

УДК 159.947:355.477

Олег ГРИЦИНА,

*Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПСИХІЧНОЇ СТІЙКОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ УКРАЇНИ

У статті на підставі результатів констатувального та формувального експериментів обґрунтовано та експериментально перевірено програму розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону України. Поєднання різних методів у межах загальної програми дозволяє комплексно вчити військових керівників долати адаптаційні труднощі у емоційно-вольовій та інтелектуальній сферах, при підвищенні ефективності саморегуляції їхньої психічної стійкості й набутті ними професійної компетентності.

Ключові слова: *психічна стійкість, керівник органу охорони державного кордону, програма розвитку, адаптаційні труднощі, професійна компетентність.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Військовий керівник одночасно є об'єктом, на якого впливає навколишня реальність, і суб'єктом власного розвитку психічної стійкості у випадку, якщо він дійсно зацікавлений у зміцненні своєї психічної стійкості і здоров'я. У будь-якому випадку для реалізації його розвиткового потенціалу як неповторної індивідуальності у часопросторі професійної життєдіяльності потрібно використовувати апробовані й ефективні методи і технології на основі набутого досвіду і результатів самостійного

© Грицина О.

творчого пошуку. Лише у цьому випадку військовий керівник може виявити себе як істинний суб'єкт свого розвитку і діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проблема психічної стійкості була предметом вивчення цілої низки вітчизняних (В. Барко, В. Лефтеров, О. Матеюк, С. Олексієнко, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко та ін.) і зарубіжних дослідників Н. Appley, W. Cannon, S. Folkman, R. Lazarus, H. Selye, R. Trumbull та ін.). Однак, незважаючи на досить відпрацьовані теоретичні основи й отримані практичні результати із зазначеної проблематики, її не можна вважати повністю вирішеною. Так, на сьогодні потребують вивчення питання психічної стійкості прикордонних керівників, зокрема розробки програми її розвитку, з урахуванням сучасних тенденцій в охороні державного кордону.

Метою статті є обґрунтування програми розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону України та висвітлення результатів її експериментальної перевірки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розробка дієвої програми розвитку психічної стійкості та професійної компетентності військового керівника охоплює низку самостійних технологій, що потребують системного використання у його професійній діяльності. У кожній з них доцільно опиратися на потенціал таких взаємозалежних елементів, як пізнавальний, прогностичний, конструкторський, регулятивно-розвивальний і комунікативний. Усі ці технології разом, у взаємодоповненні та цілісності, утворюють програму розвитку психічної стійкості керівника, що сутнісно відображає стратегію, тактику і техніку застосування ним інструментарію, сил, засобів, творчого потенціалу та інших можливостей для організації ефективного пізнання та самоформування базових компонентів його психічної стійкості. Така програма на основі новітніх методологічних та організаційно-психологічних настанов ураховує індивідуальні особливості суб'єкта управління і передбачає підбір, конструювання та використання засобів і способів розвитку його психічної стійкості відповідно до вимог високої уніфікованості, експансивності (швидкої і широкої розповсюдженості), практичної доцільності й доступності. Звідси

можна зробити висновок, що програма розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону – це завжди певний синтез ефективних локальних технологій саморозвитку, які об'єднують єдиним системотвірним чинником – оптимальним використанням творчого потенціалу керівника, а також змістовно охоплюють різні види дій у контексті цілісної управлінської діяльності.

Під час розробки програми розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону з урахуванням визначених детермінант розвитку психічної стійкості [1] особливу увагу було приділено оптимальним режимам управлінської праці й відпочинку та оптимізації функціональних станів керівників.

Під час створення оптимальних режимів управлінської праці й відпочинку було враховано, що керівник сам визначає такі оптимальні режими, базуючись на власних відчуттях втоми, перенапруження, роздратування тощо. Цим забезпечується оптимальна компенсація потенційного або актуального виснаження внутрішніх ресурсів керівника упродовж одного управлінського циклу.

Доволі ґрунтовне вивчення напряму оптимізації функціональних станів зумовлене тим, що у результаті цього можна визначити гармонізацію готовності та підготовленості керівника до професійної діяльності на основі розвитку і використання його розумового, особистісного і творчого потенціалу. Цей напрям може реалізуватись шляхом:

ефективного використання потенціалу усіх боків діяльності та психічного розвитку керівника органу охорони кордону й приведення їх у відповідність до її нормативних вимог на основі його гармонійного розвитку як суб'єкта, особистості та індивідуальності;

раціональної організації робочих місць (робочих зон) і формування оптимального трудового середовища;

урізноманітнення способів виконання управлінської діяльності;

нормалізації умов повсякденної праці керівника у гармонії з природними умовами середовища його комфортного проживання;

створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, підвищення вмотивованості й рівня домагань особистості в управлінській діяльності.

Дієвість комплексного підходу до оптимізації функціональних станів через удосконалення структурно-функціональної архітектури управлінської праці різнобічно аргументується сучасними науково-прикладними розробками і суспільною практикою. Однак у багатьох ситуаціях можливість його застосування є суттєво обмеженою. Наприклад, цьому перешкоджають організаційні, середовищні, суб'єктно-діяльнісні чи інші умови і чинники. З огляду на це можна стверджувати, що знизити рівень їхнього прояву й підвищити ефективність управлінської діяльності керівників органів охорони кордону слід через розвиток їхньої функціональної грамотності.

Під час виконання будь-якої справи керівник, як цього вимагає управлінська діяльність, зіштовхується з усілякими труднощами, несподіваними ситуаціями, потребою працювати інтенсивно і упродовж тривалого часу. Тому навряд чи доцільно прагнути до оптимізації функціонального стану лише шляхом повного усунення обставин, що ускладнюють військову професійну діяльність. Необхідно шукати можливості впливу безпосередньо на функціональний стан керівника, причому насамперед для управління ним, і часто цей напрям дій є єдино прийнятним. При цьому для вирішення проблем оптимізації функціональних станів необхідно враховувати психологічні особливості самого суб'єкта впливу, а точніше – самовпливу.

Як свідчить практика, для оптимізації станів досить ефективними виявилися гіпнотичні прийоми. Однак їхнє застосування в особливих умовах діяльності не завжди є доцільним, особливо якщо ці умови є екстремальними. По-перше, глибока форма гіпнотичного занурення – це змінений стан свідомості особливої природи, і його переживання далеко не завжди доречне у звичайному щоденному житті [2]. По-друге, у нашій країні на сьогодні досить обмежений контингент кваліфікованих спеціалістів-гіпнотерапевтів, здатних викликати гіпнотичний стан та керувати його перебігом. Висока стійкість до гіпнотичних впливів у більшості здорових людей зумовлена активним несприйняттям того, хто гіпнотизує. І, нарешті, малопривабливою видається пасивна роль, котру має виконувати суб'єкт впливу при проведенні таких процедур, зовнішня нав'язливість його стану, залежність від особистості й установок гіпнотерапевта.

Проблема активної позиції суб'єкта при використанні засобів регуляції свого стану є центральною для іншої групи методів впливу на функціональний стан – методів психологічної саморегуляції. Прийняття людиною активної настанови на зміну свого стану необхідне для ефективного використання методів психічної саморегуляції. Головною їхньою особливістю є спрямованість на формування адекватних внутрішніх засобів, що дозволяють особі працювати для зміни свого стану. Розроблені наукові методи самоуправління станом, у більш загальному сенсі – саморегуляції, базуються на розробці й навчанні різних специфічних прийомів внутрішньої “самозміни” стану, яку суб'єкт повинен виконувати за потреби. За своїм змістом і спрямованістю ці методи належать до способів активного самовпливу. Саме тому основна функція психолога все-таки полягає у формуванні найважливіших внутрішніх засобів у суб'єкта впливу і у забезпеченні адекватних умов їхнього практичного освоєння. Перелік можливих методів і відповідних їм конкретних прийомів і методик саморегуляції стану є досить широким. Це, насамперед, методи, що не передбачають впливу на психічну сферу. Такими є комплекси гігієнічних і загальнозміцнювальних процедур – різні види спеціальної гімнастики, дихальні вправи, самомасаж тощо, які побічно сприяють нормалізації психічних процесів. Однак, як свідчать дослідження, найбільший вплив на функціональний стан має група методів, об'єднаних загальною назвою “методи психічної саморегуляції” [3].

У цілому орієнтація керівника на вироблення та використання власної програми розвитку психічної стійкості, а також на вироблення творчого підходу до вибору стратегії, тактики і техніки саморегуляції багато у чому сприятиме підвищенню його психоемоційної надійності та професійної компетентності. До того ж у цій ситуації є можливість більш ефективно залучити резерви і потенціал керівника як повноцінного суб'єкта управлінської діяльності.

Отже, запропонована нами програма розвитку психічної стійкості керівника органу охорони державного кордону відповідає вимогам управлінської діяльності, ураховує як нормативні, так й особистісні регламентації, надає змогу розробити сукупність прийнятних правил та дій для ефективного розвитку креативності керівника. Відтак психологічна сутність зазначених засад виявляється у цілісній й одночас-

ній зорієнтованості програми на регламентацію двоєдиного процесу – на розвиток і використання творчого потенціалу керівника військової сфери. При цьому програма як науковий опис способів здійснення процесу розвитку психічної стійкості покликана забезпечити оптимальність перебігу цього двоєдиного процесу.

Для перевірки дієвості розробленої програми було проведено експеримент. Експериментальне дослідження розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону реалізовувалось на базі Національної академії ДПСУ імені Богдана Хмельницького, підрозділів Східного (підрозділів, які несуть службу у зоні проведення АТО) та Західного регіональних управлінь упродовж 2015–2017 років.

Констатувальний експеримент полягав у вивченні та комплексній психологічній діагностиці психічної стійкості керівників за визначеними методиками. Для збору експериментальних даних використовувались: метод діагностики міжособистісних відносин (тест Лірі), метод колірних виборів (тест Люшера), стандартизований багатofакторний метод дослідження особистості (тест ММРІ), тести прогресивних матриць Равена, загального здоров'я Лангнера-Ам'єля і психічної стійкості керівника.

Під час констатувального експерименту емпірично аргументовано, що розвиток психічної стійкості офіцера-керівника підвищує його працездатність і знижує тривожність. Як позитивні передумови тут виявлено такі привабливі ознаки, як упорядкованість, методичність і самостійність дій, а також потреба у співчутті й порозумінні, самоповазі та повазі з боку значущого оточення. Натомість потреба у спілкуванні при вираженій вибірковості у міжособистісних контактах супроводжується непевністю у собі й прагненням до запобігання конфліктів. При цьому стреси, викликані обмеженнями чи заборонами, виявляються у протесті проти одноманітності і примітивності, у наполегливості при обстоюванні своєї думки з орієнтацією на авторитарність і на підвищене почуття незалежності. Водночас стрес викликає підвищену вразливість, суб'єктивізм у вияві ціннісних орієнтацій, чутливість до тиску оточення і потребу у комфортному соціальному середовищі.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що між рівнем психічної стійкості й ефективністю професійної діяльності керівників органів охорони державного кордону виявлено безпосередню багатоаспектну залежність. Тут встановлено кореляції як безпосередньо, так і через взаємозалежності зазначеної стійкості та компетентності. Висунуто гіпотезу, що ефективність професійної діяльності керівника органу охорони державного кордону України значно підвищується за рахунок розвитку його психічної стійкості, який пропонується здійснювати з урахуванням визначених експертами детермінант розвитку психічної стійкості.

Формувальний експеримент було спрямовано на апробацію розробленої програми розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону. Учасники контрольної (у кількості 53 осіб) та експериментальної (у кількості 51 особи) груп для деяких експериментальних вимірів розрізнялись за стажем на посаді та за віком: стаж на посаді до одного року (вік до 35 років); стаж на посаді 1–3 роки (вік 35–45 років); стаж на посаді – більше трьох років (вік – старше 45 років).

Формувальний експеримент було проведено у двох формах: а) індивідуальної корекційної роботи з новопризначеними керівниками органів охорони державного кордону і б) групового тренінгу. Формувальний експеримент містив такі основні етапи: підготовчий, на якому було надано офіцерам, учасникам експерименту, знання, проведено консультації, розроблено концептуальну структуру, офіцери набули особистого досвіду як клієнти індивідуальної психокорекції та учасники тренінгу; другий – апробаційний, що передбачав проведення пілотного випробування методик індивідуальної психокорекції і корекційно-адаптаційного тренінгу (зокрема його окремих елементів) на реальних групах; третій (безпосередньо формувальний) – проведення всієї запланованої індивідуальної психокорекції, а також консультативних і консультативно-методичних тренінгів; четвертий – результативний, що передбачав аналіз експериментальних даних і виявлення особливостей саморегуляції психічної стійкості керівника органу охорони кордону.

Проведення зазначених експериментальних заходів показало, що індивідуальна і групова психологічна корекція дозволили успішно ви-

рішити подвійне завдання – підвищити психічну стійкість військових керівників, розвинути їхні професійно важливі властивості та риси, розширити психологічний формат соціальної активності у межах професійного статусу і водночас досягти високої компетентності у спілкуванні та ситуаційній саморегуляційності на основі більш адекватної самооцінки і зниження загальної фрустрованості.

Послідовність формувального психовпливу базувалася на п'яти-кроковій моделі консультативної бесіди, яку було проведено з урахуванням попередніх даних психодіагностики. Усе це на індивідуальному рівні забезпечувало підготовку керівників органів охорони кордону до групової психокорекційної роботи, при цьому було також проведено групову рефлепрактику, адаптаційно-корекційний тренінг, систему саморозвиткових, самовиховних, самоосвітніх заходів, а також монотренінг та аутотренінг.

Розглянемо детальніше рефлексивний інноваційний практикум, який став основою програми розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону України. Він проводився упродовж одного року з керівниками органів охорони кордону України, які входили у другу підгрупу експериментальної групи (у кількості 17 осіб). Діагностику рівнів психічної стійкості керівників ми відслідковували упродовж усього особистісно орієнтованого рефлепрактикуму. Рефлексивний інноваційний практикум має поліструктурний характер. Він одночасно є інструментом розвитку рефлексивної компетентності та інструментом діагностики цього розвитку. Для виявлення ефективності зазначеного практикуму було застосовано формалізовані (результативно- та критеріально-орієнтовані) і проєктивні методи, що надавали змогу розпізнавати особливості розвитку психічної стійкості, як рефлексивної, так і у цілому професійної компетентностей керівників органів охорони кордону. При цьому було дотримано один з основних принципів сучасної діагностики, а саме: ніякої оцінки без розвитку, що є визначальним для практико зорієнтованих психологічних праць. Отже, усі використані у процесі особистісних рефлепрактикумів діагностичні і самодіагностичні процедури природно були певними “відхідними точками” механізму розвитку психічної стій-

кості військових керівників. Вони дозволили активізувати той зміст, стосовно якого організовувався перебіг рефлексивних актів і дій та уможлиблювалося відстеження їх адекватності й ефективності в усіх інваріантних формовиявах рефлексивної компетентності.

Діагностика повноти розвитку зазначених складників рефлексивної компетентності у керівників органів охорони кордону, котрі брали участь у рефлепрактикумі, складалася з кількох етапів. Основними етапами були: первинна психодіагностика та анкетне опитування; оцінка розвитку психічної стійкості, професійної компетентності й управлінських здібностей; робота учасників з індивідуальним проблемним полем у контексті професійної діяльності; формування загального для групи проблемного поля учасників, яке багато у чому визначало стратегію розвитку психічної стійкості. Робота щодо розвитку психічної стійкості, професійної і рефлексивної компетентностей керівників велась через різні процедури особистісно зорієнтованого рефлексивно-інноваційного практикуму.

Результати діагностики розвитку досліджуваних компетентностей до проведення рефлепрактики і після неї, за адаптованою методикою І. Семенова та О. Поліщук, що подані у таблиці, свідчать про тенденції зростання відповідних умінь, навичок і здібностей за кожним з обраних показників професійної компетентності, зокрема про підвищення рефлексивної компетентності та її важливе значення у процесі професійного становлення і діяльності керівників органів охорони кордону.

Динаміка оцінки рівня саморегуляційної, рефлексивної і професійної компетентностей керівників органів охорони кордону експериментальної групи до і після рефлепрактики

Показники професійної компетентності	Коефіцієнт оцінки до рефлексивної практики	Коефіцієнт оцінки після рефлексивної практики	Різниця коефіцієнтів
1	2	3	4
1. Сформованість особистих цінностей і принципів	742	803	61

Закінчення таблиці

1	2	3	4
2. Наявність чітких особистих цілей	716	812	96
3. Прагнення до постійного саморозвитку	750	817	67
4. Здатність до системної саморегуляції	547	653	106
5. Активність і творчість у професійній діяльності	655	790	135
6. Здатність керувати	744	843	99
7. Уміння вирішити проблеми	651	843	116
8. Знання сучасних засобів розвитку психічної стійкості	745	767	50
9. Висока здатність брати участь у саморегуляції	733	795	103
10. Професіональна компетентність	737	836	100
11. Рефлексивна компетентність сутнісного змісту	749	839	90

Відповідно до запропонованого загального профілю найбільш слабкими аспектами тренінгової групи військовослужбовців були такі, як здатність до саморегуляції, середній рівень розвитку навичок вирішення проблем і винахідливості, творчого підходу до професійної діяльності. Цікавим є той факт, що саме за цими критеріями відбувся (на тлі загального зростання) максимальний приріст здібностей керівників органів охорони кордону (відповідно 106, 116, 135 балів).

Найбільший приріст показників відбувся за критеріями активності і творчості у професійній діяльності (+135 балів), уміння долати повсякденні проблеми (+116 балів) і здатності до ефективної саморегуляції (+106 балів). Це можна пояснити тим, що саме їх було виявлено як слабкорозвинені навички і здібності до тренінгової роботи щодо розвитку психічної стійкості керівника органу охорони кордону, тобто на початковому етапі діагностики. Отже, їхнє упредметнення під час цілеспрямованого розгортання рефлексивних процесів та відпо-

відного їх ефекту розвитку й забезпечило підвищення саморегуляційної, рефлексивної і професійної компетентностей учасників тренінгу.

Результати першого етапу діагностики підтвердили як дані кількісного аналізу, так і узагальнення якісного стосовно особистісно зорієнтованого проблемного поля кожного з керівників органів охорони кордону. На початку рефлексивного інноваційного практикуму у переважній більшості були виокремлені проблеми, вирішення яких не залежало від самої людини (своєрідні зовнішні перешкоди й труднощі): “недосконалість законодавства”, “дефіцит бюджетних коштів”, “поганий і некомпетентний керівник органу охорони кордону”, “нестабільність соціально-економічної ситуації” тощо. Після завершення спільної роботи формулювання проблем стали більш конкретними, а способи їх подолання – більш спланованими, діяльними та конкретизованими.

Отже, досягнення максимально ефективної результативності формульованого експерименту залежало від того, наскільки усвідомлено і мотивовано учасники рефлепрактикуму підходили до розвитку своїх саморегулятивних, рефлексивних і професійних якостей і рис. Доведено також, що у процесі практикуму керівники почали сприймати ці якості як більш актуальні, а ступінь їх розвитку – як такий, що залежить від ефективності саморегулятивної діяльності. До того ж виявлено, що зростання рефлексивної активності і компетентності забезпечує більш високий рівень творчої самореалізації керівника органу охорони кордону.

Загалом однозначно встановлено, що заходи розвитку психічної стійкості керівника органу охорони державного кордону у професійній діяльності суттєво сприяють її ефективному перебігу. Аналіз результатів формульованого експерименту свідчить, що у цілому проведені заходи надали можливість ліквідувати показники критичного і недостатнього (нульового) рівнів ефективності досліджуваної діяльності. Так, серед керівників органів охорони державного кордону експериментальної групи першої підгрупи сумарне зменшення зазначених показників становило 45 %; другої – 17 %; третьої – 9 %. Водночас проведені заходи також позитивно вплинули на розвиток усіх компонентів творчої ефективності військових керівників: в експериментальній групі зросла кількість респондентів, які досягли стабільного і високого рівнів креа-

тивності: у першій підгрупі – у середньому на 33 %, у другій – на 12 %, у третій – на 27 %. Усі отримані результати свідчать про виняткову важливість розвитку психічної стійкості керівника органу охорони державного кордону у змістовому, структурному і засобовому наповненні його професійної діяльності. Вочевидь її здійснення дає підстави характеризувати її як якісно новий резерв у розвитку творчої ефективності керівників-офіцерів, що безпосередньо пов'язана з особливостями виконання ними своїх професійних функцій. При цьому нами виявлено також її слабкі боки та певні недоліки: недостатність диференційованого впливу на керівників органів охорони державного кордону; відсутність активізаційних та мобілізаційних вправ, адаптованих до конкретної специфіки управлінської діяльності тощо.

Отже, методично і психологічно забезпечений розвиток психічної стійкості мобілізує резервні можливості організму для адаптації його до нових умов життя, а також активізує й удосконалює спрямовану діяльність людини, допомагає активно тренувати волю, пам'ять, сприяє концентрації уваги, виробленню звички самоконтролю [4]. А якщо до цього додати, що заходи щодо розвитку психічної стійкості є досить простими у використанні, не вимагають спеціального обладнання і місць проведення, мають достатній діапазон впливу у різних напрямках, зокрема на психічну сферу, то це однозначно підтверджує, що розвиток психічної стійкості є одним зі способів вирішення складної проблеми адаптації керівника органу охорони державного кордону до повсякденних фізичних і психологічних навантажень.

Важливою позитивною рисою зазначених заходів є ще й те, що вони вимагають активної участі самого військовослужбовця у їх застосуванні. З огляду на це подальше поглиблення наших знань про механізми, закономірності дії заходів розвитку психічної стійкості керівника органу охорони державного кордону та одержання даних про нові можливості їх використання нададуть змогу цілеспрямовано і більш ефективно підвищувати його психічну стійкість у щоденній управлінській роботі.

Висновок. Отже, результати проведеного дослідження свідчать, що для підвищення ефективності розвитку психічної стійкості керів-

ників органів охорони кордону на етапі їхньої професійної адаптації важливо індивідуальне становлення особистості керівника підкріплювати різними методами, які б допомогли йому долати труднощі. Ефективними засобами групової роботи зарекомендували себе соціально-психологічні тренінги. Водночас поєднання різних методів у межах загальної програми дозволяє комплексно вчити військових керівників долати адаптаційні труднощі у емоційно-вольовій та інтелектуальній сферах, при підвищенні ефективності саморегуляції їхньої психічної стійкості та розвитку професійної компетентності, при цьому перевагу доцільно надавати розвивальному складнику ділової активності та рефлексивній самоактивності особистості.

Перспективою подальших розвідок у даному напрямі є визначення психологічних умов формування в управлінських кадрів Державної прикордонної служби України стійкості до подолання психологічних бар'єрів за різних умов службово-бойової діяльності у мирний та воєнний час.

Список використаної літератури

1. Грицина О. М. Детермінанти розвитку психічної стійкості керівників органів охорони державного кордону України / Олег Михайлович Грицина // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки / голов. ред. Волобуєва О. Ф. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2016. – № 3(5). – С. 66–76.
2. Hilgard E. R. Divided Consciousness: Multiple controls in Human Thought and Action / Hilgard E. R. – New York : Wiley-Interscience, Institute of Medicine, 1977.
3. Алексеев А. В. Психомышечная тренировка / А. В. Алексеев // Руководство по психотерапии / под ред. В. Е. Рожнова. – Т. : Медицина, 1985. – С. 119–125.
4. Корольчук М. С. Психофізіологія працездатності корабельних спеціалістів в екстремальних умовах : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.02 / Корольчук Микола Степанович ; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 1996. – 343 с.

*Рецензент – кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник Ковальська І. Е.*

Грицьина О. М. Програма розвитку психической стойкости руководителей органов охраны государственной границы Украины

В статье на основании результатов констатирующего и формирующего экспериментов обоснована и экспериментально проверена программа развития психической стойкости руководителей органов охраны государственной границы Украины. Совмещение разных методов в пределах общей программы позволяет комплексно учить военных руководителей преодолевать адаптационные преграды и в эмоционально-волевой, и в интеллектуальной сферах, и при повышении эффективности саморегуляции их психической стойкости, и при получении ими профессиональной компетентности.

Ключевые слова: *психическая стойкость, руководитель органа охраны государственной границы, программа развития, адаптационные трудности, профессиональная компетентность.*

Gritsyina O. M. Program for the Development of Mental Stability of the State Border Guard Units' Leaders

In the article, based on the results of the ascertaining and forming experiments, the program for the development of mental stability of the state border guard units' leaders was substantiated and experimentally tested. In the development of this program, the determinants of the development of mental stability, determined by the author, were taken into account. In particular, special attention is paid to optimal modes of management and recreation, as well as optimization of the functional states of leaders. The program meets the requirements of management activities, takes into account both regulatory and personal regulations, allows the development of a set of acceptable rules and actions for the effective development of leader's creativity.

According to the results of the empirical study, it was established that between the level of mental stability and the effectiveness of professional activity of the state border guard units' leaders, a direct multi-dimensional dependence was revealed. Correlations are established both directly, and through the interdependence of said persistence and competence. A hypothesis has been put forward that the effectiveness of the professional

activity of the state border guard units' leader is significantly increased due to the development of his mental stability, which is proposed to be implemented taking into account the determinants of the development of mental stability.

It is established that the methodically and psychologically provided development of mental stability mobilizes the reserve capabilities of the organism for adaptation to new living conditions, and also activates and improves the directed activity of a person, helps actively to train the will, memory, helps concentration of attention, and develops the habit of self-control. In addition, measures to develop mental stability are fairly simple to use, do not require special equipment and locations, have a sufficient range of influence in different directions, in particular the mental sphere. This shows that the development of mental stability is one of the ways to solve the complex problem of adapting the state border guard units' leader to everyday physical and psychological stress. An important positive feature of these measures is the fact that they require the active participation of the serviceman in their application.

Thus, in order to increase the effectiveness of the development of the mental stability of the state border guard units' leaders at the stage of their professional adaptation, it is important to reinforce the individual development of the personality of the leader by various methods that would help him overcome difficulties. In particular, socio-psychological training has proved to be an effective tool. The combination of different methods within the general program makes it possible to comprehensively teach military leaders to overcome adaptive barriers in both emotional-volitional and intellectual spheres, and at improving the effectiveness of self-regulation of their mental stability, and when they acquire professional competence.

Keywords: *mental stability, state border guard units' leader, development program, adaptation difficulties, professional competence.*