові знання психологічних основ управління персоналом	5 4 3 2 1
4	Знання теорії військового управління	5 4 3 2 1
5	Знання методів управління в організації	5 4 3 2 1
6	Швидкість, ясність та гнучкість мислення	5 4 3 2 1
7	Розуміння того, що в роботі керівника головне – організація, діяльність персоналу, взаємодія підрозділів	5 4 3 2 1
8	Системне бачення компонентів управлінської діяльності, зв'язків між ними	5 4 3 2 1
9	Розуміння того, що творче вирішення завдань управлінської діяльності успішніше здійснюється у спільній діяльності	5 4 3 2 1
10	Володіння методикою вивчення стану процесу управлінської діяльності	5 4 3 2 1
11	Психологічна рівновага і рішучість при вирішенні управлінських завдань	5 4 3 2 1
Індивідуальні ознаки психологічної готовності до управлінської діяльності		
12	Уміння виявляти ініціативу	5 4 3 2 1
13	Здатність до розумного ризику	5 4 3 2 1
14	Уміння запобігати конфліктним ситуаціям, а у випадку їх виникнення – вирішувати	5 4 3 2 1
15	Знання документів, що регламентують управлінську діяльність керівного складу	5 4 3 2 1
16	Сформованість навичок і вмінь управлінської діяльності	5 4 3 2 1
17	Знання сутності колективної діяльності	5 4 3 2 1
18	Володіння прийомами організації оперативно-службової та повсякденної діяльності	5 4 3 2 1
19	Уміння створити умови для надання освітніх послуг для професійного росу потенціалу персоналу організації	5 4 3 2 1
20	Уміння долучити персонал до роботи в команді	5 4 3 2 1
Загальна сума балів		

З урахуванням порівняльного аналізу самооцінок та експертних оцінок рівня сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності було встановлено, що зі зростанням рівня психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності їх самооцінка стає більш адекватною *(табл. 3)*.

Було виявлено зв'язок між рівнем психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК і відповідним стилем керівництва, при цьому було застосовано опитувальник Я. Подоляка «Оцінка стилю управління військового керівника» [10]. Аналіз результатів опитування показав, що офіцери, які мають високий рівень психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності, у своїй діяльності більшою мірою орієнтуються на демократичний стиль керівництва, але залежно від обставин вони іноді використовують і авторитарний стиль, керуючись при цьому своїм досвідом та інтуїцією. Офіцери з середнім рівнем готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності в основному використовують демократичний (колегіальний) стиль, а з низьким – пасивний (лояльний) або авторитарний (директивний) стиль.

Таблиця 3

Зв'язок рівнів психологічної готовності керівників органів охорони державного кордону до професійно-управлінської діяльності зі ступенем самооцінки та стилів керівництва (у %)

Рівні психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності	Самооцінка психологічної готовності			Стилі управління		
	завищена	занижена	адекватна	демократичний	ліберальний	авторитарний
Високий	9	15	76	65	5	30
Середній	28	24	48	52	19	29
Низький	60	14	26	21	31	48

Висновки. Психологічна готовність керівного складу ООДК дозволяє отримати «імунітет» для забезпечення ефективного функціонування організації. Слід зазначити, що рівні психологічної готовності (низький, середній, високий) керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності тісно пов'язані один з одним, і кожен попередній обумовлює наступний. Результати дослідження довели, що формування психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності відбувається поступово, від низького до середнього/високого рівнів готовності.

Перспективи подальших досліджень. Отримані результати дослідження свідчать про необхідність подальших емпіричних досліджень зокрема щодо визначення чинників конструктивного/деструктивного впливу на професійно-управлінську діяльність керівників органів охорони державного кордону.

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
2. Будник С. М. Деякі аспекти розвитку професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінській діяльності / С. М. Будник // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія № 12. Психологія : зб. наукових праць. – К. : НПУ імені М .П. Драгоманова, 2005. – № 6 (30). – Ч. ІІ. – С. 9–15.
3. Будник С. Визначення рівнів сформованості професійної готовності офіцерських кадрів до творчого вирішення завдань управлінської діяльності / С. Будник // Психологія і суспільство. – 2005. – № 3. – С. 124–129.
4. Військова психологія і педагогіка : підр. для військових вузів / Б. М. Олексієнко, Д. В. Іщенко, О. Д. Сафін. – Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1998. – 562 с.
5. Дьомін А. І. Формування активності студентів у навчанні / А. І. Дьомін. – К. : Вища школа, 1998 р. – 340 с.
6. Іщенко Д. В. Педагогіка та психологія вищої військової школи / Д. В. Іщенко. – Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1997. – 186 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. 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.
9. Мерлин В. С. Управление разноуровневыми связями свойств интегральной индивидуальности / В. С. Мерлин // Тезисы докладов конференции Уральского отделения Общества психологов. − Пермь, 1978. – С. 59–61.
10. Подоляк Я. В. Личность и коллектив: Психология военного управления / Я. В. Подоляк. − М. : Воениздат, 1989. − 350 с.
11. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : навч. посіб. / О. Д. Сафін. – Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1997. – 149 с.
12. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 350 с.
13. Ягупов В. В. Управлінські функції офіцера та їх педагогічний зміст / В. В. Ягупов // Вісник Академії Наук при Президенті України. – 2000. – № 2. – С. 307–310.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Barko V. I. Psykholohiya upravlinnya personalom orhaniv vnutrishnikh sprav (proaktyvnyy pidkhid) : monohrafiya / V. I. Barko. – K. : Nika-Tsentr, 2003. – 448 s.

2. Budnyk S. M. Deyaki aspekty rozvytku profesiynoyi hotovnosti ofitseriv-prykordonnykiv do tvorchoho vyrishennya zavdan' upravlins'kiy diyal'nosti / S. M. Budnyk // Naukovyy chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. – Seriya № 12. Psykholohiya : zb. naukovykh prats'. – K. : NPU imeni M. P. Drahomanova, 2005. – № 6 (30). – Ch. II. – S. 9–15.
3. Budnyk S. Vyznachennya rivniv sformovanosti profesiynoyi hotovnosti ofitsers'kykh kadriv do tvorchoho vyrishennya zavdan' upravlins'koyi diyal'nosti / S. Budnyk // Psykholohiya i suspil'stvo. – 2005. – № 3. – S. 124–129.
4. Viys'kova psykholohiya i pedahohika : pidr. dlya viys'kovykh vuziv / B. M. Oleksiyenko, D. V. Ishchenko, O. D. Safin. – Khmel'nyts'kyy : Vyd-vo Akademiyi PVU, 1998. – 562 s.
5. D'omin A. I. Formuvannya aktyvnosti studentiv u navchanni / A. I. D'omin. – K. : Vyshcha shkola, 1998 r. – 340 s.
6. Ishchenko D. V. Pedahohika ta psykholohiya vyshchoyi viys'kovoyi shkoly / D. V. Ishchenko. – Khmel'nyts'kyy : Vyd-vo APVU, 1997. – 186 s.
7. Karamushka L. M. Psykholohiya osvitn'oho menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.
8. Karamushka L. M. Psykholohiya pidhotovky maybutnikh menedzheriv do upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi : monohrafiya / L. M. Karamushka, M. V. Moskal'ov. – K.-L'viv : Spolom, 2011. – 216 s.
9. Merlin V. S. Upravlenie raznourovnevymi svjazjami svojstv integral'noj individual'nosti / V. S. Merlin // Tezisy dokladov konferencii Ural'skogo otdelenija Obshhestva psihologov. − Perm', 1978. – S. 59–61.
10. Podoljak Ja. V. Lichnost' i kollektiv: Psihologija voennogo upravlenija / Ja. V. Podoljak. − M. : Voenizdat, 1989. − 350 s.
11. Safin O. D. Psykholohiya upravlins'koyi diyal'nosti komandyra : nav¬ch. posib. / O. D. Safin. – Khmel'nyts'kyy : Vyd-vo Akademiyi PVU, 1997. – 149 s.
12. Sidorenko E. V. Metody matematicheskoj obrabotki v psihologii / E. V. Sidorenko. – SPb. : Social'no-psihologicheskij centr, 1996. – 350 s.
13. Yahupov V. V. Upravlins'ki funktsiyi ofitsera ta yikh pedahohichnyy zmist / V. V. Yahupov // Visnyk Akademiyi Nauk pry Prezydenti Ukrayiny. – 2000. –
№ 2. – S. 307–310.

Zhuravliov, V.V. Analysis of psychological readiness for professional and administrative activities of heads of State Border Guard Service bodies. *The article analyzes the content of psychological readiness for professional and administrative activities of heads of State Border Service bodies. Based on the analysis of the obtained research results the author presents and discusses: a) the characteristics of the administrative activities of heads of State Border Guard Service bodies; b) the content of State Border Guard Service body heads' psychological readiness for professional and administrative activities; c) a special psychological readiness training program and tools.*

The author analyzes the levels (high, medium, low) and methods of assessment of State Border Guard Service commanding officers' psychological readiness.

Based on the analysis of the results of the empirical investigation the author presents a comprehensive program of development of State Border Guard Service body heads' psychological readiness for professional and administrative activities.

In terms of its content the comprehensive program of development of State Border Guard Service body heads' psychological readiness for professional and administrative activities aims to develop the commanding officers' strong administrative attitudes, special administrative creativity, profession-critical personality traits, methodological skills based on psychological principles as well as to create a constructive atmosphere in the training groups.

The investigation results have shown that the psychological readiness for professional and administrative activities develops gradually, from low through medium to high levels.

Keywords: *psychological readiness, psychological readiness development program, heads of State Border Guard Service bodies.*

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 Valentynovych, PH.D. in psychology, associate professor, doctoral candidate of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Khmelnitsky, Ukraine.

E-mail: zhuravliov067@ukr.net

Отримано 2 листопада 2016 р.
Рецензовано 15 листопада 2016 р.
Прийнято 16 листопада 2016 р.