

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут психології імені Г. С. Костюка

На правах рукопису

УДК 159.9:351.746.1(043.3)

МУЛ СЕРГІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

**ПСИХОЛОГІЯ ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА
ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Спеціальність 19.00.01 – загальна психологія, історія психології

Дисертація

на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук

Науковий консультант –
Максименко Сергій Дмитрович
академік, доктор психологічних наук,
професор

Київ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ	
ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ...	18
1.1 Готовність до діяльності у контексті професійного становлення особистості	18
1.1.1 Готовність до діяльності як предмет психологічного дослідження	18
1.1.2 Методологічні підходи у визначенні готовності до професійної діяльності	28
1.1.3 Структуризація готовності до професійної діяльності.....	45
1.2 Становлення готовності до професійної діяльності, як аспект особистісного розвитку	68
1.2.1 Особистісний розвиток у контексті професійної діяльності	68
1.2.2 Ціннісно-мотиваційна підсистема особистості офіцера-прикордонника	74
1.2.3 Інструментальна підсистема особистості офіцера-прикордонника	81
1.2.4 Регуляційна підсистема особистості офіцера-прикордонника.....	91
Висновки до розділу	103
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
2.1 Загальна характеристика професійної діяльності офіцера-прикордонника та готовності до неї	107
2.1.1 Характеристика професійної діяльності офіцера-прикордонника	107
2.1.2 Шляхи адаптації офіцера-прикордонника до екстремальних умов діяльності	114

2.1.3 Психологічні складові готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності	123
2.2 Диференційні (за напрямками діяльності) характеристики професійної діяльності прикордонника	136
2.2.1 Диференційні характеристики професійної діяльності офіцерів прикордонної служби	136
2.2.2 Диференційні характеристики професійної діяльності офіцерів прикордонного контролю	150
2.2.3 Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів оперативних підрозділів	173
Висновки до розділу	189
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ	
ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА ДО ДІЯЛЬНОСТІ	192
3.1 Завдання, організаційні методи емпіричного дослідження	192
3.2 Емпіричне вивчення готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності за компонентами особистості	206
3.3 Емпіричне вивчення готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності з урахуванням її специфіки	246
3.4 Експериментальне дослідження вирішення практичних ситуацій оперативно-службової діяльності офіцером-прикордонником	270
Висновки до розділу	285
РОЗДІЛ 4 ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ГОТОВНОСТІ	
ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..	288
4.1 Узагальнена характеристика готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності	288
4.2 Обґрунтування психологічної моделі готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності	298
4.3 Побудова професіограм прикордонних професій	314
4.4 Методика професійно-психологічного вивчення офіцерів-прикордонників	342

Висновки до розділу	353
ВИСНОВКИ	355
ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	360
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	365
ДОДАТКИ	406
Додаток А Стилі керівництва офіцерів-прикордонників	407
Додаток Б Схильність офіцера-прикордонника до застосування тієї чи іншої ситуативно-особистісної орієнтації	408
Додаток В Схильність керівника до застосування того чи іншого стилю ситуативно-особистісної орієнтації серед чоловіків-офіцерів	409
Додаток Д Результати дослідження комунікативних і організаційних схильностей офіцерів-прикордонників	410
Додаток Е Результати емпіричних перехресних значень частотних розподілів	411
Додаток Ж Результати кореляційних значень виділених сегментів ...	435
Додаток З Поглиблений опис виділених сегментів	442
Додаток И Числові значення виділених сегментів	445
Додаток К Результати дослідження стилів керівництва офіцерів-прикордонників	446
Додаток Л Зведена таблиця показників тестування(офіцери-жінки) ..	463
Додаток М Методики «Прогноз», визначення нервово-психічної стійкості	471
Додаток Н Збірник практичних ситуацій	477
Додаток П Тест «Оцінка рівня мотивації в діяльності»	487
Додаток Р Модель психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності	490
Додаток С Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 Пірсона на початку формувального експерименту	492
Додаток Т Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 Пірсона на кінець формувального експерименту	495

Додаток У Список посадових осіб військової частини 1492, які вирішували ситуації оперативно-службової діяльності (лютий-березень 2014 року)	498
Додаток Ф Методика дослідження психології готовності до професійної діяльності (напрямок застосування – керівник)	500
Додаток Х Копія свідоцтва Державної служби інтелектуальної власності	536
Додаток Ц Оптичний носій з комплексом тестів, які дозволяють оцінити психологічну готовність кандидата до виконання майбутніх посадових обов'язків	538
Додаток Ш Акти про реалізацію результатів дослідження	539

ВСТУП

Актуальність дослідження. Реформування правоохоронної системи України і її складової частини – Державної прикордонної служби України, вимагає зміни пріоритету в охороні державного кордону від правоохоронної спрямованості на організацію військових форм захисту державного кордону.

Розпочате реформування змінює і професійний вектор діяльності офіцера-прикордонника та акцентує відповідальність за своєчасно прийняті управлінські рішення, грамотно вибудовані дії, які характеризують професійно-особистісний розвиток офіцера, його ставлення до посадової діяльності, професії військового.

Такі зміни є актуальними і для офіцерів Державної прикордонної служби України, оскільки щоденна, динамічна оперативно-службова діяльність, що виникає на державному кордоні, зберігає і просуває по службі саме ініціативних, грамотних, професійних офіцерів-керівників. Саме через надійність охорони державного кордону проявляється весь спектр психології готовності офіцером-прикордонником до професійної діяльності.

Прикордонна діяльність офіцера тісно переплітається з військовими, правовими, психологічними, соціальними, економічними, культурними, етичними суспільними нормами не лише своєї Батьківщини, але й з нормами країн, з якими налаштовані міжнародні сполучення. Через таку різноманітність чинників, які необхідно повсякчас враховувати у своїй діяльності, дослідження психології готовності до професійної діяльності, є актуальним, усвідомлення офіцером-прикордонником своїх особистісних характеристик і розуміння необхідності їх розвитку, а отже, удосконалення професіоналізму прикордонника є вкрай необхідним.

Досягнення мети особистісного зростання через вивчення психологічної готовності до навчання, стресу, застосування зброї і бойової техніки, бойових

дій, прикордонного пошуку, прикордонного контролю, оперативної діяльності є вузько направленим. Вивчення ж психології готовності саме до прикордонної діяльності офіцера дає змогу зміни ракурсу досліджень особистісної направленості офіцера-прикордонника по усьому спектрі професійних завдань.

Проблема психологічної готовності людини до діяльності досліджувалась багатьма психологами. Так, особистісний підхід при вивченні психології готовності до професійної діяльності розглядали у своїх дослідженнях К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Божович, Є. Борисова, Л. Виготський, В. Давидов, Л. Долинська, К. Дурай-Новікова, Л. Кандибович, Є. Козлов, О. Леонтєв, С. Максименко, В. Мерлін, В. Моляко, С. Рубінштейн, В. Столін.

Теоретичним розробкам професійного розвитку людини і виявлення суб'єктивності представників різних професій присвячені роботи В. Бодрова, Є. Волкової, Л. Дикої, Н. Коваль, М. Корольчука, Б. Ломова, В. Осьодло, М. Томчука.

Наукові роботи з аналізом психології готовності до діяльності людини проводилися Л. Карамушкою, О. Філь (*управлінської*), О. Бондаренко, Л. Долинською, Н. Пов'якель, В. Панком, Н. Чепелевою (*психологічної*), П. Горностаєм, С. Ніколаєнко, Є. Орловою, В. Сластьоніним, О. Жук, І. Чорною (*педагогічної*), І. Вітенко, Т. Кондратенком, Л. Супрун (*медичної*), М. Дьяченком, Л. Кандибовичем, В. Каширіним, А. Мощенко, В. Осьодлом, А. Столяренком (*військової*), Д. Іщенком, В. Коханом, О. Матеюком, Б. Олексієнком, Є. Потапчуком, О. Сафінім, (*прикордонної*).

Опрацювавши наявні дослідження проблем психологічної готовності до професійної діяльності, слід відмітити, що психологія готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника сучасною наукою не розглядалася взагалі. Це дає змогу здійснити всебічний аналіз визначеного феномена. Є доцільним уточнення таких понять, як «особистість офіцера-прикордонника», «психологія готовності до професійної діяльності

офіцера», і осмислити, корелятувати, емпірично операціоналізувати таку категорію, як «готовність до професійної діяльності прикордонного керівника».

Отже, актуальність дослідження обумовлена сучасними вимогами (наявними військовими викликами) до професії прикордонника і діяльності офіцера-керівника зокрема, яка відбувається у синтезі правових, психологічних, соціальних норм, динамічністю обстановки на державному кордоні, зокрема і у пунктах пропуску, наявною неспроможністю офіцера оперативно відреагувати на раптово виникаюче завдання, суспільними протиріччями у відношенні до офіцерського корпусу взагалі і офіцерів-прикордонників зокрема, низьким соціальним статусом, які змушують найбільш підготовлених, ініціативних та професійних офіцерів залишати професію прикордонника, неефективною системою втягування молодого офіцера у службову діяльність, прогалинами фінансово-матеріального забезпечення, адмініструванням «з центру» професійної діяльності керівної ланки діяти і мислити шаблонно, малодослідженістю зв'язку феномену «психологія готовності» та «професійна діяльність», що дає змогу всебічно дослідити таке психологічне утворення, спростувати або довести єдність та взаємозв'язок кожної компоненти.

Актуальність проблеми і її недостатня наукова обґрунтованість обумовили вибір теми, об'єкта, предмету, мети та завдань дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконувалось відповідно до Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року, затвердженої Указом Президента України від 19.06.2006 р. № 546/2006, Положення про психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах МВС України, Рішень колегії Державної прикордонної служби України № 8 від 07.09.2012 р. «Про стан виконання рішень колегії Державної прикордонної служби України щодо

покращення організаційної діяльності, якості служби, виконавської дисципліни, забезпечення високого рівня правопорядку, службової та особистої дисципліни персоналу» та № 1 від 29.03.2013 р. «Про підсумки оперативно-службової діяльності Державної прикордонної служби України за 2013 рік та основні завдання щодо підвищення її результативності у 2014 році», Положення про організацію психологічного забезпечення діяльності Державної прикордонної служби України затвердженого наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України № 829 від 06.10.2008 р.

Тема дисертаційного дослідження відповідає вимогам ст.ст. 3, 5 Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11.07.2001 р. № 2623-III, входить до комплексної теми лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Психологічні чинники самодетермінації особистості в освітньому просторі» (номер державної реєстрації 0109U000558). Тема дисертаційного дослідження затверджена на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 4 від 29.03.2012 р.) та узгоджена з бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 29.05.2012 р.).

Мета дослідження полягає у виявленні психологічного змісту та структури психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, і на цій основі розроблення концепції через засади принципів моделювання.

Об'єкт дослідження – готовність особистості до професійної діяльності.

Предмет дослідження – психологічна готовність до професійної діяльності офіцера-прикордонника, її компонентний склад, зміст, структура, умови і шляхи розвитку до виконання завдань.

Гіпотеза дослідження:

1. розвиток психологічної готовності офіцера у процесі професійного становлення знаходить відображення у динаміці професійно-значущих особистісних характеристик, які відтворюють особистісні та професійні критерії діяльності з точки зору співвідношення внутрішніх і зовнішніх умов та гендерних відмінностей;

2. на рівень психологічної готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників значущо впливають такі компоненти, як стиль керівництва, орієнтаційний стиль, стиль професійного спілкування, комунікативні та організаційні здібності;

3. реалізація розробленої моделі психологічної готовності дасть змогу удосконалити процес підготовки офіцера-прикордонника до професійної діяльності у ВНЗ, системі перепідготовки та підвищення кваліфікації (професійного рівня) до виконання завдань охорони державного кордону України.

Відповідно до мети та гіпотез дослідження поставлені такі **завдання:**

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності.

2. Обґрунтувати теоретико-методологічні та методичні засади дослідження психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності: її сутність і структуру.

3. Обґрунтувати і розробити модель психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності.

4. Дослідити психологічну структуру й особливості сформованості основних компонентів психологічної готовності до діяльності офіцерів-прикордонників.

5. Розробити систему методів емпіричного вивчення готовності офіцерів-прикордонників до професійної діяльності.

6. Визначити засади перспективного застосування концепції психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності.

Теоретико-методологічну основу дослідження складають загальнопсихологічні концепції діяльності, зокрема професійної (В. Бочелюк, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Максименко, С. Рубінштейн, В. Семиченко та ін.); теоретичні засади теорій пізнання та сприйняття людьми (С. Аш, Г. Балл, Дж. Брунер, К. Девіс, Д. Дженінгс, В. Казмиренко, Г. Келлі, М. Корнєв, Г. Ліндсей, Г. Олпорт, Л. Хайдер та ін.), дослідження соціальних процесів (Б. Додонов, Б. Єремєєв, Н. Казарінова, О. Кронік, В. Куніцина, В. Погольша та ін.), соціальних процесів в умовах спільної діяльності (Н. Бахарєва, Н. Гришина, Ю. Ємельянов, А. Журавльов, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко); загальна теорія системних досліджень і її застосування в психології (І. Блауберг, Б. Ломов, В. Шадріков і ін.); уявлення про роль освіти і професійної підготовки людини у розвитку її ціннісно-сміслової сфери (О. Арсеньєв, Л. Божович, В. Зеньковський, Л. Карамушка, Л. Мітіна, В. Чудновський); теорія ставлень людини (О. Донцов, О. Лазурський, В. М'ясищев); теоретичні засади вивчення особистості як активного суб'єкта учбово-професійної діяльності (Г. Балл, Є. Клімов, Г. Костюк, О. Леонт'єв, Г. Ложкін, В. Моляко, С. Рубінштейн, В. Семиченко та ін.); положення про сутність ідентифікації та її вплив на професійне становлення особистості (Ж. Вірна, Е. Еріксон, В. Зливков, Л. Попова, В. Рибалка та ін.); наукові доробки про психологічні особливості професіоналізації (Л. Бурлачук, І. Вітенко, Г. Гарді, М. Пейсахов, К. Платонов, В. Ташликов, Л. Тилевич та ін.); теоретичні положення про розвиток професійно-важливих якостей (О. Бондаренко, Н. Пов'якель, Н. Пророк, О. Саннікова, Н. Чепелева та ін.) та про специфіку професійної підготовки майбутніх спеціалістів (І. Вітенко, В. Ороховський, Л. Супрун, Я. Цехмістер та ін.).

Великий вплив на теоретико-методологічне осмислення проблем роботи здійснили опрацьовані в рамках досліджень проблем придатності до діяльності (К. Гуревич), професійного самовизначення (Є. Клімов), виконання певних дій (Р. Гаспарян, Є. Козлов, А. Пуні), певного рівня розвитку особистості (Я. Коломінський), самостійної професійної діяльності (Л. Божович, О. Запорожець, Л. Венгер, І. Шванцар, Г. Вицлак), характеру майбутньої діяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, В. Мерлін, А. Пуні, В. Столін і ін.), розробки структури готовності (Ф. Гоноболін, Є. Клімов, В. Крутецький, Н. Кузьміна, М. Левченко, А. Маркова), вмінь мобілізації необхідних фізичних і психічних ресурсів для реалізації діяльності (М. Левітов), ефективності виконання своїх функцій (А. Деркач, Л. Кандибович, В. Крутецький, К. Платонов) та ін.

Методи дослідження, реалізовані при вивченні предмета, його сутності, властивостей:

теоретичні – аналіз, порівняння, узагальнення, абстрагування, систематизація, підпорядковані завданню виявлення основних методологічних підходів та теоретико-емпіричного вивчення готовності офіцерів-прикордонників до професійної діяльності з метою концептуалізації даного феномена;

емпіричні методи – експеримент, спостереження, бесіда, тестування;

розвивальні методи – соціально-психологічний супровід.

Використані теоретичні дані узагальнених психологічних досліджень з проблеми готовності М. Дьяченка і Л. Кандибовича, концепції діяльності О. Леонтєва, концепції складних зв'язків різнопланових компонентів С. Рубінштейна, генетичної концепції особистості С. Максименка та ін.

На основі цих даних була побудована загальна схема дослідження з використанням комплексу авторських та інших методик (n=8). Усі методики нами ретельно розглянуті та оцінені за їх валідністю та надійністю. До слідження проводилось за участі діючих офіцерів-прикордонників Східного і Північного регіональних управлінь, органів охорони державного

кордону, відділів прикордонної служби частин і з'єднань Державної прикордонної служби України. Загальна кількість групи досліджуваних склала – 620 офіцерів-прикордонників, з яких офіцерів-чоловіків – 506, офіцерів жіночої статі – 114.

Кількість досліджуваних не була сталою і змінювалась залежно від об'єктивних умов (хвороба, відрядження, відпустка). Офіцери-прикордонники регіональних управлінь, органів охорони державного кордону відібрані штатними психологами Державної прикордонної служби України в місцях проходження служби, дислокації прикордонних загонів. Результати контрольного оцінювання групи досліджуваних вказують на їх достатню професійну підготовленість. Усі військовослужбовці допущені до самостійного несення прикордонної служби, здійснення оперативно-розшукової діяльності.

Вибір показників і методів дослідження готовності до діяльності залежить від змісту діяльності, визначеного завдання в інтересах охорони державного кордону. Для вивчення складних форм психології готовності, а прикордонна діяльність є такою, нами застосований складний комплекс методів, які найбільш точно діагностують особливості психологічного стану, в якому перебуває людина, що виконує прикордонні завдання, тобто здійснює прикордонну діяльність. Статистична обробка проводилась методом кластерного аналізу, виявлялись кореляційні залежності.

Наукова новизна результатів дослідження полягає у тому, що:

вперше:

здійснено аналіз проблеми готовності офіцерів прикордонної служби через диференційність професійної діяльності;

розроблено й обґрунтовано концепцію психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійного функціонування, яка започатковує новий напрям досліджень у психології професійної діяльності фахівців з охорони державного кордону України;

обґрунтовано та розроблено психологічні вимоги до особистості офіцера-прикордонника, необхідних для виконання професійних завдань;

розроблено й теоретично обґрунтовано модель психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, провідною ідеєю якої є погляд на готовність як складне інтегральне психологічне утворення;

набули подальшого розвитку теоретичні положення про психологічну готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, що доповнює знання про її сутність, структуру та механізми функціонування;

удосконалено комплекс професіограм базових прикордонних спеціальностей та комплекс діагностичних методик вивчення психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності;

розроблено й запроваджено у діяльність виховних та кадрових підрозділів органів військового управління методику вивчення готовності офіцера до професійної діяльності, впровадження якої забезпечує вивчення, відбір високопрофесійних керівних кадрів.

Теоретичне значення одержаних результатів дослідження полягає у детальному висвітленні важливого наукового завдання сучасної психології – готовності до професійної діяльності керівних кадрів, створенні перспективних прикладних розробок дослідження цього феномену, які суттєво збагатять соціальну, військову психологію та психологію екстремальних ситуацій.

У дослідженні розкрито психологічні закономірності, механізми, умови, розвиток готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника.

Розроблена модель психології готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника збагачує теоретичну базу загальної психології і прикладну – психології військової. Визначені підходи і напрямки сприяють психологічному супроводу офіцерів Державної прикордонної служби України як основної керівної ланки управління прикордонними з'єднаннями, органами та підрозділами, підвищують ефективність їх діяльності і всебічної

підготовки. Розроблені теоретичні і практичні положення можна кваліфікувати як вирішення важливої проблеми, яка має велике соціальне значення.

Практичне значення одержаних результатів. Організаційно-методичне забезпечення реалізації розробленої моделі психологічної готовності у психологічному супроводженні професійної діяльності офіцера-прикордонника створює передумови істотного підвищення її ефективності.

Розроблений та апробований комплекс діагностичних методик дослідження психологічної готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності дає змогу забезпечити вирішення психологічних завдань, пов'язаних із вивченням, становленням, варіативністю, супроводом, моніторингом кадрового резерву, заміщення керівних кадрів прикордонної служби, у тому числі і в період мобілізації людського ресурсу держави.

Отримані результати дослідження змістовно доповнюють наявні курси загальної психології, психології праці, військової психології у ВНЗ, сприяють розробленню наукових проблем психологічного забезпечення охорони державного кордону України, соціальній роботі командування різних рівнів в умовах розвитку Державної прикордонної служби України.

Надійність та вірогідність отриманих даних та теоретичних висновків забезпечувалась методологічним і теоретичним обґрунтуванням дослідження, його зв'язку з даними психології праці, професійної діяльності, загальної, соціальної, військової, педагогічної психології, використанням методів дослідження відповідно до мети, завдань, особливостей прикордонної діяльності, послідовною реалізацією теоретичних положень у розв'язанні завдань дослідження, кількісним і якісним аналізом емпіричних даних, а також репрезентованістю вибірки, використанням математичних методів в ході аналізу й інтерпретації одержаної інформації.

Результати дослідження впроваджено в оперативно-службову діяльність Державної прикордонної служби України (довідка № 3735/0/3-15 від 01.09.2015 р.); у діяльність Державної міграційної служби України (довідка від 21.09.2015 р.); у діяльність Міністерства інфраструктури України (довідка від 06.08.2015 р.); у наукову діяльність Науково-дослідного інституту Державної прикордонної служби України (акт впровадження № 83/245 від 10.11.2015 р.); у діяльність Державного підприємства «Україна» (довідка № 01-32/2171 від 27.11.2015 р.); у навчально-виховний процес: Одеського державного університету внутрішніх справ (акт впровадження № 26/1711 від 06.11.2015 р.); Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (акт впровадження від 10.11.2015 р.); в оперативно-службову діяльність: Азово-Чорноморського (акт впровадження від 16.11.2015 р.) та Південного (акт впровадження від 26.11.2015 р.) регіональних управлінь Державної прикордонної служби України; Окремого контрольно-пропускного пункту «Київ» (акт впровадження від 03.12.2015 р.), а також зареєстровано авторське право на твір (свідоцтво на реєстрацію авторського права на твір Державної служби інтелектуальної власності України № 57317 від 21.11.2014 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційного дослідження доповідались та отримали схвалення на міжнародних: *міжнародній науково-практичній конференції «Педагогіка в XXI столітті: Навчання у світі постійного інформаційного потоку»* (Будапешт, 2014); *всеукраїнському психологічному конгресі з міжнародною участю «Особистість у сучасному світі»* (Київ, 2015); *всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Психологія в Україні: єдність минулого та сучасного»* (Київ, 2011), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, 2011, 2012, 2013, 2014).

Кандидатську дисертацію на тему: «Психологічна готовність персоналу прикордонного контролю до дії в екстремальних умовах»

(спеціальність 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія) захищено у 2011 році. Положення, висновки та матеріали кандидатської дисертації в тексті докторської дисертації не використовуються.

Публікації. Основний зміст дисертації викладено у 32 публікаціях, серед яких: 17 статей у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 4 статті у міжнародних наукових виданнях та виданнях, включених до наукометричних баз, 2 статті у вітчизняних наукових фахових виданнях, 1 монографія, 1 зареєстроване авторське право на твір.

«Неможливо досягнути перемог, дотримуючись лінії найменшого опору»

Уїнстон Леонард Спенсер Черчіль

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ

ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ

ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Готовність до діяльності у контексті професійного становлення особистості

1.1.1 Готовність до діяльності як предмет психологічного дослідження

Реформування в Україні правоохоронної діяльності і правоохоронних органів зокрема підвищило вимогливість до професійної діяльності їх співробітників, посилило контроль суспільства за діяльністю правоохоронної сфери, сконцентрувало персональну відповідальність керівних кадрів за результати професійної діяльності. Не є винятком і прикордонна діяльність.

У зв'язку із багатогранністю обставин, прикордонних проблем та інцидентів, які висувають безліч проблем в професійній діяльності офіцерського корпусу Державної прикордонної служби України, прикордоннику необхідно впевнено відчувати себе в обстановці, що швидко змінюється, адекватно реагувати на неї, вміти правильно застосувати свої здібності, знання та навички, скеровувати їх на розв'язання завдань оперативно-службової діяльності. Все це породжує мету професіонала-прикордонника – психологічно готового до професійної діяльності.

Психологічна наука напрацювала об'ємний теоретичний і практичний матеріал з дослідження проблеми психологічної готовності людини до професійної діяльності, обґрунтовано поняття готовності, діяльності,

структури, умови, що впливають на розвиток, стійкість і довготривалість її функціонування.

Наукові дослідження психології готовності до діяльності розпочато із середини XIX ст. Зокрема К. Ушинський і Л. Толстой розглядали готовність людини до педагогічної діяльності, а на початку XX ст. готовність визначалася у контексті теорій рефлексів і установок (І. Павлов, Д. Узнадзе). У 1918–1940 рр. наукові дослідження в даній царині здебільшого проводилися у контексті нейрофізіологічної саморегуляції поведінки (П. Анохін, М. Бернштейн, М. Левітов, О. Лурія, Г. Мегун, Г. Волтер, О. Ухтомський). Протягом 1940–1960 рр. відбувається активізація досліджень готовності з позиції теорії діяльності (Б. Ананьєв, Ю. Гіппенрейтер, В. Петровський), а теорії психологічної готовності застосовуються до конкретних видів діяльності людини (О. Пуні, О. Чернігова, О. Столяренко). Зокрема поняття готовності до високопродуктивної діяльності у певній галузі праці чи суспільного життя Б. Ананьєв визначає як прояв здібностей [19], натомість В. Крутецький під готовністю до діяльності розуміє синтез властивостей особистості як значно ширше поняття, ніж здатності індивіда [201].

У 60-х роках XX ст. готовність почали вивчати спортивні (О. Пуні, О. Чернікова, Ф. Генів та ін.) і військові психологи (М. Дьяченко, О. Столяренко та ін.). Вони розглядали готовність як короточасний стан функціональної налаштованості психіки фахівця на вирішення конкретних завдань у відповідних обставинах і умовах. У їхньому розумінні готовність до діяльності визначається через поняття «пильність» (В. Пушкін, Л. Нарсесян), «мобілізаційна готовність» (Ф. Генів), «боєготовність» (М. Дьяченко), «передстартовий стан» (О. Пуні), «працездатність» (М. Левітов) та ін. Пізніше готовність стала вивчатися представниками соціальної та педагогічної психології (О. Деркач, В. Сластьонін, Л. Кандибович, А. Маркова та ін.).

На основі загальних положень системного підходу і досвіду застосування системної методології для дослідження різних сторін психіки В. Шадриков розробив теорію і метод системогенетичного дослідження професійної діяльності, які були апробовані й конкретизовані його учнями в дослідженнях психологічних механізмів і закономірностей процесу професійного навчання та освоєння нової діяльності (В. Дружинін, Р. Шрейдер, В. Шкаліков, Ю. Поваренков та ін.). Ці дослідження були виконані головним чином на матеріалі різних видів професійної діяльності, а головним критерієм готовності до діяльності, на думку В. Шадрикова, є саме професіоналізм особистості [372].

Теорія готовності до діяльності М. Дьяченко, Л. Кандибович базується на основі модифікації поведінки особистості, психологічному налаштуванні на виконання діяльності, відповідно позитивне ставлення до власної праці сприятиме активності особистості та її цілеспрямованості [128]. Дане визначення дотичне до поданого у психологічному словнику Американської психологічної асоціації, де ключовим поняттям визначення готовності є саме емоційний стан.

Готовність у психології вивчалася й як певний рівень розвитку особистості (Я. Коломінський, Л. Кондряшова, К. Платонов). Зокрема, К. Платонов розглядає готовність до професійної діяльності у її зв'язку з саморозвитком та визначає як прояв внутрішньої активності особистості в процесі вирішення життєвих конфліктів і реалізації життєвих планів [273]. Л. Кудряшова вважає, що готовність до діяльності передбачає утворення таких необхідних відносин, властивостей, установок і якостей особистості, які сприятимуть свідомому та сумлінному виконанню фахівцем своїх професійних обов'язків [204].

У контексті діяльнісної парадигми розглядає механізми формування готовності Р. Санжаєва. Вона розуміє психологічну готовність як складне динамічне утворення, що є результатом взаємодії емоційного, психічного стану та психологічних властивостей особистості, які проявляються у взаємній

збалансованості. Саме єдність емоційного базису, когнітивних утворень, переконань і поведінкових актів у вигляді навичок, стійких реакцій, на думку Р. Санжаєвої, є вираженням сформованості психологічної готовності людини до певної діяльності [321]. У цьому ж напрямку психологічна готовність до професійної діяльності розглядається Н. Кузьміною. Вона стверджує, що основною характеристикою готовності є наявність у фахівця знань, умінь і навичок, що дозволяють йому здійснювати свою діяльність на рівні сучасних вимог науки і техніки. Оскільки будь-яка діяльність є рішенням численної низки завдань, професіоналізм (психологічна готовність) у ній виявляється насамперед в умінні бачити завдання, їх формулювати, застосувати методологію і методи спеціальних наук для установки діагнозу і прогнозу при вирішенні завдань, оцінювати та вибирати методи, найбільш доцільні для їх вирішення [321].

Починаючи з 70-х років ХХ ст. в процесі формування нової парадигми освіти поряд з категорією «готовність» активно розробляється поняття «компетентність», яке, будучи логічно пов'язаним з першим, на думку багатьох вчених, значно більшою мірою відображає специфіку професійно-особистісного становлення і розвитку сучасної людини (G. K. Britell, R. M. Jueger, W. E. Blank, Б. Гершунський, А. Маркова, О. Щекатунова). Однак результатом процесу підготовки як спеціально організованого дидактичного процесу на певних етапах освіти, в тому числі професійної, виступає готовність людини реалізовувати ті чи інші соціальні та професійні цілі, які можуть відповідати або не відповідати рівню її освіти. Як показав огляд словникових джерел, тлумачення терміна «компетентність» у різних виданнях суттєво не розрізняється і в цілому визначається як обізнаність, володіння знаннями [58; 70].

Зазначимо, що у 70–90-і рр. ХХ ст. посилюється диференційоване розуміння готовності, яку дослідники розглядають в аспекті або властивостей особистості (О. Бодалев, О. Волченко, С. Єршова, С. Салаватова), або психічних станів професіонала (Г. Голубев, М. Левітов). Крім цього,

готовність поступово сприймається як інтегрований показник професійної кваліфікації найвищого рівня (І. Слободянюк). У психологічній літературі цього часу аналізуються сутність і структура готовності, її форми, конкретний зміст, прояв до дії. Все це обґрунтовувалося поєднанням чинників, що забезпечують різні сторони готовності – фізичну, нейродинамічну, психологічну та ін. Зокрема, М. Дьяченко, Л. Кандилович зазначають, що людина, починаючи діяльність, не може відразу досягати високих результатів. У розумінні готовності автори спираються на особистісно-діяльнісний підхід, згідно з яким у процесі діяльності особистість включається в систему об'єктивних відносин, що формують її поведінку та спонукають до розвитку певних якостей. Саме в діяльності складається система спілкування, взаємодії, обміну досвідом, набуття знань, вона ж слугує стимулом особистісного розвитку та самовдосконалення [129].

Термінологічний аналіз поняття «готовність до діяльності» засвідчив наявність суттєвих відмінностей у його визначенні вітчизняними та зарубіжними психологами, зокрема, на пострадянських теренах ключовою характеристикою поняття є знання, уміння, навички та психофізична готовність, натомість у англійських країнах готовність найчастіше пов'язується з емоційним компонентом, схильністю та прихильністю до виконуваної діяльності.

За визначенням, наведеним у Великому психологічному словнику, готовність до дії (англ. *readiness to action*) означає стан мобілізації усіх психофізичних систем людини, які забезпечують ефективне виконання певних дій [58]. Конкретний стан готовності до діяльності визначається різномірними факторами, сторонами готовності: психологічними умовами готовності, фізичною підготовленістю (фізичне здоров'я), нейродинамічним забезпеченням [301].

Психолог М. Головін визначає готовність до дії як установку, спрямовану на виконання певної дії, та характеризує наявністю знань, умінь і навичок, готовністю до протидії перешкодам, що виникають

у процесі діяльності, а також наданню виконуваний дії особистісного сенсу [94].

Великий тлумачний словник сучасної української мови пояснює поняття: «психологічна», «готовність», «професійний», «діяльність». Так, «психологічна – пов'язана з психічною діяльністю людини». Слід зауважити, що таке тлумачення розуміється в контексті поняття «психологія – наука про закономірності, розвиток і форми діяльності живих істот» [70, с. 1185]. «Готовність – стан готового, тобто готовий – який підготувався до чого-небудь, згодний, схильний до чого-небудь або виявляє бажання зробити щось, доведений до повної готовності, завершений, заздалегідь продуманий, підготовлений, складений, такий, що набув досвіду, досяг високої майстерності» [70, с. 257].

Американська психологічна асоціація визначає готовність до діяльності як стан, пов'язаний з фізіологічними реакціями на кшталт серцебиття, частоти дихання та м'язової напруги, крім того, зазначається, що готовність до діяльності нерідко ототожнюється зі схильністю до неї чи вираженим прагненням до її виконання [415].

Психологія готовності в вітчизняній психологічній науці розглядається, як утворення, що забезпечує та характеризує дієве ставлення до навколишнього світу, до себе, забезпечує безперервне зростання особистості в наявному середовищі та в майбутньому.

Вивчення та аналіз літератури дозволили згрупувати дослідницькі підходи до розуміння «готовності» у чотирьох напрямках: як психологічна установка до діяльності (Д. Узнадзе); як соціальна установка, визначальна поведінка особистості (Ю. Кулюткін, В. Ядов); як тотожність підготовленості (М. Дьяченко, В. Крутецький); як сукупність природних можливостей людини і набутого досвіду самореалізації особистості (В. Беспалько).

Розвиток понять про «психологію готовності до професійної діяльності» тісно пов'язаний з розумінням поняття «психологічна готовність до праці,

діяльності». Виділяють загальну готовність до будь-якої праці взагалі [20] і особливу психологічну готовність до конкретної праці, тобто до професійної діяльності [22; 241; 244].

Поняття *«загальна готовність до праці»* досліджувалось О. Асмоловим, С. Максименком, К. Платоновим, О. Прангвішвілі, С. Рубінштейном, П. Рудиком, Д. Узнадзе та багатьма іншими.

Праця людини – не психологічна, а соціальна категорія. На думку О. Асмолова, психологічний розгляд праці людини не є домінантним в дослідженнях, натомість важливо дослідити психологічні компоненти трудової діяльності [36]. У цьому ж контексті розглядає працю О. Іванова: *«основним видом діяльності людини є соціально обумовлена, усвідомлена, ціленаправлена праця, головні характеристики якої притаманні і професійній (предметній) діяльності»* [162, с. 7]. Об'єктом психології праці вважається праця як соціальна активність людини в якості суб'єкта трудової діяльності. Предмет психології праці – це процеси, психологічні факти і закономірності, що породжуються трудовою діяльністю людини її розвитком і функціонуванням в якості індивіда суб'єкта особистості та індивідуальності (С. Рубінштейн).

Предметом психології праці, на думку М. Пряжнікова, є один із компонентів системи *«суб'єкт-об'єкт»*: *«... предмет психології праці – це суб'єкт праці, тобто працівник, здатний до спонтанності і рефлексії своєї спонтанності в умовах виробничої діяльності, при цьому суб'єкт (індивід чи соціальна група) сприймається як носій предметно-практичної діяльності і пізнання, як джерело активності, направленої на об'єкт. Під об'єктом праці розуміємо «конкретний трудовий процес, нормативно заданий, який включає предмет, засоби, цілі і задачі праці, а також правила виконання роботи (технологія трудового процесу) і умови її організації (соціально-психологічні, мікрокліматичні, управління: нормування, планування і контроль)»*. В іншому випадку під об'єктом науки розуміють другий компонент системи *«суб'єкт – об'єкт»*, що виступає в якості цілі

впливу [293; 294]. В цілому, однак, дослідник понятійно не врівноважує зміст основних компонентів дисципліни – є визначення її предмета, але адекватно предмет науки не визначений.

Праця у вітчизняній психології розглядається як процес, в якому людина за допомогою своєї діяльності «опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою та природою» [226]. Джерелом трудової активності людини є потреби, які спонукають її діяти певним чином і в певному напрямку. Задоволення потреб виступає як активний цілеспрямований процес оволодіння тією чи іншою формою діяльності та її реалізації відповідно до рівня суспільного розвитку [225]. Особливістю праці як діяльності є те, що її зміст не визначається повністю потребою, яка її викликала. Якщо потреба як мотив спонукає людину до діяльності, стимулює її, то самі форми і зміст діяльності визначаються суспільними умовами, поділом праці. Отже, спонукання, мотиви діяльності не збігаються з безпосередньою метою праці. Потреби як джерело активності спонукають людину до праці, а усвідомлювана нею мета, на думку С. Максименко, є регулятором активності в процесі праці [222].

Як типову функціональну систему розглядає трудову діяльність В. Шадріков [371]. Діяльність виступає в єдності трьох аспектів: наочно-дієвого, фізіологічного (*як функція людського організму*), психологічного (*як досягнення свідомо поставленої мети, пов'язане з проявом всіх психічних функцій, морально-вольовою сферою особистості, інтелекту тощо*). Основними функціональними блоками психологічної системи діяльності є:

- мотиви діяльності;
- цілі діяльності;
- програма діяльності;
- інформаційна основа діяльності;
- ухвалення рішень;
- підсистема дієво важливих якостей.

Блоки, що виділяються, не є онтологічно автономними, вони тісно пов'язані, включені один в одного і пронизують всю діяльність людини [371].

Професійна діяльність визначається як діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань і обов'язків (робіт), які виконує фахівець (М. Левітов, К. Платонов, Ю. Трофимов).

Професійний – тобто пов'язаний із певною професією, який об'єднує людей однієї професії чи близьких до неї професій. Поняття «професійний», «професія» тотожні поняттю «професіоналізм – оволодіння основами та глибинами якої-небудь професії (*роду занять, трудової діяльності, що вимагає певних знань і навичок*) [70, с. 1177].

Діяльність – застосування своєї праці до чого-небудь, дії людей у якій-небудь галузі. Причому поняття «діяльність» ширше за змістом, ніж поняття «дія» – робота, здійснення чого-небудь, сукупність вчинків когось, вплив на кого, що-небудь [70, с. 306].

Особливе місце в сучасному суспільстві посідає професійна діяльність. Як і всі види діяльності, вона виникла і розвивається на основі праці. Професійна діяльність – форма суспільної діяльності людей, яка має на меті захист державних інтересів. Професіоналізм характеризує властивість людей виконувати свою роботу на високому рівні – систематично, ефективно і надійно. Людина може набути професіоналізму в результаті спеціальної підготовки і тривалого досвіду роботи, для цього їй необхідні відповідні здібності, бажання і характер, готовність постійно вчитися і вдосконалювати свою майстерність. Психологічний феномен професіоналізму розглядається С. Дружиловим як системне утворення (система), що характеризує організацію психіки людини-професіонала в цілому.

Критерії, тобто показники (ознаки), на підставі яких можна визначити рівень професіоналізму, на думку М. Дмитрієвої, можуть бути двох видів: зовнішні по відношенню до людини (об'єктивні) і внутрішні

(суб'єктивні) [120]. До першої групи критеріїв професіоналізму входять такі показники результативності діяльності, як кількість і якість виробленої продукції, продуктивність тощо. У другу групу можуть бути включені такі показники:

- а) професійно важливі якості; професійні знання, уміння і навички;
- б) професійна мотивація;
- в) професійна самооцінка і рівень домагань;
- г) здатності до саморегуляції і стресостійкість;
- г) особливості професійної взаємодії;
- д) загальна фізична тренованість.

Як критерії результативності можливе використання і додаткових показників, що відображають специфіку досліджуваної професії. З урахуванням активної ролі людини в процесі становлення професіоналізму слід базуватися на трьох узагальнених Ю. Поваренковим критеріях [275]: професійна продуктивність; професійна ідентичність; професійна зрілість.

Тісно пов'язане з поняттям професіоналізму поняття компетентність. На думку Н. Самоукіної, професійна компетентність формується вже на стадії професійної підготовки, але якщо навчання у вищому навчальному закладі слід розглядати як процес формування основ (передумов) професійної компетентності, то навчання в системі підвищення кваліфікації – як процес розвитку і поглиблення професійної компетентності, насамперед вищих її складових [322]. Слід розрізняти психологічний зміст понять «компетентність» і «кваліфікація». Присвоєння кваліфікації фахівця вимагає від нього не досвіду в цій професії, а відповідності набутих у процесі навчання знань і умінь освітньому стандарту. Кваліфікація – це ступінь і вид професійної навченості (підготовленості), що дозволяє фахівцеві виконувати роботу на певному робочому місці. Спеціаліст набуває кваліфікацію, перш ніж у нього почне формуватися професійний досвід [332].

При зміні соціальних, економічних умов професійна діяльність значно ускладнюється, висуваючи тим самим підвищені вимоги до працівника, актуалізує психологічні ресурси особистості. Загалом дослідження психологів показали, що готовність слід співвідносити із такими характеристиками особистості, як здібності, професіоналізм і професійна компетентність.

1.1.2 Методологічні підходи у визначенні готовності до професійної діяльності

Психологічна готовність людини до діяльності є предметом наукових досліджень у різних галузях психологічної науки протягом декількох десятиліть. Наукові роботи з аналізом психології готовності до діяльності людини опрацьовано Л. М. Карамушкою, О. А. Фільом (*управлінської*), О. Ф. Бондаренко, Л. В. Долинською, В. Г. Панок, Н. І. Пов'якель, Н. В. Чепелевою, (*психологічної*), П. П. Горностай, О. Л. Жук, С. І. Ніколаєнко, Е. А. Орловою, В. О. Сластьоніним, І. М. Черною (*педагогічної*), І. С. Вітенко, Т. П. Кондратенко, Л. М. Супрун (*медичної*), М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович, В. П. Каширін, А. В. Мощенко, А. М. Столяренко, (*військової*), Д. В. Іщенко, В. Г. Кохан, М. М. Литвин, Б. М. Олексієнко, Є. М. Потапчук, О. Д. Сафін (*прикордонної*).

Психологічний аналіз робіт вітчизняних дослідників показує різноманіття підходів при дослідженні психологічної готовності суб'єкта до професійної діяльності. Традиційно в психології готовності до професійної діяльності розглядають такі підходи: особистісний, функціональний і особистісно-діяльнісний.

Особистісний підхід при вивченні психології готовності до професійної діяльності розглядали в дослідженнях К. О. Абульханова-Славська, Б. Г. Ананьєв, Л. І. Божович, Є. М. Борисова, Л. С. Виготський, В. В. Давидова, Л. В. Долинська, К. М. Дурай-Новікова, Л. О. Кандибович, Е. Г. Козлов, Я. Л. Коломинський, В. Г. Кудрявцева, О. М. Леонт'єв, С. Д. Максименко, В. О. Моляко, С. Л. Рубінштейн, В. С. Мерлін,

О. Г. Спіркін, В. В. Столін, Е. В. Шорохова та ін. В їхніх працях висвітлено структуру, функції, особливості, закономірності, онтогенез психології готовності до професійної діяльності.

Особистісний підхід базується на вивченні якостей і властивостей особистості, які розглядаються як готовність до професійної діяльності і результат професійної підготовки. На думку Б. Г. Ананьєва [18], такий контекст дозволяє трактувати готовність як властивість і якість особистості; спектр професійних здібностей (умінь); прояв професійної спрямованості та професійної самосвідомості; загалом стійку характеристику особистості. Головна особливість готовності як стійкої системи якостей особистості полягає в тому, що вона формується заздалегідь. Вчений стверджує, що прояв здібностей заснований на усвідомленому прагненні індивіда до високопродуктивної діяльності у певній галузі.

Зазначимо, що всі представники особистісного підходу до визначення готовності до професійної діяльності оперують поняттям системності, зокрема В. А. Крутецький акцентує увагу на тому, що готовність є синтезом властивостей особистості, що визначають її придатність до діяльності. До них він відносить:

- активне, позитивне ставлення до діяльності, схильність займатися нею, а почасти й захопленість нею;
- низку характерологічних рис і стійких інтелектуальних властивостей;
- наявність під час діяльності сприятливих для її виконання психічних станів;
- певний набуток знань, умінь і навичок у відповідній галузі;
- психологічні особливості в сенсорній і розумовій сферах, що відповідають вимогам даної діяльності [192].

Інтегральною властивістю особистості вважає готовність К. Платонов, втім, зазначає, що джерелом її формування є така підструктура особистості як досвід, тобто знання, вміння та навички [273].

Розглядаючи поняття «готовність», П. А. Рудик говорить про важливість особистісного підходу до його вивчення та розуміє його як складне психологічне утворення, надаючи великого значення пізнавальним психічним процесам, що відображають найважливіші сторони діяльності, емоційних компонентів, які в свою чергу можуть посилювати або послабляти активність людини, вольових компонентів, що допомагають виконанню ефективних дій по досягненню цілі [318].

Згідно із особистісним підходом, готовність до професійної діяльності інтерпретується як інтегральне особистісне утворення, яке має власну специфічну компоновочну структуру, куди входять такі компоненти: мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, операційний, поведінковий як сукупність особистісних якостей, вмінь, навичок, відповідних вимогам, змісту діяльності. При цьому готовність розглядається як цілеспрямований розвиток особистості в світлі її поглядів, переконань, мотивів, умінь, інтелектуальних і вольових почуттів, налаштованості на певну поведінку, як сформованість певної системи якостей, властивих тій чи іншій діяльності.

Функціональний підхід досліджує готовність до діяльності як особливий стан психіки, яка, будучи сформованою, забезпечує вищий рівень досягнень у професійній діяльності [26], тобто функціональний підхід розглядає психологічну готовність до професійної діяльності як психічний стан, що показує її як передстартову активізацію психічних функцій, уміння мобілізувати необхідні фізичні й психічні ресурси для реалізації діяльності. Такі погляди висвітлено у працях Ф. Генова, Л. С. Нерсисян, О. Г. Асмолова, Т. В. Іванова, М. В. Кузьміна, М. Д. Левітова, Е. О. Мілерян, Є. А. Фарапанова, В. М. Пушкіна та ін.

Розуміння і сутність функціонального підходу полягає в припущенні, що готовність розглядається як певний психічний стан індивіда і є тимчасовим. Однак він може бути короткочасним або довготривалим залежно від активізації психічних функцій, що домінують на даний момент. Важливість

даного підходу пов'язана насамперед з умінням себе мобілізувати як психічно, так і фізично; бути готовим до діяльності, а це є необхідною умовою для концентрації власних можливостей у певній ситуації. Водночас прихильники даного підходу в більшості випадків асоціюють готовність не як готовність до чого-небудь, а тільки до професійної діяльності, тим самим обмежуючи коло вивчення більш широких особливостей всебічного дослідження особистості в нетипових ситуаціях. Ми зазначаємо, що якщо ключовим аспектом особистісного підходу було поняття системності чи інтегративності, то функціональний підхід має кілька окремих напрямків, спільною характеристикою яких є визначення готовності через стан психіки, який забезпечує фахівцеві високий рівень професійних досягнень.

У відповідності з функціональним підходом готовність розглядається в таких інтерпретаціях:

- психічна функція, формування якої необхідне для досягнення високих результатів у майбутній діяльності (В. Алаторцев);

- функціональний і психічний стан, що забезпечує швидкість реалізації трудової дії, а також полягає у постійній спрямованості свідомості на виконання необхідних дій (Л. Нерсесян, В. Пушкін);

- активно-діяльнісний стан особистості, що відображає зміст поставлених завдань і умови майбутнього їх виконання (М. Дьяченко, Л. Кандибович, В. Пономаренко);

- функціональний стан, що виражається у тривалому збереженні працездатності (О. Ільїн);

- психічний стан, що займає проміжне положення між психічними процесами і властивостями особистості та формує загальний функціональний рівень, на тлі якого розвиваються процеси, необхідні для забезпечення результативності професійної діяльності (М. Левітов).

Слід також вказати на зв'язок готовності зі здатністю до навчання, здатністю успішно і активно засвоювати знання, уміння та навички. На даному визначенні акцентує увагу З. Калмикова [171].

Тісно пов'язане з поняттям готовності поняття підготовленості до діяльності. Підготовленість розглядається як наявність у фахівця теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, що дозволяє в будь-який час успішно вирішувати поставлені перед ним завдання і виконувати функціональні обов'язки. По суті в даному контексті підготовленість ототожнюється з готовністю, оскільки є результатом накопичення індивідуального досвіду, знань, умінь і навичок (Б. Г. Ананьєв, П. П. Горностай, Б. Д. Ломов, М. В. Кузьміна). Однак враховуючи основні положення особистісного підходу до готовності, можна стверджувати, що підготовленість фахівця до діяльності в цілому ще не означає, що він готовий в певний момент робити необхідні дії, та ще й результативно. Насправді багато залежить від мотивації, внутрішньої зібраності, волевого настрою, емоційного стану тощо. За умов певної методологічної обмеженості особистісного та функціонального підходів до готовності актуалізувався особистісно-діяльнісний підхід, ключовим аспектом якого є цілісний прояв всіх якостей особистості, що дає можливість ефективно виконувати свої функції (О. Деркач, М. Дьяченко, Л. Кандибович, О. Климов, К. Платонов, Е. Чугунова та ін.). О. Г. Ковальов розглядає готовність до діяльності як якість особистості, що включає в себе усвідомлення значимості: особистісної і суспільної діяльності, позитивне ставлення до неї та спроможність її виконувати [184].

На думку В. О. Крутецького, готовність до діяльності – це синтез властивостей особистості. Дане поняття ширше, ніж здібності. Діяльність автор визначає як активність людини, спрямовану на досягнення свідомо поставлених цілей, пов'язаних із задоволенням її потреб і інтересів, на виконання вимог суспільства й держави [201].

Дослідження проблеми психологічної готовності були узагальнені у працях М. Дьяченко та Л. Кандибович. Автори розглянули широкий спектр питань, пов'язаних із формуванням довгострокової і ситуативної готовності. Вони визначили готовність як цілеспрямоване вираження особистості і стверджують, що вона формується в процесі свого всебічного розвитку з урахуванням вимог діяльності, професії. Вчені характеризують також готовність як психологічну спрямованість на виконання діяльності [129]. Не заперечуючи цілісного стану готовності, К. Дурай-Новакова вважає, що це не самостійна однорідна якість, а більше синдром, система властивостей, зумовлених усією структурою особистості [127]. Тобто представники особистісно-діяльнісного підходу поєднують зовнішні передумови і ставлення до професії на всіх її рівнях готовності, що, безумовно, важливо у контексті даного дослідження.

Отже, аналіз показав, що поняття «готовність до діяльності» інтерпретується у різних методологічних підходах, виявляє багатогранність різних підходів і трактувань.

Готовність досліджують у зв'язку із емоційно-вольовим і інтелектуальним потенціалом особистості стосовно конкретного виду діяльності і характеризують як якісний показник саморегуляції фахівця на різних рівнях перебігу процесів – фізіологічному, психологічному, соціальному, якими визначається його поведінка [212].

Розглядаючи психологічну готовність до професійної діяльності, М. В. Клищевська акцентує її прояв у формі установок (як проекції минулого досвіду на ситуацію «тут і тепер»); у вигляді мотиваційної готовності до «впорядкування» власного уявлення про світ; у вигляді професійно-особистісної готовності до самореалізації через процес персоналізації [183].

Як випливає з аналізу наукової літератури, змістом поняття «готовність» є категорія сформованості самосвідомості людини та трактується як наявність здібностей, якостей особистості, їх певний синтез (Б. Г. Ананьєв, Г. С. Костюк, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн та ін.);

«установка» – здійснює регулюючий вплив на всю життєдіяльність особистості, є модусом суб'єкта в кожний момент його діяльності, констатуючим фактором внутрішньої психічної організації індивіда, що уособлюючи в собі порядок, організацію, є основою визначеності поведінки особистості (О. Г. Асмолов, О. С. Прангішвілі, Д. М. Узнадзе та ін.). Установка як поняття розкрита німецьким психологом Л. Ланге у 1888 р., вона пояснює психологічний стан схильності суб'єкта до певної активності в певній ситуації.

Унаслідок численних експериментальних досліджень Д. М. Узнадзе та його школою розроблена загальнопсихологічна теорія установки; «психологічна готовність до діяльності» – суттєва передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності (М. І. Дьяченко, Л. О. Кандилович та ін.); «психологічна готовність до професійної діяльності» – цілісне утворення психіки людини, що інтегрує в собі психологічні феномени, які перебувають у тісному взаємозв'язку, має складну динамічну структуру, між компонентами якої існують функціональні зв'язки (С. Д. Максименко, Д. К. Войтюк, П. П. Горностай, Л. М. Карамушка та ін.).

Розробляючи концепцію психологічної готовності, Ю. М. Забродін зазначає, що психологічна готовність є системотворчим стрижнем для трьох понятійних систем – професійної придатності, професійної підготовленості, спрямованості, а найважливішими аспектами людського життя є:

- розвиток суб'єкта;
- готовність до професійної діяльності;

- рух суб'єкта на відрізок життєвого шляху в фазі «ситуаційної кризи», коли виникають дійсні або уявні проблеми між можливостями суб'єкта і його перспективами, обмеженими розвитком реальної ситуації [149].

Стан готовності до дії визначається з'єднанням факторів, що характеризують різні рівні й сторони готовності – фізичну підготовленість, необхідну нейродинамічну забезпеченість дії, психологічні умови готовності. Залежно від умов виконання дії провідною може стати одна із цих сторін готовності до професійної діяльності.

Дослідженню феномену психологічної готовності в різних аспектах присвячені наукові праці В. І. Барко (досліджено структуру психологічної готовності до навчання абітурієнтів і першокурсників, розроблено методику визначення структури психологічної готовності до навчання у ВНЗ МВС), О. А. Черепехіної (психологічна готовність психологів до професійної діяльності у спорті).

Отже, узагальнюючи різні погляди на проблему психологічної готовності до професійної діяльності, можна констатувати, що вони не суперечать і не взаємовиключають один одного, а поглиблюють і розширюють уявлення про складність і багатогранність даного феномена.

Готовність до професійної діяльності – це інтегральне психічне утворення з складною динамічною структурою, компоненти якої перебувають в єдності й взаємозв'язку, і сама структура постійно розвивається та перетворюється. Формування готовності до професійної діяльності є цілісним процесом. Психологія готовності до професійної діяльності продовжує подальше оформлення в процесі професіоналізації.

Загалом психологія готовності до професійної діяльності особистості – це:

- умова успішного виконання професійної діяльності, яка повинна формуватися й удосконалюватися як самою людиною, так і всією системою державних заходів;
- наявність певних знань, навичок і вмінь;
- категорія теорії діяльності й розуміється як установка;
- характеристика ступеню налаштованості людини на активне включення і найбільш повну віддачу діяльності;

- цілісний прояв особистості;
- особливий стан особистості, який передбачає наявність у суб'єкта способу структури дії й постійної спрямованості свідомості на його виконання.

Психологію психологічної готовності до діяльності слід розуміти як складний, цілеспрямований прояв особистості. Вона має динамічну структуру, між компонентами якої є функціональні залежності. Людина у практичній діяльності, прагнучи задовольнити свої потреби, на основі внутрішньої активності (біологічної, фізіологічної й психічної) реалізує певну мету й досягає результату.

Теоретичними проблемами розробки професійного розвитку людини як суб'єкта різноманітних видів діяльності та вияву суб'єктивності представників різних професій присвячені також праці В. О. Бодрова, Є. Н. Волкової, Л. Г. Дикої, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Климова, Н. О. Коваль, Б. Ф. Ломова, А. К. Маркової, Т. Л. Миронової, Л. М. Мітіної, В. А. Соніна, Ю. К. Стрелкова, В. Д. Шадрикова.

Психологічні умови, які забезпечують ефективне управління особовим складом і збереження його психічного здоров'я, виявлено Є. М. Потапчуком [281]. Т. В. Скрипаченко розглянуто процес формування іміджу керівника на основі системи елементів, серед яких ключовими вважаються організаторські здібності [332]. А. Ю. Видай обґрунтував зміст лідерської спрямованості особистості майбутнього офіцера [73], О. К. Маковський розробив педагогічну технологію формування якостей лідера майбутніх офіцерів [224], В. С. Афанасенко запропонував варіант програми формування і розвитку управлінських якостей військового керівника оперативно-тактичного рівня [39].

Слід зазначити, що з 70-х рр. ХХ ст. й понині тривають розробки особливостей використання теорій готовності до діяльності фахівців соціально значущих й затребуваних на ринку праці професій, до яких зокрема й належить робота офіцера-прикордонника. Дані дослідження

проводяться як у контексті особистісного і функціонального методологічних підходів, так і в аспектах особистісно-діяльнісного передусім. Це здебільшого пов'язано з почасти екстремальним характером діяльності офіцера-прикордонника, необхідністю актуалізації усіх його ресурсів задля ефективного досягнення професійних і життєвих цілей.

Під трудовою діяльністю офіцера-прикордонника розуміється діяльність, яку він здійснює для охорони державного кордону. Вона включає безліч підпорядкованих одна одній логічних спланованих дій. Суспільна необхідність в таких діях і в діяльності зокрема очевидна – це забезпечення недоторканності державного кордону по всьому периметру. Суспільність діяльності офіцера-прикордонника як людини полягає і в забезпеченні власних потреб – фізичних, духовних, матеріальних, кар'єрних тощо.

Для нас важливо дослідити психологічну компоненту готовності офіцера прикордонної служби до професійної діяльності.

Так, у науковій праці О. В. Діденка базовою детермінантою професіоналізму, яка сприяє самоактуалізації офіцера у професійній діяльності та визначає іноваційно-продуктивну спрямованість його особистості, виступає творчість. Автор стверджує, що без неї неможлива ефективна діяльність фахівця будь-якої сфери, зокрема офіцера-прикордонника, при виконанні своїх обов'язків. Вплив негативних факторів посилюється недостатньою готовністю командування створювати умови для вияву творчості в навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів [117].

Дослідженням Д. В. Коваленка визначено категорії *«військовий обов'язок»* – як система глибоко усвідомлених морально-правових вимог до офіцера щодо збройного захисту своєї країни, беззавітного служіння своєму народові; *«відповідальність офіцера»* – як особистісне утворення, результат сприйняття, усвідомлення вимог військового обов'язку, їх реалізації у військово-професійній діяльності, що передбачає готовність

відповідати перед колективом і суспільством за результати діяльності й поведінки; «військова честь» – як внутрішнє усвідомлення офіцером власної суспільної цінності як представника військово-професійної діяльності, а також визнання цієї цінності з боку суспільства [186].

На думку Н. В. Берестецької, важливою складовою готовності майбутнього офіцера-прикордонника є *комунікативна компетентність*, яка визначається як комплекс внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної професійної комунікативної взаємодії, іншими словами, необхідний для майбутнього офіцера-прикордонника рівень сформованості досвіду міжособистісної взаємодії, щоб успішно функціонувати в професійному середовищі з огляду на власні здібності, звання, посаду [49].

З точки зору Я. Г. Бондаренка, у сучасній вітчизняній психологічній науці готовність до професійної діяльності розглядається як стан, що передує певній діяльності та у якому концентруються можливості людини. *Стан готовності* має складну динамічну структуру, що включає в себе сукупність емоційних, вольових, мотиваційних, пізнавальних сторін, процесів, властивостей, утворень, станів психіки людини в їхньому співвідношенні з зовнішніми ситуаційними умовами і майбутніми завданнями [61].

Досліджуючи проблему професійної готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності прикордонника, С. М. Будник визначив, що під психологічною сутністю професійної готовності особистості до творчого виконання завдань управлінської діяльності мається на увазі складне комплексне психічне утворення, єдність функціональних і особистісних компонентів, що має динамічну структуру, а між компонентами існують функціональні залежності [67].

Обґрунтовуючи морально-психологічне забезпечення несення служби прикордонними нарядами, В. В. Журавльов визначає його як один із основних видів усебічного забезпечення прикордонної служби, метою якого є

формування та підтримка у прикордонників високого морально-психологічного стану, необхідного для ефективного виконання завдань несення служби у прикордонних нарядах в складних соціально-політичних та інформаційно-психологічних умовах, що різко змінюються. Це передбачає розв'язання таких завдань: досягнення психологічної готовності прикордонників під час несення служби в прикордонних нарядах; забезпечення психологічної стійкості прикордонників; захист прикордонників від негативного інформаційно-психологічного впливу; створення позитивних (сприятливих) соціально-психологічних умов для несення служби прикордонними нарядами [146].

Цікавим є дослідження С. П. Колесникова. Виступаючи предметом дослідження, дія, що організує життя, розглядається як одиниця аналізу діяльності в організації життя. Організація життя особистості складається й функціонує завдяки як свідомим, так і несвідомим підструктурам психіки людини, проте наша позиція полягає в тому, що провідну роль у цих процесах відіграє свідомо активність суб'єкта. Організацію життя в найзагальнішому вигляді можна визначити як сукупність свідомо вироблених суб'єктом «стратегій життя» (К. О. Абульханова-Славська), яким підпорядкована мета його поведінки та діяльності в різних життєвих ситуаціях. Таким чином, діяльність з організації життя – це свідомо активність суб'єкта, спрямована на організацію власного життя [190].

Основний закон-тенденцію психологічного впливу військового керівника на підлеглих сформульовано О. А. Матеюк: рівень результативності професійного психологічного впливу військового керівника на підлеглих прямо пропорційний рівню розвитку їхніх міжособистісних стосунків, який визначається ступенем довіри між цими сторонами інтерсуб'єктної взаємодії [230].

Ключове поняття професіоналізму офіцера розкрито С. О. Філіповим. На його думку, професіоналізм – це складне індивідне психологічне утворення, властивість, що діалектично пов'язує особистість і діяльність та

характеризує ефективність і надійність останньої. Критеріями його розвитку є професійні: значущі властивості особистості, мотивація, самооцінка, службова взаємодія, здатність до саморегуляції. Виділено показники розвитку професійно значущих інтелектуальних, вольових і емоційних властивостей, якостей офіцера, якими є відповідні числові показники психодіагностичних методик [366].

Під організаторськими здібностями керівника прикордонного підрозділу, на думку Л. М. Мотозюк, слід розуміти психологічні особливості індивіда, що дають йому можливість успішно спрямовувати дії та поведінку особового складу підлеглого підрозділу відповідно до своїх намірів. Структура організаторської діяльності офіцера-прикордонника відображає сукупність таких елементів, як організація своєї діяльності (самоорганізація); організація служби підлеглих (розподіл доручень, визначення завдань і повноважень виконавців, організація виконавчої дисципліни та відповідальності за доручену справу); організація взаємодії з іншими прикордонними підрозділами, а також з підрозділами внутрішніх справ і митних органів [253].

Дані дослідження підтверджують принцип системної нерозривності особистості з соціально-психологічними особливостями діяльності. Ефективність рішення є продуктом розумової діяльності цілісної особистості.

Як зазначає О. А. Сціборовський, переривання процесу прийняття рішення у зв'язку із впливом на нього певних обставин – зовнішніх (наприклад, вплив агресивного середовища) чи внутрішніх (втома тощо) не є остаточним. Офіцер здатний повернутися через якийсь час до етапу, на якому процес вирішення завдання було перервано. Психологічно ефективні дії під час прийняття рішень характеризуються уникненням повторень. Уникати повторень дозволяє організована пам'ять [339].

Особливий інтерес становлять зарубіжні дослідження, у яких здійснено спробу розв'язати проблему готовності фахівців військової сфери.

Досліджуючи трансформаційне лідерство, сприйняття обстановки старшими військовими керівниками, Я. Ід, В. Брун і Дж. Лаберг встановили, що для підтримки бойової готовності військові керівники повинні звертати увагу на те, що робота в команді може залежати від процесів міжособистісного впливу. В дослідженні розглядалися можливості впливати й скеровувати поведінку підлеглих і як наслідок – змінювати показник експлуатаційної готовності [432].

Вивчаючи авторитаризм серед прикордонних поліцейських, кадрових офіцерів охоронного підрозділу аеропорту на кордоні Ізраїлю, Г. Рубінштейн описав авторитарність особистості як синдром консервативного ставлення до служби; релігійну, націоналістичну нетерпимість; твердість на когнітивному та емоційному рівнях; риси особистості, які виникають під дією особистих конфліктів і позначаються надалі на прикордонній діяльності [424].

Досліджуючи багаторівневий вплив професійних стресорів на умови життя й побуту військових, організаційне підпорядкування й готовність до дії, С. Дженніфер, Л. Томас встановили, що готовність належить до можливості окремих військослужбовців професійно виконувати покладені на них обов'язки. Вченими доведено, що моральний стан відображає загальний мотиваційний компонент – компонент готовності [427].

В ході дослідження пріоритетів й психологічної готовності командирів Ф. Р. Киркланд, П. Т. Бартон і Д. Х. Марлоу виокремили чітке уявлення про тісний взаємозв'язок між психологічною готовністю й довірою, повагою, турботою, повноваженнями. Знання і майстерність тактики, володіння зброєю, польові навчання пов'язані з психологічною готовністю до професійної діяльності. Тісний зв'язок між соціальним кліматом,

стосунками в сім'ї впливає на продуктивність професійної діяльності військовослужбовців [413].

У працях Д. Розас, Л. М. К. Матос визначено поняття готовності до співпраці як:

1) стан, готовність або підготовленість до чогось;

2) бажання щось робити;

3) здатність виконувати завдання негайно, швидко і оперативно.

Відповідно до цих визначень організація може вважатися готовою до співробітництва, якщо вона прагне працювати в тісному співробітництві для досягнення загальних цілей, виконання завдань точно і надійним способом. Сформульована дослідниками концепція готовності повинна охоплювати: аспекти технологічні, економічні, поведінкові й соціальні [423].

Дослідження Д. Е. Джонса, К. Перкінса, Д. Кука показують, що значна частина офіцерів, які інформували дослідників про тривогу та депресії, як правило, в подальшому інформують про більш високий рівень стресу на службі та в побуті. У даній категорії військовослужбовців спостерігається зниження продуктивності служби, що значно знижує місію готовності. Встановлено, що рівень занепокоєння зменшується з віком. З'ясовано, що симптоми тривоги виявляються у більшості молодшого офіцерського складу, ніж у старших чинів. Більша частина військовослужбовців, дислокованих за межами США, повідомили про депресивні симптоми у порівнянні з тими, які перебувають у межах країни (22 % і 18 % відповідно). Результати дослідження показують, що заходи, спрямовані на надання допомоги персоналу, щоби впоратися з тривогою та депресією, необхідні для керування стресом і поліпшення функціональності під час служби [406].

Важливість процесу прийняття рішень військовими для тилового забезпечення описав D. Misigou. Він позначив поняття процесу прийняття рішень військовими як модель планування, яка встановлює порядок дій для

аналізу місії, розвитку. Аналізуючи і порівнюючи курс дій для досягнення показників успіху, дослідник обґрунтував 128 кроків формального і навмисного процесу прийняття рішень. Добре обізнані та вправні в прийнятті рішень – штаб і командир, можуть визначити, які кроки змінити, розширити або пропустити [433].

У дослідженнях Г. Клай, М. Фалька-Додсон, Б. Суснер, Д. Сіконе, О. Чендлер, Л. Келень і М. Лозонши вивчено вплив повторної дислокації в Іраку, Афганістані на здоров'я підрозділу охорони національної армії Нью-Джерсі та її значення для військової готовності. Ними встановлений несприятливий вплив даних операцій на фізичне й розумове функціонування військовослужбовців охорони національної армії Нью-Джерсі. Програми екранування й мобілізаційної підготовки зберігають недосконалі механізми для ідентифікації й психологічне лікування офіцерів і персоналу [414].

Ставлення військовослужбовців до базових технологічних підходів турботи про психічне здоров'я досліджували Х. Уілсон, К. Онораті, М. Позначок, М. А. Рeger, Г. Гем. Результати дослідження рекомендують, щоб у військових був доступ до основних технологічних ресурсів, вони мали навички користування багатьох технологічних інструментів і були готові скористатися технологією турботи про психічне здоров'я. 33 % досліджуваних, які не були готові особисто говорити з консультантом, готові використовувати принаймні одну з технологій для лікування психічних захворювань. У висновках вказується, що близько третини військовослужбовців, які не бажають лікуватися, готові використовувати технологію доступу до забезпечення психічного здоров'я військових [434].

Проблему стійкості особистості військовослужбовців Нової Зеландії у стресових ситуаціях досліджували М. С. Карстон та Д. Гарднер. Позитивні кореляційні зв'язки було виявлено між оцінками проблеми, адаптивним звиканням і позитивними психологічними й фізичними результатами.

Когнітивна витривалість вважається окремою змінною, різниця, що стосується військової культури, має широке застосування в організаційній психології. Витривалі люди оцінюють стресові ситуації як проблеми, а не погрози. У зв'язку з ієрархічною структурою збройних сил різні ранги різняться за обсягом відповідальності й контролю, на них покладеного. Молодші керівники менш орієнтовані на виконання завдання і можливості запобігання його невиконання, ніж військові, які мають вищий ранг. Командування може впливати на те, як сприймаються й інтерпретуються вимоги до виконання завдання через лідерство. Це особливо застосовується у військовій обстановці, де взаємодія і згуртованість є критичними, де лідери чітко визначені й мають високий рівень контролю. Командир має потенціал та вплив на підлеглих, колег і керівництво. Він може по-новому сформулювати негативні події й надихнути підлеглих на пошук змісту й подолання потенційних стресових ситуацій [401].

Досліджуючи, як різні умови служби впливають на добробут військовослужбовців у військовому контексті, М. Д. Чембель і Ф. О. Крус з'ясували, що військовослужбовці мають більш високе «психологічне вигорання» в ході місії, коли вони усвідомлюють, що командування у цій ситуації не виконує своїх зобов'язань. Таке порушення обіцянки з боку керівництва породжує ситуацію непередбачуваності та відсутності контролю над підлеглими, тому що вони «не знали, чого очікувати». Це згодом збільшує переживання стресу і призводить до активізації «психологічного вигорання» [435].

Практику формування психологічної готовності правоохоронців досліджують Д. Грубер, Б. Даммерт, Д. К. Дас, М. Канзу, Д. Лестер, Р. Р. Роберт та ін.

Загалом ступінь психологічної готовності до дії – найважливіший показник надійності військовослужбовця-прикордонника як ланки системи керування, тому що вона зумовлює ефективність і своєчасність управління діяльністю в охороні державного кордону. Зазначимо, що стійка

психологічна готовність настільки ж значуща, як і професійна підготовка. Саме від рівня психологічної готовності багато в чому залежить ефективність професійної діяльності, якість розв'язання поставлених завдань з охорони державного кордону. Якість, стійкість, успішність професійної діяльності визначається особливостями психологічної готовності прикордонного фахівця.

Важливим етапом дослідження є визначення структури готовності до професійної діяльності з урахуванням вимог до особистості офіцера-прикордонника, показників його професіоналізму та професійної компетентності.

1.1.3 Структуризація готовності до професійної діяльності

У зв'язку з необхідністю професійного навчання людей різним видам праці у 50-і роки минулого століття розпочалося вивчення проблеми структуризації психологічної готовності до професійної діяльності. Залежно від підходу до визначення поняття «психологічна готовність» різними авторами виділяються її структура, основні компоненти та шляхи формування.

Структура особистісного рівня готовності до професійної діяльності – це складний синтез тісно взаємозалежних структурних компонентів. До них належать: мотиваційно-ціннісний, емоційний, когнітивний. У структурі готовності до професійної діяльності центральне місце займає мотиваційно-ціннісний компонент.

Психологічною наукою опрацьовані основні напрями вирішення питання про характерологічні особливості готовності до професійної діяльності: розробка структури готовності (Ф. Н. Гоноболін, Є. О. Климов, В. О. Крутецький, Н. Ф. Кузьміна, М. В. Левченко, А. К. Маркова та ін.);

виділені види психологічної готовності:

- ситуативна (тимчасова), довготривала (стійка) (М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович, М. Д. Левітов та ін.);

- особистісна й функціональна (М. А. Дмитрова та ін.);
- психологічна й практична (Б. Г. Ананьєв, О. Г. Асмолов, К. К. Платонов, Д. М. Узнадзе та ін.);
- загальна й спеціальна (Б. Г. Ананьєв, В. О. Сластенін та ін.);
- розумова й фізична (Б. Г. Ананьєв та ін.);

Слід зазначити, що поняття «готовність до діяльності» є змістовним по своїй суті, і це підтверджено численними трактуваннями цього поняття:

- «комплекс здібностей, який в своїй структурі має різні властивості та якості особистості» (К. К. Платонов);
- «ансамбль, синтез властивостей особистості» (В. О. Крутецький);
- «якості особистості через усвідомлення особистісної і суспільно значущої діяльності, позитивне ставлення до неї і здатність її виконувати» (О. Г. Ковальов);
- «діяльність – активність людини, направлена на досягнення свідомо поставлених завдань, пов'язаних з врахуванням інтересів і виконання вимог, висунутих суспільством і державою» (М. І. Дьяченко).

У психологічній літературі головною особливістю готовності до професійної діяльності є її інтегративний характер, що проявляється в упорядкованості внутрішніх структур, погодженості основних компонентів особистості професіонала, у стійкості, стабільності й наступності їх функціонування, тобто професійна готовність має ознаки, що свідчать про психологічну єдність, цілісність особистості професіонала, що сприяють продуктивності діяльності.

Базуючись на проведеному теоретичному аналізі, ми характеризуємо готовність як умови та регулятор діяльності; психічний стан; установку; наявність у суб'єкта певних потреб; синтез властивостей особистості. У цьому контексті доречним є визначення, дане В. Дружиніним, який називає готовність насамперед психічним станом, що визначається мобілізацією ресурсів людини на оперативне чи довготривале виконання

певної діяльності [124]. Тобто у визначенні поняття «готовність» виділяється часовий компонент, який стає основою для подальшої структуризації даного поняття.

Дослідники (М. Левітов, Л. Нарсесян, В. Пушкін, О. Ухтомський) виділяють два базових структурних компоненти готовності до діяльності, зокрема довготривала (передстартова за М. Левітовим, стан оперативного спокою за О. Ухтомським і стан пильності за Л. Нарсесян, В. Пушкіним) та тимчасова готовність. Довготривала готовність – це стійка система професійно важливих якостей особистості (позитивне ставлення до професії, організованість, уважність, спостережливість тощо), її досвід, знання, вміння та навички, необхідні для успішної діяльності у різних ситуаціях. Тимчасова (ситуативна) готовність визначається як функціональний стан, що характеризується динамічністю, цілісністю, внутрішньою налаштованістю на певну поведінку, актуалізацію усіх ресурсів для успішного виконання дій на даний проміжок часу. Зазначимо, що дана структура загалом відповідає визначеним вище методологічним підходам, зокрема враховує особистісний, функціональний та особистісно-діяльнісний напрямки до визначення даного поняття й акцентує увагу саме на динамічності, активності, інтегративності та цілісності як базових характеристик готовності до діяльності.

У найзагальнішому вигляді тривала готовність являє собою психічне утворення, в яке входять:

1) позитивне ставлення до того чи іншого виду діяльності, професії;

2) риси характеру, способи, мотиви, адекватні вимогам діяльності, професії;

3) необхідні знання, навички, вміння, стійкі, професійно важливі процеси сприйняття, уваги, мислення, емоційні та вольові прояви. Позитивними рисами тимчасової готовності є: відносна стійкість,

відповідність структури оптимальним умовам досягнення мети, дієвість впливу на процес діяльності.

З активністю тісно пов'язана і така якість, як творче ставлення до діяльності. Дана сторона психологічної готовності виявляється у здатності змінювати наявні умови в інтересах досягнення поставленої мети. Для позначення активності та динамічності як рис готовності С. Авраменко ввів поняття «суб'єктна готовність», що означає ступінь внутрішньої детермінації активності в професійній діяльності та характеризується організованістю, ініціативністю, цілеспрямованістю, відповідальністю й ефективною самостійністю [4].

Отже, довготривала готовність передбачає потенційну можливість включення суб'єкта в діяльність і успішне її виконання, при цьому діяльність не є конкретною реально існуючою в умовах «тут і зараз», натомість ситуативна готовність описує стан, що безпосередньо передую початку діяльності, можливості не лише досягнення її результату, а й ефективного перебігу процесу виконання дій; суб'єктна ж готовність зумовлює ступінь внутрішньої налаштованості на діяльність. Втім, усі ці компоненти готовності слід розглядати у взаємозв'язку та єдності, оскільки її виникнення як стану (ситуативна готовність) залежить від довготривалої готовності та по суті є її конкретизацією з врахуванням суб'єктивних чинників налаштованості на діяльність.

Динамічність структури готовності до діяльності підкреслюють і Л. О. Кандибович, М. І. Дьяченко. На їхню думку, готовність формується в ході всебічної підготовки, є результатом розвитку особистості з врахуванням вимог, висунутих особливостями діяльності і професії. Вони пропонують розуміти готовність як цілеспрямоване вираження особистості, а у структурі готовності виділяють такі компоненти: мотиваційний – позитивне ставлення до професії, інтерес до неї й інші досить стійкі професійні мотиви; орієнтаційний – знання і уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості; операційний –

володіння способами і прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, навичками, уміннями, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення тощо; вольовий – самоконтроль, уміння керувати діями, з яких складається виконання трудових обов'язків; оцінний – самооцінка своєї професійної підготовленості та відповідність процесу розв'язання професійних завдань оптимальним трудовим зразкам [129].

На основі праць Д. Леонт'єва, О. Ісаєва, А. Попова, Г. Цукерман виділила три компоненти готовності до професійної діяльності: мотиваційний (насамперед мотивація до саморозвитку у професійній сфері), когнітивний (образ професії, знання, уміння та навички), особистісно-сисловий (надання виконуваний діяльності особистісного смислу) [369]. Подібної позиції дотримується і А. Деркач, який визначає її як цілісний вияв усіх сторін особистості спеціаліста, виділяючи пізнавальні, емоційні й мотиваційні компоненти. Ним виділяються умови формування готовності до творчої праці: самостійність і критичне засвоєння культури; активна участь у вирішенні суспільно значимих завдань; спеціальний розвиток творчого потенціалу особистості – її психічних процесів [113].

На думку О. М. Краснорядцевої, психологічна готовність до професійної діяльності виявляється:

1) у формі установок (як проєкції минулого досвіду на ситуацію «тут і зараз»), що передують психічним явищам і проявам;

2) у вигляді мотиваційної готовності до «впорядкування» свого образу світу (така готовність дає людині можливість усвідомити сенс і цінність того, що вона робить);

3) у вигляді професійно-особистісної готовності до самореалізації через процес персоналізації [198].

Зазначимо, що у психологічній літературі досить велика увага приділяється конкретним формам готовності: установці (Д. М. Узнадзе та ін.), готовності особистості до трудової діяльності (М. Д. Левітов, К. К. Платонов та ін.). Для розкриття природи психологічної готовності до праці велике

значення мають проведені дослідження з професійної придатності до діяльності (К. М. Гуревич та ін.), а також питання професійного самовизначення (Е. О. Климов та ін.).

Специфіка структури професійної діяльності впливає на розгляд готовності людини до праці. Більшість авторів пояснювали готовність через сукупність мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових якостей особистості, загальний психофізіологічний стан, що забезпечує актуалізацію можливостей; спрямованість на виконання певних дій (Р. А. Гаспарян, Е. Г. Козлов, Л. С. Нерсисян, А. Ц. Пуні та ін.). Готовність вивчалася і як певний рівень розвитку особистості (Я. Л. Коломинський).

Готовність до діяльності безпосередньо пов'язана з установкою. Поняття «установка» почали вживати з 1899 р. для позначення готовності до різних форм спрямованого реагування. Стали виділяти моторну установку, готовність до зорового фіксування сигналу, установку свідомості в процесі суджень та оцінок. Установкою називали стан після прийняття завдання тощо. Психологи Вюрцбурзької школи Х. Ватт, Р. Ах сформулювали ряд важливих положень, які розкривають вплив усвідомлених і неусвідомлених цілей, установок на впорядкованість і спрямованість поведінки.

Психологи й фізіологи не відкидають несвідомих психічних явищ. І. П. Павлов говорив, що «ми відмінно знаємо, до якої міри душевне психічне життя складається з свідомого та несвідомого» [110].

У сучасній психології, біології та фізіології установка вивчається у зв'язку з загальною активацією організму як стан, що передуює поведінці. Найбільш розроблена в психології теорія установки Д. М. Узнадзе і його учнів.

Грузинські психологи в дослідах, що проводилися ними з ілюзією сприйняття, виявили стан психіки, який був позначений ними як «фіксована установка», тобто установка, що закріпилася в результаті цілого ряду установочних дослідів. Ця установка – лише окремий

випадок більш загального явища, під яким розуміли універсальний стан готовності до певної активності. Д. М. Узнадзе в цьому зв'язку стверджував, що установку як готовність до діяльності слід розуміти не як приватний психологічний феномен у ряді інших таких же феноменів, а як стан цілісного суб'єкта [354].

Експерименти на згасання установки виявили такі її характеристики, як динамізм, статичність, пластичність, стабільність тощо.

Установку можна віднести до одного з компонентів структури ціленаправленої дії, вона є внутрішнім станом людини. Установки визначають стійкість і спрямованість діяльності в умовах, що вимірюються. У теоретичному плані доцільно співвіднести стан готовності до дії з поняттям установки, розробленим школою Д. М. Узнадзе. Відомо, що установка розуміється цією школою як неусвідомлюваний стан, який передує тій чи іншій діяльності й визначає її здійснення. Д. М. Узнадзе поділяє установки на два класи за критерієм їх відношення до «потрібного предмету» – це безпосередні установки, що виникають в практичній поведінці, й опосередковані, що формуються в процесі свідомої психічної діяльності. Опосередковані установки можуть бути, по-перше, індивідуальними, тобто виникають в процесі діяльності людини. По-друге, виокремлюються установки, опосередковані чужим об'єктивуванням. До цього виду належать установки, що виникли в минулому в обдарованих особистостей і перейшли потім «...в надбання людей у вигляді готових формул, які не потребують більш безпосередньої участі процесів об'єктивації. Джерелом, звідки черпаються такого роду формули, є процеси виховання і навчання» [354].

Учень Д. М. Узнадзе О. С. Прангішвілі зазначав, що «істотною загальнопсихологічною особливістю діяльності є її виникнення на основі готовності до певної форми реагування – установки, жодна діяльність не починається з «порожнього місця» [51].

Будь-яка діяльність може розпочинатися з усвідомлення потреби, завдання, поставленого іншими людьми, висунутих ними вимог тощо, а потім у результаті певної діяльності може виникнути готовність до досягнення мети.

Готовність до певної форми реагування формується під впливом певних зовнішніх і внутрішніх умов, усвідомленого чи неусвідомленого сприйняття інформації. Готовність є результатом діяльності суб'єкта і як така включається в загальний потік його дій.

Цитуючи В. М. Бехтерева, Г. В. Залевський пише, що той намагався пояснити різноманітні види поведінки загальним принципом економії енергії через механізм інерції. Посилання на принцип економії зустрічаємо ми і в працях по установці школи Д. М. Узнадзе. Так, Ш. Н. Чхартішвілі пише, що установка діє за принципом економії. Вона зазвичай не вирішує знову ті інтелектуальні та практичні завдання, які були вирішені особистістю раніше, якщо схеми, за яких особистість раніше вирішувала задачі, не втрачені нею. Установка, отримавши відповідну об'єктивним обставинам організацію, можливість, включає ці готові придбані досвідом схеми і, дотримуючись принципу економії, забезпечує задоволення потреби» [370].

Розглядаючи взаємозв'язок готовності та установки, не можна обійти тему зв'язку їх з свідомістю та несвідомим. У цьому зв'язку Ф. В. Басін писав: «Для нас несвідоме – це всього лише узагальнення, до якого ми вдаємося, щоб відобразити здатність до регулювання поведінки і його вегетативних корелятивів, що відбувається без безпосередньої участі свідомості». Головними функціями «несвідомого», що забезпечують участь цього фактора у пристосувальній діяльності організму, Ф. В. Басін вважає процес переробки інформації та використання установок. «Несвідомі установки включаються в регуляцію поведінки і окремих психічних процесів» [45]. Автор справедливо зауважує, що установка розуміється як психологічний феномен, вона не може бути розкрита до кінця

теоретично, якщо не уточнюється її місце, її роль у системі свідомості в його широкому розумінні. Відомо, що ця проблема установки Д. М. Узнадзе не була вирішена однозначно. Психологи цю неоднозначність пояснюють незавершеністю однієї з головних праць Д. М. Узнадзе «Основні положення теорії установки». Незважаючи на це він розкрив багато питань установки. Так, Д. М. Узнадзе говорив про існування неусвідомлених установок: «... якщо у нас протікає діяльність дійсно несвідомо, так це в першу чергу, звичайно, наша установка», «несвідоме дійсно існує у нас, але це несвідоме не що інше, як установка суб'єкта» [354, с. 178]. Д. М. Узнадзе звертає увагу і на фактор, який викликає актуалізацію установки, тобто реалізацію установки в діяльності. Цим фактором, на його думку, є воля.

Саме «воля дає можливість перемикання на установки незалежно від того, що ці установки обіцяють людині в даний момент», «...завдяки волі ... вдається актуалізувати і викликати до життя доцільну установку»; «мислення ... визначає установку, на підставі якої суб'єкт, керуючись своїм вольовим зусиллям, здійснює належну, визнану їм доцільною, діяльність» [354, с. 202–204].

На цій підставі Ф. В. Бассін робить висновок, що «якщо самоактуалізація установки залежить від волі, то хіба це не говорить про те, що мова йде про установку, яка ще до її актуалізації стала об'єктом свідомості» [45]. Ймовірно, цей висновок підтверджує і ствердження Д. М. Узнадзе, що вказує на складність поняття установки і на першочергово важливий для всієї теорії свідомості факт урегульованості психологічних установок свідомої волі людини. Отже, є підстави розрізняти усвідомлювані та несвідомі установки, тим більше що й у літературі зустрічаються різні думки.

Натомість Ф. Генон визнає існування тільки усвідомлених установок, які можуть виступати як фактори регуляції діяльності [90, с. 20]. На наш погляд, установку не слід категорично вважати тільки несвідомою,

більшою чи меншою мірою елемент усвідомленості присутній як у момент формування установки, так і в момент її актуалізації. Неусвідомлювані установки можуть виникати як побічний продукт свідомої діяльності людини.

Установки можуть характеризувати і суспільну поведінку особистості. У соціальній психології вивчаються соціальні фіксовані установки особистості (аттитюди). Згідно з дослідженнями І. Д. Ладанова, в багатьох країнах слово «аттитюд» вживається в різних значеннях, у тому числі й як «готовність до дії». Термін «аттитюд» може означати фізичний або розумовий стан готовності до дії: позу, фігуру (людини) в сенсі моторної або розумової схильності [356].

Розкриваючи зміст сенсу, А.Біне бачив у ньому готовність, attitude: «Розумова готовність здається мені цілком подібною фізичній готовності; це – підготовка до акту, ескіз дії, що залишився всередині нас і усвідомлюваний через суб'єктивне відчуття, яке його супроводжують. Припустимо, що ви готові до нападу; напад не перебуває тільки в дійсних рухах і ударах, до його складу входять нервові дії, що визначають ряд актів нападу і виробляють їх; тепер усунемо зовнішні мускульні ефекти, залишиться готовність, залишаться всі нервові й психологічні схильності до нападу, насправді напад не здійсниться; такий готовий наступальний жест і є готовність (attitude). Вона є руховий факт, відповідно, відцентровий. Можна сказати з деяким перебільшенням, що все психологічне життя залежить від цієї зупинки реальних рухів, дійсність дії замінюється тоді діями в можливості, готовності» [52].

Поняття «установка» використовується й у соціальних науках. Так, американський соціолог Д. Девіс охарактеризував установку як схильність розуму індивіда до соціальних цінностей (грошей, слави, чужих людей, близьких тощо). Д. Девіс визначив соціальну психологію як наукове дослідження установок [115]. Г. Олпорт виділяє два типи установок готовності (attituton): одні спонукають (drive) поведінку, інші –

направляють (direct) його. Перші Г. Олпорт назвав мотиваційними установками, другі – інструментальними. Його формулювання залишається авторитетним у закордонній психології: «Установка є стан психологічної готовності, що складається на основі досвіду, що надає направляючий та динамічний вплив на реакції індивіду стосовно всіх об'єктів або ситуацій, з якими він пов'язаний» [263].

При цьому К. Левін зближує уявлення про детермінуючу тенденцію з ідеєю установки. Він вводить поняття квазіпотреби (уявної потреби) – певного динамічного стану, напруги, що виникає після прийняття завдання і прагне до реалізації. На думку К. Левіна, оточуючі нас в уяві об'єкти мають «спонукальний характер», що негайно ж проявляється, як тільки у суб'єкта виникає потреба або квазіпотреба. К. Левін зазначає, що до того, як сталася зустріч квазіпотреби з річчю, що має «спонукальний характер», тобто здатністю спонукати до певних дій, невідомо, яку дію буде виконано.

Тим самим К. Левін ставить питання про виникнення і вираження готовності до дії в пряму залежність від предметного змістовного фактору. У цьому описі видно прояви того виду операціональних установок, які були названі відповідно до теорії О. Г. Асмолова.

При повторях відповідний спосіб виконання дії стає більш консервативним. «Окостеніння» способу реагування і відповідної готовності до способу реагування призводить до зміни відносин між уявною потребою та іншими потребами суб'єкта. Готовність до певного способу реагування набуває відому самостійність від справжньої та уявної потреби і виходить з під їхнього контролю. Як бачимо, К. Левін дає образний і точний опис, що перетворює цільові установки в операціональну установку, в якій заздалегідь визначає випадок і спосіб виконання дії, для виникнення готовності до дії стосовно певної мети.

Пізніше поняття установки доповнювалося або уточнювалося різними дослідниками і визначалося або як «неусвідомлювана соціально значуща

реакція», або як «готовність до позитивної або негативної реакції по відношенню до відповідних об'єктів», або як «стан готовності думки, почуття і дій людини по відношенню до якого-небудь соціального об'єкта». [20,115].

У зарубіжній психології створено кілька напрямків з вивчення установки, автори яких проаналізували величезну кількість експериментальних досліджень, теорій і фактів, накопичених в історії розвитку установки за кордоном.

Найбільш опрацьованими теоріями установки є насамперед концепції Дж. Фрімена і Г. Оллпорта.

На думку Дж. Фрімена, установки є чинником, що організує і підтримує поведінку. Він виділяє дві функції установки стосовно поведінки – вибірковість і забезпечення узгодженості протікання поведінкових актів. Установки – загальний стан організму. Установка складається як з прихованих напружень скелетних м'язів, які передують і супроводжують реакції цих м'язів, так і з ефектів зворотного зв'язку в центральній нервовій системі. Він також зазначає, що напруга м'язів містить два моменти: дифузний (фоновий) і специфічний. Фрімен досить точно описує фізіологічні прояви установки, але вони обмежуються тонічними процесами.

Натомість Г. Оллпорт пише, що установка – це фізіологічний агрегат або структура, яка являє собою стадію зародження будь-якого поведінкового акту. Ця незавершена структура постійно прагне досягти стану рівноваги.

Ідея Г. Оллпорта про установку як стадію поведінки, що зароджується, багато в чому схожа з уявленнями П. К. Анохіна про «заготовлений комплекс збуджень», що виникає до того, як оформився сам рефлекторний акт. Основні положення Г. Оллпорта про установки такі:

- 1) установки – стадія, що зароджує будь-який поведінковий акт;
- 2) установка готує і підтримує протікання поведінки, активізує одні реакції і загальмовує інші;

3) Встановлення – це динамічний агрегат, який регулює як сприйняття, так і дію. Прагнення Г. Оллпорта зблизити сприйняття і дію є найбільш позитивним в його концепції, але надмірна універсалізація установки знецінює її як наукове психологічне поняття.

Теорія перцептивної готовності Дж. Брунера – кульмінаційна точка розвитку проблеми установки в зарубіжній психології. Дж. Брунер виділяє 4 гіпотетичних механізми, опосередковуючи перцептивну готовність:

- 1) угруповання та інтеграція;
- 2) упорядкування готовності;
- 3) відбір відповідності; 4) фільтрація.

Проблему готовності прийнято розглядати у зв'язку з трьома основними етапами становлення, формування особистості: початок навчання в загальноосвітній школі, початок одержання професійної освіти (професійне самовизначення) і самостійна професійна діяльність (Л. І. Божович, О. В. Запорожець, Л. А. Венгер, І. Шванцар, Г. Вицлак).

Багато праць присвячено аналізу психологічної готовності до окремих видів професійно-психологічної діяльності. Так, зокрема Е. Ю. Райкова виділяє такі компоненти психологічної готовності до консультування із проблем відносин «батьки–діти»:

- професійний, який визначається значимістю емоційно-вольової спрямованості майбутнього фахівця;
- творчий, який визначається як неусвідомлена впевненість особистості в своїх здібностях, що сприяє вирішенню кризових і проблемних ситуацій, незважаючи на те, що до цього в індивіда не було досвіду подібних ситуацій;
- особистісний, що включає в себе утримання і спрямованість системи життєво-змістовних цінностей, сукупність психологічних і соціальних властивостей людини як суб'єкта діяльності [309].

Успішне формування особистості професіонала й діяльність майбутніх фахівців ґрунтується на їхній готовності до праці. У цьому контексті однією

з головних компонентів готовності до професійної діяльності виступає психологічна готовність, яка розуміється вченими як комплексна психологічна освіта, як комплекс операційних, функціональних і особистісних компонентів. На думку Л. В. Кондрашової, готовність до діяльності передбачає утворення таких необхідних відносин, властивостей, якостей особистості, установок, які дадуть майбутньому фахівцю можливість свідомо, сумлінно творчо виконати свої професійні обов'язки.

Н. В. Кузьміна вважає, що психологічна готовність до професійної діяльності характеризується наявністю у фахівця знань, умінь і навичок, що дозволяють йому здійснювати свою діяльність на рівні сучасних вимог науки й техніки. Оскільки будь-яка діяльність є вирішенням незліченної низки завдань, професіоналізм (психологічна готовність) у ній виявляється насамперед у вмінні бачити завдання, їх вміло формулювати, застосувати методологію спеціальних наук для установки діагнозу та прогнозу при вирішенні завдань, оцінювати та вибирати методи, які найбільше підходять для їх вирішення [205].

У свою чергу В. О. Моляко виділяє три рівні готовності до професійної діяльності: непрофесійна, передпрофесійна та професійна підготовка. Рівень професійної підготовки поділяється на власне професійний (виконання діяльності з фаховою підготовкою) і професійної майстерності (у випадку подальшого накопичення суб'єктом досвіду роботи, що виконується з високою якістю) [244; 247]. Також В. О. Моляко в своїх працях надає класифікацію рівнів готовності: високий – самостійність у постановці та вирішенні нових задач, адекватність оцінки й самооцінки професійно важливих якостей, здатність до ефективного вирішення задач в умовах дефіциту часу і т.д.; середній – середній рівень вияву наведених якостей; низький – невміння самостійно ставити і розв'язувати складні завдання, неадекватна оцінка і самооцінка професійно важливих особливостей тощо [243; 246].

Досліджуючи проблему готовності, І. Єрмакова, Г. Несен визначають такі її компоненти:

- мотиваційний – відповідальність за виконання завдань, почуття обов'язку;
- орієнтаційний – знання й уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості;
- операційний – володіння способами та прийомами діяльності, необхідними ключовими компетентностями;
- вольовий – самоконтроль, самообілізація, вміння управляти діями;
- оцінний – самооцінка своєї підготовленості.

Дослідник С. Гриншпун визначає три складові готовності – моральну, психологічну та професійну [103].

Базуючись на власній концепції особистості, К. Платонов у структурі готовності, окрім моральної, виділяє психологічну та професійну. Якості, що визначають психологічну готовність, автор відносить до сторони, яка об'єднує індивідуальні особливості психічних процесів, натомість професійну – до досвіду особистості [273].

У дослідженнях Р. І. Лучечко виділено структуру готовності до трудової діяльності через мотиваційний, психологічний, професійний компоненти. А. О. Деркач виводить поняття готовності як цілісний прояв властивостей особистості, виділяючи інші три компоненти: пізнавальний, емоційний, мотиваційний. На його думку, розвиток готовності означає організацію системи з накопиченої суспільної інформації, відносин, поведінки та іншої подібної інформації, яка, активізуючись, дає можливість людині ефективно виконувати свої функції [114]. А. Ц. Пуні в структурі готовності бачить симптомокомплекс рис особи. У структуру входять воля, спрямованість інтелектуальних процесів, спрямована спостережливність, уява, сценічні емоції, гнучка увага, саморегуляція [305]. В. М. Пушкін та Л. С. Нерсесян запропонували таку структуру у вигляді компонентів готовності до професійної діяльності: психічна спрямованість особистості,

інтегральний психофізіологічний компонент, і третій компонент реалізується у вигляді структури дій [258]. Ю. М. Забродін виділяє такі компоненти:

- операційний, який пояснюється як організація та вироблення напрямків професійної діяльності, сформованої психологічною системою;

- мотиваційний припускає формування, яке за рахунок освоєних особистісних цінностей і переваг перетворюється на систему професійних інтересів і схильностей;

- функціональний – генералізований комплексний стан людини з поданням на розвиток психічних функцій [149].

На думку К. М. Дурай-Новакової, структура професійної готовності та педагогічної діяльності включає в себе єдність мотиваційного, орієнтаційного, пізнавально-оцінного, емоційно-вольового, операційно-дієвого і установочно-поведінкового компонентів. Автор вважає, що професійна готовність вчителя є регулятором педагогічної діяльності, особистою її передумовою [127].

Психолог М. Д. Левітов розумів готовність як особливий тривалий або короткочасний психічний стан, розрізняв тривалу готовність і тимчасовий стан готовності, який назвали «передстартовим станом». Психолог розрізняє три основних види передстартових станів: звичайний, не виділяється в позитивний або негативний бік; підвищеної готовності; зниженої готовності [209].

Проявляється звичайна готовність в людини, коли вона розпочинає звичну роботу, до якої в даний час не пред'являється підвищених вимог. Звичайний або нейтральний психічний стан найчастіше буває перед роботою, до якої людина звикла і до якої в цей момент не пред'являється підвищених вимог. Успішне здійснення діяльності здійснюється співробітником зі стажем, який успішно виконує протягом тривалого часу свою роботу, приступає до неї в «звичайному» стані. Такий звичайний

стан нетотожний щоденному звичайному стану, безумовно, якісь коливання в ньому є, але вони настільки малі, що непомітні для співробітника, не можуть впливати на роботу й на кінцевий результат роботи.

Стан підвищеної готовності до діяльності має такі причини:

1) Особливе стимулювання даної роботи.

Психічний стан підвищеної передстартової готовності іноді буває складним: разом з позитивним почуттям ентузіазму, підйому мають місце і неприємні переживання – підвищене хвилювання, побоювання. Ці астеничні компоненти психічного стану не роблять його станом зниженої готовності, загальний його тонус підвищений, але елементи заклопотаності та тривоги, якщо вони починають домінувати, «згортають» підвищену готовність до роботи.

2) Новизна роботи, яка задовольняє властиву людині допитливість.

3) Творчий характер роботи стимулює, підвищує готовність до роботи.

Знижена готовність може бути викликана сильною та неконтрольованою емоційністю особистості й виявлятися у відволіканні уваги, незібраності, помилкових діях. Ці стани зниження готовності до роботи слід розглядати як вираження порушення врівноваженості процесів збудження і гальмування. І. П. Павлов цей стан пов'язував з підвищеною та неконтрольованою емотивністю. Інший випадок підвищеного збудження, який також представляє собою порушення врівноваженості процесів збудження і гальмування, що знижує готовність до роботи, психологічно характеризується станом такого привикання до окремих предметів, явищ і власних думок, який гальмує всі враження, думки і відчуття, що виражають спрямованість до роботи. Підвищене і застійне збудження психологічно може виявлятися у формі нетерплячості. Людина цікавиться роботою, прагне працювати, але не може або не хоче володіти собою настільки, щоб з належним самоконтролем і витримкою приступити до роботи. До психічних станів, що мають у фізіологічній основі застійність гальмівного процесу, який

знижує готовність до роботи, належать астенічні емоції: страх, слабка воля, нерішучість.

Знижена готовність до роботи перед її початком може бути різної тривалості. Якщо людина не має живого інтересу до діяльності до її початку, вона уявляє її як щось тяжке, і такий стан триває довго.

В інших випадках готовність до роботи знижується незадовго до роботи. Є. П. Ільїн досліджував оптимальний робочий стан та оптимальний стан спокою. Посилаючись на О. О. Ухтомського і Н. В. Голікова, Є. П. Ільїн розрізняє два види спокою – мінімум фізіологічної активності й оперативний спокій (*готовність до дії*) [166].

Важливою характеристикою стану спокою є його гомеостатичність, сталість величин, які характеризують його. Гомеостатичність забезпечує організму незалежність його життєвих процесів від змін, що відбуваються в навколишньому середовищі. З'ясовано, що при відхиленні стану спокою від звичайного (гомеостатичного) рівня діяльність людини погіршується кількісно і якісно. Якщо рівень функціонального стану системи у спокої дуже низький або дуже високий, порушується адекватність реакцій. Є. П. Ільїн знайшов пряму залежність оптимального робочого стану людської системи від оптимального спокою, тобто оптимальний робочий стан людини починається з оптимального стану спокою [166].

Відомо, що об'єднання людей для спільної діяльності породжує взаємовплив, наслідування, навіювання, змагання, прагнення до самоствердження, симпатії, антипатії, взаємні оцінки, авторитети і т.п. Усі ці соціально-психологічні явища впливають на готовність не тільки окремих членів колективу, а й цілого колективу. Наприклад, якщо людина байдужа до спільного успіху і прагне до особистого успіху, це може негативно позначитися на загальному ритмі роботи колективу, викликати неузгодженість у діях. Добрий і сталий морально-психологічний клімат у колективі, бадьорість, впевненість, взаєморозуміння, повага один до одного, доброзичливість, взаємна вимогливість, товариство, дружба, взаємозамінність

становлять необхідні передумови готовності, створення загальної установки на успішне виконання завдання, злагодженості та узгодженості в колективній діяльності. Разом з тим дисципліна, виучка, свідомість і стійкість колективу підтримують постійну бадьорість духу, сприяють формуванню і збереженню готовності кожного члена колективу до активних дій у найскладніших умовах.

Психотерапевт О. О. Рєпін провів експеримент, в його основу покладено систематичний індивідуальний контакт, метою якого було виявлення усвідомлюваних і неусвідомлюваних психічних станів моряків. Встановлено, що на психологічний клімат колективу найбільше впливає тривалий відрив від рідних і сім'ї. Моряки тенденційно оцінюють умови праці та побуту на кораблі, а також з підвищеною чутливістю сприймають кожен, навіть незначний знак уваги і особливо неуваги з боку рідних, берегової служби. Крім готовності як психічного стану, проявляється готовність як стійка характеристика особистості. Її називають тривалою готовністю (М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович). Вона діє постійно, її не треба щоразу формувати у зв'язку з поставленим завданням. Будучи завчасно сформованою, ця готовність – істотна передумова успішної діяльності. Стан психологічної готовності до будь-якої діяльності, в тому числі й до трудової, слід розуміти як складний цілеспрямований прояв особистості.

Теоретико-методологічний аналіз дозволяє нам визначити структуру готовності до діяльності, що містить такі елементи:

- а) позитивне ставлення до діяльності та професії;
- б) адекватні вимоги до діяльності, професії, риси характеру, здібності, темперамент, мотивація;
- в) необхідні знання, вміння, навички;
- г) стійкі, професійно важливі особливості сприйняття, уваги, емоційних і вольових процесів [128].

Компоненти структури психологічної готовності до професійної діяльності представлено на рисунку 1.1.

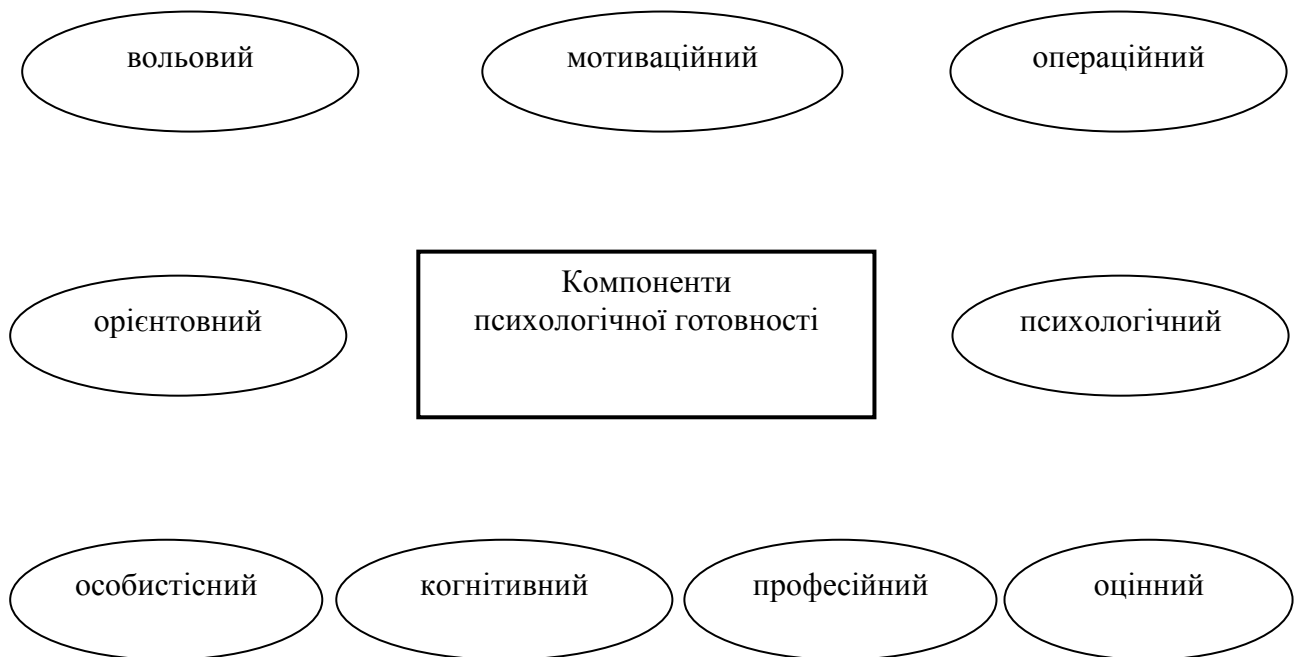


Рисунок 1.1 – Компоненти структури психологічної готовності до професійної діяльності

Складовою готовності особистості до діяльності є неспецифічні й специфічні можливості людини. Перші – активне застосування засобів і способів, спільних для вирішення багатьох завдань, підтримання внутрішньої рівноваги, мобілізація свого досвіду, почуттів, волі для вирішення життєвих завдань. У цьому важливий прояв загальної активності та цілісності особистості. Специфічні ж можливості людини виявляються в особливому професійно загостреному розвитку стійких якостей і властивостей особистості (*спрямованості, характеру, здібностей та ін.*).

Багаторівневий характер готовності свідчить про її складну структуру. Опираючись на накопичені в сучасній психологічній науці теоретико-експериментальні уявлення про структуру готовності, а також на експертну думку ветеранів-прикордонників, ми описали готовність майбутнього офіцера-прикордонника до професійної діяльності, адже стан його готовності

в професійній діяльності настає задовго до отримання першого офіцерського звання (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Структура готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності

Компоненти готовності до професійної діяльності	Зміст компонента	Показники надійності компонента
Мотиваційний	Направленість курсанта на прикордонну діяльність правоохоронної сфери, позитивне ставлення до вибраного виду діяльності	- позитивне ставлення курсанта до прикордонної діяльності; - прагнення досягти успіху; - розуміння і усвідомлення важливості завдань, що виконуються офіцерами-прикордонниками; - задоволеність курсанта-прикордонника умовами майбутньої діяльності.
Саморегуючий	Вміння вироблення, формулювання, сприйняття, моделювання значимих для досягнення мети професійної діяльності завдань. Вибір засобів у виконанні завдань і планування необхідних дій для досягнення намічених цілей, зіставлення запланованих заходів і кінцевого результату, готовність відповідати за прийняте рішення і свої дії	- індивідуальні особливості; - планування, вироблення рішення, контроль за досягненням мети; - вольові якості; - вміння самостійно відповідати за результати своєї діяльності.
Оцінний	Зовнішня оцінка та самооцінка своєї професійної підготовки і відповідність процесу розв'язання професійних завдань вимогам охорони кордону.	- успішність майбутніх офіцерів; - прийняті рішення; - оцінка кінцевого результату.

Виділення компонентів психологічної готовності офіцера до професійної діяльності ґрунтується на розумінні того, що дана характеристика виступає складним структурним утворенням, яке проходить тривалий період становлення, удосконалення і розвитку.

Слід зазначити, що наведені в таблиці 1 компоненти готовності до професійної діяльності не є вичерпними, і їх зміна має психологічний вплив

на стан готовності офіцера-прикордонника протягом усього періоду його служби (професійної діяльності – понад 25 календарних років).

Є. Стасюк розробив багатофакторну систему оцінювання професійної діяльності офіцерів-психологів органів охорони державного кордону, де індикаторами виділення критеріїв є індивідуальні, рольові та результативні детермінанти:

а) індивідуальні детермінанти – психологічні особливості особистості офіцера-психолога органу охорони державного кордону у мотиваційно-цільовій, рольовій, когнітивній, регулятивній, операційно-технологічній, фізіологічній сферах; якості, що призводять до його професійної непридатності; провідні характеристики психіки;

б) рольові детермінанти – рівень професійної компетентності офіцера-психолога органу охорони державного кордону у специфіці службової діяльності органу охорони кордону; категорії інтегрованого рівня його діяльності як суб'єкта систем (психологічного забезпечення, виховної роботи та військового управління); ступінь інновації у цій діяльності; рівень взаємодії між суб'єктами системи психологічного забезпечення; стан планування і ведення ним обліково-звітної документації;

в) результативні детермінанти – ступінь дієвості навчально-виховного процесу та системи психологічного забезпечення в органі охорони кордону; рівень дисциплінованості персоналу; стан кадрової та військово-соціальної роботи з прикордонниками; стан матеріально-технічного забезпечення професійної діяльності офіцера-психолога органу охорони державного кордону та наявної перспективи його розвитку; санітарно-гігієнічні умови цієї діяльності та безпека його праці; рівень правового, інформаційного та методичного забезпечення здійснюваної ним діяльності.

До числа об'єктивних і суб'єктивних факторів, які обумовлюють психологічну готовність, зокрема й офіцера-прикордонника, варто віднести:

- зміст завдань, їхні труднощі, новизну, творчий характер;
- умови діяльності, приклад оточуючих; особливості стимулювання дій і результатів;
- мотивацію, прагнення до досягнення результату; оцінку ймовірності його досягнення; самооцінку власної готовності;
- попередній нервово-психічний стан; стан здоров'я і фізичне самопочуття;
- особистий досвід мобілізації сил на виконання завдань підвищеної складності;
- вміння контролювати й регулювати рівень свого стану готовності;
- вміння самонастроюватись, створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності [333].

Отже, мета, представлена у формі образу усвідомлюваного, передбачуваного результату, актуалізує готовність суб'єкта до її досягнення і тим самим визначає спрямованість даної дії.

На думку О. Г. Асмолова, не діяльність повинна виводитися з аналізу готовності, а готовність з аналізу діяльності [35].

Отже, структура психології готовності до професійної діяльності є розгалуженою, багатofункціональною.

Психологічні елементи психології готовності до діяльності, взаємодіючи один з одним, спонукають появу і формування структури психології готовності через компоненти, види, установки, типи. При цьому спостерігається тенденція людини до ініціації відповідальності за виконання завдань, почуття обов'язку (*мотиваційний компонент*), розширення знань і уявлень про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості, володіння способами та прийомами діяльності, необхідними ключовими компетентностями (*орієнтаційний компонент*), самоконтроль, самообілізація, вміння управляти діями підлеглих (*вольовий*

компонент), спроможність самооцінки своєї підготовленості (оцінний компонент).

Важливими механізмами психології готовності до професійної діяльності є стійкі механізми, професійно важливі особливості сприйняття, уваги, емоційних і вольових процесів.

1.2 Становлення готовності до професійної діяльності, як аспект особистісного розвитку

1.2.1 Особистісний розвиток у контексті професійної діяльності

Проблема професійного розвитку особистості знаходиться на перетині двох визначальних напрямів сучасної психологічної науки – психології розвитку та психології особистості, а тому посідає особливе місце в контексті психологічних досліджень. Особливістю означеної проблематики є: врахування онтогенетичних закономірностей розвитку особистості, що складає її процесуальний аспект; розуміння факту, що етап професіоналізації особистості безпосередньо пов'язаний з побудовою власного життєвого проекту, вибору спрямованості власної життєвої активності, що складає змістовний, сутнісний аспект проблеми.

Особистісний і професійний розвиток фахівців ризиконебезпечних професій вивчається у контексті психології праці, військової, юридичної психології, психології діяльності в особливих умовах. Питання психологічного забезпечення діяльності та розвитку фахівця має достатньо відпрацьовані теоретичні основи і практичні результати завдяки дослідженням К. О. Абульханової-Славської, Г. О. Балла, Е. Ф. Зеєра, В. В. Знакова, М. В. Костицького, Г. В. Кудрявцева, Г. В. Ложкіна, С. Д. Максименка, В. О. Моляко, В. П. Москальця, Л. А. Перелигіної, К. К. Платонова, В. Д. Потапової, О. Д. Сафіна, В. М. Синьова, В. О. Соболева,

В. О. Татенка, Т. М. Титаренко, О. В. Тімченка, Ю. М. Швалба і багатьох інших авторів.

У психологічній науці особистість розглядається як інтегральна цілісність біогенних, соціогенних і психогенних елементів. Водночас особистість є індивідуальною сукупністю рис, які зумовлюють стиль мислення, переживань і поведінки кожної людини. В основі особистості лежить її структура – зв'язок і взаємодія відносно стійких компонентів. Формування особистості здійснюється як розгортання цілісної органічної системи, в якій кожна сторона передбачає іншу і зумовлюється цілісною системою. У результаті формується особливий тип системних відносин всередині цілісної психологічної організації особистості. Однак структура особистості набуває гармонії не на основі пропорційного розвитку всіх її сторін, а в результаті максимального розвитку здібностей, які створюють домінуючу спрямованість людини в діяльності.

Проблема особистісного розвитку в тому чи іншому вигляді розглядається майже в кожній із психологічних теорій особистості. Психоаналітична теорія розвитку особистості З. Фрейда базується на двох передумовах. Перша, або генетична, передумова спирається на те, що переживання раннього дитинства відіграють критичну роль у формуванні дорослої людини. З. Фрейд був переконаний, що основний фундамент особистості індивідуума закладається в дуже ранньому віці – до п'яти років. Друга передумова полягає в тому, що людина народжується з певною кількістю статевої енергії (лібідо), яка потім проходить у своєму розвитку кілька психосоціальних стадій, що коріняться в інстинктивних процесах організму [364].

Уявлення про те, що людина – це єдиний організм, визначальне в адлерівській психології. Назва теорії «індивідуальна психологія» означає сутність, яку не можна поділити. Індивідуум – це єдине ціле в кожному прояві особистості, яке рухається в напрямі росту і розвитку. Людина прагне до вдосконалення, намагаючись досягти визначених цілей. Цим самим

знаходить своє місце в світі. Окрім спадковості, оточуючого середовища у формуванні особистості, Х. Адлер надавав великого значення творчій силі людини – її вільній, свідомій активності. Провідним в теорії Х. Адлера є положення, згідно з яким вся поведінка людини відбувається в соціальному контексті, й сутність людської природи можна пізнати лише через розуміння соціальних відносин [8].

Центральним для створеної Е. Еріксоном теорії розвитку є положення про те, що людина протягом життя проходить кілька універсальних для всього людства стадій. Суспільство схвалює розвиток соціальних можливостей людини. З точки зору Е. Еріксона, поведінка людини першочергово детермінована. Біологічне дозрівання у взаємодії зі сферою соціальних стосунків індивідуума дає складну систему поведінкових проявів. Зазначимо, що у Е. Еріксона підкреслюється значення навчальної та трудової діяльності для психічного розвитку особистості [133].

За К. Г. Юнгом, особистісний розвиток відбувається в процесі індивідуалізації [388], за Л. С. Виготським – особистість розвивається в ході індивідуалізації, що є невід’ємною частиною соціалізації [82]. У працях Б. Ф. Ломова [217], Б. Г. Анан’єва [18], О. Г. Асмолова [36], К. К. Платонова [273], К. О. Абульханової-Славської [2; 3], Л. І. Божович [56] та ін. індивідуалізація розглядається як фундаментальний феномен особистісного розвитку людини.

У когнітивній психології (М. С. Карстон) психіка розглядається як система когнітивних реакцій і простежується зв’язок цих реакцій не лише з зовнішніми стимул-реакціями, але і з внутрішніми змінними, наприклад з самосвідомістю, когнітивними стратегіями, селективністю уваги тощо. Головним принципом, на підставі якого розглядається когнітивна система людини, є аналогія з комп’ютером, тобто, психіка трактується як система, призначена для переробки інформації [401]. Ми відмічаємо внесок представників когнітивної психології у розширення уявлень про професійний розвиток особистості, зокрема це стосується детального опису

когнітивних здібностей (Дж. Кеттелл, В. Андронов [21], І. Меркулов). Когнітивні здібності відображають основні типи взаємодії самосвідомості та діяльності, вони є комплексом таких парціальних здібностей:

- соціально-перцептивних (сприйняття, розпізнавання образів, мова);
- креативних (пам'ять, мислення, розв'язання завдань, уява та увага);
- пізнавальних (людський інтелект, психологія розвитку, штучний інтелект);
- власне когнітивних (як мета – здібності, що об'єднують усі вищеперелічені).

Основоположники гуманістичної психології в теорії особистості стверджували, що особистість – відкрита система: розвиток особистості завжди здійснюється у взаємозв'язку з іншими людьми. Людина повинна весь час встановлювати нові стосунки, щоб задовольнити інтерес (Г. Олпорт). Самоактуалізації досягає лише невелика кількість людей, котрі є особистостями. Одна з рис, притаманна самоактуалізованій особистості, – це здатність до дружніх взаємин, які передбачають здатність до розуміння інших людей, увагу, доброзичливість, чуйність [263].

Теоретичною основою досліджень зв'язку особистісного та професійного розвитку стали основні положення праць Б. Ананьєва, К. Абульханової-Славської, Л. Анциферової, Б. Ломова з проблем взаємовпливу особистості та діяльності, розвитку особистості на життєвому шляху, ролі складних життєвих ситуацій в цьому процесі тощо. Кардинальним положенням теорії розвитку особистості є уявлення про її цілісність, необхідність розгляду особистості не як простої сукупності окремих систем, що регулюють різні види її соціально значимої діяльності, а в єдності, де окремі системи є породженням і формою розвитку особистості (Л. Анциферова). Це положення дозволяє зрозуміти досить високу стійкість психічних властивостей особистості при різних впливах. Цілісність особистості визначає і нерозривність, взаємозв'язок особистісних властивостей у процесі індивідуального розвитку, що в свою чергу

зумовлює необхідність оцінки та обліку всієї сукупності професійно значущих особистісних якостей при вирішенні задач профорієнтації та відбору [28; 29]. У процесі професійного розвитку відбувається зміна ставлення особистості до себе як до професіонала на всіх психологічних рівнях – мотиваційно-потребовому, когнітивному, емоційно-вольовому, поведінковому. На думку В. А. Бодрова, зміст і зіставлення образу «Я» у професії і образу професіонала (її еталонної моделі) можна розглядати не тільки як фактор (індикатор) регуляції розвитку суб'єкта діяльності, але і як критерій орієнтованості особистості, її проникнення в світ обраної професії [54].

За даними досліджень сучасних психологів (П. Гальперін, Н. Пряжніков, Г. Пригін, та ін.), існує нерозривний зв'язок між професійним розвитком і онтогенетичним розвитком особистості, а також її професійним самовизначенням. Особистісний розвиток невіддільний від професійного – в основі кожного лежить принцип саморозвитку, що детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність на предмет практичного втілення, що приводить до вищої форми життєдіяльності – творчої самореалізації. Зокрема, П. Гальперін стверджує, що професійне самовизначення характеризується сукупністю індивідуально-психологічних властивостей і рис особистості: узагальненою характеристикою особистості – інтернальністю, ціннісно-орієнтаційною позицією, мотивацією досягнення, самооцінкою особистості, загальними інтелектуальними здібностями і особливостями темпераменту і характеру. Кожен окремий показник професійного самовизначення зумовлений своїм складом індивідуально-психологічних властивостей і характеристик особистості [86]. Водночас Н. Пряжніков зазначає, що сучасні тенденції функціонування суспільства створюють умови для виникнення нових вимог до здійснення професійної діяльності. За таких умов зростає роль соціально-психологічної оцінки, яка встановлює абсолютну або порівняльну цінність об'єкта професійної діяльності людини або групи людей за соціально-психологічними

характеристиками, зокрема здоров'я людини, її психологічний настрій, мотивація трудової діяльності тощо [293].

Підкреслює роль особистості в професійній діяльності й Г. Пригін, зокрема він наголошує, що головним показником ефективності діяльності є така риса особистості як самостійність. З позицій системного підходу він доводить, що високий рівень розвитку самостійності особистості забезпечується високим рівнем сформованості її системи суб'єктної регуляції, що є одним з універсальних механізмів узгодження активності особистості з вимогами діяльності. Крім того, в системі суб'єктної регуляції відображаються найбільш істотні структурні характеристики особистості, що визначають цілісність суб'єктної регуляції та надають їй особистісного «забарвлення», перетворюючи в суб'єктну [270].

Ідеї цілісності, єдності особистісного та професійного розвитку людини лягли в основу розробленої Л. Мітіною [238] концепції, де чинником розвитку є активність особистості, її потреба в самореалізації. Об'єктом професійного розвитку й формою реалізації творчого потенціалу людини в праці є інтегральні характеристики її особистості: спрямованість, компетентність і емоційна й поведінкова гнучкість. Виділені інтегральні характеристики особистості професіонала Л. Мітіна, Г. Цукерман, Б. Мастеров вважають психологічною основою, необхідною у всіх видах діяльності (хоча, як наголошують дослідники, різною мірою) [238, 369]. Кожна інтегральна характеристика являє собою певне поєднання або комбінацію значущих особистісних якостей, суттєвих для успішної діяльності в рамках конкретної професії. Фундаментальним умовою розвитку інтегральних характеристик особистості професіонала є усвідомлення ним необхідності зміни, перетворення свого внутрішнього світу і пошук нових можливостей самореалізації в праці, тобто підвищення рівня професійної самосвідомості. Усвідомлення людиною своїх потенційних можливостей, перспективи особистісного і професійного зростання спонукає її до постійного експериментування, що визначається як пошук,

творчість, можливість вибору. Вирішальним елементом даної ситуації професійного розвитку є необхідність робити вибір: відчувати свободу, з одного боку, і відповідальність за все, що відбувається і відбудеться, – з іншого [302].

Отже, проблема професійного розвитку розглядається в контексті загальної проблеми розвитку людини, її внутрішнього світу та соціальної сутності. У дисертації процес розвитку трактується як поєднання трьох досить самостійних процесів – становлення як переходу від одного стану до іншого, більш високого формування як оформлення і вдосконалення, перетворення як саморозвитку. Як центральна парадигма дослідження визначається антропологізм – парадигма єдності людини й світу.

1.2.2 Ціннісно-мотиваційна підсистема особистості офіцера-прикордонника

Співвіднесення, порівняння власних потреб і бажань із суспільними вимогами впливає не тільки на вибір способів діяльності, а й на її мотиви, при цьому професійна мотивація виступає внутрішнім рушійним чинником розвитку культури особистості та її підготовки до успішного й ефективного здійснення професійної діяльності. Крім того, мотивація до діяльності передбачає усвідомлення індивідом своїх актуальних потреб, серед яких – отримання освіти, саморозвиток, самопізнання, професійний розвиток, підвищення соціального статусу тощо. У відносно стійких і домінуючих мотивах першочергово виявляється спрямованість особистості. Проявлятися спрямованість особистості може стосовно суспільства, самого себе, інших людей [34].

Мотиваційна готовність – це цілісна, відносно стійка система психологічних утворень особистості, які, актуалізуючись у певних обставинах, створюють відповідні стани психіки й спонукають, регулюють поведінку та діяльність особистості (І. Сиромятніков, Р. Овчарова, В. Шадриков). Високому рівню готовності офіцера до майбутньої професійної діяльності зокрема й у прикордонних військах, відповідає зріла мотиваційна структура,

в якій провідну роль відіграють цінності самореалізації та саморозвитку. Показником безпосередньо мотиваційної готовності особистості, вважає А. Маслоу, виступає її самореалізованість [228].

Саме через узгодженість її інтересів з умовами та рольовими вимогами професійної діяльності, на думку О. Караяні, О. Колосова, Л. Корольова, цей показник характеризує ту частину структурних елементів мотиваційної готовності особистості (її інтересів), яка реалізується в рольових вимогах і умовах діяльності, а також відображає повноту реалізації професійних інтересів, соціальних очікувань і домагань особистості в умовах професійної праці. [175].

Мотиваційна готовність до професійної діяльності визначається відповідною спрямованістю, наявністю сенсу в діяльності, професійними установками особистості. М. Неймарк вирізняє особисту, колективістську і ділову спрямованість особистості. Її структура може бути простою (визначається одним конкретним фактором) і складною (визначається комплексом факторів), але головне в ній – стійке домінування якоїсь потреби, інтересу [255].

Близьку за значенням класифікацію запропонував Б. Басе, який виділяє спрямованість на себе, на спілкування і на справу. Професійна спрямованість офіцера-прикордонника у дослідженнях О. Колотуші представлена як мотиваційне утворення, яке проявляється в інтересі до прикордонній службі, усвідомленні сенсу і суспільної значимості професії прикордонника, духовно-моральних цінностях, світогляді, комунікативній компетентності.

Ключовий аспект ціннісно-мотиваційної структури особистості – ціннісні орієнтації. Різні соціально-психологічні чинники (матеріальні умови життєдіяльності, індивідуально-типові риси особистості, нахили, здібності, комунікативні вміння, навчально-виховний вплив школи, сім'ї, інших інститутів соціалізації) впливають на процес формування ціннісних орієнтацій. Насамперед зазначимо, що цінність у філософських і

психологічних джерелах визначається як феномен, що має для людини велике значення і відповідає її актуальним потребам та ідеалам; опосередковане культурою поняття, яке є еталоном належного у досягненні потреб. Натомість ціннісні орієнтації – це спрямованість інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність надавати перевагу одним цінностям і заперечувати інші, спосіб диференціації особистісних об'єктів і явищ за їх значущістю [391].

Ціннісні орієнтації – це елементи внутрішньої структури особистості, які формуються і закріплюються життєвим досвідом індивіда в процесах соціальної адаптації та соціалізації. Вони відділяють значуще для особистості від несуттєвого через сприйняття чи несприйняття певних цінностей (В. Васютинський, Д. Леонтьєв, О. Шорохова та ін.). Цінності ж у свою чергу усвідомлюються як певна основа для сенсу та мети життя, а також визначають засоби реалізації останніх. Ціннісні орієнтації проявляються і розкриваються через оцінювання себе, інших, життєвих обставин, через уміння структурувати життєві ситуації, приймати рішення в конфліктних ситуаціях і знаходити вихід у проблемних. Вони визначають загальну лінію поведінки в умовах екзистенційного та морального вибору через уміння задавати і змінювати доміанти власної життєдіяльності.

Ціннісні орієнтації є вищим рівнем диспозиційної системи, що повністю залежить від цінностей соціальної спільноти, з якою ідентифікує себе певна особа. Вони є найважливішим компонентом структури особистості, в яких резюмується весь життєвий досвід, накопичений особистістю в індивідуальному розвитку. Це той критерій, що дасть можливість визначити формування загальноновизнаних норм поведінки в усіх сферах життя суспільства. Фундаментальна основа ціннісних орієнтацій – власне цінності, які є одночасно і джерелами, й носіями важливих для людини значень [126].

На думку Н. Худякової, розвиток ціннісного світу людини характеризується послідовним виникненням основних типів ціннісних

систем: «цінностей індивідуально-корисного», «цінностей суспільно-значущого», «цінностей особистісно-значущого» і «цінностей сімейно-значущого», що супроводжується виникненням і зростанням ціннісної боротьби між людьми, а також ідеалізованим її подоланням на завершальному етапі [367].

Будь-яка класифікація цінностей за типом і рівнем умовна, оскільки в неї вносяться соціальні й культурні значення. До того ж важко долучити ту чи іншу цінність, яка має багатозначність (наприклад, сім'я), до певної графі. Тим не менше, можна визначити таку умовно впорядковану класифікацію цінностей:

- вітальні: життя, здоров'я, безпека, добробут, стан людини (ситість, спокій, бадьорість), сила, витривалість, якість життя, природне середовище (екологічні цінності), практичність тощо;

- соціальні: соціальне становище, працелюбність, багатство, робота, сім'я, патріотизм, толерантність, солідарність, довіра, авторитет, дисципліна, соціальна рівність, професіоналізм тощо;

- політичні: законність, порядок, конституція, свобода слова тощо;

- моральні: добро, благо, любов, честь, гідність, справедливість, чесність, порядність, вірність тощо;

- релігійні: Бог, божественний закон, дух, церква, біблія, віра, спасіння, вічність, благодать, ритуал, проповідь тощо;

- естетичні: краса, гармонія, грація, стиль, культурна самобутність і т.п.

Відомо, що організованість і впорядкованість життєдіяльності людей у суспільстві досягається шляхом регулювання їхніх відносин і поведінки за допомогою низки елементів суспільної свідомості, які не мають нормативного характеру (ідеологія, наука, мистецтво) і соціальних норм [367].

Під соціальними нормами розуміються зумовлені суспільним буттям вимоги, які висуваються суспільством (класом, групою, колективом) до поведінки особистості в її взаєминах зі спільнотами та іншими людьми,

до діяльності соціальних груп і суспільних інститутів. Соціальні норми слугують засобами орієнтації соціальної поведінки кожної окремої особистості або спільноти в певній ситуації і засобом контролю за їх поведінкою з боку суспільства. Вони, на відміну від інших регуляторів суспільної поведінки, характеризуються імперативністю, наявністю засобів соціальної оцінки й контролю, наявністю певних соціальних санкцій, зовнішньою формою вираження (наприклад, юридичні норми проявляються в правових актах, моральні – в суспільній думці, традиціях, звичаях; релігійні – в священних писаннях і проповідях; естетичні – у художніх принципах; суспільної організації – у уставах, положеннях тощо) [389].

С. Л. Рубінштейн довів, що діяльність людини по задоволенню суспільних потреб базується на суспільній шкалі цінностей. У задоволенні особистих та індивідуальних потреб через суспільно-корисну діяльність реалізується ставлення індивіда до суспільства й відповідно співвідношення особистого і суспільно значимого. Крім того, наявність цінностей є вираженням небайдужості людини до світу в цілому [320]. У свою чергу цінності, будучи продуктом життєдіяльності суспільства, соціальних груп, посідають особливе місце в структурі особистості кожного конкретного суб'єкта, і виступаючи автономними до потреб, є джерелами змістоутворення між індивідуальною і життєдіяльною частинами соціуму. Показують життєвий сенс об'єктів і явищ дійсності під кутом зору стійких інтересів розвитку соціального цілого, осмислених суб'єктом як ціннісні орієнтири його життя. Формулюються як ідеали, моделі належного, що задають спектр інваріантних граничних параметрів бажаних перетворень дійсності [319].

Г. Балл пропонує п'ять видів загальнолюдських цінностей, важливих для благополуччя суспільства: турбота та співчуття, самовизначення, людська різноманітність, співпраця, демократичне втручання та справедливість [41].

Цінності загалом тісно взаємопов'язані з духовною сферою особистості, будучи суттєвою ознакою рівня її розвитку. Ґрунтовний аналіз такого взаємозв'язку зустрічаємо у працях І. Беха, М. Боришевського, О. Колісника, Г. Костюка, С. Рубінштейна, М. Савчина, В. Століна та ін.

М. Боришевський, аналізуючи феномен духовності, в якості базових розглядає моральні та громадянські цінності. У структурі останніх він у свою чергу виокремлює: патріотизм; глибоке усвідомлення ролі рідної мови, держави, нації; повагу до інших спільнот; естетичні, інтелектуальні, екологічні цінності; світоглядні та валеологічні. Вчений зазначає, що розвиток духовності передбачає наявність у структурі її носія розвинутих ціннісних якостей – справедливості, відповідальності, чесності, інших морально-релевантних цінностей [62].

Сукупність сформованих цінностей утворює таку сферу свідомості, яка забезпечує відносну стійкість особистості, виражаючись у спрямованості її потреб та інтересів. А. Зеличенко, зокрема, вважає відповідну сферу вагомим показником рівня особистісного розвитку людини: чим вона керується, на основі чого здійснює життєдіяльність і вчинки, чи є цінністю для неї власне «Я» [160].

Можна стверджувати, що насамперед цінності відносяться у психології до норм та ідеалів, однак вони мають й телеологічний характер тобто вказують на стан, визначений метою. Крім того, цінності можуть розглядатися як ідеали суспільного життя, а на цій основі – й особистої діяльності. Деякі вітчизняні психологи під цінністю розуміють самотійний стосовно окремого суб'єкта інваріант оціночного досвіду, об'єктивований в штучних формах специфічної предметності (С. Багрецов, Я. Коломінський).

Стосовно ж нашого дослідження, то процес трансформації інваріантних оцінок досвіду прикордонників їх соціальних цінностей в особистісні здійснюється через момент практичної включеності суб'єкта (прикордонника) у відносини військового колективу – у специфічне мікросередовище, що є

ретранслятором цінностей військовослужбовців. З одного боку, військове мікросередовище є: а) опосередкованою ланкою включення суб'єкта в колективну військову діяльність; б) посередником у процесі засвоєння та реалізації цінностей, що формують впевненість у виконанні завдань службової діяльності; забезпечує функції регуляції поведінки особистості відповідно до цінностей і цілей розвитку суспільства і функціонування прикордонної служби. З іншого – військове мікросередовище відкриває для суб'єкта можливості акмеологічного розвитку та адаптації в процесі служби [10].

Ціннісні установки військовослужбовців, у тому числі й прикордонників, виражаються і проявляються у військовому й соціокультурному середовищі, в якому відбувається актуалізація цінностей військової служби. Військовослужбовці інтернають їх, і вони стають їхньою особистою характеристикою. На думку В. Осьодло, військове соціокультурне середовище впливає на свідомість, поведінку та ціннісну орієнтацію особистості військовослужбовців і військових колективів загалом, натомість конфлікти, незгуртованість часто підривають основу військового колективу та негативно впливають на загальне функціонування військових підрозділів [268].

Особливим мотивом у діяльності військовослужбовців є патріотизм. Розглядаючи зміст таких духовних цінностей військовослужбовців, як військова честь і гідність, необхідно підкреслити, що вони тісно пов'язані і є моральними явищами. У них розкривається ставлення військовослужбовця до самого себе і до нього суспільства, інших осіб. Але разом з тим ці поняття нетотожні (Ю. Арзамаскін, Г. Богович, П. Петрій).

Поняття військової честі тісніше, ніж поняття гідності, пов'язане з особливим суспільним становищем людини – захисника Вітчизни, з соціальним престижем військової діяльності. Поняття ж гідності більш широке, виходить з ідеї самоповаги, рівності людей у моральному відношенні. Як стверджує С. Максименко, почуття гідності несумісне з самоприниженням,

з образами. Почуття честі й власної гідності як духовні цінності виступають формою, з одного боку, прояви морального самосвідомості та самоконтролю особистості, її духовної культури, а з іншого – одним з каналів впливу суспільства й держави на моральний вигляд і поведінку людини [269].

Сучасне суспільство, будь-який інститут держави не можуть прогресивно розвиватися без урахування ціннісно-культурних параметрів особистості, її духовності та моральності. За таких умов є актуальним збереження і розвиток ціннісної орієнтації, духовних традицій і патріотичної спрямованості військовослужбовців прикордонної служби.

1.2.3 Інструментальна підсистема особистості офіцера-прикордонника

У наш час у світі та суспільстві відбуваються глобальні зміни. Стрімкість, глибина та раптовість змін, нестабільність у сфері соціально-економічних процесів призводить до зростання психологічного та емоційного навантаження як на суспільство, так і на кожную особистість. Сьогодні у рамках одного людського життя присутній досвід існування не лише у різних соціально-економічних формаціях (часто з діаметрально протилежними вимогами та ціннісними орієнтирами), але і в різних цивілізаціях. Глобальною проблемою розвитку особистості стає постійне розширення масштабів особистісного змінювання, необхідного для успішної адаптації та виживання в умовах життя, що змінюється щосекунди. Професійна діяльність офіцера-прикордонника у цьому сенсі є визначальною, а його особистість зокрема інструментальна підструктура (характер, здібності), часто лишаються поза увагою науковців.

У психології особистості риси прийнято поділяти на мотиваційні та інструментальні (Н. Левітов, В. Крутецький, К. Платонов, В. Мерлін, Ю. Гіппенрейтер, Б. Теплов, Л. Рубинштейн, Т. Кудрявцев, О. Сухарев та ін.). Мотиваційні спонукають, направляють і підтримують діяльність, а інструментальні надають їй певного стилю. Характер належить до

інструментальної сфери особистості. Від нього більше залежить не зміст, а спосіб виконання діяльності. Правда, слід мати на увазі, що між мотиваційними та інструментальними сферами не існує чіткої межі. Характер може виявлятися й у виборі мети дії, проте коли мета визначена, характер виступає більше як засіб досягнення мети, тобто в своїй інструментальній ролі.

Таким чином, можна сказати, що риси характеру відображають те, як діє людина, а риси особистості – те, заради чого діє. Способи поведінки і спрямованість особистості відносно незалежні: можна досягати різних цілей, застосовуючи одні способи, і, навпаки, досягати однієї й тієї ж мети різними способами.

Характер не є простою сукупністю, випадковим набором ізольованих рис. Це складне психічне утворення, що складається з системи численних стійких властивостей особистості, які виражають ставлення людини до навколишнього світу, праці, інших людей і самої себе, що закріплено в звичних для людини формах поведінки, діяльності та спілкуванні. Закономірні взаємозв'язки між окремими рисами характеру виражають його структурність. Структурність характеру дозволяє, знаючи ту чи іншу рису, припускати в даній людини наявність ряду інших рис.

Структурність характеру виражається також в певній ієрархічності його рис. Це означає, що серед рис характеру одні є основними, визначальними і ведучими, а інші – другорядними, менш суттєвими. Основні риси тією чи іншою мірою підпорядковують собі другорядні, менш істотні, зумовлюючи їх різну ступінь прояву в певних ситуаціях. У системі відносин виражається зміст характеру, його індивідуальна своєрідність [331].

Сучасні дослідники наголошують на зв'язку рис характеру з ціннісно-мотиваційною спрямованістю особистості (І. Манерко, С. Махиня, А. Трусь, В. Шабалін), зокрема значущими для життєдіяльності

військовослужбовця і виконання ним свого військового обов'язку виділяються такі духовно-моральні якості: почуття патріотизму, військова честь, військовий обов'язок, гідність, загальна культура, совість, військово-професійна компетентність, дисциплінованість, тактовність, справедливість, свобода і відповідальність, моральна воля, ціннісне самоствердження, свобода совісті тощо.

Специфічною особливістю військової діяльності є те, що її суб'єкти постійно взаємодіють не тільки з різними умовами служби, озброєнням і обладнанням, але й один з одним, що породжує їхню взаємну обумовленість і міжособистісний зв'язок. При цьому процес взаємодії є необхідною умовою ефективної діяльності.

Аналізуючи особистісні якості військових, А. Сірий наголошує, що військовослужбовець взаємодіє з іншими людьми і навколишньою реальністю в інтересах підтримки рівноважного стану із середовищем проживання, гармонії з ним, тотожності й несуперечності свого існування. Це неодмінна умова його життя в армійських умовах, проте світ, що оточує військовослужбовця (а також умови військово-професійної діяльності), і сам він постійно змінюються [324]. Отже, абсолютної тотожності особистості та умов її діяльності немає і не може бути. Людина постійно перебуває у світі «порушеної рівноваги», єдності й боротьби протилежностей, переходу кількісних змін у якісні. Тобто не можна виділити жодного моменту в професійній діяльності військовослужбовця, коли б він не відчував потреби відновити баланс порушеної рівноваги між ним і умовами служби.

За таких умов актуалізується гнучкість характеру як необхідної риси професіонала, який діє в умовах невизначеності й високої комунікативної напруженості.

У дослідженнях Ю. Арзамаскін окреслено вираженість акцентуацій характеру у військових. Зокрема, серед військовослужбовців понад 50 % опитаних мають яскраво виражені акцентуації. Також було встановлено

відсутність статистично значущого взаємозв'язку між акцентуацією і рівнем адаптації до військової служби. Були визначені типи акцентуацій особистості, для яких властива висока ступінь ризику скоєння суїцидальних дій військовослужбовцями. Так, до демонстративно-шантажної суїцидальної поведінки схильні військовослужбовці зі збудливою і циклотимічною акцентуацією особистості; афективно суїцидальної поведінки – афективно-екзальтовані емотивні акцентуанти; істинно суїцидальної поведінки – військовослужбовці при діагностуванні у них тривожної і астено-невротичної акцентуації [30].

Аналіз показав, що надто важливими детермінантами антиципації в діяльності прикордонника є екстремальні (стресогенні) фактори, у тому числі й екстремальні фактори інформаційної природи (В. О. Бодров, Ю. М. Забродін, О. О. Обознов, Л. О. Китаєв-Смик). Це такі фактори, як дефіцит інформації, суб'єктивна та об'єктивна складність завдання, дефіцит часу, високий темп подання інформації, поєднана діяльність, інтерференція сигналів тощо. Постійна дія цих факторів на офіцера-прикордонника під час виконання службових обов'язків визначає екстремальний характер умов його діяльності (Ю. М. Забродін, В. Г. Зазикін). Під впливом екстремальних факторів у них формуються специфічні функціональні системи діяльності, адаптовані до екстремальних умов.

У контексті інструментальної підсистеми особистості доцільно розглянути й здібності офіцерів-прикордонників. Насамперед констатуємо, що ефективному мисленню офіцера в охороні державного кордону сприяють глибокі професійні знання, знання тактики прикордонної служби, основ психологічних особливостей пізнавальної діяльності прикордонника, шляхів її оптимізації та підвищення ефективності, характеристик озброєння і техніки. Творче мислення прикордонного офіцера передбачає його високий інтелектуальний розвиток, широту знань у різних галузях,

допитливість і прагнення до вдосконалення (А. Аношкін, В. Кисельов, О. Діденко).

Мислення офіцера-прикордонника функціонує в тісному зв'язку з усіма психічними процесами – як пізнавальними, емоційними, так і вольовими. Розвитку мислення офіцера-прикордонника в повсякденних умовах сприяють заняття з офіцерами, на яких вивчаються питання психології мислення, різні операції, форми і види мислення, які використовуються в процесі пізнавальної діяльності. На думку О. Діденко, мислення, зокрема творче, характеризується створенням об'єктивно нового продукту. Під продуктом мається на увазі новий спосіб вирішення будь-яких конкретно-практичних і теоретичних завдань. У структурі творчого мислення дослідниця виділяє такі основні компоненти: мотиваційно-цільовий, змістовно-операційний, емоційно-вольовий. Важливим складовим елементом змістовно-операційного компонента, що впливає на формування і розвиток творчого мислення офіцерів, є «просторовий» компонент (прийоми уяви, на основі яких складаються просторово-образні уявлення і оперування ними в процесі вирішення задачі) [117].

Проблема реагування на виклики, які виникають на державному кордоні, займає одне з ключових місць у системі охорони державного кордону. Надійність і стабільність служби керівного складу прикордонних підрозділів, їх спроможність вирішувати складні завдання в умовах охорони державного кордону, передбачати елементи обстановки, яка виникає, залежить від здатності офіцера-прикордонника запам'ятовувати, зберігати та відтворювати потрібну інформацію. Під час оперативно-службової діяльності прикордоннику необхідно запам'ятати інформацію про можливі правопорушення, порушників, транспортні засоби, оперативні сили і засоби, обстановку в пунктах пропуску через державний кордон, бойову готовність прикордонних підрозділів, сигнали управління, взаємодії тощо. Запам'ятовування цих даних багато в чому залежить від розвитку

пам'яті. Дослідники (Н. Вороніна, І. Бондарєв) наголошують на важливості розвитку у військових оперативно-зорової пам'яті, значною мірою пов'язаної із встановленням асоціацій [80]. Кращому запам'ятовуванню даних, необхідних офіцеру, сприяє встановлення асоціацій, тобто об'єктивних зв'язків між предметами і явищами. Асоціації за суміжністю відображають зв'язок у часі та просторі (Д. Юм, У. Джемс, Г. Спенсер). Так, простішим є запам'ятовування сусіда ліворуч, N-го органу охорони державного кордону, якщо співвіднести його зі своїм прикордонним загonom (запам'ятовування по порядку дислокації органів регіонального управління Державної прикордонної служби України). Встановлений час досягнення максимальних пропускних операцій в пункті пропуску персонал запам'ятовує при співвіднесенні її з полуднем. Асоціації за схожістю і контрастом допомагають запам'ятати, наприклад, затримання порушника державного кордону по підробному документу, якщо таке затримання аналогічне тому, що відбувалось раніше.

Крім таких елементарних асоціацій, є і більш складні, що відображають зв'язок між причиною і наслідком, викликаним даною причиною. Встановлення причинно-наслідкових асоціацій сприяє кращому запам'ятовуванню. Так, постріл сигнальної ракети здійснюється в момент виявлення правопорушника, слідів на контрольно-слідовій полосі, пораненні прикордонника тощо. Звичайно, особливості охорони тієї чи іншої ділянки державного кордону змушують відходити від загальноприйнятих норм поведінки прикордонного наряду, прикордонника, наприклад, якщо правопорушника треба допитати. У цьому випадку, щоб краще запам'ятати інформацію, слід акцентувати увагу на ній, повторивши її кілька разів.

Використання асоціацій для запам'ятовування великих об'ємів інформації визначається тим, що в умовах прикордонної служби зазвичай проявляється навмисне запам'ятовування і менше – мимовільне. Мимовільне характеризується тим, що людина не ставить спеціальної мети

запам'ятати що-небудь, не застосовує спеціальних прийомів запам'ятовування (П. К. Анохін, Б. І. Додонов, В. К. Вілюнас, О. С. Нікольська, О. П. Саннікова, Є. Д. Хомська та ін.). Мимоволі запам'ятовуються значні події, наприклад день створення прикордонного загону, а також незвичайні й важливі факти для діяльності. Мимоволі краще запам'ятовується те, що ближче до досвіду людини, до цілей його діяльності. Навмисне запам'ятовування характеризується свідомо визначеною метою щось запам'ятати. Для цього затрачаються вольові зусилля, розпочинається процес заучування, використовуються спеціальні прийоми (виділення головного, найважливішого, складного – деколи уявного – планів, повторень тощо).

Так, необхідну інформацію для охорони державного кордону, здійснення прикордонного контролю прикордонний офіцер запам'ятовує з використанням механічного та смислового (логічного) запам'ятовування. Механічне базується на закріпленні зовнішніх зв'язків шляхом повторення того, що необхідно запам'ятати. Механічне заучування необхідно для запам'ятовування тактико-технічних характеристик спеціальних засобів прикордонного контролю (Гарт-1П, ДД-1, «Діксі» тощо), пропускних спроможностей пунктів пропуску. Кращим є смислове (логічне) запам'ятовування, в процесі якого прикордонний офіцер знаходить смислові зв'язки між предметами і явищами, між елементами обстановки на державному кордоні (в пункті пропуску). Переважно логічний метод і використовується в пізнавальній діяльності прикордонника.

Звичайно, кожен офіцер прагне до того, щоб інформація, яка йому необхідна при охороні державного кордону, запам'ятовувалася якісніше й швидше. Для цього насамперед потрібне глибоке розуміння і усвідомлення прикордонником необхідності надійного запам'ятовування найважливішої інформації. Запас набутих знань також відіграє важливу роль у цих процесах, причому знання слід постійно розширювати і поглиблювати на заняттях, ділових іграх, у системі спеціальної підготовки, при самостійній роботі.

Чим глибші й міцніші знання, тим легше виникають асоціації, пов'язуються смислові зв'язки між ситуаціями кордону, тим ефективніше запам'ятовування.

В охороні державного кордону, оперативно-розшуковій діяльності, здійсненні прикордонного контролю інформацію необхідно тривалий час зберігати в пам'яті. Для цього подумки повторюється те, що треба запам'ятати: час, напрямок, спосіб можливого порушення, посібники та документи, що використовуються, тощо.

На сьогодні проводиться постійний науковий пошук, направлений на оптимізацію шляхів розширення можливостей пам'яті. Неодноразово здійснювались спроби дослідити розвиток і можливість запам'ятовувати інформацію під час сну людини. Однак навчання передбачає активність тих, хто навчається, а цього під час сну досягти неможливо. Отже, йдеться про механічне запам'ятовування, а воно не може бути міцним. Невідомі також наслідки навчання уві сні для психіки людини.

Вміння офіцера-прикордонника запам'ятати, зберегти та відтворити наявну інформацію є важливим психологічним аспектом його успішної професійної діяльності, і воно потребує постійного удосконалення.

Стосовно здібностей, то насамперед слід окреслити інструментальні здібності, необхідні офіцеру-прикордоннику для виконання функціональних обов'язків. Дослідження у цьому напрямку проводяться у межах комплексного підходу до вивчення здібностей, що здійснюється Е. Голубевою [97]. Розглядаючи здібності як одну з найважливіших підструктур індивідуальності й особистості, автор вивчала їх комплексно на трьох рівнях – психофізіологічному, психологічному і соціально-психологічному. Інструментальні здібності (компетенції) включають в основному початкові здібності, базові загальні знання в різних галузях науки, а також ретельну підготовку з основ професійних знань (І. Зимня, О. Пунтус, Н. Двудічанська, В. Дружинін).

В класифікації європейських дослідників інструментальні компетенції ідентифікуються з пізнавальними (когнітивними) здібностями – здатністю розуміти і маніпулювати ідеями та думками; методологічними здібностями, що виражаються в умінні розуміти і керувати навколишнім середовищем, організовувати час і вибудовувати стратегії навчання, приймати рішення і вирішувати проблеми; технологічними навичками використання засобів сучасних інформаційних технологій – навички роботи на комп'ютері, управління інформацією; лінгвістичними навичками, що включають в себе усну та письмову комунікацію рідною мовою, а також володіння іноземною.

Аналізуючи особливості формування інструментальних компетенцій у військових, М. Нечаєв виділяє як основні: здатності обробляти інформацію (створювати асоціативний ряд, перефразувати, інтерпретувати, підводити під поняття тощо); здатності організовувати інформацію (ідентифікувати, диференціювати, класифікувати, встановлювати послідовність, прогнозувати); здатності аналізувати вербальну та візуальну інформацію; здатності знаходити невідповідності в аргументації [256].

При оцінці інструментальних компетенцій, зокрема й військовослужбовців, виявляється здатність вирішувати стандартні та нестандартні завдання різного рівня складності (А. Воробйов, О. Ларінова):

а) завдання, що виявляють вміння діяти за зразком в якості виконавця;

б) завдання, що виявляють вміння самостійно організувати роботу відповідно до поставленої мети;

в) завдання, що виявляють здатність самостійно виявити проблему, і подолати її;

г) завдання, що виявляють вміння самостійного цілепокладання) [81].

Для формування банку завдань оцінки інструментальних компетенцій провідним є контекст професійної діяльності. Відповідно контрольні та навчальні завдання повинні моделювати в навчальній ситуації діяльність щодо розв'язання даного завдання повністю або в окремих аспектах. Ефективними при цьому будуть імітаційні завдання, відтворення алгоритмів розв'язання задачі, аналіз кейсів, ділові та рольові ігри, проектні завдання, виконання завдань на практиці тощо.

На основі практико-орієнтованого підходу до професійної підготовки військових (В. В. Бондар, С. П. Желтобрюх, В. П. Завойстий, Л. А. Кандибович, А. Н. Пахомов) та з урахуванням методології військової педагогіки і психології (А. В. Барабанщиков, В. П. Врачинський, Е. Л. Леонтьєв, І. І. Мельников) можна окреслити основні параметри розвитку інструментальної підсистеми особистості.

На рівні суб'єкта діяльності структура інструментальної підсистеми особистості включає сукупність компонентів умінь: комунікативних, проєктивних, конструктивних, соціально-перцептивних, організаторських, пізнавальних і рефлексивних. Дана підструктура в офіцерів-прикордонників розвивається в пізнавальній діяльності, що являє собою активну взаємодію фахівця зі складовими професійної діяльності й спрямований на отримання і засвоєння знань про способи впливу на об'єкти і відносини між ними. По суті це єдиний процес підвищення зацікавленості спеціаліста в знаходженні протиріч і надбанні необхідних для їх ефективного подолання знань і умінь, поетапного оволодіння пізнавальними вміннями та рефлексивною оцінкою досвіду. Основними умовами розвитку є:

- рівень складності вирішуваних завдань;
- проблемно сформульований їх зміст;
- посадова ротація співробітників і підвищення кваліфікації;
- досвід і рівень загальних і спеціальних знань офіцерів-прикордонників.

1.2.4 Регуляційна підсистема особистості офіцера-прикордонника

Аналіз теоретичних моделей психологічної готовності до різних видів професійної діяльності (А. П. Авдєєва, М. Д. Белей, О.Є. Блінова, Є. В. Вінославська, П. П. Горностай, Г. С. Грибенюк, К. М. Дурай-Новакова, Л. Н. Захарова, Е. П. Корабліна, О. Ю. Кощинець, В. О. Моляко, Л. Е. Орбан-Лембрик, С. С. Салаватова, О. В. Скрипченко, В. О. Сластьонін, М. Л. Смульсон, А. С. Тарновська, Е. А. Фарапонова та ін.) дозволив виявити структурно-функціональні особливості мотиваційної готовності фахівця. Основні її елементи – позитивне ставлення, інтерес суб'єкта до своєї професії, орієнтація на мотиви та цінності конкретної діяльності, потреба в ній, а також у досягненнях і самовдосконаленні.

Головними функціями мотиваційної готовності є забезпечення стійкої професійної спрямованості особистості, прагнення до виконання фахової діяльності, її спонукання, регулювання та спрямування. Ці функції реалізуються у двох видах мотиваційної готовності – довготривалому та короткотривалому. Перший базується на феноменах ціннісно-сміслової, мотиваційної сфер і формується протягом тривалого періоду, перш за все в умовах професійної підготовки. Короткотривала мотиваційна готовність виникає на базі довготривалої в результаті актуалізації професійно-мотиваційного потенціалу фахівця відповідно до безпосередніх наявних вимог, обставин і ситуацій діяльності [326, 332].

Ключовим аспектом регуляційної сфери особистості є адаптація до умов діяльності. Щодо визначення сутності професійної адаптації проведено аналіз різних наукових позицій та підходів до вивчення адаптаційних проблем. Зазначено, що дослідження процесів адаптації людини як суб'єкта діяльності здійснюється в чотирьох основних напрямках: перший умовно визначений як гомеостатичний (Ж. Піаже, Г. О. Балл та ін.); другий представлений дослідниками, які вивчають реакцію окремих

психічних процесів на певне навантаження або зміну умов діяльності (І. О. Аршавський, М. М. Василевський, Д. В. Колесов, А. Д. Слонім та ін.); третій пов'язаний із клінічними та психологічними дослідженнями стресу (Ю. А. Александровський, А. Г. Амбрумова, Ф. Б. Березін та ін.), четвертий (найбільший) напрямок наукових досліджень стосується соціальної адаптації (В. Г. Асєєв, О. І. Зотова, І. К. Кряжева, І. О. Милославова, В. О. Семиченко та ін.).

Процес адаптації особистості до різних аспектів діяльності детермінується складною взаємодією низки чинників, які традиційно поділяють на дві великі групи: об'єктивні та суб'єктивні (М. В. Дмитрієва, О. М. Кокун; С. М. Романова, О. Д. Сафін, В. Я. Тернополь та ін.). Об'єктивні чинники характеризують стан адаптаційного професійного середовища. Суб'єктивні чинники персоніфіковані та опосередковані особистістю [120]. У дослідженнях Л. Матохнюк констатується, що мірою екстремальності може виступати ступінь незакінченості адаптаційного процесу з розвитком явищ часткової або повної дезадаптації, коли стан динамічної неузгодженості переходить у критичний [231].

Зазначимо, що у забезпеченні адаптаційних процесів беруть участь особистісні чинники. У дослідженнях В. Мозкового вказується, що при зниженні рівня адаптаційних можливостей у військовослужбовців зустрічаються такі психопатологічні та типологічні профілі особистості: неврозоподібний, психо- і соціопатичний, психосоматичний, астеничний, гіпертимний та імпульсивний (некерований). Стресостійкість/стресовразливість може бути представлена як особистісний симптомокомплекс, який має певну структуру, що характеризується рівнями диференційованості та інтегративності, конкордантністю та дисконкордантністю, моно- та біполярністю окремих особистісних рис. Такий симптомокомплекс не є сталим особистісним утворенням – він формується з віком і змінюється при патологічних станах. Загальною характеристикою вікової динаміки даного симптомокомплексу в нормі

є посилення рівня його диференційованості, інтегрованості та підвищення стресостійкого потенціалу.

В дослідженнях В. Молотая показано, що динаміка психологічної готовності залежить від сформованості її рівнів, їхньої відповідності діяльності та свідчить про можливість її коливання при виконанні службово-бойових завдань. У випадку, коли адекватний рівень регуляції обумовлений умовами середовища, діяльність військовослужбовця може мати оптимальні психічні витрати. Невідповідність рівнів психологічної готовності призводить до порушення чи руйнування структури діяльності, викликає підвищення емоційних переживань, різкі коливання станів військовослужбовців, втрату орієнтування у службово-бойових ситуаціях, появу психічних ускладнень, особистісні переживання. Найбільш значні коливання можливі: у мотивів, спрямованих на себе і на діяльність, інформованості при виконанні службово-бойових завдань, впевненості та рішучості, саморегуляції своєї напруженості та тривожності. У динамічному аспекті реалізації готовності можна виділити потенційну, актуальну і «нову» готовності. Прояв психологічної готовності військовослужбовців характеризується переходом від індивідуально-значенневого до ситуативно-цільового, а потім до операційно-виконавчого рівня [233].

Важлива умова ефективності діяльності офіцера-прикордонника – його емоційно-вольова стійкість (Т. Агафонов, Е. Баканов, В. Власов, О. Дашкевич, М. Крюков, О. Прохоров). Емоційно-вольова стійкість людини під час діяльності в незвичних умовах має складну психологічну структуру, в якій тісно взаємодіють емоції, переживання ставлення до дійсності і воля як здатність управляти поведінкою.

Емоційна стійкість (або фрустраційна толерантність) людини визначається як непадіння емоційних станів і процесів деструктивним впливам внутрішніх і зовнішніх умов. Вона є інтегрованою властивістю психіки, яка виражається у здібності людини долати стан надмірного емоційного збудження у процесі здійснення складної діяльності й

контролювати поведінку у важких життєвих ситуаціях (О. Асмолов, З. Калмикова, В. Куніцина, Т. Скрипкіна). Емоційна стійкість зменшує негативний вплив сильних емоційних впливів, попереджує психологічні розлади, сприяє виявленню готовності до дій у напружених ситуаціях [36, 171].

У працях Л. Мітіної [238] емоційна стійкість особистості розглядається в аспекті вивчення емоційної гнучкості. На думку вченої, емоційна гнучкість людини є оптимальним (гармонійним) поєднанням емоційної експресивності та емоційної стійкості. Акцентуючи увагу на емоційній гнучкості, Л. Мітіна визначає її як різноманітність і адекватність, які виявляються як у зовнішніх (рухових) формах активності, так і у внутрішніх (психічних). З позиції такого підходу емоційна стійкість визнається властивістю психіки, завдяки якій людина здатна успішно діяти в складних емоційних умовах (умовах, що викликають переживання негативних емоцій).

У контексті вивчення діяльності в екстремальних умовах слід наголосити не просто на емоційній (необхідній зокрема педагогам і психологам), а на емоційно-вольовій стійкості. Проблема волі перебувала в центрі уваги багатьох психологів і педагогів. Зокрема, вона розглядалась у контексті психічної саморегуляції особистості (А. В. Алексеев, Г. О. Балл, І. Д. Бех, М. Й. Боришевський, Т. Л. Бортник, О. В. Дашкевич, В. А. Іванников, В. К. Котирло, К. І. Мирівський, А. С. Ролин, М. В. Савчин, А. Т. Філатов, О. А. Черникова, О. С. Шевчук).

Емоції і воля нерідко об'єднуються в одну емоційно-вольову сферу. Проте в різних дослідників проблеми акцентується та чи інша сторона цієї сфери. Емоційна сторона регуляції докладно розглядається в роботах В. Вілюнас, О. Дашкевича, О. Чернікової. Низка авторів акцентують увагу на вольовій стороні регуляції діяльності (В. Калін, В. Селіванов, Т. Шульга). Водночас поділ робіт за такою ознакою достатньо умовний, оскільки обидві сторони регуляції тісно пов'язані між собою. При розгляді регуляції діяльності, особливо при спробах оптимізувати регуляцію

конкретного виду діяльності на практиці, неминуче постає питання про зняття несприятливих емоційних станів, створенні оптимальної мобілізації готовності, тобто вольової регуляції емоцій. Є. Ільїн схожим чином співвідносить емоційну і вольову регуляцію, вважаючи, що вольова регуляція набуває чинності тоді, коли емоції дезорганізують діяльність. Якщо емоції стимулюють діяльність, то прояву вольових якостей не потрібно. Власне вольові якості розглядаються як компенсатори певних «негативних» емоційних станів. Наприклад, компенсатор негативної дії страху – сміливість, фрустрації – наполегливість, тривожності, невпевненості – рішучість, почуття монотонії, втоми – терплячість [166]. Детально ця проблема розглядається в прикладних галузях психології, зокрема в спортивній та військовій психології [76].

У контексті проблеми вивчення регулятивної сфери особистості в мотиваційному аспекті заслуговує на увагу поняття поміркованої дії, що визначається Р. Аморозо [393] як основа для здійснення активності, або мотив, що затримує остаточну дію чи сприяє її виконанню. Нескінченно складний процес обмірковування дії включає, на думку автора, комплекс взаємодіючих між собою мотивів. Одні з них є слабкими, що унеможливають здійснення діяльності, інші – підсилюють дію й мають переважне значення в прийнятті особистістю остаточного рішення щодо її реалізації. Ініціація діяльності відбувається при наявності в суб'єкта відчуття так званої рішучості, що виникає в разі знаходження серед протидіючих мотивів відповідної альтернативи, або таке відчуття з'являється під впливом зовнішніх обставин, внутрішніх особистісних факторів, у тому числі чинників морального порядку, а також вольового зусилля, коли остаточне здійснення дії зумовлюється довільним актом волі. Коли мотиви, що діють слабкіше при нормальних умовах, діють сильніше, а мотиви, сильніші при нормальних умовах, починають діяти слабкіше, то дії, вчинені зазвичай без зусилля, стають неможливими або відбуваються тільки при наявності вольового зусилля.

В особливих умовах діяльності переживання офіцера-прикордонника можуть бути викликані дією чинників невизначеності, наприклад спалахом в безпосередній близькості предметів. Переживання, які виникають під час виконання завдань, по-різному можуть впливати на поведінку офіцера. Одні з них додають людині сили, сприятливо впливають на його діяльність у виконанні обов'язку, інші ж знижують успішність дій, ефективність пізнавальної діяльності.

Водночас під час безпосередньої діяльності в незвичних умовах можуть виникати і ситуативні відчуття, такі як страх, розгубленість. Вони виникають тільки за певних ситуацій і частіше за все впливають на поведінку офіцера протягом невеликого проміжку часу, але, як правило, сильні переживання особливо негативно впливають на невідготовленого до таких ситуацій офіцера. Сильні емоції можуть проявитися в сукупності до всієї діяльності офіцера-керівника. Ступінь вираженості і впливу на пізнавальну діяльність офіцера психологічних станів, що виникають в процесі діяльності, багато в чому визначаються його підготовленістю до сучасних умов виконання завдань (протидиверсійна робота, бойові зіткнення, напад) [214].

В екстремальних умовах професійної діяльності прикордонники зазнають вплив різних чинників, що негативно відображаються на їхньому психічному здоров'ї. Необхідною умовою досягнення успіху в подібних обставинах є формування такої особистісної якості, як впевненість. Основою стану впевненості виступає самовизначення прикордонника, тобто вироблення своєї позиції і ставлення до оточення, а також визначення у рольовій структурі військового колективу. При цьому впевненість виконує смислоутворюючу й регуляційну функції. Засвоюючи цінності свого середовища і перетворюючи їх на ціннісні орієнтири, мотиваційні сили своєї поведінки, прикордонник стає впевненим і активним суб'єктом професійної діяльності. При цьому механізми мотивів службової діяльності діють не безпосередньо, а виникають на основі свідомо

поставленої мети і свідомо прийнятих намірів, що формують впевненість (В. Ф. Бушменков, В. Н. Кузнецов). Тобто впевненість офіцерів-прикордонників зумовлена мотиваційною спрямованістю, безпекою психічного здоров'я, психічною стійкістю, готовністю до застосування набутих навичок і вмінь, що сприяють розв'язанню складних службових завдань, сміливістю, самостійністю і ступенем самоконтролю.

Модель життєстійкості розглядається як протилежність феномену особистісної безпорадності (Д. Цірінг, А. Лактіонова, Д. Сотніченко). Життєстійкість позитивно пов'язана з самоефективністю, тобто комплекс установок суб'єкта на життєстійкість пов'язаний з підвищенням рівня його самосприйняття і очікуваного успіху в критичних ситуаціях. Звідси й інтерес до можливості застосування теоретичної моделі життєстійкості для психологічного забезпечення діяльності військовослужбовців. Це як завдання адаптації до армійського середовища, так і – конкретніше – до умов військової діяльності (І. Соловйов). Однак життєстійкість не вичерпується проблематикою адаптації, хоча первинно її проблематика зародилася як пояснення тривалої опірності людини стресогенним умовам і діяльності в цьому середовищі [330].

У сучасних умовах виконання завдань виникає виробниче піднесення (збудження). Яскраво виражене вже на початку виконання завдання, наприклад при з'ясуванні тактики затримання терориста, воно зазвичай відображає міру переживань, сприятливу для високоактивних дій по затриманню, для ефективної пізнавальної діяльності. Пізнавальні процеси при цьому функціонують оптимально. Соціальні відчуття актуалізовані, відтворені, загострені. Спостерігається висока готовність до зустрічі з такою особою і наміри здійснювати дії негайно. Цей стан може змінитися очікуванням, особливо якщо офіцер і його підлеглі тривалий час знаходилися в збудженні. Так, наприклад, тривожне відчуття з'являється при перенесенні наміченого плану затримання на інший об'єкт або змінюється час затримання. Тривожне відчуття виникає також при зустрічі

з об'єктом дій, який рухається по зоні спостереження, його наближенні до точки затримання, зіткненні. Цей стан може з'являтися при появі групи правопорушників, їх непрогнозованих дій, наприклад, таких, як взяття заручника, захоплення об'єкту. Аналіз цього епізоду показує, що за тривожним очікуванням може з'явитися в подальшому висока активність (Х. Айзенк, Ф. Б. Березін, Н. Д. Левітов, Р. Мей, А. М. Прихожан, Ч. Д. Спілбергер, Дж. Тейлор, Ю. Л. Ханін та ін.). В той же час не виключається перехід тривожного очікування в страх. Астенічна реакція страху, що виникає в умовах небезпеки, виражається у формі заціпеніння, недоцільних вчинків. На думку К. Абульханової-Славської, страх негативно впливає на діяльність під час виконання завдань за призначенням. Його подоланню сприяє безперервне вивчення і прогноз розвитку ситуації, удосконалення набутих професійних навичок [1].

Наслідком сильних емоцій може бути і розгубленість, яка часто настає при послабленні уваги до обстановки, до навколишньої дійсності та при зниженій розумовій діяльності. Уважність, своєчасне осмислення всього, що відбувається на державному кордоні, – найважливіша умова попередження розгубленості.

Офіцер-прикордонник відчуває негативні емоції здебільшого при переведенні до нового місця несення прикордонної служби, зміні регіону, прикордонного підрозділу, напрямку діяльності, навіть при зміні керівника.

В умовах посиленої охорони державного кордону, бойових, пошукових, мобільних діях, змінах обстановки може з'явитися і стресовий стан – стан напруги, втоми, нервового виснаження. У непідготовленого до охорони державного кордону в сучасних умовах прикордонника стрес може виникнути навіть за відсутності безпосередньої загрози його життю.

Офіцеру-прикордоннику необхідно вчитися володіти своїми емоціями, знати психологічні прийоми усунення особистого роздратування, способи якими він може впливати на своїх підлеглих. Особистий приклад

позитивного настрою, бадьорість, впевненість в діях, оптимізм активізують підлеглий особовий склад на якісне виконання завдань охорони державного кордону. Прояви нервозності, незадоволеності діями свого персоналу для офіцера-прикордонника – неприпустимі. Надзвичайно важливо враховувати зазначене при виконанні завдань охорони державного кордону в бойових умовах, місцях віддаленого несення служби (гірські підрозділи, прикордонна застава о. Зміїний), тобто в місцях, де особовий склад відчуває емоційний дискомфорт.

Слід зазначити, що емоційно-вольова стійкість особистості набуває особливого значення в умовах спільної діяльності (Б. Б. Барциц). Традиційно спільна діяльність розглядається як організована система активності індивідів, що взаємодіють, спрямована на створення суспільно-значущого продукту матеріальної або духовної культури (О. Л. Журавльов, Б. Ф. Ломов, О. С. Чернишов). Суттєвими ознаками спільної діяльності виступають: єдине просторове середовище взаємодії учасників; мета, що відповідає інтересам групи й пов'язана з задоволенням потреб кожного з учасників; керівні органи; розподіл обов'язків і повноважень між учасниками, зумовлений специфікою мети, засобів, умов, особистісними властивостями та компетентністю суб'єктів (В. І. Гордієнко, Л. В. Копець). За таких умов емоційно-вольова стійкість завдяки особистісній, соціальній і професійній значимості є важливою передумовою ефективної адаптації та реалізації прикордонника при виконанні службових обов'язків.

На ефективність професійної діяльності офіцера при виконанні завдань впливає і таке негативне явище, як паніка, коли дії військовослужбовців носять несвідомий, неконтрольований характер. Випадок паніки спостерігався в n-му відділі прикордонної служби під час спеціальних дій інших правоохоронних органів, направлених на затримання персоналу цього відділу. Серед найважливіших причин її виникнення можна назвати недостатню психологічну підготовленість персоналу, тривале

перебування в умовах кримінальної безкарності та відсутність твердого керівництва старшим прикордонного наряду, керівним складом органу. Паніку в підрозділах можна попередити, оскільки в основі її виникнення лежать не біологічні, а соціальні моменти. Підвищення мотивації до служби, свідомості особового складу, виховання упевненості в діях при зміні обстановки, об'єднання військових колективів, своєчасна інформація про дії з компрометації прикордонних підрозділів, тверде керівництво та впевненість керівництва в своїх діях – ось найважливіші умови попередження паніки. Важливим є також вміння офіцера відповідно оцінити обстановку, що створилася, і особливо оцінити психічний стан підлеглого персоналу для припинення паніки.

Оцінка професійної діяльності офіцера-прикордонника відіграє важливу роль в його діях, і діях підрозділів, окремих нарядів, які він очолює. Постійна, незмінна вимогливість до себе та підлеглих є запорукою успішності виконання прикордонних завдань. Вимогливість до себе є складнішим психологічним явищем, чим вимогливість до підлеглих, через те, що особиста вірцевість, відданість військовій присязі, обов'язку, володіння професійними знаннями і навичками потребують постійної уваги, контролю, розвитку особистості офіцера-прикордонника. Підлеглі офіцера, адаптуючись до вимог, які висуваються, поступово звикають до них, тим самим у підлеглого зникає набута звичка чітко реагувати на команду та наказ. Не всі офіцери-прикордонники мають добре розвинені, набуті якості авторитетного керівника і як наслідок формування вимог до підлеглих теж здійснюється індивідуально. Підлеглі прикордонники чітку сприймають усі нюанси вимогливості офіцера. Якщо вимогливість справедлива, об'єктивна, то вона є надійним інструментом професійної успішності офіцера-прикордонника. І навпаки, якщо вимогливість необ'єктивна, несправедлива вона шкодить авторитету офіцера і теж впливає на якість завдань, які виконуються.

Емоційно-вольова стійкість офіцера-прикордонника як умова його ефективної діяльності при ухваленні рішень характеризується такими моментами:

- стійким протіканням пізнавальних процесів при ухваленні рішення і відсутністю сильних, «розмиваючих» діяльність емоцій;
- максимальним використанням знань;
- збереженням сформованих до діяльності навиків;
- відсутністю дезорганізації діяльності;
- відсутністю тривалої боротьби мотивів у процесі ухвалення рішення;
- цілеспрямованістю при виконанні завдання;
- чітким керівництвом підлеглими, відсутністю сумнівів в ході виконання завдань.

Щоб забезпечити емоційно-вольову стійкість у надзвичайній діяльності, офіцер-прикордонник повинен розвивати в себе перш за все соціальні мотиви поведінки. Він керується в поведінці соціальними, колективними, ситуативними та стимулюючими мотивами. Особливе значення мають соціальні мотиви. У структурі соціальних мотивів поведінки домінуюча роль належить суспільно-важливим моментам. У ситуативних мотивах більше відображають моменти, пов'язані зі збереженням свого життя. Через це в процесі формування емоційно-вольової стійкості необхідно перш за все розвивати власний світогляд, підвищувати професійну пильність, підсилювати суспільно значущі мотиви поведінки.

Важливість виховання широких соціальних мотивів поведінки зумовлюється в даному випадку тим, що оцінка того, що відбувається в надзвичайних умовах, у процесі пізнавальної діяльності здійснюється відповідно до світогляду людини. Для ефективної пізнавальної діяльності необхідна така оцінка, при якій визначальними були б широкі соціальні мотиви поведінки.

Важливе значення має накопичення емоційно-вольового досвіду поведінки офіцера-прикордонника в складних умовах. Для того щоб в надзвичайних умовах соціальні мотиви ефективно впливали на поведінку при виконанні завдань, необхідний емоційно-вольовий досвід, який забезпечив би оптимальний емоційний рівень і нормальне функціонування вольових процесів.

Накопиченню емоційно-вольового досвіду поведінки офіцера сприяє створення в процесі професійного навчання ситуацій, вплив яких на психіку був би близьким до впливу на виконання визначених завдань. Такі ситуації створюються в екстремальних (надзвичайних) умовах. Як показують експериментальні дані проведених досліджень, у цих умовах формується емоційно-вольова стійкість.

Здатність офіцера-прикордонника управляти своєю поведінкою в складних умовах підтримується: своєчасною постановкою завдань; своєчасною інформацією про злочинні наміри, збройний напад, бій; особистим впливом на підлеглих.

Усе вищезазначене свідчить, що емоційно-вольова стійкість – важлива умова пізнавальної діяльності офіцера-прикордонника в особливих ситуаціях. Її формування досягається в процесі професійної, психологічної підготовки. Основні напрямки цієї роботи: формування мотиваційної сфери особистості, ознайомлення з психологічними механізмами емоційно-вольової стійкості, накопичення позитивного досвіду поведінки в складних умовах, формування необхідних для діяльності вольових якостей.

Розглянуті питання ще раз свідчать про важливе значення ефективної пізнавальної діяльності в процесі ухвалення рішення і необхідності її вдосконалення при підготовці офіцера-прикордонника до охорони державного кордону.

Висновки до розділу

1. Аналіз поняття «готовність до діяльності» засвідчив наявність суттєвих відмінностей у його визначенні вітчизняними та зарубіжними психологами. Зокрема на пострадянських теренах ключовою характеристикою поняття є знання, уміння, навички та психофізична готовність. Натомість у англійських країнах готовність найчастіше пов'язується з емоційним компонентом, схильністю та прихильністю до діяльності.

2. Загалом можна згрупувати дослідницькі підходи до розуміння «готовності» у чотирьох напрямках: як психологічна установка до діяльності (Д. Узнадзе); як соціальна установка, визначальна поведінка особистості (Ю. Кулюткін, В. Ядов); як синонім підготовленості (М. Дьяченко, В. Крутецький); як сукупність природних можливостей людини і набутого досвіду самореалізації (В. Беспалько).

3. При зміні соціальних, економічних умов професійна діяльність значно ускладнюється, пред'являючи підвищені вимоги до працівника, актуалізує психологічні ресурси особистості. Готовність слід співвідносити з такими характеристиками особистості, як здібності, професіоналізм і професійна компетентність. Отже, готовність до професійної діяльності – це інтегральне психічне утворення, що має складну динамічну структуру, компоненти якої перебувають у єдності й взаємозв'язку, і сама структура постійно розвивається та перетворюється. По суті це психологічна спрямованість на виконання діяльності.

4. У психології готовності до професійної діяльності розглядають такі підходи: особистісний (готовність як властивість і якість особистості; спектр професійних здібностей (умінь); прояв професійної спрямованості та професійної самосвідомості, функціональний (готовність до професійної діяльності – це психічний стан, активізація психічних функцій, уміння мобілізувати фізичні й психічні ресурси для реалізації діяльності) і

особистісно-діяльнісний (готовність до діяльності як якість особистості, що охоплює усвідомлення особистісної та суспільної значимості діяльності, позитивне ставлення до неї і можливість її виконувати).

5. Дослідники виділяють різні компоненти готовності до діяльності: мотиваційний, орієнтаційний, вольовий, оцінний (І. Єрмакова, Г. Несен), моральний, психологічний та професійний (С. Гришпун, К. Платонов), воля, спрямованість інтелектуальних процесів, спрямована спостережливність, увага, емоції, увага, саморегуляція (А. Пуні), психічна спрямованість особистості, інтегральний психофізіологічний компонент, структура дій (В. Пушкін та Л. Нерсесян), мотиваційний, орієнтаційний, пізнавально-оцінний, емоційно-вольовий, операційно-дієвий і установочно-поведінковий (К. Дурай-Новакова).

6. Нами виділено такі компоненти готовності до діяльності: відповідальність за виконання завдань, почуття обов'язку (*мотиваційний компонент*), розширення знань і уявлень про особливості та умови діяльності, вимоги до особистості, володіння способами та прийомами діяльності, необхідними ключовими компетентностями (*орієнтаційний компонент*), самоконтроль, самообілізація, вміння управляти діями підлеглих (*вольовий компонент*), спроможність оцінити свою підготовленість (*оцінний компонент*).

7. Проблема професійного розвитку особистості знаходиться на перетині двох визначальних напрямів сучасної психологічної науки – психології розвитку та психології особистості, а тому посідає особливе місце в контексті психологічних досліджень. У психологічній науці особистість розглядається як інтегральна цілісність біогенних, соціогенних і психогенних елементів. Водночас особистість є індивідуальною сукупністю рис, які зумовлюють стиль мислення, переживань і поведінки кожної людини. В основі особистості лежить її структура – зв'язок і взаємодія відносно стійких компонентів. Об'єктом професійного розвитку та формою реалізації творчого потенціалу людини у праці є

інтегральні характеристики її особистості: спрямованість, компетентність і емоційна та поведінкова гнучкість. Фундаментальною умовою розвитку інтегральних характеристик професіонала є усвідомлення ним необхідності зміни, перетворення свого внутрішнього світу і пошук нових можливостей самоздійснення в праці, тобто підвищення рівня професійної самосвідомості.

8. Високому рівню готовності офіцера до майбутньої професійної діяльності, зокрема й у прикордонних військах, відповідає зріла мотиваційна структура, в якій провідну роль відіграють цінності самореалізації та саморозвитку. Мотиваційна готовність до професійної діяльності визначається відповідною спрямованістю, наявністю сенсу в цій діяльності, професійними установками особистості. Ключовий аспект ціннісно-мотиваційної структури особистості – ціннісні орієнтації. Із ціннісно-мотиваційною спрямованістю особистості тісно пов'язані риси характеру. Значущими для військовослужбовця і виконання ним військового обов'язку є такі духовно-моральні якості: почуття патріотизму, військова честь, усвідомлення військового обов'язку, гідність, загальна культура, совість, військово-професійна компетентність, дисциплінованість, тактовність, справедливість тощо. Важливою умовою ефективності діяльності офіцера-прикордонника є його емоційно-вольова стійкість – інтегральна властивість психіки, що виражається у здатності людини долати стан надмірного емоційного збудження у процесі діяльності та контролювати поведінку у важких ситуаціях.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРА- ПРИКОРДОННИКА ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Загальна характеристика професійної діяльності офіцера-прикордонника та готовності до неї

2.1.1 Характеристика професійної діяльності офіцера-прикордонника

Сучасна демократизація суспільства вимагає нових підходів до формування особистості керівника. Ускладнення завдань, що покладаються на керівників різних рівнів Державної прикордонної служби України, потребує їх колегіального вирішення та осмислення можливих наслідків. Охорона державного кордону – специфічний вид реалізації державної політики у сфері національної безпеки України. Саме охорона державного кордону визначає захищеність особистості, суспільства й держави в цілому в прикордонному безпековому сегменті.

Прикордонна безпека є базисним елементом в державотворенні, тобто після його появи можна стверджувати про існування держави в цілому як суб'єкта. На сьогодні особистості та суспільству в прикордонному безпековому сегменті загрожують тероризм, торгівля людьми, прикордонна злочинність, транскордонна незаконна міграція та наркотики.

На формування системи прикордонної безпеки України впливає низка чинників, серед яких – розташування країни на сході об'єднаної Європи та проходження через її територію євразійських транспортних коридорів; наявність «заморожених» конфліктів у регіонах, що межують з Україною; незаконна міграція та контрабандна діяльність, які набули організованого транскордонного характеру; відсутність будь-якої прикордонної

інфраструктури на двох третинах кордону. Отже, з урахуванням геополітичної й внутрішньої обстановки в Україні діяльність усіх державних органів (у межах компетенції) має бути зосереджена на прогнозуванні, своєчасному виявленні, запобіганні та нейтралізації названих загроз національній безпеці загалом і захисті суверенітету й територіальної цілісності України, безпеки її прикордонного простору зокрема.

Забезпечення національних інтересів у прикордонній сфері здійснюється органами управління об'єднань, прикордонних загонів, загонів морської охорони, окремих контрольно-пропускних пунктів, авіаційних частин, підрозділів забезпечення, розвідки та охорони здоров'я на всій ділянці державного кордону. Беручи до уваги геополітичне розташування нашої країни, на Державну прикордонну службу України поставлено завдання кардинально підвищити якість охорони державного кордону, яка базується на впровадженні європейських стандартів у здійсненні прикордонного контролю. Ефективність виконання поставленого завдання безпосередньо залежить від професійної компетентності офіцерів-прикордонників, які забезпечують територіальний суверенітет України та недоторканність її кордонів.

Прикордонна діяльність здійснюється для охорони і захисту державного кордону України. Вона захищає життєво важливі інтереси особистості, суспільства й держави в прикордонній безпеці.

Рушійною силою прикордонної діяльності є прикордонник - військовослужбовець або працівник Державної прикордонної служби України, який залучається до оперативно-службової діяльності з охорони державного кордону. В свою чергу така категорія персоналу, як військовослужбовці державної прикордонної служби, включає в себе категорії офіцерів, прапорщиків, військовослужбовців за контрактом, солдат. Тобто професія «прикордонник» розгалужена та широкомасштабна.

Основою здійснення прикордонної діяльності є офіцер – керівник, організатор безпосередніх дій прикордонників, спрямованих на припинення

прикордонних порушень: режиму державного кордону, режиму в пунктах пропуску через держкордон, спроб незаконного переміщення через кордон вантажів, матеріалів, предметів, зброї, наркотиків, тобто посадова особа, яка якнайповніше відповідає за результати прикордонної діяльності.

Прикордонна діяльність офіцера-прикордонника багатогранна, розгалужена та насичена бойовими подіями, процесами управління, змінами в обстановці на державному кордоні (ділянці державного кордону, за які відповідає офіцер). Вміння офіцера-прикордонника приймати рішення на бій, охорону державного кордону є важливим елементом управлінської діяльності офіцерами – керівниками різних ланок управління. Саме від здатності офіцера повно, грамотно (з урахуванням особливостей охорони ділянки відповідальності), всебічно, оперативно вплинути на ситуацію, що виникає під час охорони державного кордону, залежить якість, надійність несення служби прикордонними нарядами.

Професію офіцера-прикордонника, відповідно до класифікації Є. Климова, яка розглядає професії в межах психології праці, можна віднести до соціономічного типу «людина – людина» [179]. Даний тип професій характеризується тим, що предмет діяльності має подвійний характер. З одного боку, це взаємодія між людьми, а з іншого – потреба у спеціальних знаннях, уміннях і навичках. При цьому велика частка діяльності суб'єкта в таких професіях, як зазначає дослідник, припадає на обслуговування людей або керівництво їхньою діяльністю чи їхнім навчанням і вихованням [179]. Загалом можна стверджувати, що специфіка професійної діяльності типу «людина – людина» полягає в тому, що вона відбувається в умовах постійного і безперервного спілкування. Це зумовлено тим, що офіцери-прикордонники виконують завдання професійної діяльності при взаємодії з усім персоналом підпорядкованих підрозділів і в тісному контакті з представниками інших правоохоронних органів і органів місцевого самоврядування.

Згідно з освітньо-кваліфікаційною характеристикою на випускника Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, а також з Інструкцією про організацію діяльності інспекторів прикордонної служби Державної прикордонної служби України, офіцер-прикордонник для успішного виконання завдань з охорони кордону повинен бути:

по-перше, професіоналом, керівником, лідером, здатним вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, довіру людей, позитивні емоції;

по-друге, людиною, здатною бути підвладною не лише вищому керівництву, але насамперед закону, вгамовувати свої емоції й зіставляти свої дії з моральними та духовними цінностями;

по-третє, вихователем, який подає особистий приклад безкорисливого служіння державним і суспільним інтересам, здатен роз'яснювати, консультувати, а за необхідності дискутувати та переконувати людей у необхідності тих чи інших дій;

по-четверте, людиною, яка має ґрунтовні знання, ерудицію, досвід, високу особистісну культуру;

по-п'яте, психологом вищої кваліфікації з рішучим характером і водночас розважливим, психологічно врівноваженим і стійким, умінням легко встановлювати контакти з колегами, успішно долати внутрішні та зовнішні конфлікти.

Окрім цього, для надійної охорони державного кордону офіцер як управлінець повинен забезпечити відповідний морально - психологічний клімат в прикордонному підрозділі. Важливо, щоб офіцер як керівник міг впливати на соціально-психологічні процеси у прикордонному колективі щодо формування статутних взаємовідносин, попередження негативних явищ взаємодії при організації різних видів оперативно-службової діяльності. У цьому випадку йдеться про знання офіцером міжособистісних стосунків у групі, особливостей керування прикордонним підрозділом і

мікрогрупами в умовах професійної діяльності, змісту управлінської діяльності щодо згуртування підрозділів органів охорони державного кордону, уміння здійснювати оцінку діяльності різних категорій персоналу і формування прийняттого соціально-психологічного клімату в підрозділах.

Бойовий настрій офіцера-прикордонника визначається якостями, які формуються у прикордонному навчальному закладі, перших роках служби, вибудованої моделі поведінки з підлеглими, командирами і начальниками, психологічній підготовці.

Настрій офіцера-прикордонника – показник почуттів, емоційних переживань, афектів, які проявляються при різних ситуаціях оперативно-службової діяльності, безпосередньо впливають на професійне життя офіцера, його діяльність. Настрій офіцера-прикордонника має імпульсивну силу, динамічність. Саме настрій офіцера-керівника мобілізує, інспірує або стримує настрій підлеглих, впливає на міжособистісні стосунки та загальний стиль керівництва. Зазначене визначає необхідність вивчення різних форм настрою, причин його зміни, коли настрій переходить від однієї форми в іншу: з позитивної в негативну, з неусвідомленої в усвідомлену, з відкритої в закриту. Позитивний настрій офіцера-прикордонника включає в себе такі емоції і почуття, як оптимізм, задоволеність, радість, почуття гордості за свою професію, патріотизм, любов до Батьківщини.

Негативний настрій є сигналом не професійності, незадовільних або недостатніх внутрішньо-особистісних комунікацій офіцера, ситуаційного дискомфорту при вирішенні завдань. Він характеризується невпевненістю, незадоволеністю, гнівом, страхом, панікою, песимізмом, дратівливістю та виникає при не контрольованості обстановки, що виникає на державному кордоні, особистісних потрясіннях.

Ефективним методом впливу на настрій є самоспостереження за власними реакціями, висловлюваннями, емоційними проявами, при цьому слід враховувати підсвідому узгодженість власного самопочуття зі своїми

моральними принципами та те, що начебто за зовнішнім спокоєм офіцера-прикордонника приховується і радість, і горе, і любов, і ненависть [131].

Прояви гніву, ненависть до прикордонних правопорушень, порушників, злочинців, виховані зі здатністю раціонально мислити, сприяють якісній та ефективній діяльності офіцера при виконанні завдань на кордоні.

Ефекти напруги, страху при виникненні обстановки на державному кордоні можуть проявлятися у офіцерів, які мають низькі волеві якості. В прикордонному підрозділі в якому офіцер-прикордонник є авторитетним керівником, командиром, який турбується за своїх підлеглих, бойовий настрій згуртовує персонал на виконання визначених завдань. В таких прикордонних колективах страх, який виникає перед небезпекою не має руху, тобто таке упередження, в подальшому, локалізує окремих особистостей, які все ж піддаються страху. Отже, офіцер-прикордонник, який розвиває і підтримує бойовий настрій, підлеглих виховує в себе такі якості, як організованість, мужність, дисциплінованість.

В бойових умовах, навіть у підготовлених, дисциплінованих офіцерів, які послабили свій емоційний контроль, можуть виникати негативні почуття і настрої, що, звичайно ж вплине на колектив, прикордонний наряд, який офіцер очолює. На цьому етапі реакція страху, проявлятиметься голосною розмовою, рухами, навіюванням. Відсутність інформації при спробах прояснити проблематичну, емоційну ситуацію може визвати невпевненість або ж паніку. Якщо ж офіцер на цьому етапі не проявить психологічну витримку, не подавить страх рішучими діями, не отримає інформацію по хвилюючому його в цей момент питанню, то подальші дії можуть привести до не виконання наказу на охорону державного кордону, бойового завдання тощо. В таких випадках офіцер зобов'язаний проаналізувати причини появи такого настрою, відшукати засіб усунення небезпечної ситуації.

До причин, які визивають негативний настрій можемо віднести такі:

- фізіологічні (*стомленість, харчове отруєння, голод, безсоння*);

- соціальні (*відсутність достовірної інформації, без авторитетність командування*);

- психологічні (*невпевненість, ізолюваність, усвідомлення безсилля перед небезпекою*) та інші;

Негативний настрій перед виконанням завдань на охорону державного кордону є початковим чинником гальмування розвитку бойового настрою. Негативний настрій може виникати повільно, внаслідок зниження емоційної стійкості офіцера, або ж навпаки він може з'явитися раптово, внаслідок цього офіцер-прикордонник може бути не готовим до активних дій або протидії негативному страху. Надійним засобом усунення негативного настрою є активні професійні дії: збільшення темпу прикордонного пошуку, поява чинників, які сприяють безумовному виконанню завдань, наприклад слідів порушника, якісні результати фільтраційних, оперативних заходів, перерозподіл своєї уваги на інший вид діяльності та інші.

За результатами аналізу нормативно-правових документів, які регламентують професійну діяльність персоналу Державної прикордонної служби України, О. А. Сціборовський [339] визначає, що для виконання всіх поставлених перед офіцерами-прикордонниками завдань з охорони і захисту державного кордону важливе значення має сформованість у них високого рівня професійно-психологічної компетентності.

Професійно-психологічна компетентність офіцера-прикордонника зумовлена змістом завдань, покладених на Державну прикордонну службу України, залежить від правоохоронної спрямованості професійної діяльності персоналу прикордонного відомства та функціонального призначення професії.

У ході практичної діяльності офіцера відбувається процес становлення його як професіонала. Природно постає питання про

співвідношення професіоналізму офіцера-прикордонника та його психологічної компетентності й місця в процесі становлення як професіонала. Оскільки психологічна компетентність – важлива складова професійної компетентності, то зрозуміло, що вона є складовою професіоналізму офіцера-прикордонника, певним етапом його становлення як професіонала. На базі наявних психологічних якостей офіцера-прикордонника в процесі отримання та накопичення знань і вмінь з психології формується його психологічна компетентність, яка в сукупності та взаємозв'язку з загальновійськовою та службово-практичною компетентністю утворює професійну компетентність, котра в свою чергу є основою професіоналізму. Як зазначає Л. В. Боровик [63], психологічна компетентність, переломлюючись через призму професійної компетентності та враховуючи всі особливості даного виду професійної діяльності, виступає складовою професіоналізму офіцера. Вона корелює з професіоналізмом, виступає одночасно його умовою та показником досягнення. З іншого боку, в процесі становлення професіонала в результаті накопичення знань та досвіду відбувається зростання професійної та психологічної компетентності офіцера-прикордонника. Тобто психологічна компетентність є не лише умовою, але й похідною професіоналізму.

2.1.2 Шляхи адаптації офіцера-прикордонника до екстремальних умов діяльності

Екстремальними найчастіше називають ситуації, що загрожують здоров'ю і життю людини. Більш точно екстремальні ситуації можна визначати як несприятливий, складний стан умов людської життєдіяльності, що набув для окремої особи або групи осіб особливої значимості; це об'єктивно складні умови діяльності, що сприймаються й оцінюються як напружені чи небезпечні. Це зовнішній, об'єктивний бік проблеми. Суб'єктивно екстремальні ситуації набувають форми екстремальності – особливого стану людської психіки (екстремум-стану), спричиненого незвичними чи екстраординарними умовами, що породжують підвищену

тривожність і особливу емоційну напруженість. У психології екстремальними називаються ситуації, небезпечні для життя, здоров'я і благополуччя значних груп населення, обумовлені стихійними лихами, катастрофами, аваріями або застосуванням супротивником у випадку війни різних видів зброї, і викликають реакції організму та особистості, які знаходяться на межі патологічних порушень. Стихійні лиха і катастрофи – екстремальні ситуації, що виникають зазвичай зненацька, при яких створюється загроза не тільки нормальному існуванню і здоров'ю, але й життю значної кількості людей [281].

Психічна регуляція поведінки в екстремальних ситуаціях характеризується змінами у вищій нервовій діяльності в бік збудження або загальмованості залежно від індивідуально-типологічних (зокрема психофізіологічних) особливостей суб'єкта. Надто сильні подразники (стресори) викликають нейровегетативні зміни, такі як посилення пульсу, підвищення рівня адреналіну та цукру в крові, що призводить до зниження активності психічних функцій і здатності до прийняття рішення. У відповідь на надто складну обстановку організм реагує пасивно-оборонним чином, при цьому виникають помилки у відображенні дійсності; здатність до правильних дій у таких випадках повертається до людини поступово, тоді й настає стадія мобілізації.

Екстремальна ситуація може мати різні форми прояву: пониження організованості поведінки; гальмування дій і руху; підвищення ефективності діяльності.

Екстремальна ситуація може бути скороминучою або тривалою. При визначенні придатності людини до тієї або іншої професії необхідно визначати й враховувати, разом з особливостями психічних процесів і властивостей особистості, її потенційну можливість виробляти і зберігати готовність до активних дій в екстремальних ситуаціях.

Роботи вітчизняних і російських психологів доводять, що адаптація – це процес і результат внутрішніх змін, зовнішнього активного пристосування

до нових умов існування та самозміни індивіда (В. О. Бодров, А. Б. Георгієвський, А. А. Налчаджян, В. І. Медведєв, А. О. Реан, В. І. Розов та ін.). Суттєвий внесок у розробку проблеми адаптації зробили дослідники в галузі навчальної діяльності в школі (Л. І. Божович, І. В. Дубровіна, О. К. Дусавицький, Р. В. Овчарова, А. В. Петровський, В. М. Поліщук та ін.). Психологічні основи засвоєння знань пов'язані не тільки з віковими особливостями, а й з управлінням навчальною діяльністю (Л. С. Виготський, П. Я. Гальперін, В. В. Давидов, І. І. Дорожко, Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, О. П. Сергєєнкова, О. Г. Солодухова, Т. Б. Хомуленко та ін.) [30].

Адаптація відкриває нові можливості розвитку особистості, які виявляються в її зміні, формуванні нових властивостей, і в цьому процесі особливе навантаження припадає на навчання. Розвиток особистості в процесі адаптації вимагає зміни її інтересів, ціннісних орієнтацій, життєвих планів, домінуючих мотивів.

Стосовно соціально-психологічного аспекту фахівців до професійної діяльності слід зазначити, що не існує усталених поглядів на процес адаптації, що обумовлюється належністю вчених до різних шкіл і течій. Так, інтеракціоніст Л. Філіпс вважає, що адаптація зумовлена як внутрішніми, так і зовнішніми факторами середовища. При цьому адаптивність виявляється у двох типах відповіді особистості на вплив середовища. Перший – прийняття умов й ефективна відповідь на соціальні очікування, другий – неприйняття нових і потенційно небезпечних умов. На думку автора, важливим для даного дослідження є висновок М. Амінов, що основною ознакою ефективною адаптованості є адаптація у сфері соціально-економічної активності, тобто здобуття людиною знань, набуття вмінь, навичок, компетентності й майстерності. Аналізуючи поведінковий підхід до процесу адаптації, автором виділено погляд Г. Айзенка, який вважає, що адаптація особистості – це такий її стан, коли потреби індивіда, з одного боку, а вимоги професійного та соціального середовища – з іншого, повністю задоволені. Це стан гармонії індивіда та середовища. При цьому

внутрішні конфлікти особистості, пов'язані з необхідністю гармонізації, не зачіпаються, а основним джерелом досягнення такої гармонії є соціальне навчання [16].

Щодо визначення сутності професійної адаптації проведено аналіз різних наукових позицій та підходів до вивчення адаптаційних проблем. Зазначено, що дослідження процесів адаптації людини як суб'єкта діяльності здійснюється в чотирьох основних напрямках: перший умовно визначений як гомеостатичний (Ж. Піаже, Г. О. Балл та ін.); другий представлений дослідниками, які вивчають реакцію окремих психічних процесів на певне навантаження або зміну умов діяльності (І. О. Аршавський, М. М. Василевський, Д. В. Колесов, А. Д. Слонім та ін.); третій пов'язаний із клінічними та психологічними дослідженнями стресу (Ю. А. Александровський, А. Г. Амбрумова, Ф. Б. Березін та ін.), четвертий (найбільший) напрямок наукових досліджень стосується соціальної адаптації (В. Г. Асеев, О. І. Зотова, І. К. Кряжева, І. О. Милославова, В. О. Семиченко та ін.) [4].

У психологічній науці існує декілька відносно самостійних напрямків дослідження проблем адаптації. Перший – це вивчення загальних проблем соціальної адаптації як специфічної форми соціальної активності особистості, яка передбачає активне засвоєння діючих у соціальній спільноті норм та оволодіння відповідними формами та засобами діяльності. В рамках діяльнісного підходу вивчалися психічні та функціональні стани людини в трудовій діяльності, де основна увага надавалася динамічним характеристикам адаптації – як процесу, так і окремим її складовим, компонентам і детермінантам, аналізується своєрідність фаз адаптації, стадій або етапів, механізмів. Системний аналіз психічної адаптації дозволяє виділити дві характеристики, що об'єднують психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний рівні адаптації і детермінують процес адаптації: психічний стан і система ставлень людини.

Отже, адаптація – це системна відповідь організму і психіки на тривалу й багатократну дію чинників середовища, пов'язану з перебудовою механізмів гомеостатичної регуляції, формуванням функціонального забезпечення життя і діяльності відповідно до нових змінених умов середовища. Можна сказати, що таке розуміння психологічної адаптації включає усю відому різноманітність визначень функцій адаптації: пристосовну, інтегруючу, організуючу, регуляторну, врівноважуючу і/або дезорганізуючу, орієнтування в соціальному середовищі тощо [222].

Аналіз різноманітних підходів до адаптації як міждисциплінарного феномену показав, що адаптація людини – це складний процес (а також результат) взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем, визначальним моментом якого є активність людини не пристосувального, а дієвого, адаптивного характеру.

Індивідуальність людини багато в чому зумовлює своєрідність оптимальних для нього способів адаптації, адекватність типових режимів роботи, навчання тощо. Однак ці питання поки що ігноруються новою інтегральною дисципліною – організаційною психологією, що вивчає сукупність процесів «організаційної поведінки» людини. Недооцінюються вони й у інших психологічних дисциплінах. Є аксіомою визнання одночасного існування в організації різних її підструктур (формальної, неформальної, позаформальної), взаємодія компонентів яких не завжди синергічна. Також визнається існування низки соціально-психологічних феноменів (групових норм, корпоративної культури та ін.), що перешкоджають ефективній діяльності окремих суб'єктів, повноцінній самореалізації людини як особистості та індивідуальності. Очевидно, що завжди є шляхи, засоби, форми більш оптимальної інтеграції основних складових життєдіяльності організації та активності людини, ніж ті, що стихійно складаються [45].

Констатується, що серед усіх видів адаптації найбільш важливою, складною і тривалою є адаптація до самостійної трудової діяльності,

яка в сучасному індустріальному суспільстві постає у формі так званої професійної адаптації. Зазначається, що на сьогоднішній день найбільш дискусійним залишається питання змісту та обсягу поняття «професійна адаптація». Однак незважаючи на певну розбіжність у підходах до визначення професійної адаптації, дослідники однакостайні в поглядах на неї як на важливий період професійної біографії особистості, що пов'язаний із перебудовою й розвитком як самої людини, так і її провідної діяльності [13].

Професійну адаптацію слід розглядати як складний динамічний процес оволодіння професією та пристосування до її вимог і умов за рахунок комплексу наявних і постійно поповнюваних знань, умінь і навичок, формування або перебудови структури професійно-важливих якостей, відпрацювання гнучкої соціально-професійної позиції в системі діяльності.

Процес адаптації особистості до різних аспектів діяльності детермінується складною взаємодією цілої низки чинників, які традиційно поділяють на дві великі групи – об'єктивні та суб'єктивні (М. В. Дмитрієва, О. М. Кокун; С. М. Романова, О. Д. Сафін, В. Я. Тернопол та ін.). Об'єктивні чинники характеризують стан адаптаційного професійного середовища. Суб'єктивні – це чинники, які персоніфіковані та опосередковані особистістю.

На підставі огляду літератури наявні кілька класифікацій процесу адаптації за такими критеріями: відносини суб'єкта – об'єкта: активна, пасивна адаптація (Т. Снегірьова); вплив на працівника: прогресивна, регресивна адаптація (О. Зотова, И. Кряжева); напрям: первинна, вторинна адаптація (Т. Кухарева); вид: адаптація працівника на новій посаді, адаптація працівника до пониження в посаді (В. Воліна); механізм: добровільна та примусова адаптація (Н. Свиридов); сфера: виробнича, невиробнича адаптація (Л. Растова, Г. Слесарев); спрямованість: професійна,

психофізіологічна, соціально-психологічна адаптація (А. Налчаджян, Л. Нерсесян) [258].

Дослідниками виявлено кілька підходів до періодизації адаптації. А. Субочева виділяє три рівні й відповідно три періоди адаптації персоналу: дисфункціональний (перші дні й тижні в організації); стереотипний (до одного року) і функціонально-ініціативний (до трьох років). Н. Лукашевич виділяє чотири етапи адаптації персоналу, звертаючи увагу перш за все на глибину адаптації: навчальний, прийнятний, високий і етап лідерства. На думку В. Замкового, існує кілька періодів адаптації до професійної діяльності: навчальний (6 – 9 місяців), пов'язаний з ознайомленням адаптанта з новими умовами професійної діяльності; критичний (до одного року), якому властиві найбільші внутрішні особистісні й інтерактивні конфлікти, він характеризується переживаннями особистості, пов'язаними з труднощами адаптації; стабілізації (від одного до трьох років), коли на перший план виходить мотиваційна підсистема, тобто виробляється стійке ставлення спеціаліста до нової посади, стають очевидними цілі його діяльності.

Аналіз наукових праць дозволив виділити основні фактори екстремальності професійної діяльності співробітника прикордонної служби: висока варіативність трудових доручень (О. В. Торічний, С. О. Філіппов); дефіцит, невпорядкованість, різноманітність джерел і якості інформації (дезінформації); необхідність підтримання стану високої мобілізаційної готовності та миттєвої зібраності (О. М. Махлай, О. В. Скобелев); нестабільний режим дня, ненормований робочий день; обмеження особистої свободи (Т. І. Шевченко, Н. В. Макарова); постійне відчуття небезпеки (реальної чи уявної); можливість застосування зброї та засобів самозахисту; ймовірність загрози психологічного і фізичного характеру відносно співробітників та їхніх близьких з боку злочинних груп (Г. В. Грачев, Т. С. Кабаченко); складність взаємовідносин з різними категоріями осіб, які проходять прикордонний контроль; психоемоційні

перевантаження під час роботи (А. А. Деркач, В. Г. Зазикін, А. М. Столяренко).

За таких умов основним завданням соціально-психологічної адаптації офіцерів-прикордонників є забезпечення самовизначення особистості у військовому колективі на основі найбільш суттєвих особливостей індивідуальності (І. Каськов, С. Чистяков). Одночасно з цим відносини у системі «військовий колектив – офіцер-прикордонник» знаходяться у тісному взаємозв'язку: колектив зі знанням сильних і слабких сторін своїх членів здатний їх підтримати; колективна діяльність надає індивіду можливість стверджувати свою індивідуальність та інтегруватися з колективом. Значення адаптації для цих офіцерів зростає у зв'язку з особливостями професійної діяльності (Є. Потапчук), яка полягає в тому, що всі випускники академії розпочинають свою діяльність у прикордонній службі з посад старших інспекторів прикордонної служби/контролю; начальника відділення інспекторів (молодших, дільничних) прикордонної служби/контролю. Прикордонний відділ – це організація середнього масштабу, у якій може бути кілька керівників середньої ланки. До середньої ланки і належать випускники Національної академії Державної прикордонної служби України, які координують роботу молодших колег.

Успіх професійної діяльності є залежним і від психологічної сумісності – офіцера-прикордонника здатності швидко адаптуватися в колективі співслужбовців, встановлювати службові і особисті контакти, завойовувати авторитет, повагу. Сумісність витікає з цільових установок прикордонників, відношення до діяльності, міжособистісного спілкування, довіри один до одного, симпатій, уваги та підтримки.

Пріоритетним в управлінській діяльності офіцера-прикордонника має бути бажання навчитися швидко та безпомилково орієнтуватися у взаємовідношеннях з колегами, товаришами, підлеглими, оцінювати їх психологічну сумісність.

Отже, професія прикордонника пов'язана з екстремальністю, яка, впливаючи на особистість, проявляється в комплексному характері змін особистості на соціально-психологічному, психологічному та психосоматичному рівнях. Важливим сегментом обстановки, що виникає на державному кордоні є комплексна дія на особистість екстремальних, надзвичайних, особливих чинників. Сучасна психологічна наука розглядає як сукупність усіх перерахованих формулювань цього стану, так і кожен окремо взятую категорію. Такі обставини завжди об'єктивні, вони існують незалежно від особистості офіцера й виникають несподівано.

За вихідними характеристиками професійна діяльність офіцера прикордонної служби пов'язана з постійною загрозою для здоров'я, стресом, ризиком, негативними емоційними станами, великими психофізичними навантаженнями. Екстремальність, будучи специфічною особливістю професії прикордонника, актуалізує прояв особливих якостей особистості, її функціональних можливостей і завдань, таким чином, специфічний вплив емоцій і прояви волі до дії офіцерів-прикордонників полягає в особливостях служби в системі охорони державного кордону. У численних дослідженнях (А. Карпукіна, А. Леонов, В. Медведєв, С. Миронець, Є. Стасюк, А. Пуні, О. Сафін, Н. В. Тарабріна) виділяється діяльність у особливих умовах, яка включає в себе багато характеристик особливої ситуації: інтенсивність, тривалість дії, готовність окремих людей до діяльності в особливих умовах, що визначається їхніми особистісно-типологічними якостями, професійною, психологічною стійкістю, вольовою і фізичною підготовкою, організованістю та узгодженістю. С. Будник констатує, що для екстремальних ситуацій, які несприятливо впливають на офіцера прикордонної служби і знижують ефективність вирішення оперативно-службових завдань, характерне виникнення гострого внутрішнього конфлікту між вимогами, що висуває оперативно-службова діяльність, та можливостями офіцера на даний момент. Цей конфлікт виникає або внаслідок зростання вимог, які висуваються до офіцера, або через зниження з певних причин

його можливостей. Саме тому однакові ситуації можуть мати для різних офіцерів різні психологічну складність і ступінь екстремальності [67]. Ці негативні впливи нерідко стають причиною зривів у професійній діяльності, зниження працездатності, міжособистісних конфліктів, порушень дисципліни, зловживання алкоголем, інших негативних явищ (О. Тімченко, С. Яковенко, В. Крайнюк та ін.).

2.1.3 Психологічні складові готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності

Базуючись на результатах теоретичного аналізу, можемо стверджувати, що психологічна готовність до професійної діяльності офіцерів-прикордонників – це цілісне утворення особистості у вигляді:

а) способу професійної діяльності;

б) сформованої внутрішньої позитивної налаштованості на досягнення успіху в професійній діяльності;

в) сформованості в особистості уявлень про соціально-психологічне схвалення (підтримку) цільових установок професійної діяльності. Психологічна готовність як цілісний прояв особистості забезпечує перехід від умов навчання до професійної діяльності на прикордонній службі з найменшими психологічними навантаженнями.

Проблема формування психологічної готовності офіцерів-прикордонників до професійної діяльності безпосередньо пов'язана зі специфікою їхньої майбутньої діяльності, яку можна охарактеризувати як таку, що проходить в екстремальних умовах і вимагає високої відповідальності за прийняті рішення. При виконанні завдань захисту та охорони державного кордону службово-бойова діяльність офіцера-прикордонника здійснюється в звичайних умовах військово-політичної, соціально-політичної та оперативної обстановки, при різкому її загостренні, при виникненні надзвичайних ситуацій і з початком війни. У цих умовах офіцер-прикордонник виконує специфічні види діяльності: службово-бойову, службову, адміністративно-

правову, оперативно-бойову, громадську і військово-педагогічну, морально-психологічну, військово-технічну, адміністративно-господарську, управлінську, які реалізуються виконанням низки службових завдань, притаманних відповідному виду професійної діяльності.

У рамках розгляду проблеми психології готовності до професійної діяльності ми охарактеризуємо професійну діяльність офіцера-прикордонника через елементи (ситуації) обстановки та власне дії офіцера, оскільки прикордонна діяльність постійно пов'язана зі змінами діяльності офіцера-керівника та постійною необхідністю прийняття рішень. Важливу роль у цих процесах відіграють психологічні механізми, які задіюються у визначений момент розумової, психологічної діяльності офіцера.

Вперше психологічні механізми виділені у психоаналізі З. Фрейда і його послідовників [364]. Психологічний механізм – це суб'єктивний опис або відображення на суб'єктивному рівні тих об'єктивних процесів і явищ, які забезпечують взаємодію людини з оточуючим світом. По суті це етап взаємної взаємодії особистості та явищ, етап, який керує взаємодією людини і навколишнього світу [71]. В. Г. Асеев, говорячи про суть поняття «психологічний механізм», зауважував: «Ідея механізму, тобто певного більш елементарного рівня аналізу, до якого не зводиться специфіка більш високого рівня, але який здатний виконати тут функцію засобу, завжди була приваблива для психологічного дослідження. Чи йшлося про спадкові, інстинктивні механізми людської поведінки або ж про психофізіологічні механізми сенсорних процесів, власне можливість пояснити щось складне, невловиме через простіше і зрозуміліше, що дозволяє себе зафіксувати, класифікувати, «квантифікувати» тощо, природно, здавалася надзвичайно привабливою і розумною. Можна наводити безліч прикладів подібного пояснення складного через просте. Просте при цьому найчастіше позначалося терміном «механізм», а складне – тим змістовним феноменом, яке пояснюється, коли зрозуміло дію механізму, що лежить в його основі» [33, с. 211].

Натомість В. Г. Леонтьєв виділяє таку характеристику психологічних механізмів, як узагальненість, що відображає взаємозв'язок ланок психічної системи, які забезпечують людську діяльність і поведінку. На цій підставі ми можемо їх уявити як закономірний зв'язок факторів, умов, засобів, структур, зв'язків, на основі яких виникає психологічний феномен – готовність до професійної діяльності [211].

Психологія готовності розглядає механізм прийняття рішень передусім як діяльнісний підхід через компонент регулятивної основи прикордонної діяльності. Безперечно, слід врахувати і навчально-пізнавальну діяльність, і свідомість, і самосвідомість офіцера-індивідуума. Загальна психологія розглядає прийняття рішення як співвідношення самооцінки і зовнішньої оцінки.

У відношенні офіцера до себе як особистості нами виділено прийняття рішення як прояв конкретним індивідуумом емоцій, суб'єктивності стану через умови професійної діяльності.

Т. А. Ребеко стверджує, що саме система механізмів, а не єдиний механізм, здатна розгортати діяльність, створювати компенсаторні можливості людини. Така система включає в себе різні типи механізмів, серед яких є і вроджені, набуті, ті, які склалися в індивідуальній практиці, психофізіологічні, психічні, найбільш узагальнені здатні реалізовувати готовність у специфічних умовах, ситуаціях [232].

Результати досліджень В. І. Ковальов розкривають психологічні механізми саморегуляції, які визначають залежність різних форм діяльності від таких характеристик зовнішньої діяльності, як фізичні якості сигналів, тимчасова невизначеність значущих, тимчасових характеристик потоку сигнальних стимулів, ймовірнісні характеристики потоку сигнальних стимулів, окремих подій і структурні особливості сигнальної послідовності. За змістом принципи є теоретичними конструктами, які відображають змістовну сторону механізму [185].

У системі психологічних механізмів діяльності важливе місце займають механізми вольової регуляції. О. Ф. Лазурський вважав механізмом подолання перешкод вольові зусилля як особливий психофізіологічний процес. Натомість К. П. Гавриловська вважає вольові зусилля механізмом створення понукання для подолання перешкод [85].

В 1984 р. М. М. Ланге намагався віднайти фізіологічні механізми вольових дій. У вольовому акті вченим виділено чотири частини: почуття, намагання; передбачення цілі; уявлення про рух; саморух.

У дослідженні психології готовності до професійної готовності для нас є цікавим механізм створення додаткового смислу в вольовій саморегуляції, досліджений А.К. Марковою [225].

Готовність до вирішення завдання визначається актуальною соціальною необхідністю, і у випадку наявності кількох реакцій з однаковим змістом створюється можливість довільного використання.

Таким чином, спонукання до довільної дії виникає за рахунок довільного переключення наявної готовності до вирішення завдання на конкретну вибрану дію, набувши визначеного змісту, тоді як при вольовій дії створюється спонукання і зміна сенсу діяльності. У розвинутій формі діяльність починається по самокоманді [211].

Прийняття рішення як психологічна функція вибудовується співвідношенням образного результату, вибудованого свідомістю офіцера, з цільовим конструктом. При співпаданні уявного образного результату в з'ясуванні завдання з кінцевим конструктом офіцер робить висновок про закінчення дій з прийняття рішення. Якщо на якомусь етапі наявне неспівпадання, то офіцер приймає рішення на повторне вивчення обстановки з того елемента, який, на його думку, треба розглянути глибше для досягнення позитивного результату, якщо ж при повторному вивченні наявне повторне неспівпадання і спрогнозований незадовільний кінцевий результат, доцільно призупинити дії.

Психологічний конфлікт у вивченні обстановки образу й кінцевого результату наявний через непередбачувані обставини, умови, особливості, які офіцером не враховуються при створенні образу закінченої дії. Свідомість не може врахувати всі перераховані фактори в першу чергу через об'єктивні непередбачувані обставини (досвід, достатні знання предмету діяльності тощо). Якщо офіцеру вдається врахувати максимальну кількість факторів впливу для досягнення кінцевого результату прийняття рішення, то його дії перепрацьовуються в алгоритм виконання того чи іншого завдання, але така дія наявна тільки в офіцерів з достатнім теоретичним і практичним досвідом несення прикордонної служби, знанням дій ймовірних порушників, ділянки, що охороняється. І при тому, що офіцера, в якого відсутні такі професійні характеристики, який чітко дотримується вже апробованого на практиці служби алгоритму дій по тій чи іншій обстановці державного кордону, кінцевий позитивний результат не гарантований.

І. М. Фейгенберг під ймовірнісним прогнозуванням розуміє здатність зіставляти інформацію про ситуацію, яка надходить через аналізатори, з інформацією, яка зберігається в пам'яті та ґрунтується на минулому досвіді, й на підставі цього зіставлення вибудовувати прогнози про майбутні дії, надавши кожному прогнозу ту чи іншу ступінь достовірності [363].

У будь-якій діяльності людина передбачає найбільш ймовірні можливості подальшого розвитку подій, включаючи найбільш ймовірні результати своїх дій.

Таким чином, без ймовірнісного прогнозування була б неможлива будь-яка діяльність людини [363]. Автор вищезазначеної концепції виділив в ймовірнісному прогнозуванні два його рівні.

1. Ймовірнісне прогнозування подальших дій, які відбуваються незалежно від дій суб'єкта, важливих для нього. Це подія, від якої залежить суб'єкт у будь-якому відношенні, але вплинути на нього не може. Якщо такий прогноз ґрунтується на минулому досвіді, то він вірний.

2. Ймовірнісне прогнозування подальших дій, на протікання яких впливає суб'єкт. При різних його діях різна ймовірність того, що буде отриманий важливий для суб'єкта результат. Звідси – планування, вибір дій. Така система ще більше ускладниться, якщо на хід подій можуть впливати дії не тільки суб'єкта, а й інших людей, які мають власні цілі. Ці люди формують свої прогнози (в тому числі й прогнози дій нашого суб'єкту), будують плани. Їхня майбутня дія теж повинна враховуватися прогнозом суб'єкту. Подібний прогноз забезпечує активну життєву позицію, вибір таких дій, які роблять людину потрібним, заради чого він навчався, живе, працює.

Серед загальноприйнятих психологічних механізмів доцільно виділити механізми соціального сприйняття, ідентифікації, емпатії, децентралізації, соціально-психологічної рефлексії.

Кожний механізм специфічний, тобто застосовується для пояснень характеристик або закономірностей соціального сприйняття. Деякі з них актуалізуються в широкому діапазоні соціальних ситуацій, належать до соціальних об'єктів, спектр дії інших обмежений.

Деякі механізми актуалізуються в звичайних умовах, при взаємодії добре знайомих людей, в той час інші починають діяти в незвичних умовах, при контактах з малознайомими або незнайомими людьми.

Іншими словами, перші механізми працюють при сприйнятті ближнього, а інші – дальнього суб'єкта.

В. С. Агєєв відносить перший тип соціального сприйняття і механізми, які задіюються при цьому, до міжособистісних, а другий тип сприйняття і механізми – до між групових форм. Іншими словами, існують різні міжособисті й міжгрупові форми соціальної взаємодії, які забезпечуються відповідними для кожного випадку психологічними засобами – механізмами [7].

Ідентифікація досліджувалася в роботах Л. В. Попова, Е. З. Басіна, Ю. М. Орлова, В. С. Мухина, Б. Ф. Поршнева, В. Ф. Петренко, В. М. Мельникова, А. Г. Асмолова і є важливим психологічним механізмом

розвитку особистості. Якщо виходити з того, що ідентифікація – це ототожнення однієї особистості іншою, то можна стверджувати, що при задіянні механізму ідентифікації проходить привласнення почуттів, відношень. Людина може ототожнювати себе не лише з іншою людиною, а й з ідеалами, зразками, з суспільними цінностями, метою, бажаннями [35; 46].

При досить тривалій прикордонній діяльності в свідомості офіцера-прикордонника виробляються стандарти (шаблони) рішень, і чим частіше офіцер входить у діяльність з вироблення рішення тим такі стандарти щільніші, тобто спонукають до вироблення найбільш правильного в даних умовах і в часі рішення, а отже, і позитивного результату. В практиці прикордонної діяльності прийнято вважати, що шаблон – це щось хибне, невірне, але, на нашу думку, практичний досвід офіцера-прикордонника в поєднанні з наявними вже осмисленими попередниками стандартами (шаблонами) рішень на подальші дії є допоміжним елементом, який прискорює реалізацію майбутньої дії і отримання позитивного результату в подальшому. Хибне уявлення про шаблон склалося через пряме його використання без осмислення, використання своїх знань, вмінь тощо.

Важливу роль у вивченні офіцером-прикордонником обстановки відіграє його мислення. Наші міркування дійшли того, що мислення в процесі формування рішення має стрибкоподібний вигляд. На перший план висуваються емоції, оскільки саме вони миттєво сигналізують, чи відповідає деякому стандарту образ кінцевого результату, і як усувати перешкоди, що виникають. Мислення дійсно перескакує від образів до логіки й навпаки, при цьому цей процес не усвідомлюється офіцером-індивідумом. При осмисленні рішення мислення може звужуватися і розширюватися. Розширення здійснюється при деталізації мислення, при цьому може змінюватися характер мислення і його направленість, і це в свою чергу

призводить до ускладнення оцінки обстановки й психологічних механізмів, які її забезпечують.

Виходячи з вищевикладеного, ми можемо стверджувати, що дотримуючись певного внутрішнього алгоритму діяльності для досягнення позитивного кінцевого результату у вивченні обстановки, офіцер породжує індивідуальний поведінковий стиль, форму досягнення позитивного результату.

Цікавим, на наш погляд, є дослідження В. В. Рєпкіна, в якому показано, що в процесі формування теоретичних понять обов'язково виникає особливий етап проблематизації способу дії. Для виникнення понять теоретичного типу недостатньо освоїти той чи інший спосіб дії – суб'єкту необхідно рефлексивно зупинити дію й зрозуміти, чому дія виконується саме так, і чи немає інших способів вирішення завдання оцінки обстановки. Тобто повинне відбутися зрушення предмету дії з вихідного матеріалу оцінки на спосіб дії, аналіз якого і стає предметом нової дії. Такі дії В. В. Рєпкін визначив як «рефлексивна оцінка» [311; 312].

У тому ж контексті дослідження показано, що якщо у суб'єкта виникає розуміння зв'язку «спосіб дії – результат», суб'єкт може передбачити можливий результат до виконання дії і забезпечити оцінку ще не виконаних дій. Такі оціночні дії визначаються як «прогностична оцінка».

При вивченні обстановки офіцер діє як окрема особистість, при цьому він усвідомлює себе як особистість. Оцінюючи ту чи іншу ситуацію (елемент) обстановки офіцер «пропускає» її через власну систему цінностей, визначає особистісну вагу в даній обстановці (*«все залежить лише від мене»*), обстановка набуває особистісного характеру. В подальшому з'ясовується усвідомлена мета майбутніх дій офіцера, тобто розкривається значущість процесу осмислення для діяльності взагалі й для прикордонної діяльності зокрема. Тобто вироблення вірного рішення набуває змістовності. Не менш важливим є свідоме сприйняття наслідків прийнятого рішення для

життєвої ситуації на конкретному етапі життя. Тобто рішення набувають надоціночного змісту.

Оцінка обстановки, як психологічний процес, офіцером-прикордонником здійснюється поетапно: на першому етапі офіцер сприймає, переживає та оцінює вчинок або подію, що мала місце, при цьому виступає оціночний суб'єктивізм і індивідуалізм думки, на другому етапі офіцер обмінюється думками, судженнями, оцінками, на третьому етапі офіцер-прикордонник виробляє кінцеве рішення. На наш погляд, найбільш вразливим у психологічному відношенні є саме перший етап, так як на цьому етапі особистість офіцера є найбільш вразливою до зовнішніх чинників (обмеженість у часі, висока відповідальність, загроза не виконання визначеного завдання). В цей психологічно напружений момент важливим є виділення основного в сприйнятті, оцінці та максимальна особиста впевненість у виборі правильного рішення. Другий етап є більш скерованим на оцінку суджень, думок підлеглих (товаришів) та найбільш складним через необхідність переконувати при виникненні невірної думки чи твердження. Вирішення проблеми усвідомлення результатів другого етапу можливе при наявності додаткової професійної інформації, доповіді, розрахунків. Третій етап – заключний, і вміщує в себе обробку, як правило одноосібно, отриманої інформації, її психологічну переоцінку та прийняття кінцевого рішення, його практичну реалізацію.

До надіндивідуальних форм свідомості доцільно віднести відомчі норми, які об'єктивно вибудовують схеми побудови і транспортацію прикордонної діяльності, правові норми, що регулюють процеси життєдіяльності в правовому полі.

Під відомчими нормами ми розуміємо соціальні уявлення керівників різних рівнів, сформованих їхніми психологічними переживаннями про наслідки невиконання (або виконання в невизначений нормою спосіб) висунутих суспільством вимог прикордонній службі через організацію повсякденної свідомості й поведінки людей. Внутрішні переконання офіцерів

вищої ланки управління про виконання тієї чи іншої функції прикордонної служби є ніби еталоном того, як доцільно приймати рішення, оцінювати обстановку, тобто діяти. При підтвердженні практикою служби психологічних переконань така діяльність у правоохоронному органі закріплюється відомчою правовою нормою - наказом, інструкцією тощо.

Врахування відомчих норм у прикордонній діяльності – складний психологічний процес, в першу чергу мисленнєвий. Аналітичний опис обстановки, яка виникла на державному кордоні, проводиться для відхилення чинників, які можуть нормалізуватися самостійно й у цьому випадку офіцером враховуються частково. Відбір свідомістю офіцера чинників, які належать до відомчих норм, супроводжується переживаннями - базисом вивчення обстановки з подальшим раціональним розмірковуванням по суті елементів, які осмислюються.

Якщо прийняте рішення не виходить за рамки відомчої норми, відповідає вимогам (сформованим вимогам до конкретних ситуацій обстановки у вигляді наказу, інструкції тощо), його оцінюють як «вірне», якщо частково відповідає нормі, як «спроможне», якщо не відповідає або за більшістю вимог є незадовільним, як «не спроможне» вплинути на хід вирішення завдання.

Для досягнення найвищої ефективності при здійсненні прикордонної діяльності офіцер-прикордонник зобов'язаний вміло використовувати опрацьовані психологічною наукою методи переконування, заохочення, примус та інші. Важливою особистісною характеристикою є його дисциплінованість - складна система таких якостей, як виконавчість, акуратність, сміливість, мужність, чесність, ввічливість. Зазначені якості кожний офіцер повинен постійно розвивати, поки вони не стануть його звичками. Системність та послідовність розвитку позитивних якостей особистості кожного офіцера-прикордонника забезпечує свідомий перехід від знань до звичок.

Кожна людина намагається заслужити високу оцінку своєї діяльності іншими людьми. Не є винятком і офіцери-прикордонники. Оцінка діяльності офіцера стимулює його особистість до активності, змушує його сумувати або радіти, бути ініціативним чи пасивним до прикордонної служби, бути гордим за належність до колективу прикордонників чи соромитися цієї належності. Оцінка створює підґрунтя для авторитету чи навпаки – знижує цей авторитет.

Схвалення- коротке, але насичене змістом слово, наприклад, «алмаз», «молодець», «вірно» і т.п. здійснює формування позитивних стимулів ефективною діяльністю окремо взятої особистості офіцера-прикордонника. Офіцер позитивно сприймає схвалення на адресу найбільш прогресивних колег по службі, але негативно сприймає і не погоджується, коли несправедливо заохочуються офіцери, які користуються симпатіями керівництва. Схвалення мобілізує психологічні якості офіцера-прикордонника, формує його відповідальність за доручену справу, розвиває його ініціативність.

Одним з важливих психологічних прийомів переконання є прохання. Прохання має особливе значення при взаємовідносинах офіцера і застосовується ним у виняткових випадках. Воно не змінює наказ, а розкриває сутність іншими словами, відрізняється інтонацією, може супроводжуватися посмішкою. Свідомість офіцера-прикордонника завжди позитивно реагує на прохання авторитетного керівника, створює атмосферу довіри у відносинах.

Коли переконання є неефективним, офіцер застосовує навіювання через докір, обурення, іронію. Обурення розраховано на те, щоб підвищити вимогливість виконавця. Офіцер, обурюючись аргументовано розкриває негативні наслідки бездіяльності посадової особи. Обурення повинно завжди контролюватись розумом офіцера, не можна використовувати грубі слова по відношенню до окремої людини: «звільню», «покараю», «переміщу» та ін.

Не менш важливий у процесі формування рішення офіцером психологічний механізм ідентифікації.

Механізм ідентифікації в психологічній реальності може проявлятися в різних формах. Це може бути копіювання, ототожнення себе з іншими, занурення в світ особистісного смислу іншої людини. В широкому розумінні ідентифікація є універсальним психологічним механізмом розвитку особистості, її когнітивних, емоційних характеристик, самосвідомістю соціально значущих особистісних якостей. Розвиток при цьому проходить через специфічне засвоєння особистісних смислів [321].

Необхідною умовою для проявлення механізму ідентифікації доцільно вважати колективну, групову, індивідуальну взаємодію, спілкування і комунікацію людини. Прикладом цього може бути керівництво діяльністю прикордонного підрозділу при проведенні прикордонного пошуку, коли офіцер-керівник передає себе підрозділу, організовуючи пошук [321].

За деякими ознаками офіцер ідентифікує себе з якоюсь групою (особою), після чого розмірковує, якою буде думка цієї групи (особи) по визначеному елементу обстановки залежно від того, хто є членом цієї групи (її склад, авторитетність членів, ієрархічність, вплив членів на кар'єру військового). Зміст цих уявлень – зразок того, як програвати ситуацію, яка виникла, і все це формує суб'єктивізм оцінки обстановки.

Отже, основними рисами механізму ідентифікації є досягнення рівного положення однієї людини стосовно іншої, яка є зразком, носієм позитивних характеристик і властивостей.

Цікавий, на наш погляд, і механізм стресостійкості, адже стрес офіцера-прикордонника – явище постійне в сучасних умовах охорони державного кордону, він виникає при появі психогенних факторів [321].

На дію психогенних факторів обстановки на державному кордоні організм військовослужбовця відповідає «реакцією тривоги». Слід зазначити,

що організм прикордонника на кордоні перебуває в постійному очікуванні змін обстановки і негайних дій по цій обстановці. Вона виникає у кожного офіцера, може варіювати за ступенем вираженості, що залежить від індивідуальних особливостей, і продовжується нетривалий час. До симптомів нормальної «реакції тривоги» належать м'язове напруження, хитка хода, збільшення потовиділення, прояв дезорганізації функцій харчової, сечової, серцево-судинної і дихальної систем, зниження звукового порогу, порушення сну, апатія чи дратівливість тощо.

«Реакція тривоги» завершується формуванням «стану резистентності» (стійкості) за рахунок мобілізації компенсаторних механізмів організму. В цьому стані військовослужбовець готовий до виконання завдання з охорони державного кордону. При продовженні дії стресогенних факторів «стан резистентності» змінюється фазою звикання, а деколи й виснаження.

Психічні травми можуть виникати на всіх указаних стадіях нормальної відповіді на психогенні фактори, якщо сили останніх перебільшують захисні можливості організму військовослужбовця. Більше того, можливе виникнення порушень у результаті «зриву» в «стані резистентності», якщо він не підкріплюється наступними діями, до яких готовий офіцер.

Стресова пошукова активність направлена на «ознайомлення» із небезпекою. Офіцери-прикордонники лінійних підрозділів показують свою авторитетність і впевненість перед підлеглими, вміло керуючи під час виникнення обстановки, в тому числі й особисто очолюють прикордонні наряди, пошукові групи, резерви, зведені загони тощо, усвідомлюючи по-різному ступінь небезпеки чи загрози смерті. У своїй свідомості вони ніби говорять: «Нічого не трапиться, я зумію справитися з небезпекою», «Не боюсь я того, що відбувається!» Це стресова соціалізація з невидимим джерелом небезпеки.

Друга первинна стресова реакція – пасивність. Вона проявлялась у заторможенні дій з елементами скованості або розслабленості, зменшення інтелектуальних дій, зниження здатності до мислення, вироблення рішень.

Таким чином, підбиваючи підсумок вищезазначеного, можна констатувати, що оцінка обстановки офіцером-прикордонником як вища психологічна функція свідомості ґрунтується на переживаннях особистості й продовжується мисленням і мовою, а психологічні механізми, які задіюються в процесі оцінки обстановки офіцером визначають функціональну єдність усвідомлених і неусвідомлених актів психології готовності до професійної діяльності.

2.2 Диференційні (за напрямками діяльності) характеристики професійної діяльності прикордонника

2.2.1 Диференційні характеристики професійної діяльності офіцерів прикордонної служби

Наше покоління стало свідком і учасником суспільно-політичних змін у військовій, політичній, економічній, психологічній, соціальних сферах життя держав. Так, події, що відбувались з АРК протягом 2014 року, бойові зіткнення на сході України вплинули на змістовну-особистісну переоцінку цінностей свого «Я», змусили і об'єднали масову свідомість офіцерського корпусу Збройних сил України діяти в єдиному психологічному просторі сьогоденного буття.

Водночас нова воєнно-політична ситуація світу характеризується зростанням непримиренності політичних, економічних, національних, релігійних та інших інтересів до такого стану речей. Події в Україні останніх років свідчать, що світ і наша держава зокрема виявилися недостатньо підготовленими до врегулювання локальних конфліктів, а також до протидії актам спротиву. Цей тривожний симптом потребує всебічного осмислення,

особливо в світлі трагічних подій, пов'язаних із загибеллю військовослужбовців України.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про Державну прикордонну службу» першою основною функцією Державної прикордонної служби України є: охорона державного кордону України на суші, морі, річках, озерах, інших водоймах з метою недопущення незаконної зміни проходження його лінії, забезпечення дотримання режиму державного кордону та прикордонного режиму [286]. Забезпечення практичного виконання цієї важливої норми в охороні державного кордону покладено на офіцерів-прикордонників, які проходять службу і забезпечують охорону державного кордону.

Прикордонна діяльність офіцера – це складний багатоплановий процес, пов'язаний із щоденним вирішенням проблем охорони державного кордону. Діяльність на кордоні торкається національних інтересів і суміжної країни, водночас дає змогу розв'язувати питання, які жодна з інших інституцій держави не в змозі розв'язати самотужки.

Офіцери-прикордонники, які проходять службу в лінійних підрозділах охорони державного кордону у складних, як правило, особливих умовах, у непростій соціально-політичній обстановці, в різній географічній місцевості і в принципі в різному культурному середовищі. З психологічної точки зору подібні умови виконання службових обов'язків характеризуються присутністю і негативним впливом на психіку людини несприятливих, дискомфортних факторів, що породжують емоційний стрес. Із цього випливає, що офіцери-прикордонники нерідко зазнають нервово-психічних розладів, психічної дезадаптації та стресових станів. Такі явища призводять до зривів у професійній діяльності, втрати або значного зниження працездатності, міжособистісних конфліктів, порушень дисципліни, зловживання алкоголем, наркотиками.

У дослідженнях О. В. Тімченко, Л. А. Михайлова, Т. В. Малікова зазначено, що під час виконання своїх службових обов'язків офіцери-

прикордонники постійно потерпають від дії стрес-факторів, що супроводжують їх професійну діяльність, при цьому задля мінімізації негативних наслідків стресу вони використовують такі моделі копінгів, як адаптивну, дезадаптивну та псевдоадаптивну.

Як зазначається у дослідженнях Б. М. Олексієнка, В. І. Осьодла, О. М. Ставицького, для офіцерів важливим є розуміння можливих напрямків професійної діяльності, змісту роботи посадових осіб підрозділів охорони державного кордону з організації та здійснення охорони кордону, керівництва службою зміни прикордонних нарядів, специфіки діяльності в особливих умовах та при ускладненні обстановки тощо. Уявлення про перспективи розвитку професії та можливості кар'єрного росту впливають на закріплення спрямованості на подальшу професійну діяльність в обраній сфері [268; 302].

Одним із перспективних шляхів подолання негативних проявів психіки військовослужбовців є створення в штаті органів охорони державного кордону інституту психологів, які забезпечують високу психологічну стійкість військовослужбовців, готовність виконувати бойові завдання в будь-яких умовах обстановки кордону.

Психолог органу охорони державного кордону забезпечує і оцінює морально-психологічний стан особового складу прикордонних підрозділів; здійснює психологічну підготовку, психологічне супроводження виконання завдань охорони державного кордону.

Визначені завдання, що вирішуються штатним психологом лише в загальному плані, характеризують діяльність структур по роботі з персоналом у системі морально-психологічного забезпечення прикордонних підрозділів Державної прикордонної служби України.

Нами пропонується авторська методика психологічного забезпечення професійної діяльності відділу прикордонної служби типу «С», яка пройшла апробацію при виконанні завдань в умовах ускладнення суспільно - політичної обстановки на державному кордоні на ділянці відповідальності

Харківського, Луганського, Донецького, Чернігівського прикордонних загонів Державної прикордонної служби України, ОКПП «Київ» і підтвердила свою ефективність. Дотримання даної методики дозволить своєчасно попереджувати негативні прояви психічної діяльності офіцерів прикордонних підрозділів, відновлювати їхні професійні функції, а значить, на достатньому рівні психологічної готовності підтримувати боєздатність.

Психологічний стан офіцерського складу військових колективів – складова бойового потенціалу Державної прикордонної служби України в мирний та особливо у військовий час.

Психологічне забезпечення офіцерів прикордонних підрозділів проводиться у три етапи:

- 1) підготовка до охорони державного кордону;
- 2) під час охорони державного кордону;
- 3) по закінченню завдань охорони державного кордону.

Підготовка до охорони державного кордону.

I. Загальні організаційні заходи.

1.1. Складання плану роботи заступника по роботі з персоналом щодо психологічного забезпечення підготовки та виконання завдань охорони державного кордону.

1.2. Спільна робота органів управління прикордонного загону, заступника начальника прикордонного загону по роботі з персоналом, начальника медичної служби, кадрів щодо укомплектованості персоналом. Вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців і їхня психодіагностика.

1.3. Надання психологічної допомоги офіцерам-прикордонникам, які проходять службу в прикордонних підрозділах пункті пропуску або вивчаються для подальшого проходження служби в таких підрозділах.

1.4. Організація та проведення занять із загальної, спеціальної, психологічної підготовки офіцерського складу.

1.5. Спостереження за психічним станом військовослужбовців на контрольних заняттях.

II. Психологічні організаційні заходи.

2.1. Тестування офіцерського складу на предмет визначення нервово-психічної стійкості, реактивної та ситуативної тривожності.

2.2. Надання можливості штатному психологу прикордонного загону проведення комплексного психологічного обстеження всього офіцерського складу за методиками визначення оцінки психологічного стану й готовності до професійної діяльності під час виконання завдань охорони державного кордону.

2.3. Комплектування підрозділу наявними методиками у відповідності з даними рекомендаціями.

2.4. Підготовка психологічної характеристики офіцера та звітних документів кадрів.

2.5. Підсумкова анкета-тест офіцерського складу з володіння комплексом заходів психологічного забезпечення професійної діяльності при виконанні оперативно-службових завдань прикордонниками.

Під час охорони державного кордону.

I. Загальні організаційні заходи:

1.1. Постійний контроль за перебігом, змінами та проявами психічних процесів, станів, утворень, якостей офіцерського складу прикордонних підрозділів.

1.2. Організація регулярних занять з аутогенного тренування та виконання спеціальних фізичних вправ.

1.3. Організація психологічної допомоги в ході та після охорони державного кордону.

II. Психологічні організаційні заходи.

2.1. Спостереження за проявами, змінами психічних явищ під впливом умов охорони державного кордону, локалізації нестандартних ситуацій, відбиття збройних нападів.

2.2. Надання психологічної допомоги методами психологічного консультування та психотерапії офіцерам, які її потребують. Психокорекційна робота.

2.3. Проведення занять за методиками саморегуляції та вольової мобілізації або психологічної релаксації особового складу після нервово-психічних навантажень.

2.4. Аналіз і прогнозування стану стомленості офіцерського складу. Розробка рекомендацій начальнику щодо проведення заходів по його зниженню.

2.5. Психологічне вивчення функціонального стану й працездатності військовослужбовців підрозділів за прямими та побічними показниками через кожні 2–3 місяці несення служби, а також осіб, на яких було найбільше навантаження у період виконання завдань (*в умовах бойової готовності через кожні 2 тижні бойової служби*).

2.6. Щоденна робота по прийому осіб, які потребують психологічної допомоги.

2.7. Підготовка матеріалів до звіту з організації заходів психологічного забезпечення охорони державного кордону.

Психологічний аналіз завдань, що виконуються офіцерами-прикордонниками на всіх етапах охорони державного кордону вимагає індивідуального планування, окремої ретельної підготовки особового складу (військовослужбовців всіх категорій), його морально-психологічного, тилового та технічного забезпечення у відповідності з специфікою умов охорони визначеної ділянки державного кордону.

З метою збереження й підтримки готовності офіцерського складу під час виконання ним завдань охорони державного кордону пропонуються такі психологічні та психопрофілактичні заходи:

-забезпечення відділів прикордонної служби рослинами, обладнання кімнати психологічного розвантаження засобами психологічного впливу та релаксації;

- показ записів живописних краєвидів, знаменних подій у житті підрозділу; активне використання можливостей художньої літератури, кінофільмів, музики, самодіяльності та творчості, заходів, які сприяють усуненню монотонії та сприяють виникненню позитивних емоцій, стану психічної бадьорості, задоволеності;

- застосування спеціально-розроблених аутотренінгів і фізичних вправ, які застосовуються під час охорони державного кордону.

З метою надання кваліфікованої психологічної допомоги офіцерам, які її потребують, робота штатного психолога включає:

- ознайомлення військовослужбовців з основами здорового способу життя (суспільна та особиста гігієна, боротьба з поганими звичками, знання з конфліктології та етнопсихології, особливості перебігу психічних станів під час охорони державного кордону);

- пропаганду окремих заходів психологічного забезпечення професійної діяльності прикордонника;

- індивідуальну психотерапевтичну роботу, психологічні консультації за різноманітною тематикою;

- визначення чинників, які призводять до розвитку психічних розладів під час охорони державного кордону;

- індивідуальні співбесіди про негативний вплив на психічне здоров'я поганих звичок – куріння, спиртного;

- психологічне забезпечення заходів безпеки військовослужбовців під час бойової служби;

- навчання та мобілізація офіцерського складу до щоденного використання аутогенного тренування з використанням методичних матеріалів, плакатів, індивідуальних консультацій.

Особливо важливим є використання можливостей аутогенного тренування, що дасть змогу зняти нервову напругу, концентрувати увагу, пам'ять, мислення.

Завдання загальної психологічної підготовки – формування й удосконалення психологічних якостей офіцерів з урахуванням тиску, збройних нападів, масових заворушень на державному кордоні. Вона організовується та проводиться постійно, в будь-яких умовах бойової діяльності.

Цей вид підготовки орієнтований на загальну підготовку психіки офіцера до дій у складних ситуаціях. Її складовими виступають:

а) інтелектуально-аналітична підготовка (аналіз одиниць інформації, порівняння, зіставлення, пошук взаємозв'язку структурних елементів, прийняття рішень, умовисновки тощо);

б) розвиток психічних процесів (мислення, сприймання, волі, емоцій, уяви, уявлення, моделювання передбачуваної поведінки та діяльності) удосконалення пізнавальних (когнітивних), сенсомоторних, емоційно-вольових процесів тощо;

в) формування та розвиток регуляторних здібностей, головним чином навичок, умінь вольової саморегуляції, розвитку образної уяви, навичок та умінь самонавіювання, самонаказів, концентрації та переключення уваги;

г) емоційно-вольова складова реалізується через приборкання емоцій, нервів, залучення прихованих резервів психіки та виступає головним компонентом реалізації рішень;

г) стресостійкість особистості;

д) спрямованість особистості, формування морально-вольових якостей, необхідних для реалізації індивідуального потенціалу (фізичного, емоційного, розумового);

е) фізична (залучення та розвиток фізичних можливостей організму, що сприяють ефективному подоланню перешкод без особливих витрат).

Спеціальна психологічна підготовка організується з метою розвитку специфічних військово-професійних якостей. Вона спрямована на психологічну підготовку за прикордонною спрямованістю особистості, основою якої виступає функціональна психологічна підготовка.

Цей вид підготовки містить такі складові елементи:

а) функціональна підготовка, зміст якої полягає в тому, щоб підготувати особистість до психологічного сприймання та усвідомлення необхідності виконання своїх функціональних обов'язків та діяти у відповідності з ними;

б) нормативний, тобто сприймання норм поведінки, відповідність вчинків, слідування ним при такому стані психіки, який не викликає певного дискомфорту (психічної неузгодженості, невідповідності, дисонансу).

Цільова психологічна підготовка проводиться в інтересах конкретного завдання охорони державного кордону.

Вона включає такі складові елементи:

а) мотивацію, що визначає, формує та закріплює певну мотиваційну спрямованість на ефективне досягнення поставленої мети;

б) завдання певної установки, що сприяє вірним діям і здатності офіцера до самовдосконалення при реалізації поставленої мети;

в) аналіз подій, спрямований на розвиток і вдосконалення розумових здібностей та можливостей офіцера;

г) психологічну корекцію, спрямовану на корегування дій особистості відповідно до мінливих умов ситуації та несподіванок.

Для боротьби зі стресом та його наслідками ефективними є техніки релаксації. Релаксація – це стан бадьорості, що характеризується зниженою психофізіологічною активністю. Найчастіше застосовують такі методи релаксації, як нервово-м'язова релаксація, аутогенне тренування, медитація, контроль дихання. Самонавіювання, або аутосугестія, дає змогу особистості викликати у себе відчуття, керувати процесами уваги, пам'яті, емоційними та соматичними реакціями [163].

Таким чином, психологічні особливості та зміст психології готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників базується на основі психологічних особливостей професійної діяльності керівної ланки лінійних

прикордонних підрозділів. Психологічні особливості прикордонної служби офіцерів-прикордонників відділів прикордонної служби типу «В»: віддаленість місць дислокації підрозділу від населених пунктів; при розташуванні в населених пунктах різний за специфікою етнос місцевого населення, масова побутова не облаштованість проживання офіцерських сімей, однотипність (монотонність) виконання завдань з охорони державного кордону (притаманна відділу прикордонної служби з неактивною ділянкою), у зв'язку з відбором для служби в Державній прикордонній службі України військовослужбовців-контрактників, як правило, з числа місцевого населення, особистісна сформованість прикордонних підрозділів, психічна напруга між групами військового колективу, відсутність позитивної мотивації до діяльності в зв'язку з постійними ротаціями офіцерів, постійний централізований контроль за умовами діяльності й поведінкою, психологічний тиск офіцерів внутрішньої безпеки на офіцерський склад і особливо при наявності відмови у співпраці, в умовах активізації суспільно-політичної обстановки з суміжною державою, вплив на масову свідомість, заклики до зради військовій присязі на вірність народу України, здійснення злочинів проти основ національної безпеки.

Одним з важливих психологічних факторів, що негативно впливає на функціональний стан офіцерів, є порушення режиму сну. Таке явище ще називають «прикордонний стан». Уже після однієї безсонної ночі в них швидко зменшується об'єм пам'яті, в першу чергу короткочасної, що призводить до зменшення засвоєння інформації й ускладнює прийняття рішень у відповідні моменти. Реакція на раптово виникаючі критичні ситуації сповільнюється. Ці порушення залежать від віку, тренуваності, індивідуальної чутливості й часу, проведеного без сну.

Одним із завдань психологічної підготовки офіцерів-прикордонників є формування готовності до подолання небезпеки й труднощів прикордонної служби, вироблення навичок витримувати будь-які нервово-психічні навантаження. З цією метою необхідно, щоб офіцерський склад під час

підготовки до служби в прикордонних підрозділах, навчаннях у військових закладах, курсах перепідготовки випробовував ряд труднощів, з якими зустрінеться при виконанні завдань, перебував у обстановці кордону, насиченій елементами небезпеки та ризику.

Психологічна підготовка має забезпечити офіцерський склад теоретичними знаннями про особливості та труднощі, які виникають або можуть виникнути під час виконання завдань і механізму їх впливу на почуття, емоції, волю, свідомість і поведінку військовослужбовців і способи їх подолання; моделювання умов імовірних бойових ситуацій та створення стрес-факторів під час професійної підготовки, підготовка до бойових дій; формування практичних навичок і вмінь подолання труднощів і стрес-факторів прикордонного бою та успішного виконання бойового завдання на кордоні; формування психічної стійкості при діях із залученням авіації, морської охорони, використання високотехнологічних засобів збройної боротьби, формування психічної готовності до виконання конкретного бойового завдання, формування у військовослужбовців навичок і вмінь саморегуляції психіки та надання психологічної допомоги.

Почуття впевненості офіцерів у досконалості та надійності зброї, техніки необхідно формувати при вивченні її тактико-технічних характеристик, правил експлуатації, бойових властивостей, експлуатаційної та технічної надійності.

Досвід охорони державного кордону прикордонними підрозділами свідчить, що успішність виконання завдань залежить від стану психічного здоров'я й працездатності офіцерського складу, що можливо лише при систематичному вмілому проведенні цілеспрямованих заходів щодо їх збереження і відновлення. Підтримка високої працездатності підлеглих офіцерів-прикордонників – обов'язок старшого начальника. Начальник прикордонного загону (ОКПП) безпосередньо організовує всі види діяльності офіцерського складу прикордонного загону, свою роботу при цьому організує таким чином, щоб не допустити невиправданих втрат психологічних сил

офіцерами-прикордонниками. Аналіз ефективності застосування психологічного забезпечення професійної діяльності прикордонників вказує, що такі дії керівного складу значно підвищують ефективність працездатності офіцера.

Враховуючи специфічні умови діяльності прикордонних підрозділів і вплив особливих умов на особистість офіцера, можна стверджувати, що найефективніший психологічний вплив на особистість, вибудований на реальному прогнозі подальшої служби офіцера-прикордонника, стабільність його кар'єрного просування, турбота командування про його побутові умови, проходження планових медичних обстежень, відпочинок.

Сильно відбивається на психічному стані військовослужбовця морально-психологічна атмосфера у військовому колективі, стиль стосунків офіцерів, суспільна думка, переважаючі особисті та групові настрої і традиції [268].

Реакція кожного військовослужбовця на психогенний фактор зумовлена обставинами військової діяльності (розлад психічної діяльності пов'язаний з переживанням, що травмує психіку) індивідуальна. Проте ступінь її значною мірою залежить від сукупності реакції усього підрозділу (прикордонного загону) на цей фактор. Колективна реакція здійснює сильний вплив на дисципліну й організованість відділу прикордонної служби прикордонного загону.

Важливими факторами, що сприятливо діють на психіку офіцерів, є, за твердженнями військових психологів, знання тактики дій правопорушників, контрабандистів, злочинців, професійна оснащеність офіцера-керівника, об'єктивне уявлення про прикордонні інциденти, про справність техніки і озброєння, впевненість у діях підлеглого особового складу.

При прикордонному інциденті (бої):

- а) загроза смерті або каліцтва;
- б) поранення або загибель прикордонника;

в) вигляд, звуки та крики поранених підлеглих;

г) звістка про напад на відділ прикордонної служби прикордонного загону;

г) відсутність наказів, розпоряджень вищого штабу, невизначеність обстановки;

д) конфлікт цінностей (необхідність ризику та інстинкт самозбереження, військовий обов'язок і турбота про родину, особисті морально-етичні установки й необхідність вбивати тощо);

е) тривалий фізичний дискомфорт;

з) бойова втома.

Отже, психічною основою психології готовності офіцера-прикордонника до прикордонної діяльності є самоактуалізація особистості до такої діяльності, усвідомлений вибір того, чим офіцер буде займатися, й такий вибір впливає на рівень психології готовності до здійснення прикордонної діяльності.

Сприйняття є залежним від рівня усвідомленості офіцера-прикордонника необхідності якісно виконувати професійні обов'язки. У цьому випадку сприйняття складається з емоцій, окремих вражень, як реакції на прикордонну подію або на дію вищого керівника (начальника прикордонного загону, регіонального управління тощо), в результаті чого виникають індивідуальні почуття, настрої, оцінки обстановки.

Особистісні характеристики, управлінська діяльність здійснюють безпосередній вплив на весь прикордонний колектив, охорону державного кордону. У тому колективі, де стилі керівництва офіцера-прикордонника позитивно сприймаються підлеглими, досягається найбільш позитивний результат професійної діяльності. Практика прикордонної діяльності засвідчує необхідність проведення аналізу індивідуальних і групових настроїв, міркувань як окремих офіцерів-прикордонників, так і груп офіцерів, так як саме вони формують психічний стан прикордонної організації і визначають

ступінь відповідності встановленим вимогам та стилям керівництва офіцерів-керівників.

Активно впливає на особистість офіцера-прикордонника і вивчення його взаємовідношень у відповідному колективі, дисциплінованості, конфліктних ситуацій в яких приймав участь офіцер, традицій військового колективу.

На розвиток особистості офіцера-прикордонника має великий вплив індивідуальна думка співслужбовців, які висловлюють відповідну позицію, погляди, судження з однієї сторони та зниження авторитету офіцера через їх негативні оцінки з іншої.

Досвід, повага, довіра – складові авторитетності через професіоналізм прикордонного офіцера.

Зазначені чинники зобов'язують офіцера-прикордонника діяти рішуче, виважено, впевнено, не висловлювати необдуманих суджень, висновків, оцінок. Перед тим, як вголос озвучити свою думку, офіцер повинен ретельно, у думках проаналізувати наслідки своєї дії. Впевненість при висловлюванні, категоричність слів, які вживаються, забезпечують реалізацію прийнятого офіцером-прикордонником рішення, тобто виконання своїх професійних обов'язків. Особливо зазначені дії необхідні офіцеру при виконанні надскладних прикордонних завдань (веденні бою, прикордонному інциденті, пошуку, переслідуванні тощо).

Виділені нами психологічні особливості професійної діяльності офіцерів лінійних прикордонних підрозділів мають специфічний зміст у прикордонній діяльності. Специфічний зміст обумовлений «мірою» прикордонної нормативності, невизначеністю, стресогенністю умов служби, наявністю природно-діяльнісного аспекту під час охорони державного кордону.

Перехід прикордонних підрозділів від військової складової до охорони ділянки кордону не завершений і потребує концепційного перегляду. З огляду на те, що до недавнього часу сучасний прикордонний офіцер – це в першу чергу правоохоронець, а не військовий, на сьогодні можна

стверджувати, що офіцер-прикордонник лінійного підрозділу не спроможний виконувати завдання військового характеру (*організовувати сучасний бій – оборону, контратаку тощо, здійснювати пошук, ліквідацію диверсійно-розвідувальних груп противника, протидіяти великому скупченню озброєних і незброєних груп людей на державному кордоні тощо*). Психологічно офіцер-прикордонник **не готовий** виконувати такі завдання, у нього не достатньо теоретичних знань, практичних навичок військової спрямованості. Направленість психологічного ракурсу прикордонної діяльності офіцера-прикордонника лінійного підрозділу потребує кардинальної зміни, в першу чергу збільшення військової компоненти в його діяльності.

Система підготовки офіцерів-прикордонників не відповідає сучасним прикордонним загрозам, психологія готовності такої категорії офіцерів повинна включати в себе військово-психологічний компонент, і цей компонент мусить бути домінантним у діяльності офіцера-прикордонника взагалі, оскільки в подальшому вся інша прикордонна діяльність вибудовується на психології готовності офіцера-прикордонника лінійного підрозділу охорони державного кордону.

2.2.2 Диференційні характеристики професійної діяльності офіцерів прикордонного контролю

Після проголошення Україною незалежності одна з найскладніших проблем, яка постала майже одразу та залишається актуальною, – розбудова державного кордону, розвиток прикордонних структур, забезпечення ними його охорони. 4 листопада 1991 року Верховна Рада України прийняла закон «Про державний кордон України», який дав можливість у концептуальному плані визначити прикордонну політику країни. Головним завданням для прикордонників стало забезпечення недоторканності державного кордону України на суші, морі, річках, озерах, інших водоймах. Прийнятий 3 квітня 2003 року закон «Про Державну прикордонну службу України»

чітко окреслив завдання, права та обов'язки Державної прикордонної служби України.

Згідно із нормативними документами, прикордонний контроль – це державний контроль, що здійснюється Державною прикордонною службою України. Він включає комплекс дій і систему заходів, спрямованих на встановлення законних підстав для перетинання державного кордону особами, транспортними засобами і переміщення через нього вантажів [286]. Прикордонний контроль здійснюється з метою протидії незаконному переміщенню осіб через державний кордон, незаконній міграції, торгівлі людьми, а також незаконному переміщенню зброї, наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, боєприпасів, вибухових речовин, матеріалів і предметів, заборонених до переміщення через державний кордон [286].

У відповідності до Стратегії розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2020 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року визначено запровадити методики вивчення особистості та формування психологічної готовності до кризових ситуацій, задоволення кадрових потреб органів та підрозділів Державної прикордонної служби України здійснювати у правоохоронній, психологічній сферах. Важливим є питання опрацювання оптимальної структури та функцій підрозділів усіх рівнів за функціональним призначенням. З метою приведення структури Державної прикордонної служби України у відповідність з потребами оперативно-службової діяльності, з урахуванням досвіду європейських держав, заплановано оптимізацію співвідношення посад керівного складу до завдань, які вирішуються, щоб сформувати оптимальне співвідношення між прикордонними завданнями та офіцерським складом, який їх буде вирішувати. Суттєву роль у реформуванні Державної прикордонної служби України відіграють питання кадрової роботи, професійної підготовки військовослужбовців і соціально-психологічна реабілітація.

У Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» визначено склад військовослужбовців, який включає поняття офіцерського складу, а саме: молодшого, старшого та вищого. Присвоєння відповідних військових звань офіцерського складу здійснюється у порядку, визначеному статутом Збройних сил України, положеннями про проходження військової служби громадянами України, положеннями про проходження громадянами України служби у військовому резерві та у відповідності з посадами, які займають офіцери.

Враховуючи екстремальність діяльності Державної прикордонної служби України як правоохоронного органу спеціального призначення, а також покладений на неї широкий спектр прав і обов'язків, не можна однозначно підходити до підбору, підготовки та розстановки офіцерських кадрів відомства. Державний кордон пролягає по суші, водам, надрам і повітряному простору. Діяльність протікає у складних, напружених умовах, пов'язана з ризиком для життя і здоров'я, використанням зброї, спеціальних засобів і техніки у надзвичайних ситуаціях, надмірним фізичним і психічним навантаженням, впливом різних несприятливих чинників. Ефективність служби в таких умовах цілком залежить рівня особистого розвитку та підготовленості офіцера, який наділений повнотою розпорядчої влади стосовно підлеглих і покладеної на нього персональної відповідальності перед державою за всі сторони життя та діяльності військової частини, підрозділу і кожного військовослужбовця.

У залежності від сфери та фаху діяльності більшість військовослужбовців призначаються саме для безпосередньої охорони державного кордону на суші та водних ділянках, а також здійснення у пунктах пропуску прикордонного контролю та пропуску через державний кордон осіб, транспортних засобів і вантажів.

Відповідно до статті 2 закону «Про Державну прикордонну службу» другою основною функцією Державної прикордонної служби України є: здійснення в установленому порядку прикордонного контролю і пропуску

через державний кордон осіб, транспортних засобів, вантажів, іншого майна, а також виявлення і припинення випадків незаконного їх переміщення [286].

Забезпечення вказаної норми в охороні державного кордону покладено на офіцерів-прикордонників, які проходять службу і забезпечують охорону державного кордону в пунктах пропуску через державний кордон на усій його протяжності.

Офіцер, якому доручається забезпечення прикордонного контролю в пункті пропуску, повинен мати неабиякі якості та здібності. Проходження ним служби, пов'язаної з цією діяльністю, повинно викарбовувати у нього честь і гордість за доручену справу, за можливість бути представником держави на кордоні. Офіцер прикордонного контролю свідомо обирає такий непростий шлях.

Перетин державного кордону України громадянами закордонного прямування здійснюється на шляхах сполучення через державний кордон, а саме: у пунктах пропуску, пунктах контролю та поза пунктами пропуску у випадках, визначених законодавством. Неможливо не врахувати специфіку діяльності в пунктах пропуску за видами сполучення.

У нашій державі здійснюється залізничне, автомобільне, морське, річкове, паромне, повітряне та пішохідне сполучення через державний кордон України. Взагалі пункт пропуску через державний кордон України – це спеціально виділена територія на залізничних і автомобільних станціях, у морських і річкових портах, аеропортах (аеродромах) з комплексом будівель, споруд і технічних засобів, де здійснюються прикордонний митний та інші види контролю і пропуск через державний кордон осіб, транспортних засобів, вантажів, іншого майна. На даний час в Україні функціонує понад 200 (*станом на 31.12.2015 р.*) пунктів пропуску через державний кордон України. Кількість громадян, які перетинають державний кордон України протягом року сягає 10-мільйонної відмітки. В 2014–2015 роках пасажирський

та транспортний рух у пунктах пропуску України знизився через події на сході країни та в Криму.

В умовах стрімкого економічного та соціального розвитку з часів проголошення Україною незалежності все більше країн зацікавлені в розвитку тісних дипломатичних відносин з Україною. Тому важливим є питання формування авторитету держави саме з пункту пропуску, демонстрації прикордонником гостинності та привітності.

Специфіка діяльності офіцерів прикордонного контролю, безумовно, ґрунтується на висуненні вимог, притаманних прикордонному контролю. Крім висококваліфікованих кадрів, офіцерський склад прикордонного контролю повинен володіти стійким психологічним розвитком та високим рівнем морально-вольових, інтелектуальних, соціально-комунікативних якостей. Деякою мірою завищені вимоги до офіцера прикордонного контролю обумовлені його діяльністю безпосередньо на каналі руху осіб і транспортних засобів, а також представленням іноземним громадянам політики держави при перетині ними державного кордону України. Прикордонник перший зустрічає громадянина при в'їзді в країну та останній проводить його, тому перше враження про країну складається у іноземних громадян саме на кордоні. Манера поведінки, компетентність, злагожденість дій прикордонників у пункті пропуску – фактори, які впливають на формування ставлення іноземців до нашої країни.

Якісне здійснення прикордонного контролю у пункті пропуску не є рутинною механічною роботою та не може передбачати виконання дій за визначеним сталим алгоритмом. Ефективна організація служби складу зміни прикордонних нарядів, виявлення правопорушників і забезпечення безперебійного пропуску учасників міжнародного руху вимагає неабияких навичок і досвіду, професійної підготовки та практики.

На чотири роки інтенсивного навчання розрахована програма Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького за напрямком підготовки фахівців з прикордонного контролю.

Саме висококваліфіковані офіцерські кадри, отримавши відповідну освіту та практику, здатні забезпечити виконання основних завдань служби в пункті пропуску через державний кордон.

Старший зміни прикордонних нарядів – це початковий та найвідповідальніший щабель офіцера прикордонного контролю на шляху його військової служби. Досвід, отриманий ним під час проходження служби в пункті пропуску, є найціннішою практикою у подальшій його діяльності як офіцера прикордонника та основною базою формування його професійних навичок [135].

Офіцер прикордонного контролю завжди виділяється серед колег розсудливістю, витримкою та дипломатичністю. Постійно в білій сорочці та парадній формі він є центром уваги в пункті пропуску. Кожен пересічний громадянин розуміє, що цьому військовослужбовцю ввірено повноваження стосовно прийняття рішення щодо пропуску через державний кордон, саме він неупереджено та принципово відмовляє у перетині кордону порушникам законодавства [49].

Підготовка офіцерів прикордонного контролю здійснюється за окремою програмою, включає практичну підготовку (стажування), але усі можливі прояви розвитку ситуації в пункті пропуску передбачити неможливо. Часті зміни в законодавстві, розвиток дипломатичних відносин України з іншими країнами, а також постійне удосконалення правопорушниками засобів і способів порушення встановленого порядку перетинання державного кордону, подробиці документів вимагає від офіцера прикордонного контролю постійно відслідковувати ці зміни, підвищувати свій фаховий рівень.

Вищий навчальний заклад, який виховує та готує висококваліфіковані кадри для забезпечення виконання завдань з охорони державного кордону, дає лиш соту частину необхідних знань. Усвідомлюючи напрямок руху, масштаби отриманої сфери діяльності й лише загальне розуміння прикордонного контролю та пункту пропуску, молодий офіцер підсвідомо

продовжує навчання. Саме подальша самоосвіта і дає йому можливість повною мірою заглибитись у процес прикордонного контролю, стати фахівцем своєї справи та бути гідним отриманої професії.

Офіцер прикордонного контролю зобов'язаний знати:

- нормативно-правові акти, які регламентують проходження державного кордону на ділянці підрозділу та його охорону, адміністративне провадження, порядок, обов'язки, завдання, прийоми та способи служби прикордонних нарядів;

- обов'язки всіх видів прикордонних нарядів у пункті пропуску;

- порядок перевірки документів, види й способи підробок документів;

- будову, конструктивні особливості, порядок огляду і пропуску через державний кордон транспортних засобів і вантажів, місця можливого обладнання в транспортних засобах і вантажах тайників, сховищ, закладок;

- нормативно-правові документи України, які регламентують функціонування пункту пропуску, порядок перетинання державного кордону особами, транспортними засобами, вантажами;

- порядок реєстрації паспортних документів іноземних громадян та осіб без громадянства;

- доручення уповноважених державних органів та порядок їх контролю та виконання;

- порядок локалізації нестандартних і кризових ситуацій в пункті пропуску;

- міжнародні угоди з питань візового режиму поїздок громадян;

- описи паспортних документів громадян України, іноземних громадян і осіб без громадянства, які прибувають в Україну;

- описи українських та іноземних віз, а також інших підтверджуючих документів (посвідок на постійне проживання, свідоцтва на повернення

до країни проживання, проїзних документів біженця, запрошень на навчання тощо);

- міжнародні конвенції з питань прийняття окремих категорій громадян і міграційних процесів;

- описи підробок паспортних та інших документів, способи їх здійснення правопорушниками;

- психологію поведінки, хитрощі та прийоми, що застосовуються правопорушниками в пунктах пропуску;

- технічні засоби прикордонного контролю, порядок їх застосування та експлуатації;

- спеціальні інформаційно-пошукові програми;

- порядок застосування зброї та спеціальних засобів захисту.

Цей перелік невичерпний, може поповнюватися залежно від виду сполучення пункту пропуску, інтенсивності пасажиро-транспортного потоку та категорії громадян, які перетинають державний кордон.

Визначальною особливістю морально-психологічного розвитку та професійної підготовки офіцерів прикордонного контролю Державної прикордонної служби є здійснення цілеспрямованої психологічної підготовки до дій в екстремальних умовах.

Обов'язковою характеристикою офіцера прикордонного контролю є наявність стійких морально-психологічних якостей. Перш за все він є керівником ввіреного йому складу прикордонних нарядів пункту пропуску. Його морально-психологічні якості повинні дозволяти йому:

- організовувати підготовку прикордонних нарядів до несення служби в пункті пропуску;

- організовувати виконання складом зміни одержаних завдань з пропуску через державний кордон осіб, транспортних засобів і вантажів;

- добре знати психологію поведінки, хитрощі та прийоми, що застосовуються правопорушниками у пунктах пропуску;

- підтримувати взаємодію із співробітниками органів внутрішніх справ, Служби безпеки, митних органів і контрольних служб, що беруть участь у пропуску через кордон осіб, транспортних засобів і вантажів;

- контролювати додержання підлеглими вимог чинного законодавства щодо охорони відомостей конфіденційного порядку, інформації з обмеженим доступом;

- чітко, стисло й об'єктивно доповідати дані обстановки, результати прикордонного контролю, необхідні висновки і пропозиції;

- відповідно до міждержавних угод і в порядку, встановленому службою, підтримувати взаємодію з підрозділами прикордонного контролю (прикордонної поліції) суміжної держави [49].

Офіцер прикордонного контролю може бути призначений старшим зміни прикордонних нарядів, які застосовуються на усій ділянці відповідальності відділу прикордонної служби. Тоді він має відповідати таким додатковим командирським (начальницьким) якостям, за яких він забезпечить:

- організацію безпосередньої підготовки складу зміни прикордонних нарядів до служби як у пункті пропуску, так і на ділянці кордону;

- чітку постановку завдань на охорону державного кордону усім прикордонним нарядам;

- здійснення постійного керівництва службою прикордонних нарядів;

- організацію та особисте збирання даних обстановки, постійне відстеження обстановки на ділянці відповідальності та вчасне реагування на її зміни;

- уточнення та прийняття окремих рішень при виникненні конфліктних (нетипових) ситуацій, вжиття заходів щодо їх врегулювання;

- організацію ефективного застосування озброєння, техніки, інженерних споруд і загороджень, службових тварин;

- готовність до дій групи реагування;

- постійний контроль за дотриманням особовим складом зміни заходів безпеки під час несення служби;
- контроль додержання підлеглими вимог чинного законодавства щодо охорони відомостей конфіденційного порядку, інформації з обмеженим доступом;
- підтримання постійної взаємодії сил і засобів, що беруть участь у охороні державного кордону під час служби зміни прикордонних нарядів [135].

Старший прикордонного наряду несе повну відповідальність за охорону призначеної ділянки, точне виконання наказу на охорону державного кордону, за дії, дисципліну підпорядкованих йому на період служби прикордонників. Особиста недисциплінованість офіцера прикордонного контролю, допущення ним порушення на службі можуть призвести до усунення його від виконання обов'язку старшого прикордонних нарядів.

Офіцер прикордонного контролю зобов'язаний бути взірцем для підлеглих. Його як мінімум теоретична підготовка та орієнтування у правовому середовищі повинні виключати будь-які сумніви підпорядкованого особового складу щодо його компетенції, особливо в період адаптації у підрозділі [49].

Одним із специфічних аспектів самореалізації офіцера прикордонного контролю є те, що більша частина колективу в підрозділах охорони кордону – це військовослужбовці за контрактом і прапорщики. Як правило, це сталий колектив, який має роки досвіду і навичок, заснований на внутрішньо-колективних і місцевих (регіональних) звичках і традиціях служби. Досить серйозні труднощі виникають у молодого офіцера – випускника, який потрапляє на службу в пункт пропуску з таким колективом і не має відповідного адаптаційного потенціалу. Позитивним у процесі становлення на посаді та у колективі стане для молодого офіцера добре розвинута у нього міжособистісна комунікація, тобто можливість здійснювати ним спілкування

з персоналом, пов'язане із обміном повідомленнями, їх усвідомленням та інтерпретацією. Вміння вільно, доброзичливо спілкуватися дає можливість офіцеру успішно будувати свій авторитет, здобувати повагу до себе як до колеги та командира.

Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності розвивається у тому числі і в деяких протиріччях, так як охорона державного кордону, як будь-яка діалектична система, діє на протилежностях: прикордонник – порушник, спроби порушень державного кордону – їх припинення, напад – відбиття, пошук – зміна тактики правопорушень, зміна економічних показників – поява контрабандистів тощо. Така розгалуженість протиріч суттєво впливає на самопочуття офіцера-прикордонника і в першу чергу більш насичений конфліктами прикордонний контроль.

Конфлікт (в перекладі з латинської - зіткнення) – протидія між людьми, які захищають, відстоюють свої інтереси, погляди, поведінку, доводять свою правоту. [58]

Конфлікт впливає на авторитет, гідність, репутацію офіцера. Він проявляється при досягненні особистісних чи посадових завдань.

В залежності від психічного стану конфлікти бувають з високим, стриманим емоційним напруженням і без емоційного напруження. Такі емоції, як образа, злість, страх, гнів, обурення спонукають людину і змушують її поборювати емоційну напругу. Емоційні неконтрольовані конфлікти протікають у вигляді різкої, грубуватої розмови, сварок. Під впливом емоцій людина може припуститися необдуманого вчинку, про який в подальшому буде жалкувати [202].

Будь-який конфлікт, як динамічне явище, проходить такі стадії: виникнення, існування конфлікту, пошук засобів усунення конфлікту і його затухання. Конфлікт може виникнути або стихійно, або ініціативно. Виникнувши він може миттєво затухнути (короткочасний конфлікт), протікати деякий час (довготривалий конфлікт), або зайти у «глухий кут»

(затяжний конфлікт). Довготривалість конфлікту протікає через невміння протидіючих сторін вирішити його, та обумовлена недостатнім взаєморозумінням, надзвичайною емоційністю партнерів, іншими причинами. Вміння офіцера-прикордонника своєчасно скеровувати конфлікт в стадію затухання є надзвичайно важливим в його професійній діяльності. Затухання конфлікту проходить по різному. Він може зупинитися без сторонніх втручань або ж навпаки вимагати таких втручань. Будь-який конфлікт порушує нормальний цикл повсякденної діяльності офіцера-прикордонника, через що така навичка, як попередження конфліктів в службі офіцера, є важливою складовою його готовності до професійної діяльності.

При виконанні прикордонних завдань мають місце і міжособистісні конфлікти серед офіцерського складу. Такі конфлікти виникають через різні погляди, нові ідеї, способи, форми вирішення визначених завдань охорони державного кордону. Вибір вірного рішення, стимулювання ініціативи, етика субординації, коли старший начальник не підкреслює своєї винятковості, а підлеглий офіцер має власну думку і несе відповідальність за її аргументацію впливає на амплітуду офіцерського конфлікту.

Умовами вирішення конфліктів є:

- бажання вислухати партнера, зрозуміти зміст його пропозицій;
- повага до думки співрозмовника, його поглядів;
- вміння тактично спростувати висловлене співрозмовником і коректно висловити свої аргументи, погляди, думку;
- вміння спокійно сприймати критику та критикувати перш за все суть справи, факти;
- вміння швидко визнавати свої помилки;
- на стадії затухання конфлікту – вміння визнавати найбільш вірні погляди, переконуватися у тому, чи є у співрозмовника психологічна невдоволеність результатом конфлікту, вміти вибачити і вибачатися.

Конфлікти поділяють на службові та неслужбові. Службові конфлікти виникають у професійному середовищі між двома офіцерами. Причинами таких конфліктів можуть бути несправедливість, безтактність, неоднозначність службових вчинків. Важливу роль при виникненні таких конфліктів відводиться авторитету: чим авторитетніший той чи інший офіцер, тим ймовірність виникнення конфлікту менша і навпаки. Не службові конфлікти стосуються різних сторін життя офіцера: побут, сім'я, друзі і т.д., ключова роль у таких конфліктах відводиться характеру офіцера-прикордонника [281].

Нами відокремлені основні рекомендації профілактики конфліктів в оперативно-службовій діяльності офіцера-прикордонника:

- 1) постійне здійснення аналізу причин виникнення конфліктів;
- 2) самостійна психопрофілактика конфліктних ситуацій (конфлікт простіше попередити чим усувати);
- 3) врахування індивідуальні якості учасників конфліктів;
- 4) визначення справжньої мети конфлікту (розмежовувати професійні, особистісні конфлікти);
- 5) усунення дійсних причин конфлікту, створення емоційного балансу;
- 6) дотримання тактовності, поваги, гідності співрозмовника;
- 7) вибір способу дії на конфліктуючу сторону (поступки, усунення протиріч).

Таким чином, знання умов вирішення конфліктів в процесі оперативно-службової діяльності сприяє ефективності, підтриманню якісної професійної діяльності офіцера-прикордонника.

Комунікативність офіцера прикордонного контролю має неабияке значення для його професійної діяльності. Крім спілкування з підлеглим особовим складом, він постійно контактує із взаємодіючими державними контрольними органами та службами, правоохоронними органами, особами, які перетинають державний кордон. Диференційність у підході до

спілкування з різними категоріями громадян забезпечує офіцеру прикордонного контролю результативність виконання покладених на нього завдань.

Вперше на території СНД, використовуючи досвід служби прикордонного контролю, в 2009 році опрацьований практичний Закон України «Про прикордонний контроль», який чітко окреслив правові основи прикордонного контролю, порядок його здійснення та умови перетинання кордону. Ним визначено правові рамки процедури прикордонного контролю, встановлено вищий статус його проведення. Перетинання особами, транспортними засобами державного кордону й переміщення через нього вантажів здійснюється лише за умови проходження прикордонного контролю та з дозволу уповноважених службових осіб Державної прикордонної служби України. Дозвіл іноземному громадянину на в'їзд в Україну виробляється офіцером-прикордонником і надається після проведення процедур контролю другої лінії. Тобто з метою визначення наявності достатніх правових підстав іноземного громадянина для в'їзду в Україну офіцер прикордонного контролю проводить додаткову перевірку за визначеними лініями контролю.

Офіцеру прикордонного контролю на підставі проведеного аналізу та оцінки ризиків, застосовуючи свої морально-ділові якості, необхідно провести співбесіду з громадянином таким чином, щоб встановити дійсність заявлених ним намірів перебування на території України, виявити обставини, за яких він повинен бути обмежений у перебуванні чи є загрозою для країни. Незаконний мігрант, який має намір перетнути державний кордон України для подальшого його незаконного порушення у напрямку кордонів Європейського Союзу, добре підготовлений, споряджений необхідними документами та легендою. Високою цінністю в діяльності офіцера прикордонного контролю є навички виявлення таких осіб, продуктивного ведення співбесіди з ними та спростування пред'явлених «доказів».

Невідповідність паспортного документа, відсутність візи країни прямування, закінчення терміну дії паспортного документа, відсутність документів на виїзд неповнолітньої особи за кордон – всі ці обставини є причинами відмови у виїзді за кордон громадянину України.

У процесі усвідомлення особою закордонного прямування невідворотності прийнятого відносно неї рішення про відмову в пропуску через державний кордон (на в'їзд чи виїзд), необхідності зміни чи відмови від особистих розпланованих заходів виникає конфліктна ситуація. Особа провокує сутичку, розвиває конфлікт, намагається звинуватити у ситуації прикордонників. Особливістю служби офіцера прикордонного контролю у такій ситуації є не своєчасне з'ясування можливого розвитку ситуації та успішної її локалізації, а взагалі недопущення її виникнення. Тобто дії офіцера по прийняттю та доведенню до особи рішення про обмеження перетинання нею державного кордону повинні бути виважені, не виходити за рамки правового поля, виключати нерозуміння чи подвійне тлумачення.

Відомчими нормативно-правовими актами, які визначають порядок організації оперативно-службової діяльності військовослужбовців відділів прикордонної служби на потоці руху осіб і транспортних засобів, встановлено, що під час несення служби склад прикордонних нарядів повинен дотримуватися вимог Кодексу добродесної поведінки, бути зразком високої культури, скромності й витримки, берегти військову честь, захищати свою і поважати гідність інших людей, уміло поєднувати повсякденну вимогливість з дотриманням прав і свобод, відомчих стандартів культури. У поведженні з громадянами неприпустимі:

- зверхній тон, грубість, зарозумілість;
- іронічне або неввічливе викладення зауважень;
- вирази або репліки, які ображають людську гідність;
- погрози, повчання і несправедливі докори;
- пред'явлення незаслужених звинувачень;

- погрозливі чи образливі жести або знаки.

У розмові з громадянами прикордонникам слід бути спокійними, витриманими й розсудливими. Вони не повинні відповідати грубістю на грубість і у своїх діях не керуватися особистими неприязними почуттями. Визначені також особливості спілкування з підлітками.

Відмінні знання офіцером посадових обов'язків організації та несення служби не можуть бути достатніми для якісного виконання ним службових повноважень. Усі перелічені особливості спілкування з громадянами є підтвердженням того, що офіцер прикордонного контролю перш за все повинен ще й відрізнитися вихованістю і витримкою.

Законодавчо визначити офіцеру єдиний алгоритм дій за напрямком прикордонного контролю неможливо. Обстановка в пункті пропуску розвивається, як правило, досить стрімко, тому її локалізація та результати цілком залежать від професіоналізму офіцера [135].

Тривала служба в пункті пропуску дає офіцеру навички постійного аналізу обстановки, прогнозу її розвитку та дій на упередження. Існують ситуації, які вимагають негайного прийняття адекватного рішення, коли часу на роздуми, звернення за порадою та перерачитування керівних вказівок немає. Рішення у таких випадках офіцер приймає на підставі теоретичних знань, навичок і досвіду. Саме в таких ситуаціях надається оцінка офіцеру прикордонного контролю як фахівцю високого рівня.

Важливим є питання організації та здійснення належного прикордонного контролю офіційних делегацій, іноземних і українських урядових представників, високоповажних осіб. Враховуючи процедуру першочергового їх оформлення, до прикордонника ставиться вимога стосовно забезпечення проходження прикордонного контролю в пріоритетному порядку. У такій ситуації офіцер-прикордонник мусить продемонструвати свої здібності швидкого реагування на обстановку та знання дипломатичного етикету спілкування. Дипломатія вимагає значного обсягу знань, певних талантів і є деякою мірою мистецтвом

(наприклад, мистецтво ведення переговорів тощо). Будь-які зволікання чи затягування процесу можуть коштувати надто дорого як для України, так і для її економічних і політичних інтересів. Якщо особа заявляє про наявність у неї привілеїв, імунітету або пільг, уповноважена службова особа Державної прикордонної служби України може вимагати від неї пред'явлення документів, що підтверджують відповідний статус. Обов'язком офіцера прикордонного контролю в даному випадку є перевірка наявності цих привілеїв, імунітету або пільг. Разом з тим виконання зазначеного обов'язку повинно здійснюватись у коректній, ввічливій формі та виключати виникнення негативних емоцій у дипломатів. Максимуму в продуктивності спілкування офіцер прикордонного контролю досягає знаннями іноземної, а краще – іноземних мов, а також розумінням ним культури країни, мовою якої він спілкується.

На даний час у Державній прикордонній службі України опрацьовано відомчі стандарти прикордонного контролю. Це саме ті вимоги, положення та правила поведінки фахівця з прикордонного контролю, яким він повинен відповідати під час виконання своїх службових обов'язків у пункті пропуску через державний кордон. Відомчі стандарти культури прикордонного контролю Державної прикордонної служби України розмежовано на:

- правову культуру військовослужбовців;
- культуру інформаційного забезпечення прикордонного контролю;
- культуру здійснення прикордонних формальностей.

У правову культуру включено спроможність:

- компетентно застосовувати норми міжнародних угод, чинного законодавства з прикордонних питань;
- приймати обґрунтовані правові рішення;
- опрацьовувати адміністративно-процесуальні документи під час реалізації правоохоронних повноважень;

- забезпечити себе від корупції в разі виникнення потенційно небезпечних ситуацій в пунктах пропуску;

- а також описано окремі обмеження недопустимості дій під час перевірки документів чи огляду транспортних засобів.

Офіцеру прикордонного контролю, виконуючи завдання за призначенням забороняється:

- приймати будь-які предмети (речі) від будь-яких осіб і передавати предмети (речі) будь-кому, якщо інше не встановлено законодавством України;

- надавати будь-кому інформацію про осіб, транспортні засоби, вантажі, що переміщуються через державний кордон, якщо інше не передбачено законом;

- надавати переваги в перетинанні державного кордону особам, транспортним засобам і вантажам;

- мати будь-які особисті засоби зв'язку, що не належать Державній прикордонній службі України та не входять до предметів екіпірування прикордонного наряду;

- мати при собі грошові кошти понад розмір, встановлений окремим розпорядчим актом відомства;

- торкатися будь-яких підозрілих предметів, виявлених на ділянці, що охороняється;

- залишати ділянку, що охороняється (місце несення служби), або переміщуватися на іншу до зміни чи закінчення терміну несення служби;

- залишати без нагляду, передавати іншим особам і знімати з себе предмети екіпіровки, розряджати зброю, розбирати озброєння, техніку, спеціальні засоби;

- відключати без відповідного дозволу технічні комплекси (станції) й залишати без контролю їх екрани;

- освітлювати променем прожектора територію суміжної держави, кораблі (катери), вертольоти та літаки, засліплювати машиністів потягів і водіїв інших транспортних засобів;

- заходити без службової потреби в службові та інші приміщення, які знаходяться на ділянці, що охороняється;

- відвідувати транспортні засоби закордонного прямування й заходити в місця проведення контролю осіб, транспортних засобів і вантажів з неслужбовою метою;

- привласнювати будь-які матеріали й предмети зі складу вантажів, які перевозять через державний кордон, а також виявлені під час огляду транспортних засобів чи знайдені у вокзальних (привокзальних) приміщеннях і на оглядових майданчиках;

- голосно розмовляти, розпалювати вогнища, курити вночі або виявляти себе іншими демаскуючими діями;

- вживати алкогольні напої, наркотичні, психотропні та токсичні речовини;

- вчиняти інші дії, заборонені законодавством України та наказом на охорону державного кордону, відволікатися від прикордонної служби іншими діями та послаблювати пильність.

Серед наявних морально-психологічних якостей офіцера прикордонного контролю значне місце відводиться вмінню адекватно реагувати на вплив несприятливих чинників, виконання вимог антикорупційного законодавства. Неприпустимим для офіцера-прикордонника є прийняття чи навіть розгляд неправомірних вигод і пропозицій.

Ефективність діяльності в професійному середовищі, задоволення своїм соціальним статусом, матеріальним становищем, фахом і умовами професійної діяльності – це ті питання, які найбільш мотивують офіцера прикордонного контролю до сумлінного несення служби. Успішна їх реалізація виключає можливість втягування офіцера прикордонного контролю у протиправну корупційну діяльність. Думка про наявність ризику

в одну мить втратити все набуте, стати зрадником і ворогом для «своїх» завжди зупиняло і буде зупиняти успішного офіцера. Він щиро розуміє відсутність бажання залишитись ні з чим та втратити найцінніше – свою гідність.

Таким чином, аналізуючи усі перелічені характеристики офіцера прикордонного контролю, а також вимоги, які ставляться до нього як до особистості, так і до керівника, та специфіку екстремальних умов несення ним служби, всю його професійну діяльність можливо окреслити такими особливостями. А це:

1) *обов'язковість стійких морально-психологічних якостей у офіцера:*

- стійкі командирські (начальницькі) навички спілкування у вертикалі підлеглих та підпорядкованості;

- комунікативні здібності спілкування з особами закордонного прямування та ведення розмови в призмі уникнення та недопущення конфліктного напруження;

- вміння конструктивно аналізувати обстановку, що складається, прогнозувати її розвиток, приймати єдино вірне рішення, оперувати знаннями вимог міжнародного законодавства та законодавства України та юридично правильно його застосовувати;

- виховання у собі чітких вольових навичок адекватного реагування на вплив несприятливих чинників, у тому числі відмова від прийняття зрадницьких неправомірних вигод і пропозицій;

- розвиток у собі дипломатичних якостей спілкування з представниками державного апарату України, посадовими особами влади іноземних держав, співробітниками державних контрольних органів і служб у пункті пропуску;

- втілення у особі військовослужбовця взірця відомчих стандартів культури прикордонного контролю;

2) *високі професійні якості:*

- представлення державної політики іноземним громадянам на шляхах міжнародного сполучення;
- високий загальний інтелектуальний розвиток особистості;
- наявність вищої освіти бажано юридичного та/чи гуманітарного фаху;
- знання міжнародних угод про взаємні поїздки громадян, законодавства країн міжнародного сполучення з прикордонних питань, відслідковування змін;
- знання описів паспортних документів громадян із країн, які прибувають в Україну, підробок паспортів і хитрощів, які застосовують порушники для в'їзду в Україну;
- орієнтація у правовій системі держави, навички застосовувати норми кримінального, адміністративного, цивільного права, вимог нормативно-правових актів;
- постійне відслідковування політичного, соціального та економічного розвитку обстановки в державі, а також сусідніх країнах і на міжнародній арені, аналіз воєнних дій чи заворушень у світі, вивчення міжнародних загроз і ризиків;
- усвідомлення повноважень здійснення координаційної діяльності в пункті пропуску та відповідальності за прийняті рішення;
- вміння застосовувати сучасні технічні засоби прикордонного контролю;
- навченість прийомам фізичного впливу на правопорушника, володіння вогнепальною та холодною зброєю;

3) *додаткові можливості:*

- несення служби у комфортних умовах (відсутність закріпленої ділянки відповідальності кордону);
- постійний розвиток себе як особистості, вивчення та практики іноземних мов;

- пріоритетний розгляд на вищестоящу посаду та просування по службі.

Усі описані особливості служби офіцера прикордонного контролю зумовлюють необхідність удосконалення системи професійно-психологічного відбору персоналу для виконання обов'язків у пунктах пропуску через державний кордон, а також перегляду та актуалізації до сучасних умов програм психологічної та професійної підготовки, які будуть спрямовані на якісне формування у офіцера професійно необхідних якостей, індивідуальної психологічної готовності до виконання завдань оперативно-службової діяльності.

Зазначимо, що прикордонний контроль у його практичній реалізації тісно пов'язаний із напрямками міжнародного співробітництва, оперативно-розшукової та інформаційно-аналітичної діяльності, підтримується кінологією, тиловим і технічним забезпеченням, супроводжується психологією, соціологією, політологією та етикою. Увесь перелічений комплекс характеристик підводить до висновку про те, що офіцер прикордонного контролю у своїй практичній діяльності отримує широкий спектр знань і навичок, що дає можливість варіативно застосовувати його в подальшому для виконання завдань, покладених на Державну прикордонну службу України. І якщо офіцер прикордонного контролю може бути призначений для виконання завдань поза межами звичайного для нього пункту пропуску, то для діяльності в пункті пропуску офіцеру за іншим напрямком діяльності (прикордонна служба, оперативно-розшукова діяльність, кінологія тощо) потрібні неабияка попередня підготовка та практика.

Слід зазначити, що якщо так званий контрактник в умовах сьогодення мотивується питанням – не залишитись безробітним, то офіцер цілеспрямовано та усвідомлено обирає собі шлях самореалізації саме на теренах служби.

Враховуючи гендерну культуру як невід'ємну складову демократичного світу, на кордоні все частіше можна зустріти військовослужбовців-жінок. На даний час жінки-офіцери займають гідну позицію нарівні з чоловіками в професійній та фізичній підготовці. Вони досить позитивно презентують Державну прикордонну службу України та й усю країну в пунктах пропуску на державному кордоні. Не ставиться під сумнів наявність у жінки необхідної для цієї служби психологічної гнучкості. Менш схильні до ризику офіцери-жінки здатні ретельніше виконувати покладені на них обов'язки, приймати нешаблонні рішення, більш принципово ставитись до підлеглих, не зважати на агресивність зовнішнього середовища.

Перехід нашої держави на наступний вищий виток соціально-економічного розвитку передбачає реформування усієї військово-правоохоронної структури держави, в тому числі й офіцера-прикордонника в пункті пропуску на державному кордоні. Прикордонна служба повинна представити оновлену психологію готовності прикордонника у пункті пропуску. Прикордонний контроль повинен передбачати мінімум «видимих» особі процедур і вибудовуватися на стійких знаннях психології правопорушника. Постійною має бути і посмішка на обличчі офіцера. Ніхто не повинен бачити ні втоми через інтенсивність пасажиро-транспортного потоку, ні наявність особистих буденних проблем.

Мінімізація процедури прикордонного контролю в пункті пропуску є константою. Дії офіцера-прикордонника втілені в систематизований, чіткий законодавчо-психологічний алгоритм прикордонної діяльності. Новий підхід до організації та здійснення прикордонного контролю повинен підвищити ефективність його проведення в пункті пропуску та унеможливити випадки правопорушень під час перетинання громадянами державного кордону. Більшість процедур прикордонного контролю доцільно здійснювати технічно. Сучасні технологічні ресурси дозволяють обробляти значні об'єми інформативного продукту, використовувати об'єднані різноманітні бази даних правоохоронних органів, створювати

інформаційні банки описів паспортних документів, візових етикеток іноземних країн.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що Державна прикордонна служба України, незважаючи на постійні зміни в законодавстві, продовжує якісно виконувати свої завдання у пунктах пропуску через державний кордон України, протидіяти основним міграційним загрозам на кордоні. Враховуючи всю специфіку та екстремальність служби в пункті пропуску, основою результативності оперативно-службової діяльності залишається офіцер прикордонного контролю.

2.2.3 Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів оперативних підрозділів

Відповідно до статті 2 Закону України «Про Державну прикордонну службу», третьою основною функцією Державної прикордонної служби України є ведення оперативно-розшукової діяльності в інтересах забезпечення захисту державного кордону України [286].

Практичне впровадження в оперативно-службову діяльність прикордонних підрозділів вказаної функції покладено державою на офіцерів-прикордонників. Їхня професійна діяльність у галузі боротьби з транскордонною злочинністю на державному кордоні України пов'язана з функціонуванням дієвої системи запобігання злочинам, виявлення та подолання їх соціальних передумов і наслідків, викриття неправомірних діянь, обов'язкової відповідальності винних у їх вчиненні. На вирішення цих завдань і направлена діяльність оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України як найбільш дієвий та ефективний механізм.

У Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 р. визначено роль і місце оперативної складової в загальній системі заходів, що здійснюються підрозділами охорони державного кордону. Відповідно до її положень, «створення сучасної інтегрованої системи

охорони державного кордону передбачає: формування відділів прикордонної служби, які будуть здійснювати оперативну, технічну та фізичну охорону кордону; удосконалення охорони державного кордону поза пунктами пропуску шляхом запровадження системи збирання та аналізу даних щодо протиправної діяльності; нарощування оперативної складової в системі охорони кордону; удосконалення інформаційного забезпечення, взаємодії з іншими правоохоронними органами та прикордонними службами суміжних держав тощо».

Національна безпека сучасної держави забезпечується комплексом цілей, досягнення яких має захистити різні сфери суспільної життєдіяльності особи, суспільства та держави від зовнішніх і внутрішніх загроз і викликів, що особливо важливо в прикордонній сфері.

Україна активно впроваджує сучасні європейські стандарти в діяльність установ і відомств національного сектору безпеки. Одним із таких стандартів є інтегроване управління кордонами, тобто «скоординована діяльність компетентних державних органів, спрямована на створення та підтримання балансу між ефективною охороною державного кордону та збереженням його відкритості для законної транскордонної діяльності та осіб, які подорожують».

Оперативна діяльність органів охорони державного кордону завжди була вагомою складовою системи охорони державного кордону, ключовим видом діяльності з виконання комплексу заходів з протидії протиправній діяльності в прикордонній сфері, насамперед – транскордонній злочинності, оскільки більшість транскордонних злочинів (наприклад, контрабанда зброї, вибухових та інших небезпечних речовин, культурних цінностей, торгівля людьми, наркотичний трафік) можуть бути виявлені, розкриті та припинені лише заходами оперативної та оперативно-розшукової діяльності.

Інтегроване управління кордонами в Україні передбачає забезпечення охорони державного кордону, пропуск у встановленому порядку через

державний кордон осіб, транспортних засобів і товарів, провадження інформаційної та оперативно-розшукової діяльності, проведення аналізу ризиків і здійснення запобіжних заходів; провадження суб'єктами інтегрованого управління кордонами діяльності з запобігання, виявлення, розкриття (розслідування) транскордонних злочинів.

Оперативно-розшукова діяльність є видом оперативної діяльності та важливою складовою інтегрованого управління кордонами.

Оперативна діяльність – поняття, що характеризує діяльність усіх підрозділів правоохоронних органів і спеціальних служб України, уповноважених на її здійснення законом «Про оперативно-розшукову діяльність». Основні види оперативної діяльності – розвідувальна, контррозвідувальна та оперативно-розшукова. Предметом нашого дослідження є оперативно-розшукова діяльність, тому проаналізуємо детальніше це поняття.

Особливості оперативно-розшукової діяльності.

1. Діяльність, спрямована на протидію злочинам. Відповідно до п. 1 статті 7 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», одним з основних завдань підрозділів, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність, є обов'язок вживати необхідних оперативно-розшукових заходів щодо запобігання, своєчасного виявлення, припинення і розкриття злочинів і викриття причин і умов, які сприяють вчиненню злочинів, здійснювати профілактику правопорушень.

2. Обов'язкове заведення оперативно-розшукової справи в кожному випадку наявності підстав для проведення оперативно-розшукової діяльності.

3. Здійснювати оперативно-розшукову діяльність мають право спеціально визначені законом «Про оперативно-розшукову діяльність» суб'єкти (оперативні підрозділи). Проведення оперативно-розшукової діяльності іншими підрозділами зазначених у законі органів, підрозділами інших міністерств, відомств, громадськими, приватними організаціями та особами забороняється.

4. Суб'єкти, визначені законом, уповноважені виконувати негласні заходи, що здійснюються із застосуванням оперативних і оперативно-технічних засобів, у т. ч. ті, які тимчасово обмежують права та свободи громадян. Тобто, крім арсеналу та можливостей гласних (адміністративних) заходів, оперативні підрозділи здійснюють також пошук (отримання) оперативно-значимої інформації кримінально-правового характеру негласно, приховано, таємно з використанням специфічних форм і методів.

5. Специфічні права, що надаються суб'єктам оперативно-розшукової діяльності (стаття 8 закону). Зокрема, одним з ключових у їх діяльності є право встановлювати конфіденційне (негласне, приховане, таємне) співробітництво з особами на засадах добровільності та залучати їх до виконання завдань оперативно-розшукової діяльності. За бажанням таких осіб їх співробітництво з оперативним підрозділом може бути оформлено письмовою угодою з гарантуванням конфіденційності співробітництва [287].

6. Чітко визначені цілі використання матеріалів оперативно-розшукової діяльності, які можуть використовуватися: як приводи та підстави для порушення кримінальної справи або проведення невідкладних слідчих дій; для отримання фактичних даних, які можуть бути доказами в кримінальній справі; для запобігання, припинення і розслідування злочинів, розвідувально-підривних посягань проти України, розшуку злочинців і осіб, які безвісти зникли; для забезпечення безпеки працівників суду, правоохоронних органів і осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, членів їх сімей та близьких родичів, а також співробітників розвідувальних органів України та їх близьких родичів, осіб, які конфіденційно співробітничали або співробітничали з розвідувальними органами України, та членів їх сімей; для взаємного інформування підрозділів, уповноважених здійснювати оперативно-розшукову діяльність, та інших

правоохоронних органів; для інформування державних органів відповідно до їх компетенції.

7. Необхідно здійснювати комплекс заходів щодо забезпечення безпеки та соціально-правового захисту осіб, які залучаються до виконання завдань оперативно-розшукової діяльності.

Таким чином, *оперативно-розшукова діяльність* – це система гласних і негласних пошукових, розвідувальних і контррозвідувальних заходів, що здійснюються із застосуванням оперативних і оперативно-технічних засобів. Завданням такої діяльності є пошук і фіксація фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб і груп, відповідальність за які передбачена Кримінальним кодексом України, розвідувально-підривної діяльність спеціальних служб іноземних держав і організацій з метою припинення правопорушень і в інтересах кримінального судочинства, а також отримання інформації в інтересах безпеки громадян, суспільства та держави.

Оперативно-розшукова діяльність – одна з основних форм оперативно-службової діяльності прикордонного відомства.

Оперативна складова охорони державного кордону передбачає:

- активний розвиток і використання в охороні кордону всіх суб'єктів здійснення оперативно-розшукової діяльності – розвідувального органу, підрозділів охорони державного кордону, органів охорони державного кордону та морської охорони, оперативно-розшукових, інших підрозділів спеціального призначення: забезпечення внутрішньої та власної безпеки, оперативного документування, оперативно-технічних заходів.

- добування оперативної інформації щодо протиправної діяльності на державному кордоні, виявлення та припинення такої діяльності за рахунок сил, засобів і заходів оперативно-розшукової діяльності;

- зростання ролі інформаційно-аналітичної діяльності оперативних підрозділів у формуванні моделі охорони державного кордону та протидії

протиправній діяльності за рахунок створення (накопичення) і використання відповідних інформаційних баз даних, у т. ч. про ризики та загрози, викликані розвитком оперативної обстановки; осіб, які притягалися до кримінальної та адміністративної відповідальності за порушення законодавства про державний кордон України або підозрюються у вчиненні відповідних злочинів, перебувають у розшуку тощо; викрадені транспортні засоби тощо;

- застосування для реалізації оперативної інформації та силової підтримки дій оперативних сил і засобів спеціальних мобільних підрозділів;

- спільні скоординовані дії оперативних підрозділів Державної прикордонної служби України з підрозділами інших правоохоронних органів України та суміжних країн;

- використання особового складу інших (неоперативних) прикордонних підрозділів для перекриття загрозливих напрямів у разі відсутності конкретних даних про час і місце вчинення протиправних дій, контролю за дотриманням режимів, перевірки інженерно-технічних споруд тощо.

Оперативно-розшукова діяльність здійснюється такими оперативними підрозділами Державної прикордонної служби України:

- розвідувальним органом спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону (агентурної розвідки, оперативно-технічним, власної безпеки);

- оперативно-розшуковими підрозділами відповідно спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону та його територіальних органів;

- підрозділами охорони державного кордону органів охорони державного кордону та морської охорони, забезпечення внутрішньої та власної безпеки, оперативного документування, оперативно-технічними.

Підрозділи оперативного документування, оперативно-технічні, забезпечення внутрішньої безпеки та власної безпеки – це підрозділи спеціального призначення.

Усі зазначені вище підрозділи, уповноважені на здійснення оперативно-розшукової діяльності, об'єднано у відповідні оперативні органи, які входять у структуру спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону, територіальних органів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону, органів охорони державного кордону.

Особливого значення в сучасних умовах низької довіри до влади загалом та до правоохоронних органів зокрема набувають принципи оперативно-розшукової діяльності, які є основою здійснення повноважень службових осіб цих органів.

Організація та здійснення оперативної діяльності органів і підрозділів охорони державного кордону має ґрунтуватися на таких засадничих принципах: неухильне додержання законності, конституційних прав і свобод людини та громадянина; комплексне використання оперативних сил і засобів, чітке розмежування повноважень; процесуальна самостійність співробітників, які беруть участь у оперативній та дізнавальній (слідчій) діяльності; персональна відповідальність керівників, на яких покладено завдання організації та ведення оперативної діяльності; узгодженість під час планування спільних заходів з іншими правоохоронними органами та прикордонними службами суміжних країн; безперервність в організації та керівній діяльності, оперативно-розшукових заходах і провадженні у справах із розкриття злочинів; активне використання новітніх наукових і технічних досягнень у роботі з запобігання, розкриття та розслідування злочинів; постійний обмін інформацією (внутрішньовідомчий та міжвідомчий) із суворим додержанням правил нерозголошення даних попереднього розслідування та оперативно-розшукових заходів.

В умовах реалізації євроінтеграційних прагнень України актуалізується проблема впровадження європейських стандартів у діяльність Державної прикордонної служби України. Через це оперативно-розшукова діяльність як складова інтегрованого управління державного кордону має забезпечувати якісне виконання таких основних оперативних завдань: запобігання, розкриття, всебічне й об'єктивне розслідування транскордонних злочинів; забезпечення невідкладних організаційних, дізнавальних (слідчих) і оперативно-розшукових заходів; забезпечення профілактичних заходів щодо запобігання злочинності, насамперед, організованих злочинів і фактів корупції; своєчасне викриття та притягнення до відповідальності осіб, які вчинили правопорушення.

Виявлення та розслідування злочинів (у т.ч. транскордонних) охоплює різні види оперативної діяльності, регламентовані як загальнодержавними нормативно-правовими, так і міжвідомчими та внутрішньовідомчими актами, які відповідають конституційним вимогам щодо захисту й охорони прав і свобод людини та загальним засадам правоохоронної діяльності. Оперативна складова охорони державного кордону передбачає організацію і здійснення уповноваженими органами та підрозділами гласних і негласних оперативно-розшукових заходів із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів.

Одним із основних факторів забезпечення ефективної протидії транскордонній злочинності є координація та взаємодія оперативних органів у запобіганні та боротьбі з організованою транскордонною злочинністю, що полягає насамперед в узгодженні оперативно-розшукової діяльності та додержанні законодавства, зокрема процесуального. Оперативна складова тісно пов'язана з іншими складовими моделі охорони державного кордону і може бути достатньо ефективною у разі їх сумісного функціонування [214].

Ефективність і професіоналізм у поєднанні з високим рівнем відповідальності – запорука позитивного результату при виконанні поставлених завдань з охорони державного кордону України.

Немає необхідності наголошувати, що забезпечення національної безпеки України на державному кордоні вимагає від кожного прикордонника ефективності та результативності службової діяльності.

Професійні якості та високий рівень ефективності службової діяльності завжди високо цінувалися.

Актуальність особистої відповідальності зумовлюється і тим, що сьогодні існує достатньо багато негативних умов і чинників, які призводять до втягування військовослужбовців підрозділів кордону в протиправну діяльність. Вони є причиною того, що задля особистого інтересу окремі представники прикордонних підрозділів свідомо ідуть на порушення закону і вимог нормативно-розпорядчих документів.

Потреба відповідальності та компетенції у виконанні завдань на колективному та груповому рівнях зумовлюється технологічною пов'язаністю і взаємозалежністю функцій і обов'язків персоналу в оперативно-службовій діяльності на державному кордоні.

При цьому необхідно усвідомлювати, що це поняття є сумарним результатом відповідальності кожного за себе особисто і за ефективність своєї діяльності у складі відділу, групи.

Необхідно також зауважити, що виконання завдань оперативними співробітниками так чи інакше пов'язане з людським фактором, особистим контактом співробітників з різними категоріями осіб – від тих, хто притримується норм законно-правової бази, до тих, чия протиправна діяльність базується на прямому їх порушенні. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що важливим фактором для оперативного співробітника є досконале знання психології людини, розуміння всіх її нюансів, вміння знаходити підхід до будь-якої людини з метою її подальшого заохочення до ефективної співпраці та надання необхідної інформації, формування

певних поглядів щодо надання допомоги оперативному співробітнику у вирішенні завдань по охороні державного кордону України.

Завдання, які покладаються на оперативних співробітників, вимагають від останніх постійного самовдосконалення, безперервного розвитку особистості в будь-якій сфері життя – від побутових питань до останніх подій у світовій політиці. Тільки всебічно розвинута, комунікабельна особистість може претендувати на досягнення вагомих результатів у оперативній діяльності.

Першим кроком до отримання необхідної оперативному співробітнику інформації, яка може бути використана протиправними елементами для проведення превентивних заходів, унеможливлення планування та здійснення злочинних дій на державному кордоні України, є налагодження психологічного контакту зі співрозмовником (джерелом інформації), вивчення його психологічного портрету, характеру, темпераменту, рівня інтелекту, способу мислення, способу життя, кола спілкування тощо. Вивчення джерела дає можливість обрати найбільш доцільний час спілкування, визначити послідовність проведення запланованої бесіди, обрати найефективніші прийоми ведення розмови та здійснення впливу на особистість, налагодження стійкого психологічного контакту та об'єктивно оцінити отриману в результаті інформацію.

Вивчення джерела може здійснюватись шляхом спостереження, проведення бесід, певного аналізу незалежних характеристик на особу тощо. Обсяг такого вивчення залежить від кінцевої мети оперативного співробітника – однократне отримання інформації чи подальше співробітництво з даним джерелом протягом якогось періоду.

Невід'ємною частиною живого спілкування з джерелами інформації є планування майбутніх зустрічей та бесід, яке має передбачати прогнозування оперативним співробітником можливих шляхів розвитку ситуацій та адекватного своєчасного реагування на них. У таких випадках використовуються можливості рефлексивного мислення – імітації можливого

ходу міркувань іншої особи у тій чи іншій ситуації. Даний метод надає оперативному співробітнику можливість спрогнозувати варіанти реагування джерела на ті чи інші питання та визначити відповідну тактику дій для досягнення кінцевого результату, тобто отримання необхідної інформації. З цією метою оперативний співробітник може скласти розгорнутий план майбутньої бесіди. Обов'язковий елемент такого плану – визначення предмету бесіди, тобто сукупності всіх питань і обставин, які підлягають уточненню або з'ясуванню у певній логічній послідовності.

Активізація заходів, спрямованих на протидію злочинним проявам, потребує значного підвищення вимог до військової, професійної, психологічної підготовки оперативного складу підрозділів Державної прикордонної служби України. Кожен повинен чітко усвідомлювати свою роль та місце в загальному механізмі боротьби зі злочинністю. Для досягнення позитивних результатів оперативні співробітники мають бути насамперед законслухняними, стійкими до корупційних діянь, спроможними працювати в умовах реальних ризиків для життя, чітко оцінювати криміногенну обстановку на ділянці відповідальності, швидко приймати відповідні рішення у складних і непередбачуваних ситуаціях, прогнозувати можливі дії злочинних елементів, намагатися бути завжди на крок попереду, мати значний інтелектуальний потенціал [267].

Питання вдосконалення професійної майстерності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів є запорукою високої ефективності виконання поставлених завдань в подальшому. Актуальність цієї проблематики зростає відповідно до появи нових завдань щодо забезпечення надійної охорони державного кордону України в умовах жорстокого протистояння транскордонній злочинності, необхідності напрацювання практичних навичок молодшим офіцерським складом оперативних підрозділів, переведення отриманих знань з теоретичної площини в практичну.

Професійна мобільність забезпечує ефективність професійної діяльності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів і визначається нетрадиційним,

творчим мисленням і уявою. Тільки за таких умов оперативні співробітники здатні передбачати різні варіанти вирішення поставлених завдань, давати їм адекватну оцінку, критично осмислювати проблемні питання, надавати аргументовані шляхи їх вирішення.

Враховуючи специфіку діяльності оперативно-розшукових підрозділів, важливу роль у якісному виконанні завдань оперативно-розшукової діяльності відіграє внутрішня мотивація кожного оперативного співробітника, структурними компонентами якої виступають мотиви, ціннісні орієнтації, переконання, інтереси, установки та життєві пріоритети. Внутрішня мотивація переростає в імпульс для подальших активних дій щодо вирішення завдань оперативно-розшукової діяльності. Мотивація як фактор професійного розвитку є одним з пріоритетних показників оцінки професійного потенціалу оперативного співробітника.

На даний час питання кадрового забезпечення оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби залишається одним з найбільш гострих. Комплектування оперативно-розшукових підрозділів кадрами, які мають високі професійні, моральні та патріотичні якості, готові та здатні максимально ефективно виконувати службові та бойові завдання за будь-яких умов та у будь-який час, є одним з актуальних напрямків розвитку Державної прикордонної служби України. Необхідно зауважити значення та необхідність цілеспрямованого, а не помилкового чи випадкового підбору кандидатів на проходження служби в оперативно-розшукових підрозділах Державної прикордонної служби України в умовах напруженого протистояння злочинним угрупованням, які безперервно намагаються налагодити канали протиправної діяльності на державному кордоні України, в тому числі з залученням персоналу оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України.

Специфіка виконання службових обов'язків оперативно-розшуковими підрозділами полягає в тому, що оперативно-розшукова діяльність здійснюється в умовах не лише військово-статутної підлеглості, а й

обов'язкової ініціативи, самостійності, нерідко відірваності від безпосереднього керівництва та колективу, великої вірогідності впливу антисоціальної та криміногенної сфер. Офіцери-прикордонники оперативно-розшукових підрозділів часто виступають об'єктом спрямувань злочинних елементів, представників кримінальних верств, спецслужб іноземних держав тощо.

З метою підбору стійких до протиправних проявів кандидатів для проходження служби в оперативно-розшукових підрозділах проводиться професійно-психологічний відбір і всебічне вивчення останніх.

Професійно-психологічний відбір полягає у підборі осіб, індивідуальні психологічні особливості яких дозволяють повною мірою виконувати завдання оперативно-розшукової діяльності. Необхідно мати на увазі, що психологічні особливості індивіда майже не підлягають корекції за допомогою тренінгів і спеціального навчання, неможливо докорінно змінити внутрішню сутність особистості розвідника [366].

У сучасних умовах стрімкого розвитку злочинності на державному кордоні України, здійснення оперативно-розшукової діяльності в умовах конспірації, обмеженого доступу до необхідної інформації, дефіциту часу оперативно-розшукові підрозділи потребують офіцерів, які мають спеціальні знання, уміння, навички й розвинуті особисті якості для успішного застосування гласних і негласних методів і засобів роботи, здатних до аналізу та оцінки оперативної обстановки, прийняття своєчасних рішень, володіють навичками використання спеціальних технічних засобів, зброї, прийомами самозахисту, переслідування порушників і тактичними прийомами його затримання тощо.

Крім того, до соціально-психологічних якостей, обов'язкових для успішного виконання завдань оперативно-розшукової діяльності, належать такі:

- здатність оперативного співробітника здійснювати вплив на людей;

- висока психологічна витривалість оперативного співробітника;
- вольові якості, а саме: сила волі, самокритичність, здатність до прийняття адекватних рішень у складних ситуаціях;
- уміння швидко встановлювати контакт з незнайомими людьми;
- уміння уважно слухати співрозмовника та підтримувати бесіду на будь-яку тему;
- здатність до перевтілення з метою виконання різних соціальних ролей при необхідності;
- здатність до морального маскування;
- здатність стримувати емоції або, навпаки, демонструвати їх залежно від обставин;
- гнучкість розуму;
- творча уява;
- сміливість, мужність, здатність іти на розумний ризик;
- гарна слухова та зорова пам'ять (зокрема на обличчя);
- швидка реакція;
- здатність швидко орієнтуватися на незнайомій території;
- інтуїція, увага (у всіх її можливих проявах), спостережливість [366].

До організаційно-тактичних якостей, які є обов'язковими для успішного виконання завдань оперативно-розшукової діяльності, належать:

- пильність;
- уміння зберігати службову таємницю;
- здатність приймати рішення в межах компетенції;
- знання вимог нормативно-правових актів;
- уміння використовувати такі знання для встановлення контактів і організації взаємодії зі співробітниками інших підрозділів, підприємств, організацій та установ;
- здатність вносити аргументовані пропозиції щодо здійснення оперативно-тактичних заходів;
- прагнення до набуття спеціальних знань і самовдосконалення.

Крім того, обов'язковими умовами, які висуваються до оперативних співробітників, є:

- знання правових норм, що регламентують здійснення оперативно-розшукової діяльності;
- розуміння мети та завдань оперативно-розшукової діяльності;
- досконале знання прав і обов'язків оперативних співробітників;
- знання форм і методів здійснення оперативно-розшукової діяльності;
- знання та розуміння вимог кримінального та кримінального процесуального законодавства;
- розуміння підстав застосування того чи іншого оперативно-розшукового заходу.

Існує також ряд психологічних характеристик, наявність яких є прямим протипоказанням для проходження служби в оперативно-розшукових підрозділах:

- психічна та емоційна неврівноваженість;
- низький рівень інтелектуального розвитку;
- боязливість, нерішучість, агресивність, зарозумілість;
- грубість, егоїзм, професійна некомпетентність, безпринципність;
- ригідність мислення, некомунікабельність, безвідповідальність;
- недисциплінованість, відсутність психічної та фізичної витривалості.

Небажані характеристики оперативного співробітника – здатність підпадати під вплив злочинних елементів, легковажність, інертність мислення, недостатньо розвинене мовлення, надлишкова самовпевненість, емоційна збудливість, забобонність, балакучість, негативні звички [366].

Робота щодо забезпечення правопорядку та дисципліни в оперативно-розшукових підрозділах ґрунтується на вимогах чинного законодавства, указів Президента України, уряду, інших нормативних актів України та керівних

документів відомства щодо боротьби зі всіма видами протиправної діяльності в суспільстві в цілому і у відомстві безпосередньо.

Головним пріоритетом діяльності оперативного співробітника є забезпечення дисципліни служби, недопущення втягування персоналу оперативно-розшукових підрозділів у протиправну діяльність на кордоні.

Оперативний працівник, перебуваючи у відриві від колективу, самостійно вирішує відповідальні службові завдання в складній обстановці, що вимагає від нього оперативного прийняття рішень. І якщо в цій ситуації діє сила дисциплінованості, то в таких умовах він має можливість підкорити особистий інтерес службовому обов'язку. Прикордонна служба вимагає від прикордонників вміння керувати собою, своїми бажаннями та навичками, діяти суворо за вимогами статутів та інструкцій.

Здійснюючи оперативно-розшукову діяльність стосовно громадян, офіцер-прикордонник зобов'язаний бути взірцем суворого дотримання закону, поваги до людської гідності, її прав і свобод.

Психологія готовності офіцера-прикордонника оперативно-розшукового профілю визначається стійким ростом інтересу до оперативно-розшукового компоненту прикордонної діяльності на всьому професійному відрізку служби офіцера, оскільки особливості оперативно-розшукової діяльності професійно спонукають до цього.

Деструкція особистості офіцера-прикордонника оперативно-розшукової спрямованості виникає під впливом не контрольованості його діяльності в рамках ведення ним оперативних, розшукових справ, добірок інформації, адже особливості діяльності оперативного працівника є тим деструктом, який може це явище розпочати.

Психологічна активність оперативного працівника регулюється за рахунок зменшення невизначеності в його професійній діяльності з одного боку і наявності визначеної свободи дії – з іншого шляхом психологічного

перенесення себе в центр оперативної ситуації, яка розробляється цим працівником.

Важливість оперативно-розшукової складової в прикордонній діяльності визначається системою внутрішніх критеріїв офіцера-прикордонника при вирішенні завдань оперативно-розшукової діяльності. Складність завдань оперативно-розшукової діяльності змушує офіцера вдаватися до підвищених психофізіологічних затрат для уникнення помилок і невірних дій.

Висновки до розділу

1. Для виконання поставлених перед офіцерами-прикордонниками завдань з охорони і захисту державного кордону важливе значення має сформованість у них високого рівня професійно-психологічної компетентності. Професійно-психологічна компетентність офіцера-прикордонника зумовлена змістом завдань, покладених на Державну прикордонну службу України, залежить від правоохоронної спрямованості професійної діяльності персоналу прикордонного відомства та функціонального призначення професії.

2. На базі існуючих психологічних якостей офіцера-прикордонника в процесі отримання та накопичення знань і вмінь з психології формується його психологічна компетентність, яка в сукупності та взаємозв'язку з загальновійськовою та службово-практичною компетентністю утворює професійну компетентність, котра є основою професіоналізму.

3. Робота у прикордонній службі нерідко відбувається в екстремальних умовах. Психічна регуляція поведінки в екстремальних ситуаціях характеризується змінами у вищій нервовій діяльності – збудженням або загальмованістю залежно від індивідуально-типологічних (зокрема психофізіологічних) особливостей суб'єкта.

Аналіз наукових праць дозволив виділити основні фактори екстремальності професійної діяльності співробітника прикордонної служби: висока варіативність трудових доручень; дефіцит, невпорядкованість, різноманітність джерел і якості інформації (дезінформації); необхідність підтримання стану високої мобілізаційної готовності та миттєвої зібраності; нестабільний режим дня, ненормований робочий день; обмеження особистої свободи; постійне відчуття небезпеки (реальної чи уявної); можливість застосування зброї та засобів самозахисту; ймовірність загрози психологічного і фізичного характеру відносно співробітників і їхніх близьких з боку злочинних груп; складність взаємовідносин з різними категоріями осіб, які проходять прикордонний контроль; психоемоційні перевантаження під час роботи. За таких умов основним завданням соціально-психологічної адаптації офіцерів-прикордонників є забезпечення самовизначення особистості у військовому колективі на основі найбільш суттєвих особливостей індивідуальності.

4. Професія прикордонника пов'язана із екстремальними ситуаціями, які, впливаючи на особистість, проявляються в комплексному характері змін на соціально-психологічному, психологічному та психосоматичному рівнях. Проблема формування психологічної готовності офіцерів-прикордонників до професійної діяльності безпосередньо пов'язана зі специфікою їхньої майбутньої діяльності, яку можна охарактеризувати як таку, що проходить у екстремальних умовах і вимагає високої відповідальності за прийняті рішення.

5. Офіцери-прикордонники проходять службу в лінійних підрозділах охорони державного кордону в складних, як правило, особливих умовах, у непростій соціально-політичній обстановці, у різній географічній місцевості і в принципі в різному культурному середовищі. З психологічної точки зору негативно впливають на психіку людини несприятливі, дискомфортні фактори, що породжують емоційний стрес. Під час виконання службових обов'язків офіцери-прикордонники постійно потерпають від дії стрес-

факторів, що супроводжують їх професійну діяльність, при цьому задля мінімізації негативних наслідків стресу вони використовують адаптивну, дезадаптивну та псевдоадаптивну моделі копінгів.

6. Одним із завдань психологічної підготовки офіцерів-прикордонників є формування готовності до подолання небезпеки й труднощів прикордонної служби, вироблення навичок витримувати будь-які нервово-психічні навантаження. Досвід охорони державного кордону прикордонними підрозділами свідчить, що успішність виконання завдань залежить від стану психічного здоров'я й працездатності офіцерського складу, а це можливо лише при систематичному вмілому проведенні цілеспрямованих заходів щодо їх збереження і відновлення.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

ДО ДІЯЛЬНОСТІ

3.1 Завдання, організаційні методи емпіричного дослідження

Проведений аналіз стану психології готовності в сучасній психологічній науці дозволяє підійти до емпіричного дослідження психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності як до системного, взаємопов'язаного комплексу елементів, компонентів, механізмів, що наділений певними особливостями, притаманними живим організмам, особистості, середовища, впливає і розвиває один одного в процесі оперативно-службової діяльності офіцера-прикордонника.

Для збору даних дослідження, їх первинної обробки залучалися психологи прикордонних загонів Регіональних управлінь Державної прикордонної служби України.

Методологічною основою у вивченні психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності нами взято і враховано базові принципи психології: детермінізму, розвитку, активності, системності. Вони доповнені підвищенням готовності в процесі розвитку активності офіцера, контекстністю аналізу психології готовності, професійної єдності та рівня вияву готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника.

Принцип детермінізму є одним з основних принципів психології, який дозволяє «виділити фактори характеристик психіки людини-офіцера», «відображає в собі закономірну залежність явищ від факторів, що їх породжують».

У дослідженні використаний комплекс (n=8) різнобічних методик.

Методи і методики дослідження здійснено при вивченні предмета, його сутності, властивостей. Використані теоретичні дані узагальнених психологічних досліджень з проблеми готовності монографій М. І. Дьяченко і Л. О. Кандибовича, концепції діяльності О. М. Леонтьєва, концепції складних зв'язків різнопланових компонентів С. Л. Рубінштейна, генетичної концепції особистості С. Д. Максименко та ін.

На основі цих даних була побудована загальна схема дослідження з використанням комплексу авторських та інших методик. Так, враховуючи, що професійна діяльність офіцерів-прикордонників направлена на здійснення управлінських дій у прикордонних нарядах, підрозділах охорони державного кордону, штабах та інших органах управління, нами для емпіричного вивчення психології готовності офіцера-прикордонника до діяльності виокремлено діагностику комунікативних та організаційних схильностей, експертну діагностику стилів керівництва, методику вивчення стилів роботи керівника з документацією, діагностику орієнтаційних стилів професійно-діялісного спілкування, методику ситуативно-особистісних орієнтацій керівника, методику стратегій поведінкової активності в стресових умовах, які увійшли до схеми дослідження.

Усі методики нами ретельно розглянуті та оцінені за їх валідністю та надійністю.

У дослідженні взяли участь офіцери-прикордонники прикордонного контролю, прикордонної служби, оперативно-розшукових відділів управлінь та підрозділів Східного, Південного, Північного регіональних управлінь, ОКПП «Київ» Державної прикордонної служби України.

У дослідженні за визначеними методиками:

- у вивченні стилів керівництва взяли участь 610 офіцерів, з яких офіцерів-чоловіків – 502 та 108 офіцерів-жінок;

- у вивченні комунікативних та організаційних схильностей взяли участь 619 офіцерів-прикордонників, з яких офіцерів-чоловіків – 505, офіцерів-жінок – 114;

- у вивченні орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування взяли участь 613 осіб офіцерського складу, з яких офіцерів-чоловіків – 501, офіцерів-жінок – 112;

- у вивченні ситуативно-особистісних орієнтацій керівника взяли участь 620 офіцерів, з яких офіцерів-чоловіків – 506, офіцерів-жінок – 114;

- у вивченні стратегій поведінкової активності в стресових умовах взяли участь 579 офіцерів-прикордонників, з яких офіцерів-чоловіків – 474, офіцерів-жінок – 105;

- у вивченні стилів роботи керівника з документацією взяли участь 613 офіцерів-прикордонників, з яких офіцерів-чоловіків – 501, офіцерів-жінок – 112.

Серед змінних, які впливали на результати дослідження, вивчені такі, як стать, вік досліджуваного, досвід служби на офіцерських посадах. Статистична обробка проводилась методом кластерного аналізу, виявлялись кореляційні залежності.

При обробці й аналізі отриманих даних, крім традиційних рівнів вираження якості показників: високого, середнього, низького, ми орієнтувались також на серединні величини, які важче інтерпретувалися через зміст та якість.

Загальна кількість групи досліджуваних склала 620 офіцерів-прикордонників, з яких офіцерів-чоловіків – 506, офіцерів-жінок – 114. Кількість досліджувальних не була сталою і змінювалася залежно від об'єктивних умов (хвороба, відрядження, відпустка). Офіцери-прикордонники регіональних управлінь, органів охорони державного кордону відібрані штатними психологами Державної прикордонної служби України в місцях проходження служби, дислокації прикордонних загонів.

За віком поділяються:

- до 25 років – 159;
- 26–30 років – 167;
- 31–35 років – 138;
- 36–40 років – 97;
- 41–45 років – 48;
- 46–50 років – 11.

За освітою поділяються:

- вища – 582;
- середня спеціальна – 38.

За стажем служби у календарному обчисленні:

- менше 5 років – 117;
- від 5 до 10 років – 174;
- від 10 до 14 років – 153;
- від 15 до 19 років – 139;
- від 20 до 24 років – 37.

Мають стаж служби на одній посаді:

- до 1 року – 84;
- 1–2 роки – 154;
- 3–4 років – 249;
- 5–9 років – 133.

Усі військовослужбовці групи дослідження мають базову вищу освіту, окрім того, 86 – мають вищу військову освіту; це дає змогу стверджувати, що освітній рівень досліджуваних є достатнім для служби.

Військовослужбовці з вищою освітою використовуються для організації та несення служби в прикордонних нарядах, які пов'язані із підвищеним інтелектуальним навантаженням та вимагають сталої сформованості професійних якостей, це служба на посадах старших змін прикордонних нарядів, начальники різних ланок управління, офіцери оперативних підрозділів.

Рівень професійної підготовки досліджуваних є достатнім. За результатами контрольного оцінювання у 2011–2014 роках отримано оцінки «добре», «задовільно».

Результати контрольного оцінювання групи досліджуваних вказують на їх достатню професійну підготовленість. Усі військовослужбовці допущені до самостійного несення прикордонної служби, здійснення оперативно-розшукової діяльності.

Найнижчий особистісний рівень професійної підготовленості у зв'язку із незначним терміном перебування на посадах (до року) мають офіцери - випускники ВВНЗ 2011–2014 років та військовослужбовці, які прибули після навчання з інших навчальних центрів. Період адаптації як до умов оперативно-службової діяльності, так і до колективу у кожного військовослужбовця проходить по-різному. Це залежить не тільки від особистісних адаптивних здібностей військовослужбовців, але й від організації та проведення з ними індивідуальної роботи.

Для офіцерів – випускників вищих військових навчальних закладів 2011–2013 років найбільш характерним є низький рівень знань вимог керівних документів щодо організації оперативно-службової діяльності прикордонного підрозділу, контролю та управління службою прикордонних нарядів протягом доби, використання технічних засобів охорони кордону, недостатність теоретичних та практичних навичок в оформленні документів адміністративно-юрисдикційної діяльності та проведення заходів індивідуальної роботи з підлеглим персоналом, низька військова підготовка або ж повна її відсутність.

Висока ефективність у службовій діяльності досягається завдяки особистій дисциплінованості, досвідченості та сумлінному ставленню до виконання службових обов'язків, постійному самостійному вивченню й удосконаленню професійних знань та умінь.

Умови для професійного вдосконалення у Державній прикордонній службі України є достатніми та сучасними.

У прикордонних підрозділах проводяться заходи з передачі наявного теоретичного й практичного досвіду найбільш підготовленими спеціалістами найменш досвідченим військовослужбовцям. Проведені заходи з адаптації новоприбулих військовослужбовців у підрозділі свідчать про позитивну динаміку індивідуальних показників службової діяльності військовослужбовців.

Для вивчення психології готовності й оцінки її стану до професійної діяльності використані сучасні методи, застосування яких базується на об'єктивних і суб'єктивних показниках готовності до діяльності.

Психологію готовності до діяльності нами описано з позицій професіограм, тобто здійснено опис найбільш застосовуваних у службі з охорони державного кордону прикордонних професій (*прикордонний контроль, прикордонна служба, оперативно-розшукова діяльність*), які використовуються в охороні державного кордону, а саме:

- керівник органу охорони державного кордону (начальник прикордонного загону, ОКПП);
- начальник штабу прикордонного загону (заступник начальника штабу);
- начальник прикордонної застави (відділення прикордонного контролю);
- старший офіцер управління прикордонного загону (офіцер управління);
- заступник начальника прикордонного загону з логістики;
- начальник вогневої підготовки;
- начальник контактного пункту;
- старший оперуповноважений (оперуповноважений);
- військовий юрист;
- начальник групи;
- заступник начальника (керівника);

- начальник відділу прикордонної служби.

Нами враховано, що уся діяльність органів управління, персоналу, логістики направлена на безпосереднього виконавця – прикордонний наряд, який і забезпечує охорону державного кордону.

Проводячи такий опис, ми виділили мету і завдання такої діяльності, організацію, умови, за яких здійснюється прикордонна діяльність.

Ми виходили з того, що можна встановити основні компоненти, які характеризують прикордонну діяльність, зі структури, умов діяльності.

Психологія готовності вивчалася шляхом цілеспрямованого аналізу діяльності офіцерів-прикордонників за напрямками професійної складової, вимог до психологічних процесів, станів і властивостей особистості.

Вибір показників і методів виявлення готовності до діяльності залежить від змісту діяльності, визначеного завдання в інтересах охорони державного кордону. Для вивчення складних форм психології готовності, а прикордонна діяльність є такою, нами застосований складний комплекс методів, які найбільш точно діагностують особливості психологічного стану, в якому перебуває людина в конкретному місці та конкретному часі.

Для розв'язання завдань дослідження було проведено кластерний аналіз ієрархічним методом з використанням пакету статистичної обробки даних SPSS. Вибір методу саме кластерного аналізу на противагу факторному обумовлено насамперед використанням інструментарію із номінальними шкалами. Тому ті характеристики, які вимірювалися за інтервальними шкалами (рівні комунікативних і організаційних здібностей, тип реагування у стресових станах) перетворювали на номінальні дані.

На основі наявного досвіду оперативно-службової діяльності та різкої зміни суспільно-політичної обстановки між Україною і РФ у 2014 році

нами сформовані 14 ситуацій (додаток Н) оперативно-службової діяльності для різних видів діяльності офіцера-прикордонника (*керівництво прикордонним нарядом упродовж доби, служба прикордонних нарядів, повсякденна діяльність, оперативна діяльність, виховна робота*), які вибудовані в морально-психологічних колізіях, змістовно мали п'ять доцільних варіантів вирішення проблеми з десяти можливих, а також у них містилась можливість формування власного варіанта. Вибрані варіанти вирішення проблеми письмово відображалися на спеціальному бланку, порівнювались з доцільно вірними варіантами вирішення ситуацій оперативно-службової діяльності та оцінювались по: самостійності аналізу ситуації оперативно-службової діяльності, уявленні про свою роль офіцера-керівника у розв'язанні професійного завдання, відповідальності за прийняте рішення і результати діяльності, наявному психологічному ресурсу офіцера.

Слід врахувати, що спеціального «введення» в обстановку офіцера-прикордонника, що виникає, ми не здійснювали, оскільки на момент застосування офіцерами визначених ситуацій осд нами використаний потужний інформаційний (*телебачення, газети, інтернет, єдині дні інформування персоналу*) щоденний опис (висвітлення) подій суспільно-політичного життя України (у проміжку листопад 2013-го – червень 2014 років у Києві, Криму, Донецьку, Харкові, Луганську, Чернігові).

Загальна ефективність прийнятого рішення оцінювалася в балах як середньоарифметичне усіх п'яти вірних варіантів вирішення ситуації оперативно-службової діяльності. Вірне послідовне числове значення – 10 балів (психологічна точність сприйняття, володіння професією, конструктивні), кожна невірна й непослідовна відповідь – у мінус 1 бал (психологічні рішення невірні, поверхові, непослідовні).

Виявлення ступеня психології готовності до професійної діяльності доповнено якісним аналізом її типології за двома параметрами (за

О. В. Марковою): специфіка взаємодії офіцера з підлеглими (інтеріндивідуальний параметр), відношення до самої ситуації оперативно-службової діяльності, активність у прийнятті рішення, відмова від сприйняття ситуації оперативно-службової діяльності (інтраіндивідуальний параметр). Визначення ступеня готовності за вказаними параметрами вивчалось через вибір того чи іншого рішення офіцером-прикордонником, тобто:

- у відношенні інтеріндивідуального параметру враховані аспекти рівня самостійності підлеглих, ступінь їх включення в ситуацію оперативно-службової діяльності, їх участь у процесі прийняття рішення і у процесі його реалізації, наявність обмежуючих факторів, делегованість повноважень;

- у відношенні інтраіндивідуального параметру враховані аспекти самостійності вибору конкретного варіанту рішення, активності (*«поставлю завдання, висунуь, відкрию вогонь, заблокую ділянку кордону і т.д.»*), відмова від сприйняття ситуації оперативно-службової діяльності (*«зв'яжуся з вищестоящим керівником, доведу рішення, поінформую і т.д.»*).

Ступінь вираженості параметрів оцінювався за п'ятьма градаціями ознаки:

5 балів – виражена чітко, якісно;

4 бали – виражена посередньо;

3 бали – більш виражена, ніж ні;

2 бали – не виражена;

1 бал – не виражена взагалі.

У нашому дослідженні використаний комплекс психодіагностичних методик, які достатньо апробовані, описані в контексті досліджень М. П. Фитискіним, Г. М. Мануйловим соціально-психологічної діагностики розвитку особистості малих груп та використані в багатьох інших дослідженнях. Окреслимо використані методики детальніше.

Діагностика комунікативних та організаційних здібностей – КОС (В. Синявський, Б. Федоришин) призначена для виявлення комунікативних та організаційних здібностей особистості, вмінь чітко та швидко встановлювати ділові та товариські стосунки, прагнення розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу та ін.; діагностиці піддаються потенційні можливості особистості в розвитку її комунікативних та організаторських здібностей [365].

Експертна діагностика стилів керівництва (модифікація методики В. Захарова, А. Журавльова) використовується для виявлення схильності використовувати різні стилі керівництва, базується на тому, що стиль керівництва – це особливості взаємодії, зокрема у нашому дослідженні, офіцера з колективом, які стабільно проявляються і формуються під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних умов управління, особистих рис офіцера [365].

Методика вивчення стилів роботи офіцера з документацією (І. Ліпсіц) заснована на самооцінці офіцером власного стилю роботи з діловими паперами за дванадцятьма судженнями, які у тесті об'єднані в чотири групи (по три судження в кожній); досліджуваний повинен прочитати кожне із запропонованих на тестовому бланку суджень і оцінити, як те, про що стверджується в судженні, відноситься до нього; назва стилів має метафоричний характер [365].

Діагностика орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування (А. Морозов). Методика призначена дослідити виконавські уміння офіцера-керівника своєчасно приймати управлінські рішення, грамотно вибудовувати згідно із прийнятими рішеннями дії, відповідати за їх наслідки, що загалом дозволяє охарактеризувати ставлення досліджуваних до прикордонної діяльності й власної професії у цілому [365].

Методика ситуативно-особистісних орієнтацій керівника (І. Ладанов, В. Уразаєва) спрямована на розуміння індивідуальних методів прийняття

рішень офіцером-прикордонником, офіцер-керівник може обрати стиль несвідомо, а може дотримуватися певного стилю, усвідомлюючи свої дії, що ґрунтується на його професійному досвіді; досліджуванним запропоновано ситуації і можливість вибрати ті варіанти рішення, які їм підходять; вони позначають їх відповідною літерою. Рішення визначають орієнтацію офіцерів як керівників, зокрема, даною методикою визначено чотири типи орієнтації:

- на інтерес справи (Д);
- на психологічний клімат у колективі, відносини з людьми (П);
- на себе (З);
- на офіційну субординацію (ПРО) [365].

Методика стратегій поведінкової активності в стресових умовах (Л. Вассерман, Н. Гулинюк) включає перелік заданих реакцій на стресові ситуації і спрямована на виявлення домінуючих стресових поведінкових стратегій, враховано, що опановуюча поведінка розглядається як усвідомлена раціональна поведінка, направлена на усунення стресової ситуації, яка залежить від двох факторів – особистості суб'єкта, реальної ситуації і проявляється на поведінковому, емоційному і пізнавальних рівнях функціонування особистості (до основних функцій опанування віднесено забезпечення та підтримку зовнішнього і внутрішнього благополуччя людини, з необхідністю усвідомлення ситуації і способів ефективного опанування нею, а також уміння вчасно застосовувати їх у поведінці, усунення ситуації психологічної загрози), умовою дослідження є стрес – стан людини, неспецифічна реакція на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях, які виникають у відповідь на несприятливі впливи; реакція на дію стресочинника являє собою індивідуальний спосіб взаємодії із ситуацією відповідно до логіки її розвитку, значимості в житті людини та її психологічних можливостей [365].

Для експериментального дослідження наявного рівня мотивації офіцерів-прикордонників нами використано тест *«Оцінка рівня мотивації в діяльності»*, побудований у формі анкети, яка містить 14 тверджень і 5 варіантів відповідей з шкалою оцінок від 1 до 5 балів, з яких офіцер повинен сформулювати своє ставлення до прикордонної діяльності, яку він здійснює. У балах це виражено схемою:

- 1 бал – повністю задоволений(на);
- 2 бали – задоволений;
- 3 бали – не повністю задоволений;
- 4 бали – незадоволений;
- 5 балів – вкрай незадоволений.

Дослідження проводилося з групою із 125 осіб. Досліджуваним роздавалися анкети і зачитувалася інструкція такого змісту: *«Перед Вами анкета, яка містить 14 тверджень. Просимо Вас оцінити кожне із них, обвівши кружечком цифру, яка відповідає Вашим уявленням про ступінь задоволення Ваших потреб, прагнень і сподівань при виконанні прикордонних обов'язків за Вашою посадою»*.

По закінченні тестування результати були оброблені шляхом арифметичного підрахунку балів, відмічених на бланках анкети досліджуваним.

За результатами обстеження можна набрати суму від 14 до 70 балів. Якщо військовослужбовець набрав 40 і більше балів, це свідчить про незадоволеність прикордонною діяльністю. І відповідно, чим менше балів набирає досліджуваний, тим більш виражена у нього задоволеність діяльністю прикордонника.

Результати анкети нами використані також для оцінки рівня групової задоволеності прикордонною діяльністю. Для цього ми проаналізували середнє значення показників по групі і оцінили їх за наступною шкалою:

15–20 балів – повністю задоволені діяльністю;

21–32 бали – задоволені;

33–44 бали – не повністю задоволені;

45–60 балів – незадоволені;

вище 60 балів – абсолютно незадоволені.

Для первинного орієнтовного виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості в прикордонних колективах нами використано методикау «Прогноз» (В. Бодров). Дана методика дозволяє виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку і прояву в поведінці та діяльності людини [54].

Опитувальник містить 84 запитання, на кожне з яких обстежуваному пропонується дати відповідь «Так» або «Ні». Результати анкетування виражаються кількісним показником (у балах), на основі якого робиться висновок про рівень нервово-психічної стійкості. Якісний аналіз відповідей дозволяє уточнити окремі біографічні відомості, особливості поведінки і стану психічної діяльності людини у різноманітних ситуаціях.

Методика може бути використана для виявлення у осіб нервово-психічної нестійкості серед військовослужбовців-прапорщиків (кандидатів на присвоєння офіцерського звання), військовослужбовців і кандидатів у військово-навчальні заклади Державної прикордонної служби України, інших військових, правоохоронних органів.

Опитувальник містить чотири шкали – щирості, нервово-психічної стійкості, схильності до суїциду і схильності до містичного зриву. Ці шкали сформовані на підставі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів.

1 шкала – шкала відвертості, щирості або неправди дозволяє характеризувати ставлення до соціального оточення та рівень самокритичності. Низький бал свідчить про прагнення до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими при високому рівні самокритичності.

2 шкала – шкала нервово-психічної стійкості, яка відображає стійкість до стресів, уміння адаптуватися в нових соціальних умовах, рівень розвитку саморегуляції. Низький бал свідчить про надійний захист від дії стрес-факторів звичайних життєвих ситуацій, що базується на впевненості в собі, оптимістичності та активності. Навпаки, високий бал дозволяє припускати наявність депресивного синдрому, педагогічної занедбаності, психопатизації різних видів, які створюють передумови для імпульсивної поведінки, агресивного ставлення до соціального оточення чи відлюдькуватості, інертності, зниженої соціальної активності тощо.

3 шкала – схильність до суїциду дає змогу припускати наявність ознак депресивного синдрому, тенденцію у поведінці на самознищення або наявність факторів, які можуть призвести до самогубства. Тому високий бал за цією шкалою викликає необхідність додаткової співбесіди з обстежуваним, щоб визначити наявність психологічної проблеми. Для цього у спокійній обстановці потрібно обговорити з досліджуваним ситуацію, яка його непокоїть («З якого часу Ви вважаєте своє життя настільки безнадійним?», «Як Ви гадаєте, чому у Вас виникли такі почуття?», «Якщо Ви раніше роздумували про самогубство, то що Вас зупиняло?» тощо).

4 шкала – схильність до містичного зриву (або нервово-психічного). Високий бал за цією шкалою дозволяє припускати нестійкість емоційного стану, який виявляється у частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Крім того, за результатами тестування за цією шкалою можна одержати додаткову інформацію про надчутливість, недовірливість, замикання в собі, образливість тощо).

В анкетуванні одночасно брали участь 25–30 осіб. Кількість досліджуваних – 124 офіцери-прикордонники.

Отже, методики визначення психології готовності в нашому дослідженні базуються на діалектиці її виникнення як активно-діяльнісного психологічного стану і поведінки (швидкість, повнота, реакції прийняття рішень, нервово-психічна стійкість і високий рівень мотивації діяльності).

3.2 Емпіричне вивчення готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності за компонентами особистості

Прикордонна діяльність забезпечується повсякденною діяльністю офіцерського корпусу Державної прикордонної служби України, але ж кожний офіцер, його сім'я проживає у цивільному відкритому суспільстві; він спостерігає усі сучасні досягнення людства і, як кожна людина, прагне досягнення їх використання у своєму житті. Сучасний стан економіки нашої держави не в змозі забезпечити нормальну життєдіяльність офіцера, що й породжує психологічні суперечності особистості і держави: *«бажання жити в сучасному економічному вимірі і неспроможність державних інституцій економічно забезпечити такі наміри»*. В контексті усвідомлення матеріальних факторів і завдань, що виконуються офіцером, відбувається вплив на психіку офіцера, а також його готовність до діяльності. Основу цього змісту становить компонент спрямованості особистості, домінантою якої є мотивація.

Як вже зазначалося вище, психологічна готовність до діяльності – це система професійно важливих якостей, властивостей особистості, необхідних та достатніх для ефективної професійної діяльності.

На думку фахівців із організаційної психології (*Ф. Герцберга, Л. Карамушки, М. Коваленко та ін.*), трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем сучасного українського суспільства, яке знаходиться в умовах трансформації економіки та формування нового якісного стану

зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Проблеми мотивації праці та створення мотиваційного механізму займають чільне місце в менеджменті і досліджувалися багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими. Свої роботи проблемам мотивації трудової діяльності присвятили такі вчені: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клеланд, В. Врум, М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський, Д. Богиня, А. Колот та ін. В. Роменець визначає мотивацію як співвідношення між діями людини та причинами, які зумовлюють та пояснюють ці дії. Тобто це певна сукупність факторів (мотивів, емоційних переживань, очікувань, намагань особистості), що спричиняють ту чи іншу форму активності особистості, спрямованості на зовнішній світ, вища за індивідуальне «Я», або інші рівні існування суцього [35, с. 238]. На думку А. Маслоу, будь-який психологічний або фізіологічний стан, будь-яка зміна організму певною мірою пов'язана із мотивацією та у певному значенні є мотиваційним станом. С. Рубінштейн, О. Леонтьєв та інші представники діяльнісного підходу у психології у структурі мотивації виділяють такі компоненти: потреба, мотив і ціль [210; 319].

Потреба у психології праці розглядається як необхідність умов, що забезпечують існування і самозбереження людини. Потреби поділяють на групи: фізіологічні; екзистенціальні; престижні; особистісні; духовні. Економічні потреби виступають основою діяльності людей. В найбільш загальному вигляді – це усвідомлена індивідом необхідність у певних духовних, матеріальних благах та послугах – його ідеальне прагнення [3, с. 110]. Ще однією важливою складовою мотиваційної сфери є мотив, тобто предмет, який виступає як засіб задоволення потреби (за О. Леонтьєвим). Це внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії. Окрім мотивів і потреб важливою складовою мотиваційної сфери людини, на думку О. Леонтьєва, є ціль, тобто очікуваний результат, на який скеровується актуальна поведінка; на відміну від мотиву вона завжди усвідомлюється, ідеальний образ майбутнього результату стає ціллю у

зв'язку із певною потребою, мотивом або системою мотивів. Психофізіологічною основою цілі є акцептор результатів дії (Л. І. Анциферова), який реалізує програму діяльності шляхом порівняння досягнутого результату з необхідним [29].

У загальному вигляді В. Г. Леонтьєв розглядає мотиваційний механізм як систему психофізіологічних, психічних і соціальних передумов мотивації, направленою спонукання людської поведінки і професійної діяльності [211].

Крім того, механізми мотивації мають різний ступінь узагальненості й конкретизації. Одні з них здатні забезпечувати активність поведінки тільки в одній якійсь конкретній ситуації. Вони мають високу вибірковість. Усякі зміни ситуації припиняють дію механізму. Інші – більш узагальнені, здатні забезпечувати активність поведінки в різних умовах і ситуаціях. Треті мають статус загального механізму. Його дія проглядається практично у всіх випадках поведінки й діяльності людини. Такі механізми В. Г. Леонтьєв називає вихідними, генералізованими. Аналіз експериментального матеріалу дозволив йому виявити кілька типів психологічних механізмів мотивації, які проявляються в різних конкретних умовах. Ці механізми відрізняються різним ступенем узагальненості та специфічністю дії. До них належать механізм спонтанної активності, механізм динамічної рівноваги, адаптаційний механізм [211].

Уявлення про механізм спонтанної активності ґрунтується на явищі, яке властиве всім живим системам та одержало назву спонтанної активності. Теорія спонтанної активності виходить з того, що активність притаманна всім живим системам, вона є їхньою істотною властивістю, глибинною потребою організму. Її не потрібно індикувати в людині, збуджувати й викликати якимись стимулами. Вона завжди є в ній, як і в будь-якому іншому живому організмі. Життя є активність. Отже, мотивація забезпечує лише пошук необхідних умов для прояву вже існуючої активності. «При такому

розумінні природи активності, – пише Г. С. Сухобська, – мотивація виступає як проблема регуляції активності, а не створення її. І основними параметрами активності виступає сила, інтенсивність, а також спрямованість у певні сфери діяльності [338].

М. О. Бернштейн, розробляючи проблему фізіології активності, головною ланкою якої він визнавав модель майбутньої потреби, теж вважав, що організму властива активність, а не реактивність. «Процес життя, – писав він, – є не «зрівноважування з навколишнім середовищем», як розуміли мислителі періоду класичного механіцизму, а подолання цього середовища, спрямоване при цьому не на збереження статусу або гомеостазу, а на рух у напрямку родової програми розвитку й самозабезпечування» [50].

У системі психологічних механізмів мотивації В. М. Леонт'єв виділяє адаптаційний механізм, безпосередньо пов'язаний з ідентифікацією та з механізмами динамічної рівноваги. Адаптація є початкова стадія уподібнення людини соціальному середовищу, умовам діяльності, її основним компонентам. У своїх роботах В. М. Леонт'єв, А. М. Жмириків розглядають адаптацію як психологічну умову формування спрямованості особистості, в основі якої, як відомо, лежать стрижневі мотиви й цілі людини. Саме адаптація як механізм тактичної детермінації діяльності впливає на формування збудника (В. М. Леонт'єв, А. М. Жмириків). Адаптаційний механізм являє собою складне утворення. Він містить у собі відповідні діяльності здатності, уміння, навички, психофізіологічні й психоемоційні компоненти, різні інтелектуальні властивості й фрустраційні реакції. Однак основним компонентом адаптаційного механізму є результат діяльності, який, власне, і формує цей механізм, що безпосередньо впливає на мотиваційну сторону діяльності. Саме від результату залежить тип адаптаційного механізму, від якого у свою чергу залежать характер і рівень готовності до діяльності.

Важливо підкреслити, що дія будь-якого механізму ґрунтується на тому або іншому принципі, що виражає сутність механізму і його основні характеристики. О. О. Конопкін на основі принципу єдності свідомості й діяльності виділяє ряд механізмів регуляції діяльності. До них відносяться ланки психологічної структури саморегулювання: прийняті суб'єктом цілі, суб'єктивна модель значимих умов діяльності, програма виконавських дій, критерії успіху, інформація про результат, рішення про корекцію. Усі ці механізми відносяться до рівня свідомого регулювання як вищого рівня саморегуляції.

Ще в стародавні часи проголошено, що немає дії без причини й усе викликано необхідністю, однак і понині нерідко кажуть про діючі спонтанні сили в організмі, які первинно формуються в мозку, про дії організму, які не детерміновані подразником та не потребують пускового подразника і т.д.

Науковцями ретельно обґрунтовано і досліджено роль і місце мотиваційного компоненту в структурі психологічної готовності, виокремлено у мотиваційній готовності попередню та безпосередню готовність.

Мотиваційний компонент – активна, розгалужена психологічна категорія, яка формується і виникає в основі через появу мотиву. **Мотив**, в нашому дослідженні, є уявний у своєму суб'єктивному існуванні образ через усвідомлену потребу особистості у чому-небудь, **динамічний психологічний вектор спрямованості особистості в цілому та окремо взятої діяльності, що здійснюється особистістю** зокрема. Слід врахувати, що найпотужніший мотив може бути не реалізований офіцером-прикордонником через соціальні, психологічні, професійні, економічні перешкоди, що виникають на шляху реалізації особистістю мотиву як вектора спрямованості.

Безумовно, усвідомлення потреби у чому-небудь особистістю офіцера відіграє важливу роль вектора спрямованості мотиву, адже будь-яка

діяльність передбачає реалізацію трудових функцій, просування соціального статусу, отримання необхідної винагороди (*моральної, матеріальної*) тощо, і ми це враховуємо.

Професійна мотивація офіцерів прикордонної служби – усвідомлення суспільно значущої цінності прикордонної служби, пошук і визначення смислу служби з охорони державного кордону офіцером, вироблення власної системи професійно важливих мотивів реалізації визначених особистістю офіцера завдань через повсякденну службу з охорони державного кордону, оцінка результатів діяльності психологічно важливим середовищем (сім'я, місце проживання, вулиця, село, район, група однодумців, мати, батько тощо).

Прикордонна мотивація як різновид мотивації діяльності людини – явище не постійне, а таке, що зазнає психологічних змін, які впливають на подальший перебіг, зникнення і появу наступних чинників, які рухають вектор спрямованості особистості офіцера до забезпечення власних психологічних потреб.

Зовнішнім домінантом у виникненні прикордонної мотивації є особистісні фактори, що збуджують мотив офіцера-прикордонника. До них ми відносимо:

- фактори змісту важливості свого «Я» в оперативно-службовій діяльності Державної прикордонної служби України, регіональних управлінь, прикордонного загону, підрозділу;

- фактори актуалізації психічного образу охорони державного кордону і подальший його розвиток;

- фактор набуття досвіду охорони державного кордону як стимулу ефективності подальшої оперативно-службової діяльності.

Не менш важливим в динаміці розвитку вектора спрямованості мотиву є оцінка результатів діяльності психологічно важливим середовищем.

Під поняттям *«психологічно важливе середовище»* слід розуміти психологічний, в основі емоційний стан людини, який сформований до початку набуття особистістю трудового досвіду в системі цінностей, вироблених для кожного окремо взятого індивідуума середовищем існування (*сім'я, село, місто, вулиця, група людей, однодумців тощо*).

Внутрішніми факторами формування тієї чи іншої мотивації виступають потреби. С. У. Гончаренко визначає потребу як «стан живого організму, людської особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь, залежність від об'єктивних умов життєдіяльності і є рушійною силою їхньої активності» [96, с. 266].

Процес свідомого і направленого впливу на стан оперативно-службової діяльності прикордонного підрозділу забезпечується мотивацією офіцера до служби з охорони державного кордону через систему створюваних можливостей реалізації ним психологічних сподівань і своїх цінностей.

Мотивування офіцера є різнобічним та різноплановим. Інструментарій мотиву може включати в себе:

- психологічний, адміністративний тиск і застосування санкцій: дисциплінарних, кримінальних, через командування, органи контролю (прокуратура, внутрішня безпека, підрозділ управління центрального апарату Державної прикордонної служби України);

- заохочення за проведену діяльність, що забезпечила виконання визначених завдань охорони державного кордону;

- налаштування офіцера на позитивне виконання посадових функцій через індивідуальне переконування у зміні ставлення до тієї чи іншої проблеми.

Інструментарій мотиву офіцера-прикордонника представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Інструментарій мотиву офіцера-прикордонника

Інструментарій				
Санкції	Заохочення			Індивідуальне налаштування
- дисциплінарні (зауваження, догани, суворі догани, пониження у військовому званні, попередження про службову невідповідність); - адміністративні (ротація, пониження в посаді, зміна профілю діяльності, корупційні прояви); -кримінальні (осудження відповідно до норм КПКУ).	Матеріальні	Не матеріальні	Функціональні	- інструктаж керівником перед виконанням важливого завдання; - психологічний розбір службових невдач; - залучення думки авторитетного прикордонника; - баланс матеріальних та не матеріальних чинників.
	- підвищення посадового окладу; - система грошових надбавок; - премії за досягнуті надрезультати; - отримання житла; -отримання санаторно-оздоровчих путівок.	- відзначення державними нагородами; - відзначення відомчими заохочувальними нагородами, призами, грамотами; -висвітлення досягнень у відомчих та інших ЗМІ; -прийом керівниками держави, Державної прикордонної служби України.	- зміна розпорядку дня, підпорядкованості по службі; - виділення окремого службового приміщення, офісної техніки; - направлення у довгострокові відрядження, навчання; - делегування повноважень; - створення психологічного комфорту в колективі; - можливості просування по службі; - бачення далекої перспективи служби тощо.	

Мотив у прикордонній службі активно формує відомчі стандарти якості праці служби. Мотиви утворюють комплекс логічних, взаємопов'язаних дій органів управління, виховання, контролю, враховують психологічні сподівання офіцерів для досягнення кінцевої мети – надійної охорони державного кордону.

Економічні мотиви в Державній прикордонній службі України можна поділити на грошове утримання, отримання матеріальних обов'язкових і не обов'язкових стимулів.

Грошове утримання – надпотужний сучасний мотив будь-якої діяльності, і прикордонної у тому числі. Психологічне значення грошового утримання є дуже важливим, його розмір дає змогу військовослужбовцю оцінити свою важливість в системі охорони державного кордону. Держава, виплачуючи грошове утримання офіцерам-прикордонникам, максимально стимулює і спонукає ефективно виконувати ними завдання з охорони державного кордону. Завдання мотиву через грошовий еквівалент у прикордонній діяльності представлено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Завдання мотиву через грошовий еквівалент у прикордонній діяльності

Завдання мотиву в Державній прикордонній службі України	Грошовий еквівалент
Стабільність служби офіцерських кадрів	Достатній посадовий оклад
Повне виконання посадових обов'язків	Грошова премія
Забезпечення бойової готовності	Грошова премія
Напруженість, екстремальність служби	Грошова премія
Збереження режиму таємності	% – на надбавка посадового окладу
Підсумкові завдання періоду	Грошова премія за період
Підвищення кваліфікації по посаді	% – на надбавка посадового окладу
Чесність, відвертість, дисциплінованість	Основне грошове утримання
Вирішення завдань понад посадові обов'язки	Грошова премія

Грошове забезпечення – один із істотних мотивів задоволеністю прикордонною діяльністю, її ефективністю на рівні, що викликає у офіцера почуття безпеки, сприяє задоволеністю посадовими обов'язками. Слід зазначити, що основна заробітна платня характеризується незначною мотиваційною цінністю, тому найсуттєвішу мотивуючу роль відіграє керівник та його спосіб управління. Застосування всебічного спектру надбавок, що запроваджені у сучасній прикордонній службі, мотивує офіцерський склад лише на короткий час, адже що б не зробив офіцер, а надбавка за бойову готовність, майстерність, вислугу років незмінні. Важливим у підвищенні зарплатні має бути зв'язок між зростанням зарплати та дією, котра до неї призводить. На практиці прикордонної служби використовують декілька видів підвищення, виходячи з таких критеріїв:

- підвищення, пов'язане з проходженням кваліфікації через відповідні відомчі навчальні заклади, тобто задіяний процес професійного розвитку офіцера (нові уміння та удосконалення знань розглядаються як додана вартість до потенціалу прикордонної служби);

- підвищення, пов'язане з термінами служби та відповідно зростанням професіоналізму (в прикордонній службі відсутня пропорція зростання заробітної плати зі збільшенням термінів служби, які повинні розглядатися з наявним чи відсутнім рівнем професіоналізму офіцера у підсумку ефективності виконання ним посадових обов'язків);

- підвищення, пов'язане з результативністю прикордонної діяльності офіцера (недоцільно використовувати і враховувати непостійні та короткотермінові результати діяльності, діяльність офіцера - прикордонника повинна підлягати оцінці за період, не менший ніж один-два роки, з часу останнього підвищення – це найбільш вмотивована система підвищення);

- підвищення, які враховують рівень заробітної плати у регіоні або на ринку тотожних структур (Державна фіскальна служба України, Служба

безпеки України, Прокуратура України, Збройні сили України), застосовуються у разі посад, які визнаються ключовими для розвитку органу охорони державного кордону (командир, начальник штабу, керівник відділу прикордонної служби), рішення приймається керівництвом Державної прикордонної служби України, яке для збереження найважливіших спеціалістів повинно прийняти рішення про збільшення винагородження керівних кадрів);

- підвищення заробітної плати, пов'язане з вертикально-горизонтальним кар'єрним ростом, необхідною ротацією (по вертикалі, горизонталі). Слід зазначити, що сьогоднішня ротаційна діяльність має лише характер державних витрат, при цьому моральний стан офіцерського складу, який ротується виснажений, пригнічений. При запровадженні ротації погіршуються соціальні умови не лише конкретного офіцера, а і його сім'ї. І мета ротації – антикорупційна боротьба – не досягається з самого початку її запровадження.

Ми стверджуємо, що прикордонна служба, як і будь-яка діяльність взагалі, повинна бути мотивованою. Прикордонний мотив, на відміну від потреби, має чітку спрямованість на охорону державного кордону і завдяки цьому набуває властивості спонукати людину до тієї чи іншої прикордонної дії. Таким чином, *мотивацію* можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку офіцера-прикордонника, його спрямованість і активність.

Мотив досягнення успіху і мотив уникнення невдач мають різні смислоутворювані тенденції, обумовлені стійкістю співвідношення особистісних і діяльнісних детермінант структури мотивацій офіцерів-прикордонників.

Основою у мотивації офіцера-прикордонника є мотив досягнення службового успіху; на ньому базуються характеристики цілісності мотивацій офіцерів-прикордонників.

Для експериментального дослідження наявного рівня мотивації офіцерів-прикордонників нами використано тест «Оцінка рівня мотивації в діяльності» (додаток П).

Вивчення та аналіз отриманих даних дозволили визначити спрямованість рівня мотивації офіцерів-прикордонників.

Істотною характеристикою дослідження є предметний зміст потреби, тобто сукупність тих обсягів матеріальної і духовної культури, за допомогою яких дана потреба може бути задоволена. Виявлення рівня мотивації серед офіцерів-прикордонників дасть змогу спрогнозувати, наскільки усвідомленість вибраної професії відповідає їх цілям і прагненням.

Аналіз результатів психологічного дослідження за методикою «**Оцінка рівня мотивації в діяльності**» дозволяє визначити, що *низький рівень мотивації властивий 4,8 % офіцерів*, з них – абсолютно незадоволені своєю службовою діяльністю – 4,0 % досліджуваних, абсолютно не задоволені фізичними умовами службової діяльності – 1,6 % офіцерів, цілком не задоволені діями колег по службі – 4,0 %, натомість незадоволені стилем керівництва начальників усіх рівнів та їх професійною прикордонною компетенцією – 4,8 %. Стосовно грошового утримання, то воно не влаштовує 3,2 % офіцерів, які наголошують, що грошове забезпечення не відповідає рівню навантаження порівняно з тим, скільки за аналогічну роботу платять в інших службах. Не бачать для себе можливостей професійного зростання у прикордонній службі 2,4 % офіцерів. Повністю не задоволені тим, що не можуть використовувати свій досвід та здібності в службовій прикордонній діяльності, також 2,4 %, незадоволені вимогами служби до інтелектуальних здібностей – 3 % офіцерів, у поодиноких випадках досліджувані наголошували на незадоволеності тривалістю робочого часу.

Мотивація нижче середнього рівня спостерігається у 16,9 % офіцерів, з них повністю незадоволені органом, в якому служать, – 7,2 %, незадоволені

прикордонною службою – 4,0 %, незадоволені фізичними умовами несення прикордонної служби на своїй ділянці відповідальності – 2,4 %, повністю незадоволені стилем керівництва начальників та їх професійною компетенцією за напрямом діяльності – 7,2 % офіцерів, незадоволені грошовим утриманням – 10,5 %, не бачать можливостей власного службового і професійного росту – 2,4 %, виявили незадоволення вимогами служби до інтелектуальних здібностей – 4,0%, а незадоволені тривалістю робочого часу – 3,2 % досліджуваних.

Повністю задоволені місцем служби, але зовсім незадоволені службовою діяльністю, повністю задоволені фізичними умовами несення служби, злагодженими діями колег по службі у своєму підрозділі, стилем керівництва начальників та їх компетенцією, службовим (професійним) зростанням, тривалістю робочого часу – 17,6 % від загальної кількості протестованих офіцерів.

З мотивацією середнього рівня виявлено 45,2 % офіцерів, з яких 7,2 % – виявили мотивацію середнього рівня з усіх досліджуваних аспектів, 4,8 % – повністю незадоволені органом охорони державного кордону, в якому проходять службу, по 1,6 % – повністю незадоволені взагалі службою, незадоволені злагодженістю дій колег по службі свого прикордонного підрозділу та стилем керівництва начальників усіх рівнів та їх професійною компетенцією, 16,9 % – незадоволені грошовим утриманням відповідно до навантаження, вважають його несправедливим та таким, що не відповідає рівню виконання визначених завдань, втім 8,8 % досліджуваних, порівнюючи власне грошове утримання й заробітну плату колег у суміжних службах, висловили незадоволеність своєю матеріальною забезпеченістю. Незадоволені професійним зростанням, не бачать перспективи у прикордонній службі – 1,6 % офіцерів, а незадоволеність неможливістю використовувати свій досвід та здібності у службовій прикордонній діяльності та тривалістю робочого часу властива 8,8 % досліджуваних.

Повністю задоволені органом, в якому служать, і взагалі прикордонною службою, своїм підрозділом – 4,8 % офіцерів, 5,6 % – повністю задоволені службою, але не органом, в якому несуть службу на даний час, 4,0 % – повністю задоволені фізичними умовами несення служби, 4,0 % – повністю задоволені злагодженими діями колег по службі, 8,8 % – повністю задоволені стилем керівництва і професійною компетенцією керівника, 3,2 % – задоволені грошовим утриманням відповідно до навантаження, 4,0 % – задоволені службовим (професійним) зростанням, 3,2 % – тим, як вони використовують свій досвід та здібності у службовій прикордонній діяльності, 0,8 % досліджуваних задовольняють вимоги до інтелектуальних навичок, необхідні при несенні служби, 3,2 % офіцерів повністю задоволені тривалістю робочого часу в прикордонному підрозділі.

З мотивацією вище середнього рівня виявлено 26,7 % офіцерів, з яких повністю незадоволені – 0,8 %, натомість 6,4 % – повністю незадоволені грошовим утриманням відповідно до навантаження, вважають його несправедливим, 4,0 % – не погоджуються із наявним грошовим утриманням у порівнянні з тим, скільки за таке ж навантаження платять в інших суміжних службах, 13,7 % – повністю задоволені органом, в якому проходять прикордонну службу, 11,3 % – повністю задоволені фізичними умовами несення прикордонної служби, 12,9 % – задоволені прикордонною службою, 8,8 % – злагодженими діями колег по службі, 1,6 % – повністю задоволені стилем керівництва свого безпосереднього керівника.

Повністю задоволені професійною компетенцією свого керівника – 1,6 %, натомість 10,5 %, окрім професійної компетентності, задоволені і стилем керівництва, 1,6 % – повністю задоволені грошовим утриманням відповідно до навантаження і у порівнянні з тим, скільки за таке ж навантаження платять в інших паралельних службах, 0,8 % офіцерів задоволені службовим (професійним) зростанням, а 1,6 % – повністю задоволені можливостями професійного зростання у прикордонній службі, загалом 4,0 % – задоволені службовим (професійним) зростанням і можливостями професійного

зростання, 6,4 % – повністю задоволені тим, як вони використовують свій досвід та здібності у службовій діяльності, 2,4 % – повністю задоволені вимогами служби до розумових здібностей офіцера-прикордонника.

Мають високий рівень мотивації – 6,4 % офіцерів, з них частково задоволені грошовим утриманням відповідно до навантаження і у порівнянні з тим скільки за таке ж навантаження платять в інших паралельних службах, – 1,6 %.

З таблиці 3.3 видно, як перелічені чинники впливають на рівень мотивації офіцерів. Результати порівняльного аналізу дають можливість охарактеризувати рівень мотивації, притаманний офіцерському складу.

Таблиця 3.3 – Результати порівняльного аналізу рівня мотивації

№ з/п	Твердження	Оцінка відповіді (від 1 до 5 балів)				
		1 повністю задоволений	2 задоволений	3 не повністю задоволений	4 незадоволений	5 повністю не задоволений
		Рівень мотивації				
		в	в/с	с	н/с	н
1	Ваша задоволеність організацією, де Ви служите	33	33	30	10	18
2	Ваша задоволеність фізичними умовами (спека, холод)	28	51	24	14	7
3	Ваша задоволеність службою	37	34	30	11	12
4	Ваша задоволеність згаданими діями колег по службі	25	51	32	12	4
5	Ваша задоволеність стилем керівництва Вашого начальника	30	43	27	10	14
6	Ваша задоволеність професійною компетенцією Вашого начальника	32	42	26	8	16
7	Ваша задоволеність грошовим утриманням відповідно до навантаження	8	11	38	26	41
8	Ваша задоволеність грошовим утриманням в порівнянні з тим, скільки за таке ж навантаження платять в інших службах	7	16	37	35	29
9	Ваша задоволеність службовим (професійним) зростанням	17	36	41	21	9

Продовження таблиці 3.3

№ з/п	Твердження	Оцінка відповіді (від 1 до 5 балів)				
		1 повністю задоволений	2 задоволений	3 не повністю задоволений	4 незадоволений	5 повністю не задоволений
		Рівень мотивації				
		в	в/с	с	н/с	н
10	Ваша задоволеність можливостями зростання	19	34	42	23	6
11	Ваша задоволеність тим, як Ви можете використовувати свій досвід та здібності в службовій діяльності	20	52	30	16	6
12	Ваша задоволеність вимогами служби до інтелекту	11	39	29	31	14
13	Ваша задоволеність тривалістю робочого часу	9	47	41	17	10
14	Яким чином Ваше задоволення службою вплинуло б на Ваше рішення, якби Ви шукали іншу роботу	5	28	78	5	8

Мають *високий рівень мотивації* щодо органу охорони державного кордону (підрозділу), де вони проходять прикордонну службу, 26,6 % офіцерів; водночас 14,5 % офіцерів мають *низький рівень мотивації* щодо органу охорони державного кордону (підрозділу), де вони проходять прикордонну службу.

Характеризуються *високим рівнем мотивації* до оперативно-службової діяльності взагалі і прикордонного підрозділу зокрема 29,8 % офіцерів; водночас 9,6 % офіцерів мають *низький рівень мотивації* до оперативно-службової діяльності (п. 3.).

З *мотивацією вище середнього рівня* щодо органу, де вони проходять службу, виявлено 26,6 % офіцерів; а 8,0 % офіцерів мають *нижче середнього рівня мотивацію* щодо органу охорони державного кордону, де вони проходять прикордонну службу (п. 1).

Мають *мотивацію вище середнього рівня* до оперативно-службової діяльності органу охорони державного кордону 27,4 % офіцерів; тоді як 8,8 %

офіцерів мають *нижче середнього рівня мотивацію* до оперативно-службової діяльності (п. 3).

З мотивацією середнього рівня щодо органу, де вони проходять службу, і до оперативно-службової діяльності (п. 1), (п. 3) виявлено 24,2 % офіцерів.

Якщо взяти суму показників високого і вище середнього рівня мотивації за п.1 і п.3 таблиці 4.3 як позитивний показник, то мотивація офіцерів до служби задовольняє їх потреби, мотиви і мету. Це становить 77,4 % офіцерів, які мають позитивну мотивацію до організації охорони державного кордону, де проходять службу (п.1) і 81,4 % офіцерів-прикордонників, які мають позитивну мотивацію до службової прикордонної діяльності (п.3).

З таблиці 3.3 видно, що навіть ті офіцери, в яких мотивація вище середнього рівня, не усі задоволені грошовим утриманням (33,0 % офіцерів повністю незадоволені грошовим утриманням). Навіть якщо задоволені усі потреби офіцерів, то 5 з них взагалі незадоволені органом, в якому проходять службу, та службовою діяльністю прикордонника, і це становить 4,0 % офіцерів від загальної кількості протестованих. Звідси висновок: ці 5 офіцерів вибрали не ту професію, і в інших сферах соціуму вони почували б себе краще.

Отже, з урахуванням теоретичних положень щодо мотивації діяльності як складного динамічного утворення, під мотивацією психології готовності до професійної діяльності ми розуміємо цілісну систему психічних утворень особистості, які, збуджуючись в умовах охорони державного кордону, створюють такі стани психіки, які в подальшому впливають, змінюють і регулюють поведінку офіцера-прикордонника.

Становлення правоохоронної системи України вимагає від особистості офіцера-прикордонника трансифікації психології готовності на конкретизацію виконання професійних завдань у визначений спосіб та час. І сьогодні філософсько-психологічна проблема перевтілення, видозмін та перетворень

є однією з важливих і також підтримується нами повністю в рамках дослідження психології готовності.

Не менш важливим компонентом спрямованості особистості є стилі керівництва, стилі професійно-діяльнісного спілкування у професійній діяльності, комунікативні та організаційні схильності офіцера-прикордонника.

Емпіричне вивчення психології готовності офіцера-прикордонника до діяльності забезпечено підбором діагностичних методик: стилів керівництва, орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування, комунікативних та організаційних схильностей.

Незважаючи на те, що визначені методики неодноразово опубліковані, дослідження у прикордонній сфері не проводилися.

Вибраний у процесі оперативно-службової діяльності стиль керівництва офіцером є невід'ємною частиною психологічного аспекту осмислення ситуацій, впливу, формування завдань. Рівень особистісно-професійного розвитку персоналу прикордонних підрозділів є наслідком його ефективного функціонування та надійності охорони державного кордону прикордонним підрозділом. Професійне здійснення управлінських дій передбачає володіння офіцерським складом продуктивним стилем керівництва для реалізації визначених завдань.

Стиль керівництва все частіше досліджується через особливості управління, насамперед через багатомірний-функціональний підхід як система, та через локальні аспекти – прийняття управлінських рішень.

Враховуючи, що офіцерський склад Державної прикордонної служби є особовим складом військової організації, побудованої на принципах підпорядкованості вищому керівникові, штабу тощо, нами проведено дослідження стилів керівництва офіцерського складу та його вагомій частки у психології готовності до професійної готовності офіцера-прикордонника.

Стиль управління – це не тільки сукупність визначених методів, обраних керівником, але ще й вплив його індивідуальності. Тому стиль управління завжди суб'єктивний, хоча проявляється об'єктивно в окремих формах діяльності.

Діяльність офіцера-керівника пов'язана з підготовкою, прийняттям і реалізацією управлінських рішень. У процесі оперативно-службової діяльності досить часто виникає невідповідність між бажаним кінцевим результатом та фактичним станом системи, якою управляють. Виникає психологічна невідповідність.

Управлінське рішення в охороні державного кордону – це комплекс направлених дій, націлених на вирішення проблемної ситуації кордону. Така діяльність заснована на виборі оптимального для даних умов функціонування прикордонного підрозділу варіанту серед психологічних множин можливих альтернатив.

Під стилем прийняття рішень (керівництва) розуміють індивідуальні методи офіцера-прикордонника у прийнятті рішень. Офіцер-керівник може обрати стиль несвідомо, а може притримуватися певного стилю, усвідомлюючи свої дії; насамперед таке усвідомлення ґрунтується на професійному досвіді.

Стиль прийняття рішень виявляється: підходом до отримання нової інформації: схильність отримувати будь-яку, як позитивну, так і негативну інформацію – в стислій формі; характеристиками мислення: тут задіяні як види мислення, так і індивідуальні його особливості; перевагою певної величини ризику; когнітивною складністю, тобто здатністю і схильністю до аналізу та синтезу одержуваної інформації.

На сьогодні прийнято вважати, що стиль офіцера-прикордонника у прийнятті рішень має прямий вплив на реалізацію визначеного завдання. Знання стилю прийняття рішення офіцерами може сприяти виявленню найбільш імовірно успішного прикордонника в даній конкретній ситуації.

У дослідженні стилів керівництва взяли участь 610 офіцерів. З них офіцерів-чоловіків – 502 та 108 офіцерів-жінок.

При обробці результатів (рисунок 3.1) виявлено, що у більшості офіцерів яскраво проявляється **демократичний стиль** керівництва підпорядкованим особовим складом.

Серед чоловіків 68,4 % у своїй діяльності керівника використовують демократичний стиль керівництва. Серед жінок 75,9 % у своїй професійній діяльності керівника теж використовують демократичний стиль керівництва. Тобто у 69,4 % офіцерів переважає **демократичний стиль** керівництва.

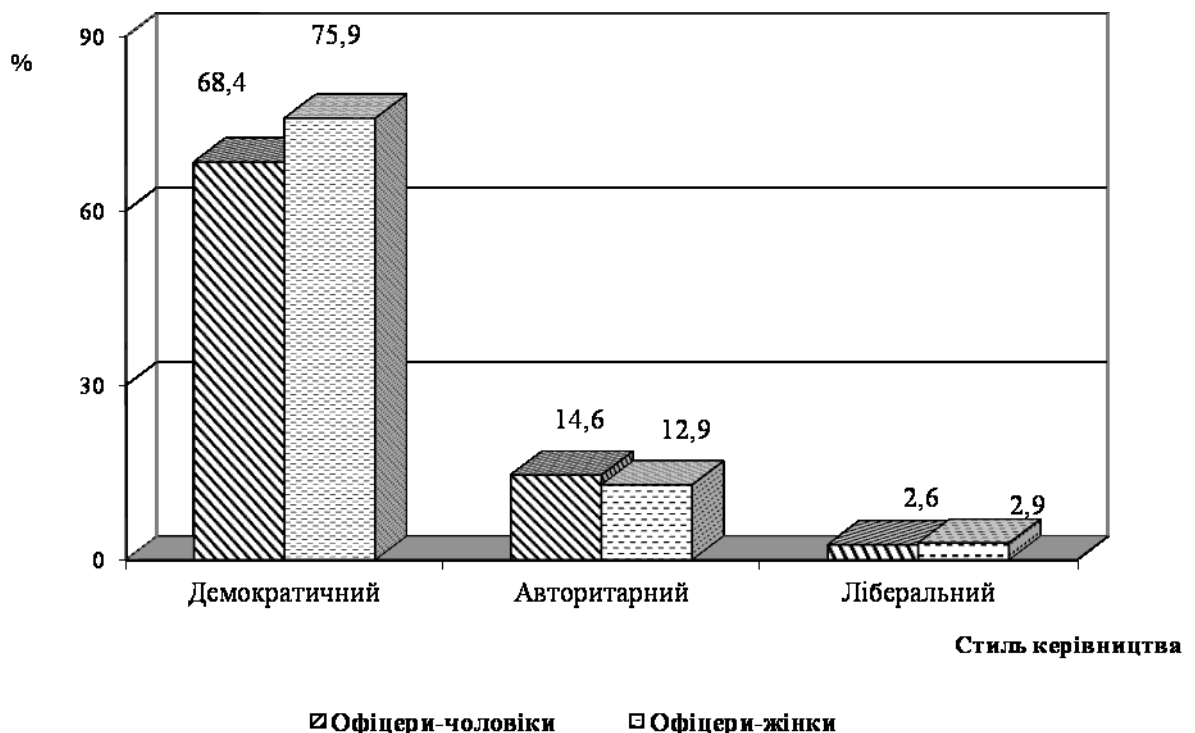


Рисунок 3.1 – Порівняння чистих стилів керівництва офіцерів-прикордонників

Демократичний стиль керівництва – «співпраця, рівномірна і максимальна турбота про особовий склад і виконання поставлених завдань».

Характерними особливостями демократичного стилю керівництва є:

- старанне згладження ієрархії у стосунках;
- прагнення до колегіального прийняття рішення;

- роз'яснення підлеглим сенсу рішень з метою завоювання їх свідомої підтримки;

- офіцер претендує швидше на роль лідера, ніж господаря або начальника, і справа багато в чому будується на довірі;

- взаємозамінюваність;

- колективна відповідальність за провали, але офіцер, як правило, прагне більшу її частину взяти на себе;

- стосунки носять підкреслено неформальний характер;

- немає суворого поділу проблем на службові і позаслужбові.

Серед чоловіків у 14,6 % домінуючим стилем керівництва є авторитарний. Серед жінок у 12,9 % переважає також авторитарний стиль. Отже, **авторитарний** стиль керівництва властивий 14,1 % усіх досліджуваних.

Авторитарний стиль управління «турбота про виконання завдань».

Характеристика **авторитарного** стилю керівництва:

- в основі взаємин лежить жорстка адміністративна ієрархія;

- функції підлеглих військовослужбовців чітко розподілені й закріплені за кожним;

- підлеглий персонал не залучений до процесів вироблення й ухвалення рішень по охороні державного кордону;

- існує налагоджена система постійного посадового контролю за діяльністю;

- відповідальність за провали – індивідуальна безпосереднього виконавця;

- контакти з підлеглими формалізовані і обмежені чисто службовими справами.

Зазначимо, що 2,6 % чоловіків-офіцерів у своїй повсякденній діяльності керуються ліберальним стилем керівництва. Натомість у жінок цей показник

становить 2,9 %; загалом 2,4 % офіцерів-прикордонників різної статі характеризуються ліберальним стилем керівництва.

Ліберальний стиль управління – іншими словами, «компроміс, рівномірна, але не максимальна турбота про особовий склад і виконання завдань, «людина команди».

Для ліберального стилю керівництва характерним є:

- неявно виражена ієрархія у стосунках;
- рішення ухвалюються колегіально;
- офіцер не наказує, а координує спільні дії;
- за кожним чітко закріплені відповідні функції;
- поточний контроль, як правило, не передбачений;
- відповідальність індивідуальна;
- стосунки формалізовані;
- розуміти позаслужбові проблеми підлеглих не є обов'язковим.

Оскільки досвідчений офіцер-прикордонник здатен використовувати той чи інший стиль залежно від обставин, змісту завдань, конкретного складу керівної групи, різні стилі керівництва взаємопов'язані між собою. Впливає також рівень управлінської ієрархії, на основі якого функціонують прикордонний офіцер і зв'язана з цим рівнем міра відповідальності.

До змішаних стилів керівництва нами віднесені 13,4 % досліджуваних. Розглянемо змішані стилі керівництва детальніше.

До **демократично-авторитарного** стилю роботи офіцера (Д/А) належить стиль керівництва 3,7 % досліджуваних. З них 2,2 % офіцерів-чоловіків та 4,7 % офіцерів-жінок.

Авторитарно-демократичний (А/Д) стиль мають 3,7 % офіцерів: 4,4 % чоловіків і 0,9 % жінок.

Демократично-ліберальним (Д/Л) стилем характеризуються 1,3 % досліджуваних, якими є лише чоловіки, жінкам цей стиль не властивий.

Авторитарно-ліберальний (А/Л) стиль мають 2,1 % досліджуваних офіцерів: 2,5 % офіцерів-чоловіків і 0,9 % офіцерів-жінок.

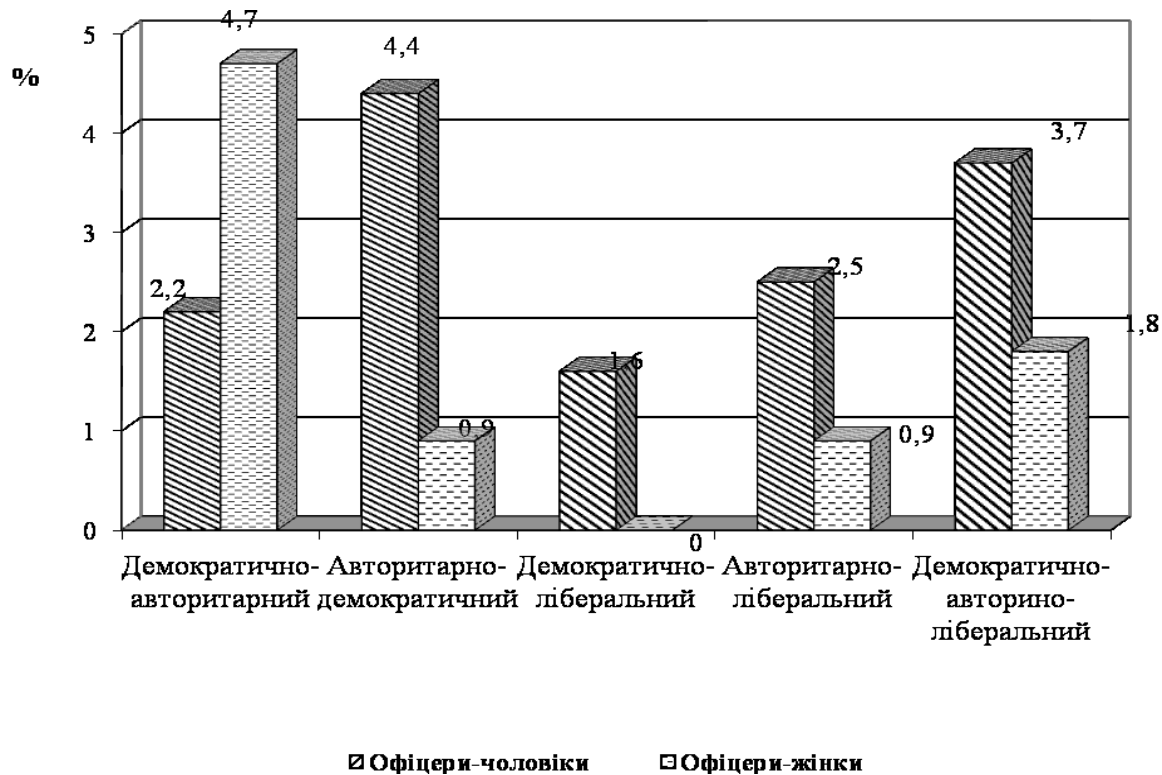


Рисунок 3.2 – Порівняння змішаних стилів керівництва офіцерів-прикордонників

До змішаного демократично-авторитарно-ліберального стилю (Д/А/Л) належить стиль роботи 3,3 % досліджуваних офіцерів, з яких 3,7 % чоловіків і 1,8 % жінок. Узагальнені результати діагностики стилів керівництва офіцерів-прикордонників представлено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Стилі керівництва офіцерів-прикордонників

	Стилі	Чоловіки	Жінки	Загальна кількість
№	1	2	3	4
1	Демократичний	343	82	425
2	Авторитарний	73	14	87
3	Ліберальний	13	3	16

Продовження таблиці 3.4

	Стилі	Чоловіки	Жінки	Загальна кількість
№	1	2	3	4
Поєднання стилів				
1	Д/А	11	5	16
2	А/Д	22	1	23
3	Д/Л	8		8
4	А/Л	13	1	14
5	Д/А/Л	19	2	21

Відсоткове порівняння стилів керівництва офіцерів-прикордонників нами виведено в окрему зведену таблицю (додаток А).

У ході обробки результатів дослідження виявлено, що у більшості протестованих військовослужбовців, а це 425 офіцерів-прикордонників, що становить 69,4 % (від загальної кількості протестованих), виявляються риси колегіального прийняття рішення, роз'яснення підлеглим прийнятих рішень, структуризація стосунків керівник–підлеглий, лідерські прагнення керівника через довіру підлеглих, колективна відповідальність за прорахунки, при цьому офіцер усвідомлює своє домінуюче становище, наявність неформальних стосунків у колективі, відсутність поділу проблем, а усі існуючі проблеми потребують колегіального вирішення, що притаманно демократичному стилю керівництва.

Як вже зазначалося, 13,4 % офіцерів мають змішаний стиль керівництва. Якщо порівняти перевагу стилів керівництва між офіцерами-чоловіками та офіцерами-жінками, то серед чистих стилів кількість чоловіків і жінок майже однакова, а от серед змішаних стилів перевагу мають чоловіки у 6,1 %.

Отже, професійно-особистісний розвиток є необхідним для офіцерів Державної прикордонної служби України, оскільки їх повсякденна оперативно-службова діяльність проходить у складній обстановці і насичена

ситуаціями, що виникають на державному кордоні, в пунктах пропуску через державний кордон, висуває в пріоритет саме ініціативних, грамотних, професійних офіцерів-керівників, здатних вміло оперувати орієнтаційними стилями професійно-діяльнісного спілкування, для досягнення кінцевої мети – надійної охорони державного кордону.

У дослідженні орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування офіцера-прикордонника взяли участь 613 осіб офіцерського складу підрозділів охорони державного кордону, з них офіцерів-чоловіків – 501, офіцерів-жінок – 112.

Перший стиль, спрямований на діяльність, притаманний 162 (26,4 %) офіцерам. Даний стиль характеризується обговоренням результатів, конкретних питань, поведінки, відповідальності, досвіду, досягнень, рішень. Військовослужбовці, які володіють цим стилем, прагматичні, прямолінійні, рішучі, легко налаштовуються з одного питання на інше, часто стурбовані як процесом, так і результатами діяльності.

Другий стиль, спрямований на процес, притаманний 119 офіцерам (19,4 %). Для цього стилю характерно обговорення фактів, процедури питання планування, організації, контролювання деталей. Військовослужбовець, який володіє цим стилем, зорієнтований на систематичність, послідовність, сумлінність. Він чесний, багатослівний і малоемоційний.

Третій стиль, спрямований на людей, притаманний 92 офіцерам (15,0 %). Для цього стилю характерно обговорення потреб, мотивів, почуттів, «духу роботи в команді», порозуміння, співробітництва. Військовослужбовці з даним стилем емоційні, вразливі, емпатійні і психологічно зорієнтовані на результат.

Четвертий стиль, спрямований на перспективу і майбутнє, притаманний 91 офіцеру (14,8 %). Для цього стилю властиве обговорення концепцій, «важких» питань, великих планів, нововведень, нових методів, альтернатив. Такі офіцери добре володіють уявою, сповнені ідей, але малореалістичні, інколи їх складно зрозуміти, вони дещо замкнуті.

На рисунку 3.3 представлено орієнтаційні стилі професійно-діяльнісного спілкування офіцерів-прикордонників.

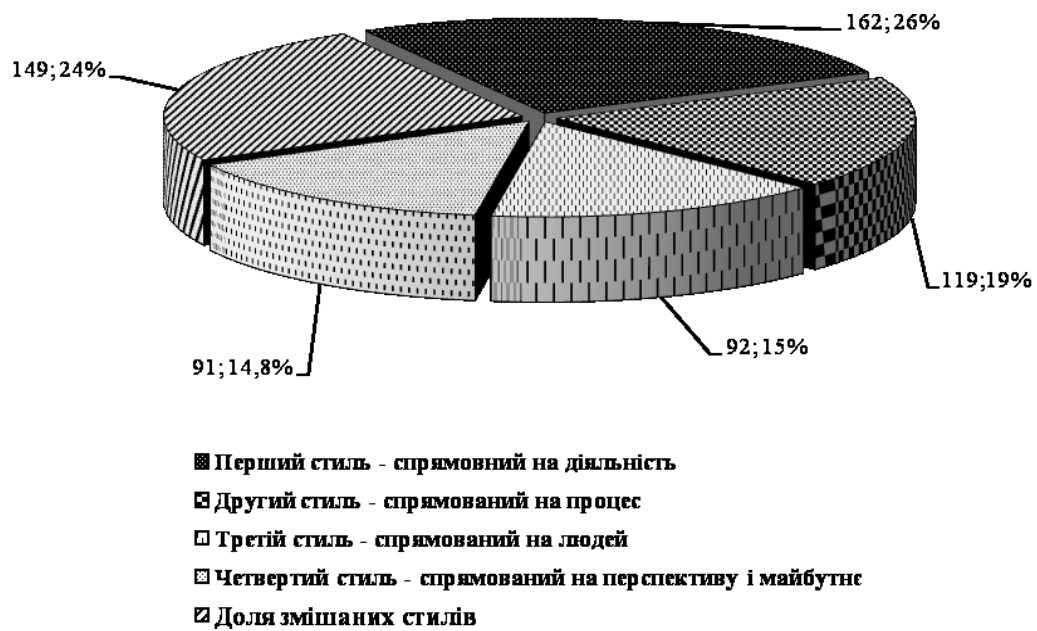


Рисунок 3.3 – Схема орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування

За результатами дослідження були виявлені змішані типи.

Спрямованість на діяльність і на сам процес діяльності (**I, II стиль**) спостерігається у 3,6% офіцерів. Досліджувані характеризуються обговоренням результатів і обговоренням фактів, конкретних питань і процедури (технології) питання, яке необхідно вирішити, плануванням, організації оперативно-службових, бойових дій, контролем ступеня виконання відданих розпоряджень, поведінки підлеглого особового складу підрозділу, відповідальності за доручене завдання, досвіду, досягнень, прийнятих рішень і деталей виконання визначених завдань. Військовослужбовці, які володіють цим змішаним стилем, прагматичні і зорієнтовані на систематичність, вони послідовні і прямолінійні, рішучі і сумлінні, легко переключаються з одного питання на інше, часто схвильовані. Вони чесні, багатослівні і малоемоційні.

Спрямованість на діяльність і на людей (**I, III стиль**), цей стиль притаманний 3,6% від загальної кількості досліджуваних. Для цього стилю

характерне обговорення результатів і обговорення людських потреб, конкретних питань, мотивів, почуттів, поведінки, «духу роботи в команді», відповідальності, порозуміння, співробітництва, досвіду, досягнень, рішень. Офіцери-прикордонники, які володіють цим стилем, прагматичні та емоційні, прямолінійні та вразливі, рішучі та співчутливі, легко перемикаються з одного оперативного-службового питання на інше, схвильовані і психологічно зорієнтовані.

Спрямованість на діяльність і на перспективу на майбутнє (**I, IV стиль**), цей стиль притаманний 4,6 % від загальної кількості досліджуваних. Для цього стилю властиве обговорення концепцій і результатів, конкретних питань і перспективних планів, нововведень, альтернатив, поведінки, розподілу відповідальності, набутого досвіду, досягнень, прийнятих рішень. Військовослужбовці, яким притаманний цей стиль, прагматичні, добре володіють уявою, прямолінійні, рішучі, сповнені ідей, легко перемикаються з одного питання на інше, часто схвильовані та малореалістичні, інколи їх складно зрозуміти.

Спрямованість на процес і на людей (**II, III стиль**), стиль притаманний 5,3 % офіцерам. Для цього стилю характерне обговорення фактів і потреб, процедури планування, мотивів, почуттів, «духу роботи в команді», організації, порозуміння, співробітництва, контролю деталей. Військовослужбовець, який володіє цим стилем, зорієнтований на систематичність, послідовність, сумлінність. Він чесний, психологічно зорієнтований, багатослівний і малоемоційний. Поєднання цих двох стилів урівноважують нестійкі риси один одного: емоційність і байдужість, активність і пасивність, мовчазливість і балакучість, недовірливість з відкритістю. Якщо ці якості виражені помірно, то в результаті вони формують збалансовану гармонійну особистість, у якій суперечливо спрямовані тенденції урівноважені відповідно до конкретної ситуації.

Спрямованість на процес, на перспективу і майбутнє (**II, IV стиль**), стиль, притаманний 3,1 % досліджуваних. Цей стиль характеризується

обговоренням фактів, концепцій, процедури планування, перспективних планів, організації, нових методів, альтернатив, контролювання, деталей. Військовослужбовець, який володіє цим стилем, зорієнтований на систематичність, послідовність, добре володіє уявою, але малореалістичний, інколи його складно зрозуміти. Він чесний, багатослівний і малоемоційний.

Спрямованість на людей, на перспективу і майбутнє (**III, IV стиль**), стиль притаманний 2,2 % офіцерів. Характерно обговорення потреб, концепцій, проблемних питань, перспективних планів, нових методів, альтернатив, мотивів, почуттів, «духу роботи в команді», порозуміння, співробітництва. Військовослужбовці цього стилю емоційні, вразливі, співчутливі і психологічно зорієнтовані, добре володіє уявою, сповнені ідей, але малореалістичні, інколи їх складно зрозуміти.

Спрямованість на діяльність, на процес діяльності і на людей (**I, II, III стиль**), стиль притаманний 0,3 % офіцерів. Даний змішаний стиль характеризується обговоренням людських потреб, фактів, мотивів, почуттів, «духу роботи в команді», порозуміння, співробітництва, обговорення процедури питання планування (технології), організації, контролювання, деталей. Військовослужбовці цього стилю зорієнтовані на систематичність, послідовність, вони емоційні, вразливі, співчутливі і психологічно зорієнтовані, чесні. При поєднанні якостей одного і другого стилів в результаті формуються збалансовані риси особистості, яка в змозі контролювати власні емоції, виважено приймати рішення без шкоди як для справи, так і для людей.

Спрямованість на діяльність, на людей, на перспективу і майбутнє (**I, III, IV стиль**), цей стиль притаманний 0,3 % офіцерів. Стиль притаманний людям з високим соціальним і емоційним інтелектом. Керівники в яких поєднуються якості цих трьох стилів, у змозі виконати будь-яке завдання, правильно організувати службовий процес, правильно роз'яснити і поставити завдання підлеглим, легко спрогнозувати наслідки ситуацій і прийняти

правильне рішення. Вони незалежні, самостійні, прагматичні, реалістичні, доводять справу до логічного завершення, дотримуються обіцянок. Їм притаманна дипломатичність у спілкуванні, вони добре проводять переговори, володіють достатнім самоконтролем у вирішенні конфліктних ситуацій, що виникають.

Спрямованість на діяльність, на процес діяльності, на перспективу і майбутнє (**I, II, IV стиль**), цей стиль притаманний 1,1 % офіцерів, які вміло організують службовий процес, особисто несуть відповідальність за діяльність підлеглого персоналу, не уникають конфліктів, а намагаються їх вирішити, не цураються нововведень, активно застосовують нові методи, вони сповнені ідей, зорієнтовані на систематичність, послідовність, легко перемикаються з одного питання на інше. В управлінні персоналом можуть бути прямолінійними, користуються лише фактами і дотримуються контролю за виконанням поставлених завдань. Така позиція їх як керівників не завжди може бути зрозумілою для підлеглих. Але вони чітко спрямовані на виконання обов'язків і дорученої справи.

Спрямованість на процес діяльності, на людей, на перспективу і майбутнє (**II, III, IV стиль**), цей стиль притаманний 0,3 % досліджуваних. Офіцери, яким притаманні якості цих трьох стилів, характеризуються чутливістю до факторів зовнішнього впливу, зниженим емоційним контролем, для них має значення власна соціальна позиція. Вони можуть легко вживатися в різні соціальні ролі. Зорієнтовані на систематичність, послідовність, обговорення фактів і людських потреб, мотивів, почуттів, «духу роботи в команді», порозуміння, співробітництво. Сприймають нововведення, нові методи, альтернативи. Добре володіють уявою, сповнені ідей, але малореалістичні, інколи їх складно зрозуміти. В управлінській діяльності можуть проявляти себе як активними, так і пасивними лідерами, залежно від настрою та складності ситуації.

Результати проведеного дослідження дають можливість розглянути також відмінності орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування між чоловіками і жінками-офіцерами.

Відмінності відданої переваги орієнтаційним стилям професійно-діяльнісного спілкування між чоловіками-офіцерами і жінками-офіцерами несуттєві, і у процентному співвідношенні становить за основними стилями – 0,9 % (рис. 3.4, табл. 3.5).

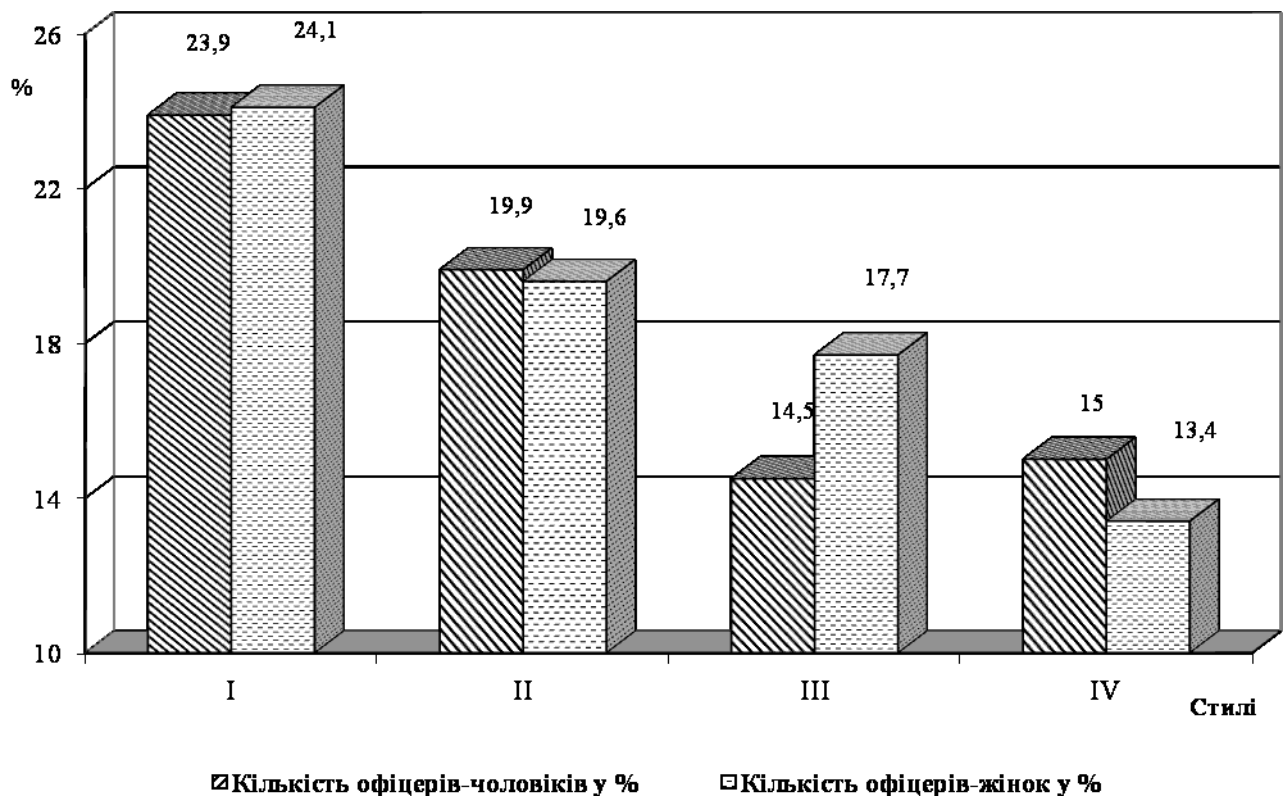


Рисунок 3.4 – Баланс переваг між чоловіками-офіцерами та жінками-офіцерами

Таблиця 3.5 – Стилі керівництва офіцерів-прикордонників у відсотковому порівнянні

	Стилі	Чоловіки	Жінки
№	1	2	3
1	Демократичний	68,4 %	75,9 %
2	Авторитарний	14,6 %	12,9 %
3	Ліберальний	2,6 %	2,9 %

Продовження таблиці 3.5

	Стилі	Чоловіки	Жінки
№	1	2	3
Поєднання стилів			
1	Д/А	2,2 %	4,7 %
2	А/Д	4,4 %	0,9 %
3	Д/Л	1,6 %	-
4	А/Л	2,5 %	1,8 %
5	Д/А/Л	3,7 %	0,9 %

Якщо розглянути більш детально, то:

I стиль – перевага жінок-офіцерів на 0,2 %;

II стиль – перевага чоловіків-офіцерів на 0,3 %;

III стиль – перевага жінок-офіцерів на 2,6 %;

IV стиль – перевага чоловіків-офіцерів на 1,6 %.

Діагностика орієнтаційних стилів професійно-діяльнісного спілкування в офіцерів-прикордонників показує, що переважає орієнтація на **перший стиль** професійно-діяльнісного спілкування у 25,4 % офіцерів (від загальної кількості протестованих). Офіцери, які володіють таким стилем, уміють доступно довести підлеглим зміст завдання, необхідну інформацію для його виконання і неприскіпливо, без зусиль проконтролювати діяльність особового складу прикордонних підрозділів. При цьому спілкування не виходить за межі службового характеру. Такі офіцери на керівних посадах – незамінні виконавці доручених справ, недоліком у діяльності є те, що у них турбота про персонал стоїть на останньому щаблі службової діяльності.

Друге місце посідає другий орієнтаційний стиль професійно-діяльнісного спілкування, він притаманний 19,4 % офіцерів (від загальної кількості протестованих). Ці офіцери характеризуються систематичністю, послідовністю, планомірністю і контролем. Попри все вони йдуть до поставленої мети, дуже добре справляються з документообігом.

Третє місце розділили між собою третій і четвертий стилі професійно-діяльнісного спілкування. Третій притаманний 14,8 % офіцерів. Вони володіють такими рисами, як емоційність, вразливість, співчутливість. З турботою ставляться до підлеглих, вміло організують роботу в «команді», дотримуються термінів виконання завдань через правильно доведену інформацію до кожного, хто задіяний в успішності результатів.

14,8 % офіцерів віддають перевагу **четвертому** орієнтаційному стилю професійно-діяльнісного спілкування і добре володіють уявою, сповнені ідей, але малореалістичні, інколи їх складно зрозуміти. Офіцери цього стилю добрі виконавці, але не керівники.

Офіцери, яким притаманні **змішані** орієнтаційні стилі професійно-діяльнісного спілкування, а це становить 25,6 %, характеризуються більшою гнучкістю характеру, більшою дипломатичністю, вони реалістичні, тверезо оцінюють ситуацію, приймають доцільні рішення і віддають правильні, професійні розпорядження.

Отже, підсумовуючи наше дослідження, можемо констатувати, що всій групі досліджуваних притаманні усі три стилі керівництва: демократичний, авторитарний, ліберальний. Враховуючи те, що підрозділи охорони державного кордону належать до військових підрозділів, наше припущення про перевагу авторитарного стилю керівництва не знайшло підтвердження за результатами проведеного дослідження.

Домінуючим при вирішенні завдань оперативно-службової діяльності офіцера-прикордонника є демократичний стиль керівництва, що в умовах реформування правоохоронної системи України цілком відповідає сучасним вимогам.

Наявність у 2,4 % рис ліберального стилю керівництва, а саме індивідуальної відповідальності, відсутності поточного контролю, закріплення відповідних функцій за підлеглими, наявність не наказової, а координуючої

складової у діяльності офіцера та ін. вказує на незначний їх вплив на керівництво та управління прикордонним підрозділом.

Для досягнення керованості підлеглим персоналом, максимального впливу для вирішення поточних та раптово виникаючих завдань оперативно-службової діяльності офіцерові-керівникові доцільно вивчати та враховувати наявність, вплив, домінування змішаних стилів керівництва. Приділяти увагу викоріненню рис, які негативно впливають на стан оперативно-службової діяльності, при перевазі того чи іншого стилю керівництва враховувати обстановку, ситуацію, в якій проявляється такий стиль керівництва.

Ступінь, із яким офіцер-прикордонник делегує свої повноваження, типи влади, щодо людських відносин і перш за все делегування повноважень у вирішенні завдань охорони державного кордону – все це відображає стиль керівництва і є характеристикою конкретного офіцера-лідера.

У контексті готовності офіцерів-прикордонників до професійної діяльності переважна частина досліджуваних здатна досягати успіху на дорученій ділянці охорони державного кордону, має добрі організаторські здібності, спроможна встановлювати ефективні міжособистісні відносини, згуртовувати членів колективу, притягувати до себе людей, організовувати і направляти їх діяльність.

Наявна частина досліджуваних, які тільки частково спроможні виконувати завдання, де необхідні якості організації взаємовідносин, управління підлеглим персоналом.

Отже, підсумовуючи результати проведеного нами дослідження, можемо констатувати, що:

- виявлена різниця у виборі орієнтаційного стилю професійно-діяльнісного спілкування між офіцерами-чоловіками і офіцерами-жінками не впливає на кінцевий результат готовності до професійної діяльності, причому більша частина досліджуваних жінок надають перевагу демократичному стилю керівництва;

- авторитарність керівництва в обох групах досліджуваних знаходиться на однаковому рівні в межах 15 %;

- ліберальність керівництва наявна, але незначна.

У дослідженій групі офіцерів-прикордонників наявний достатній професійний потенціал щодо використання в службі запропонованих для вивчення стилів керівництва, вони можуть доступно довести підлеглим зміст завдання, необхідну інформацію для його виконання і неприскіпливо, без зайвих зусиль здійснити контроль за діяльністю особового складу прикордонних підрозділів, чутливі до факторів зовнішнього впливу.

Дослідження проблеми комунікативних та організаційних здібностей людини здійснювали психологи Л. Виготський, П. Гальперін, Ф. Буслаєв, О. Леонт'єв. Вивченням проблем лідерської обдарованості займалися Д. Гоулман, К. Ебромс, Ф. Хесселблейн, В. Большаков, В. Татенко, О. Матюшкін, Є. Худобіна, В. Моляко, О. Яковлева. Забезпечили системний підхід при вивченні здібностей В. Г. Григоренко, С. Д. Максименко, О. М. Леонт'єв, Г. С. Костюк, В. Д. Шадриков та ін.

Управлінська діяльність офіцера-керівника є основною практичною сферою, в якій найбільш глибоко, всебічно проявляється психологія готовності до професійної діяльності.

Комунікативні й організаційні здібності є основними у професіях, що за змістом пов'язані з активною взаємодією між людьми. Вони є важливими факторами для досягнення успіху в багатьох професіях, де важливий принцип «людина–людина». Професія прикордонника належить саме до цього типу. Комунікативні та організаторські здібності є провідними в утворенні міжособистісних відносин, в згуртуванні членів колективу, в організації військових, учбових та інших груп, у приваблюванні до себе людей, в умінні організувати і скерувати їхню діяльність.

Враховуючи, що комунікативні й організаторські здібності тісно пов'язані з потребами особистості, її інтересами й вибірково

емоційно-вольовим ставленням до діяльності, була розроблена психодіагностична методика опосередкованого виявлення комунікативних і організаторських здібностей (методика «КОС-2»). Діагностуються потенційні можливості особистості в розвитку її комунікативних та організаційних здібностей.

У дослідженні комунікативних та організаційних здібностей взяли участь **619** офіцерів-прикордонників, з яких:

- 505 офіцерів-чоловіків (79,1 %);
- 114 офіцерів-жінок (20,9 %).

На рисунках 3.5 і 3.6 представлено узагальнені результати за вираженістю організаційних і комунікативних здібностей офіцерів-прикордонників різної статі (дані наведено у відсотковому співвідношенні).

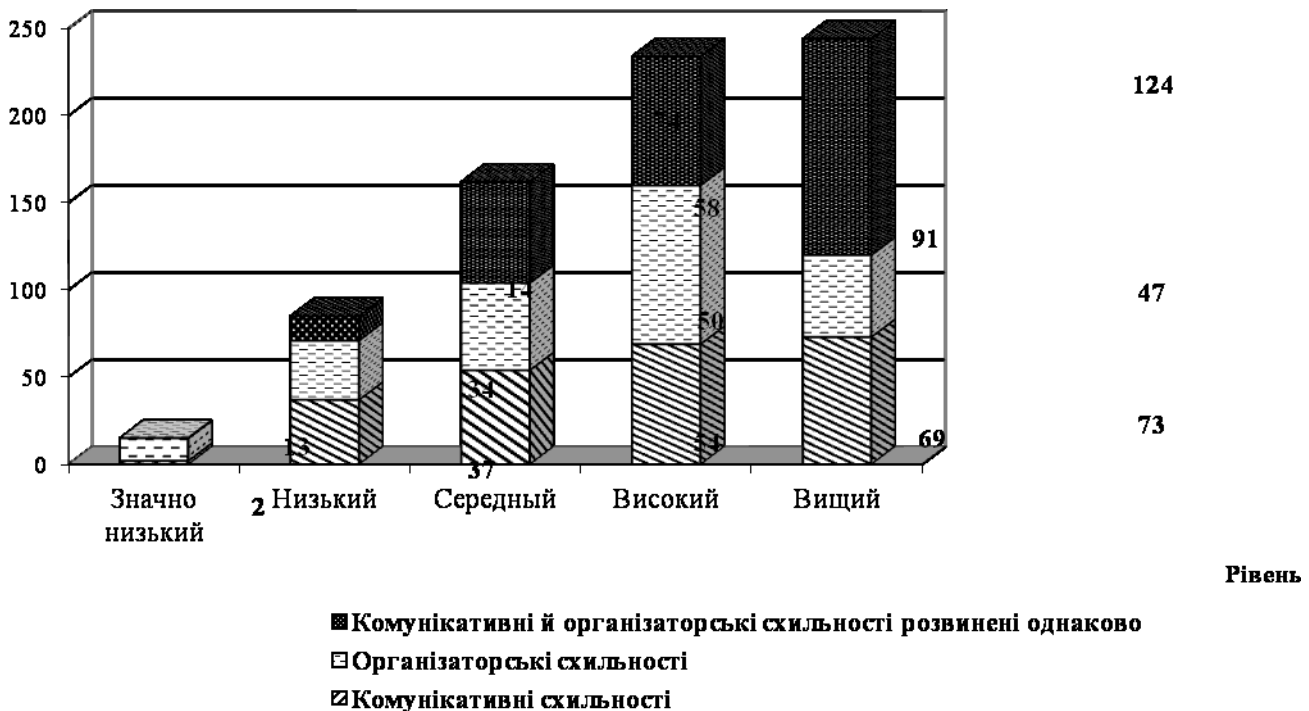


Рисунок 3.5 – Діагностика комунікативних і організаторських здібностей у офіцерів-прикордонників (чоловіки)

Як видно з рисунку 3.6, досліджувані офіцери-прикордонники мають переважно високий і найвищий рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей.

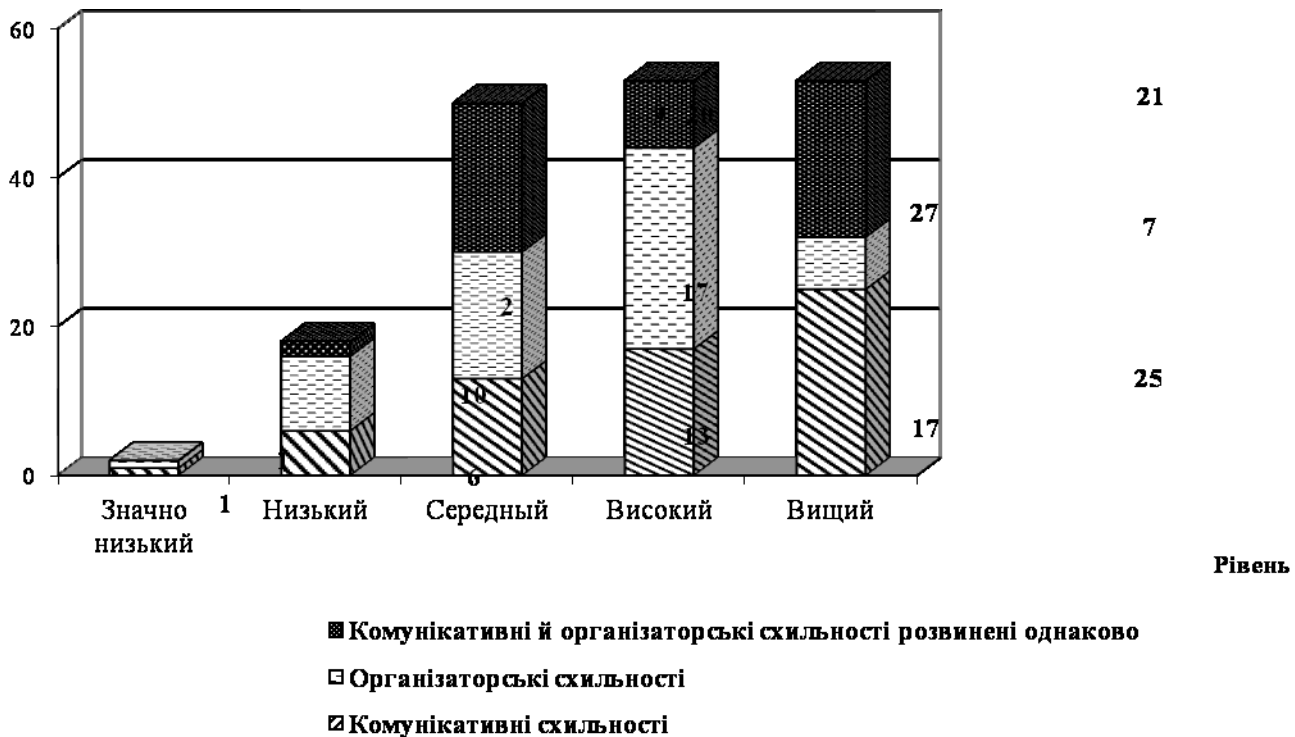


Рисунок 3.6 – Діагностика комунікативних і організаторських здібностей у офіцерів-прикордонників (жінки)

Результати діагностики комунікативних і організаторських здібностей у жінок свідчать про вираженість їх переважно на середньому, високому й почасти найвищому рівнях (див. рисунок 3.6).

Проаналізуємо отримані результати детальніше.

Досліджувані, що набрали 1–4 бали, характеризуються низьким рівнем комунікативних і організаторських здібностей. Серед них мають комунікативні здібності 0,5 % офіцерів, із них: чоловіків – 0,4 %; жінок – 0,8 %. Мають виражені організаторські здібності 3,3 % офіцерів, із них: чоловіків – 2,5 %; жіно – 0,8 %. Військовослужбовці, в яких комунікативні й організаторські схильності розвинені однаково, серед досліджуваних із зазначеним рівнем відсутні.

Досліджувані, які набрали 5–8 балів, мають комунікативні й організаторські здібності на рівні не нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, переважно проводять час наодинці. В новій компанії

або колективі почувають себе скуто. Мають труднощі у встановленні контактів з людьми. Не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Рідко проявляють ініціативу, уникають самостійно приймати рішення. Серед них мають комунікативні здібності 6,9 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 7,3 %; жінок – 5,3 %. Мають організаторські здібності – 7,1 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 6,7 %; жінок – 8,8 %. Мають комунікативні й організаторські схильності, які розвинені однаково, 16 офіцерів (2,5 % від загальної кількості протестованих офіцерів), із них: чоловіків – 2,7 %; жінок – 1,7 %.

Для досліджуваних, які отримали 9–12 балів, характерний середній рівень вияву комунікативних та організаторських здібностей. Вони прагнуть до контакту з людьми, відстоюють свою думку й прийняті рішення, але потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю, за таких умов доцільним є формування та розвиток цих якостей особистості. Серед цих офіцерів мають комунікативні схильності – 10,8 %, із них: чоловіків – 10,7 %; жінок – 11,5 %. Мають організаторські здібності 10,8 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 9,9 %; жінок – 14,9 %.

Мають комунікативні й організаторські схильності, які розвинені однаково, – 12,7 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 11,6 %; жінок – 17,5 %.

Результат у 13–16 балів свідчить про високий рівень прояву комунікативних і організаторських здібностей досліджуваних. Вони не губляться в новій обстановці, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити круг своїх знайомих, допомагають близьким та друзям, проявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати рішення у важких чи нестандартних ситуаціях. Серед них мають комунікативні здібності – 13,9 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 13,6 %; жінок – 14,9 %. Мають організаторські здібності 19,1 % від загальної кількості протестованих

офіцерів, із них: чоловіків – 6,7%; жінок – 23,7%. Мають комунікативні й організаторські здібності, які розвинені однаково, – 13,4 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 14,7 %; жінок – 7,9 %.

Результати дослідження наведено у таблицях 3.6, 3.7.

Таблиця 3.6 – Результати дослідження комунікативних і організаторських здібностей у офіцерів-чоловіків

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Значно низький	Низький	Середній	Високий	Вищий
Комунікативні здібності	2 (0,4 %)	37 (7,3 %)	54 (10,7 %)	69 (13,6 %)	73 (14,4 %)
Організаційні здібності	13 (2,5 %)	34 (6,7 %)	50 (9,9 %)	91 (18,0 %)	47 (9,3 %)
Розвиток здібностей однаковий	-	14 (2,7 %)	58 (11,6 %)	74 (14,7 %)	124 (24,6 %)

Таблиця 3.7 – Результати дослідження комунікативних і організаторських здібностей у офіцерів-жінок

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Значно низький	Низький	Середній	Високий	Вищий
Комунікативні здібності	1 (0,8 %)	6 (5,3 %)	13 (11,5 %)	17 (14,9 %)	25 (21,9 %)
Організаційні здібності	1 (0,8 %)	10 (8,8 %)	17 (14,9 %)	27 (23,7%)	7 (6,2 %)
Розвиток здібностей однаковий	-	2 (1,7 %)	20 (17,5 %)	9 (7,9 %)	21 (18,5 %)

Найвищий рівень комунікативних і організаторських здібностей у досліджуваних, а це 17–20 балів, свідчить про сформовану потребу в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях. Невимушено ведуть себе в новому колективі. Ініціатори. Приймають самостійне рішення. Відстоюють свою думку

та добиваються прийняття своїх рішень. Люблять організовувати ігри, різні заходи. Наполегливі, успішні в діяльності. Серед них мають комунікативні схильності – 15,8 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 14,4 %; жінок – 21,9 %. Мають організаторські здібності – 8,7 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 9,3 %; жінок – 6,2 %. Мають комунікативні й організаторські схильності, які розвинені однаково, – 23,5 % від загальної кількості протестованих офіцерів, із них: чоловіків – 24,6 %; жінок – 18,5 %.

Загальні показники комунікативних і організаторських здібностей відображено на рисунку 3.7 і у таблиці 3.8.

Узагальнені результати проведеного дослідження з офіцерами-прикордонниками наведено в таблиці 3.7.

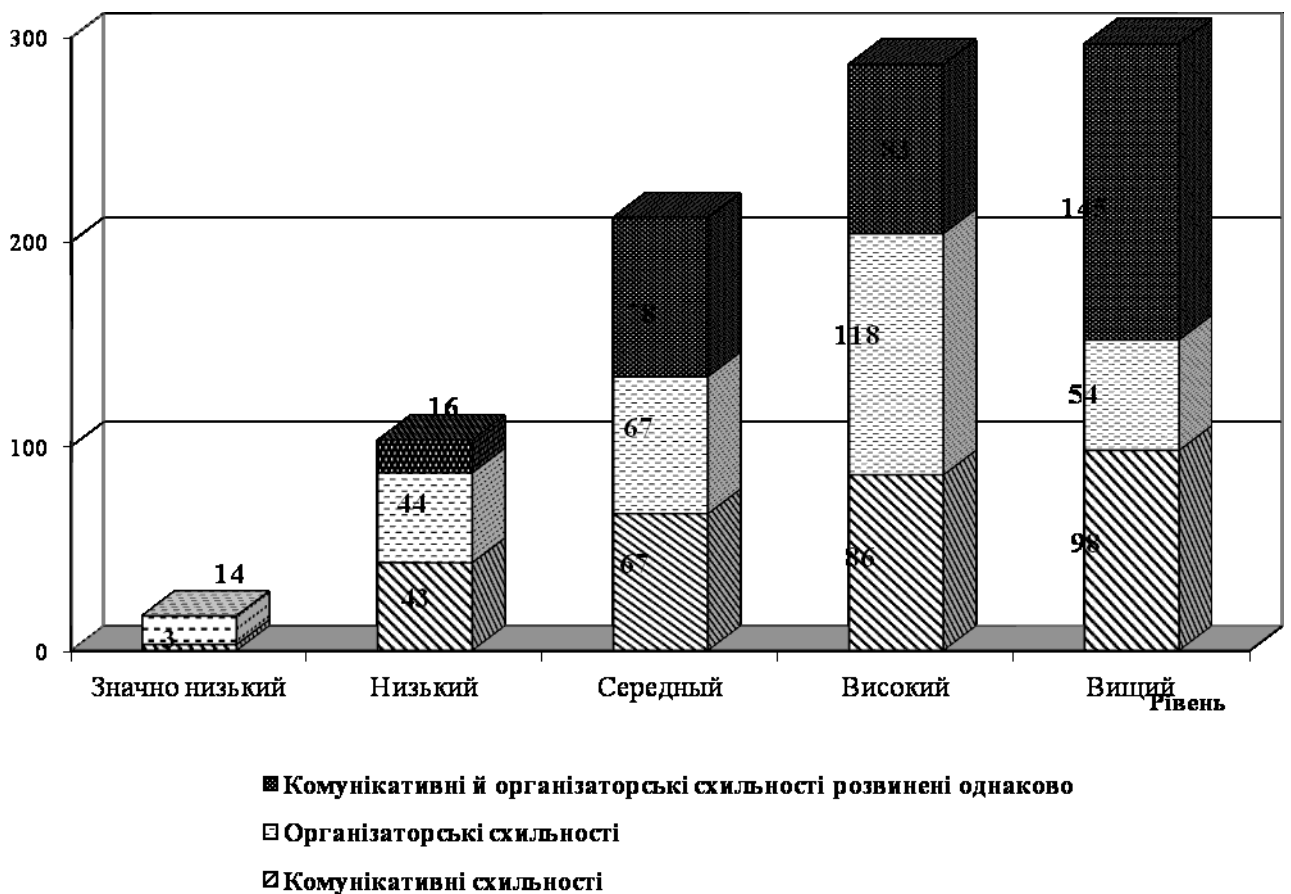


Рисунок 3.7 – Діагностика комунікативних і організаторських здібностей у офіцерів (загальна)

Таблиця 3.8 – Результати дослідження комунікативних і організаторських здібностей офіцерів-прикордонників

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Значно низький	Низький	Середній	Високий	Вищий
Комунікативні здібності	3 (0,5 %)	43 (6,9 %)	67 (10,8 %)	86 (13,9 %)	98 (15,8 %)
Організаційні здібності	14 (2,2 %)	44 (7,1 %)	67 (10,8 %)	118 (19,1 %)	54 (8,7 %)
Розвиток здібностей однаковий	–	16 (2,5 %)	78 (12,7 %)	83 (13,4 %)	145 (23,5 %)

Проаналізувавши дані, отримані при проведенні дослідження по зазначеній методиці, можна констатувати, що: 24,5 % офіцерів-прикордонників, які взяли участь у дослідженні (152 особи), відповідають вищому рівню комунікативних і організаторських здібностей, 33 % досліджуваних (204 особи) відповідають високому рівню комунікативних і організаторських здібностей, 21,6 % (134 особи) відповідають середньому рівню комунікативних і організаторських здібностей, 16,7 % (104 особи) відповідають низькому і значно низькому рівням комунікативних і організаторських здібностей.

Окремою категорією ми виділили досліджуваних, які мають однаковий рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей, відповідно до середнього рівня віднесли 78 осіб (12,7 %), до високого – 83 особи (13,4 %) і до вищого – 145 осіб (23,5 %). Слід зазначити, що до категорії із значно низьким і низьким рівнями однакового розвитку комунікативних і організаторських здібностей віднесено 16 осіб (2,5 %).

Рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей зазначеної групи досліджуваних вказує на необхідність проведення занять, курсів, тренінгів з метою підвищення ефективності комунікативно-організаторської діяльності, повторного вивчення та прийняття відповідних кар'єрних рішень.

3.3 Емпіричне вивчення готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності з урахуванням її специфіки

Для емпіричного вивчення готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності нами використані діагностики ситуативно-особистісних орієнтацій керівника, стратегій поведінкової активності у стресових умовах та дослідження стилів роботи з документами офіцера-прикордонника.

Дослідження ситуативно-особистісних орієнтацій керівника здійснювали з групою офіцерів-прикордонників у складі 620 офіцерів. З них офіцерів-чоловіків – 506, офіцерів-жінок – 114.

Яскраво виражена ситуативно-особистісна орієнтація керівника у 95 офіцерів-прикордонників. За будь-яких обставин 7,6 % від загальної кількості протестованих у своїй діяльності насамперед вирішують проблеми підлеглих, вивчають їх взаємовідносини і психологічний клімат у колективі: ситуативно-особистісна орієнтація на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) спостерігається у 7,67 %. Завжди спрямовує всі свої зусилля в управлінській діяльності на виконання інтересів справи – 3,48 %. Ситуативно-особистісна орієнтація на інтереси справи (Д) у 3,48 % офіцерів; намагаються задовольнити свої власні інтереси, а відповідно – ситуативно-особистісна орієнтація спрямована на самих себе – 2,45 % офіцерів. Ситуативно-особистісна орієнтація на себе (С) виражена у 2,45 % опитаних. Завжди чітко дотримуються дистанції із вищим керівництвом, тобто їх ситуативно-особистісна орієнтація спрямована на чітку офіційну субординацію, 1,94 % офіцерів. Ситуативно-особистісна орієнтація на офіційну субординацію (О) виражена у 1,94 % досліджуваних (рис. 3.8).

За результатами дослідження встановлено, що у 8 офіцерів яскраво проглядається **ситуативно-особистісна орієнтація змішаного типу:**

- ситуативно-особистісна орієнтація спрямована на інтереси справи і на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) у 0,87 % від загальної кількості протестованих;

- ситуативно-особистісна орієнтація спрямована на інтереси справи і на себе (ДС) у 0,38 % від загальної кількості протестованих офіцерів;

- ситуативно-особистісна орієнтація спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на офіційну субординацію (ПО) у 0,19 % офіцерів.

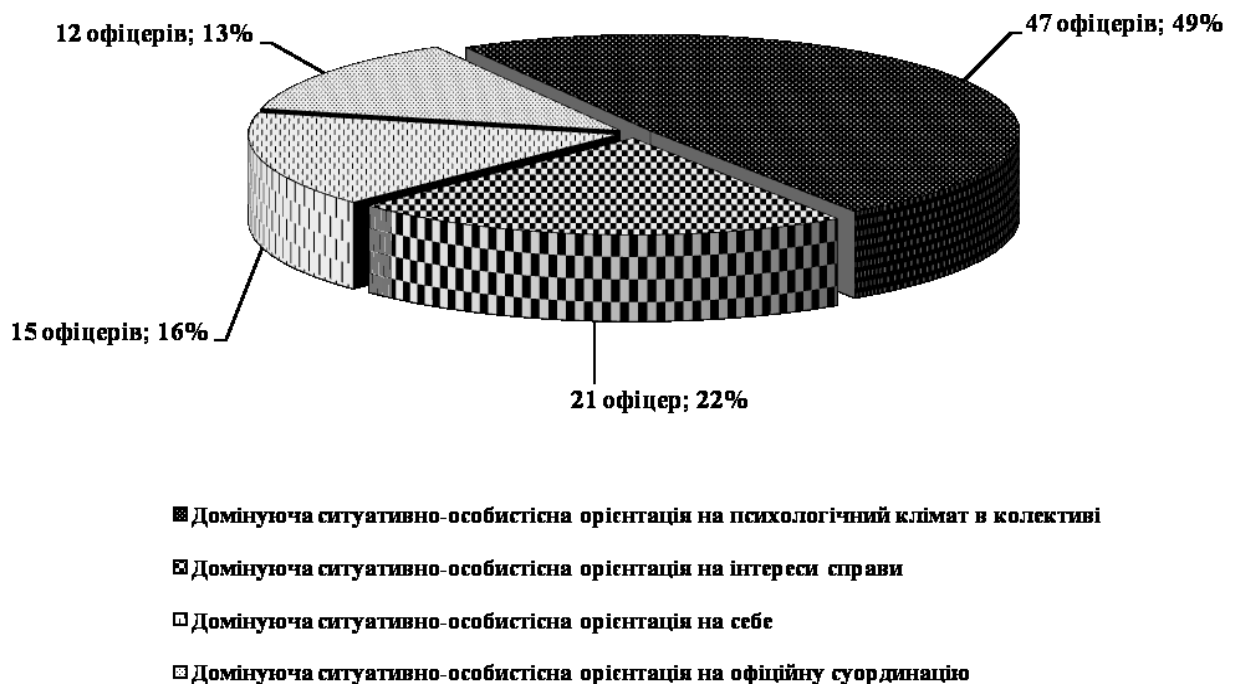


Рисунок 3.8 – Особливості ситуативно-особистісної орієнтації керівника (яскраво виражена)

Підсумовуючи загальні результати домінуючої орієнтації, констатуємо, що 86 (13,9 %) офіцерів притаманний прояв саме особистісних рис, спрямованих на професійні інтереси, психологічний клімат колективу, в якому проходить служба офіцера, взаємовідноси з прикордонниками та офіційну субординацію як між членами військового колективу (підрозділу), так і з керівною ланкою вищого рівня (штабу). Вивчаючи змішаний тип орієнтації, ми встановили, що лише 15 (2,4 %) офіцерів намагаються

задовольнити насамперед свої власні інтереси, не пов'язані зі службовою діяльністю.

Узагальнені результати представлено на рисунку 3.9.



■ Офіцери, які зацікавлені в інтересах справи, в психологічному кліматі колективу у взаємовідносинах з людьми та в офіційній субординації

▣ Офіцери, які в першу чергу намагаються задовольнити свої власні інтереси

Рисунок 3.9 – Результати дослідження домінуючої орієнтації офіцерів

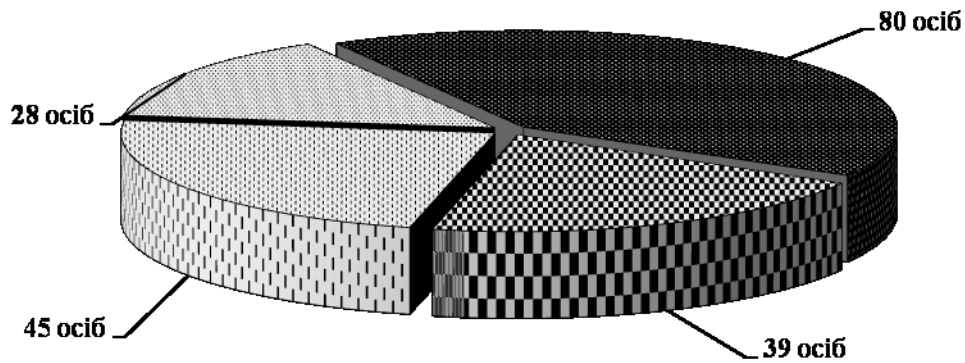
Виражена ситуативно-особистісна орієнтація притаманна 192 офіцерам (30,9 %). Чітко виражені риси характерні проявам в нестандартних ситуаціях. При виникненні нестандартних ситуацій офіцери проявляють риси однієї з орієнтацій:

- **виражена** ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми (П) проявляється у 80 офіцерів - прикордонників (13,06 %);

- **виражена** ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на інтереси справи (Д) проявляється у 39 офіцерів (6,39 %);

- **виражена** ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на себе (С) проявляється у 45 офіцерів (7,25 %);

- **виражена** ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на офіційну субординацію (О) проявляється у 28 офіцерів (4,57 %) (рисунок 3.10).



- Виражена ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми
- ▣ Виражена ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на інтереси справи
- Виражена ситуативна орієнтація, яка спрямована на себе
- Виражена ситуативно-особистісна орієнтація, яка спрямована на офіційну субординацію

Рисунок 3.10 – Виражена ситуативно-особистісна орієнтація досліджуваних

Виявлена значна кількість офіцерів (72) зі змішаним типом *вираженої ситуативно-особистісної орієнтації*:

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи і на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) – 2,68 %, (16) досліджуваних;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на офіційну субординацію (ПО), у 2,49 % (15) досліджуваних;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на себе і на офіційну субординацію (СО), у 1,97 % (12) досліджуваних;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми і на себе (ПС), спостерігається у 1,77 % (10) офіцерів;

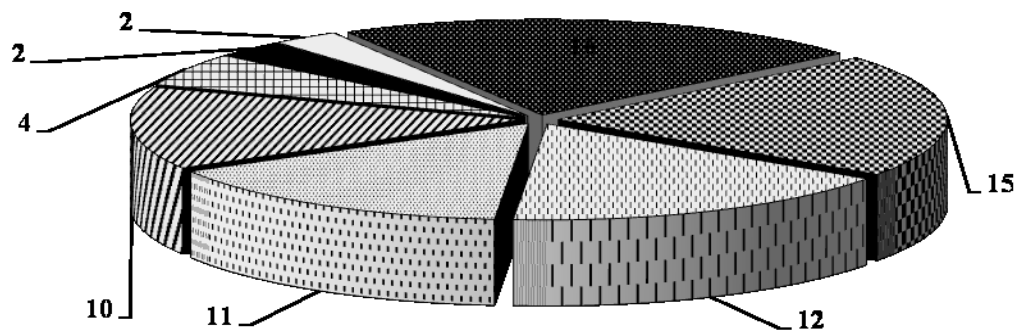
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на себе (ДПС), у 1,69 % (10) офіцерів;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи і на офіційну субординацію (ДО), у 0,67 %, (4) ;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи і на себе (ДС), у 0,38 %, (2);

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на офіційну субординацію (ДПО), у 0,19 % , (1) офіцерів;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе і на офіційну субординацію (ДПСО), у 0,38 % офіцерів (рисунок 3.11).



- Спрямована на інтереси справи і на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми
- ▣ Спрямована на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми і на офіційну субординацію
- ▤ Спрямована на себе і на офіційну субординацію
- ▥ Спрямована на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми і на себе
- ▧ Спрямована на інтереси справи, на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми і на себе
- ▨ Спрямована на інтереси справи і на офіційну субординацію

Рисунок 3.11 – Змішаний тип вираженої ситуативно-особистісної орієнтації досліджуваних

Змішаний тип *вираженої* ситуативно-особистісної орієнтації у випадках дії офіцерів у нестандартних ситуаціях допомагає їм бути більш дипломатичними, спокійними, врівноваженими у міжособистісній взаємодії. Поєднання кількох типів передбачає прийняття вірних, виважених рішень, при цьому рішення є повними, є здатність прогнозувати хід подій та вміло визначати завдання для досягнення мети.

Незначний прояв ситуативно-особистісної орієнтації виявлено у 109 офіцерів-прикордонників (рисунок 3.12):

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи (Д), виражена у 7,26 %, (45) офіцерів;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П), спостерігається у 6,18 %, (38) досліджуваних;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на себе (С), – 2,98 %, (12);
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на офіційну субординацію (О), – 2,27 %, (14).

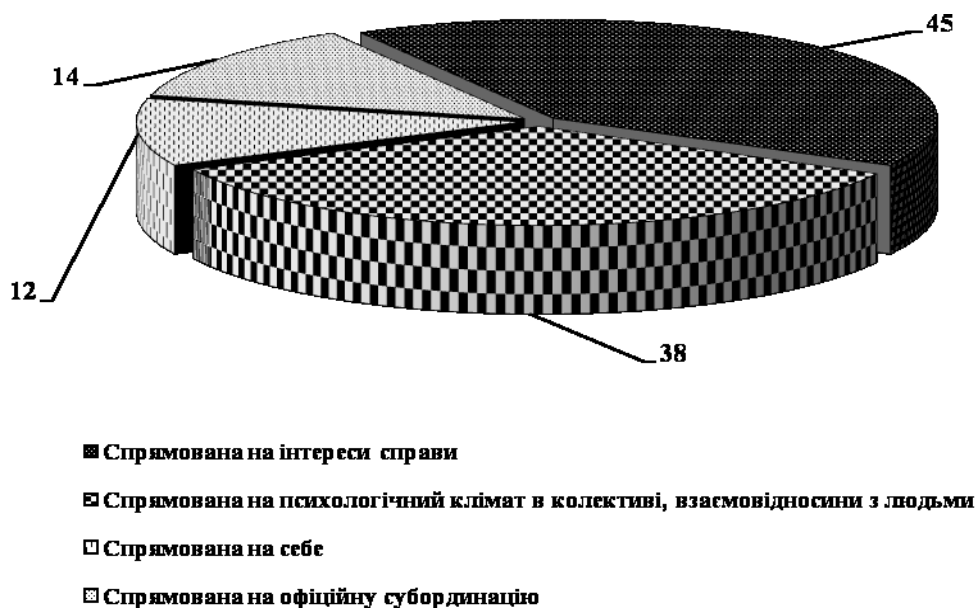


Рисунок 3.12 – Особливості прояву ситуативно-особистісної орієнтації

Незначний прояв змішаного типу ситуативно-особистісної орієнтації спостерігається у 128 офіцерів-прикордонників:

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи і на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП), виражена у 4,88 % офіцерів;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи і на офіційну субординацію (ДО), – у 0,38 %;

- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат в колективі, взаємовідносини з людьми і на себе (ДПС), – у 1,24 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на офіційну субординацію (ДПО), – у 1,77 % офіцерів;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе і на офіційну субординацію (ДСО), – у 1,19 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе і на офіційну субординацію (ДПСО), – у 2,49 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на себе (ПС), – у 3,57 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми і на офіційну субординацію (ПО), – у 1,77 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе і на офіційну субординацію (ПСО), – у 1,19 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на себе і на офіційну субординацію (СО), – у 0,87 %;
- ситуативно-особистісна орієнтація, спрямована на інтереси справи і на офіційну субординацію (ДО), – у 0,38 %.

Спрогнозувати дії офіцерів з *незначним проявом* ситуативно-особистісної орієнтації важко, оскільки вони можуть діяти в різній обстановці, що виникає, приймати рішення залежно від сили і значимості подразника. Офіцери більш непередбачувані в діях, вчинках і поведінці. При високому рівні інтелекту офіцери-керівники такого типу успішно керують підлеглим особовим складом і дорученою справою охорони державного кордону.

Сильно виражена ситуативно-особистісна орієнтація серед офіцерів-чоловіків (загальна кількість – 506) виявлена у 14,22 % (72) досліджуваних. З них: спрямовані на інтереси справи (Д) – 3,35 % (17); на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) – 6,12 % (31), на себе (С) – 2,56 % (13); на офіційну субординацію (О) – 2,17 % (11) (рисунок 3.13).

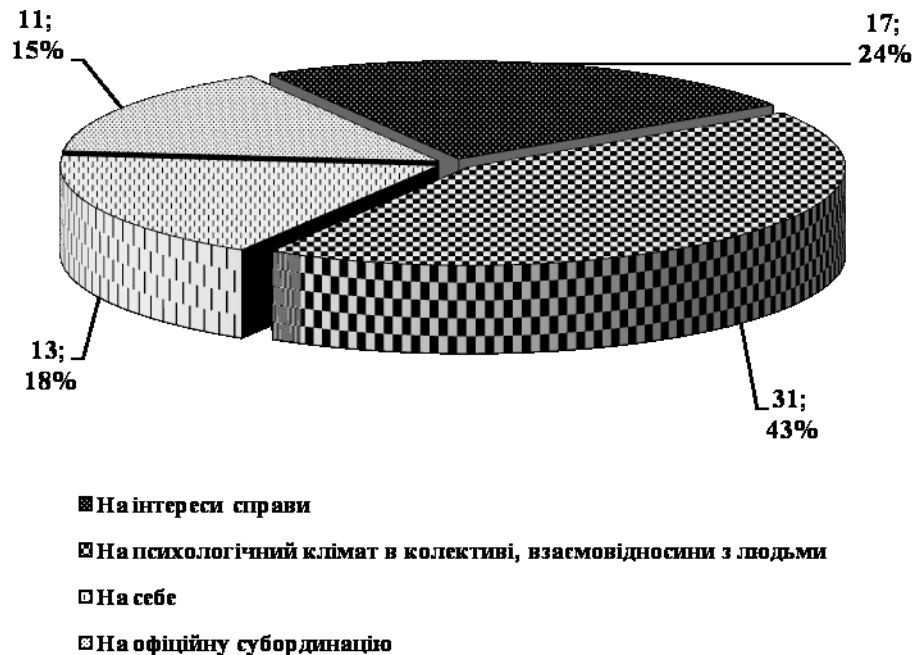


Рисунок 3.13 – Сильно виражена ситуативно-особистісна орієнтація серед чоловіків-офіцерів

Виражена ситуативно-особистісна орієнтація серед офіцерів-чоловіків притаманна 153 особам (30,23 %). З них: спрямовані на інтереси справи (Д) – 5,53 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) – 12,25 %; на себе (С) – 7,5 %; на офіційну субординацію (О) – 4,94 %

Незначний прояв ситуативно-особистісної орієнтації серед досліджуваних виявлено у 90 військовослужбовців-чоловіків (17,78 %). З них: спрямовані на інтереси справи (Д) – 7,31 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) – 6,32 %; на себе (С) – 1,97 %; на офіційну субординацію (О) – 2,17 %.

Змішаний стиль керівництва при сильно вираженій особистісно-ситуативної орієнтації притаманний 6 офіцерам-прикордонникам (1,18 %).

З них спрямовані на інтереси справи, психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) – 0,59 %; на інтереси справи, на себе (ДС) – 0,39 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ПО) – 0,19 %.

Змішаний стиль керівництва при вираженій ситуативно-особистісній орієнтації спостерігається у 72 офіцерів-прикордонників (14,22 %). З них: спрямовані на інтереси справи, психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) – 3,16 %; на інтереси справи і спрямовані на себе (ДС) – 0,39 %; на інтереси справи через офіційну субординацію (ДО) спрямовані 0,79%; на інтереси справи через психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ДПС) спрямовані – 1,97 %; на інтереси справи через психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, та офіційну субординацію (ДПО) – 0,19 %; на інтереси справи через психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе та офіційну субординацію (ДПСО) – 0,19 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ПС) – 2,17 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ПО) – 2,96 %; на себе, на офіційну субординацію (СО) – 2,37 %.

Змішаний стиль керівництва при незначно вираженій особистісно-ситуативній орієнтації спостерігається у 113 офіцерів (22,33 %). З них: на інтереси справи та психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) спрямовані 5,33 %; на інтереси справи та офіційну субординацію (ДО) – 1,97 %; на інтереси справи та психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ДПС) – 1,58 %; на інтереси справи та психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ДПО) – 1,77 %, на інтереси справи, на себе, на офіційну субординацію (ДСО) – 1,19 %, на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе, на офіційну субординацію (ДПСО) – 2,57 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ПС) – 3,96 %, на психологічний

клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ПО) – 1,58 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе, на офіційну субординацію (ПСО) – 1,39 %, на себе, на офіційну субординацію (СО) спрямовані 5 досліджуваних – 0,98 %.

Сильно виражена ситуативно-особистісна орієнтація **серед жінок-офіцерів** виявлена у 23 досліджуваних (20,17 %). З них: спрямовані на інтереси справи (Д) – 3,5 % (4); на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) – 14,03 % (16); на себе (С) – 1,75 % (2); на офіційну субординацію (О) – 0,87 % (1) (рисунок 3.14).

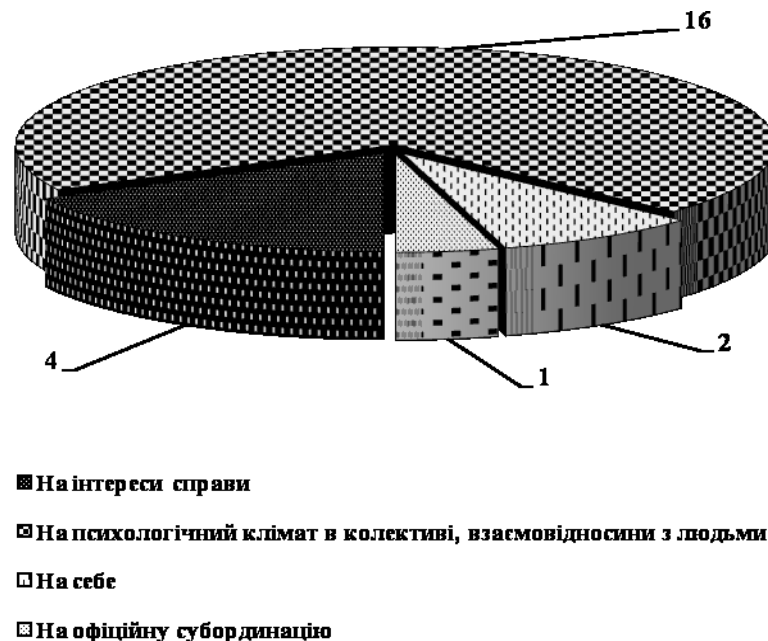


Рисунок 3.14 – Ступінь вираженості ситуативно-особистісної орієнтації жінок-офіцерів

Виражена ситуативно-особистісна орієнтація серед жінок-офіцерів притаманна 39 досліджуваним, що становить 34,21 %. З них: спрямовані на інтереси справи (Д) – 9,64 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) – 15,78 %; на себе (С) – 6,14 %; на офіційну субординацію (О) – 2,63 %.

Незначно виражена ситуативно-особистісна орієнтація серед офіцерів-жінок виявлена у 19 досліджуваних (16,66 %). З них: спрямовані

на інтереси справи (Д) – 7,04 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (П) – 5,26 %; на себе (С) – 1,75 %; на офіційну субординацію (О) – 2,63 %.

Змішаний стиль керівництва при **сильно вираженій** ситуативно-особистісній орієнтації притаманний 2 офіцерам-жінкам (1,75 %). З них: спрямовані на інтереси справи та психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) – 1,75 %.

Змішаний стиль керівництва при **вираженій** ситуативно-особистісній орієнтації спостерігається у 16 офіцерів (14,03 %). З них: спрямовані на інтереси справи та психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) – 2,63 %; на інтереси справи, на себе (ДС) – 2,63 %; на інтереси справи через офіційну субординацію (ДО) – 0,87 %; на інтереси справи, на себе, на офіційну субординацію (ДСО) – 0,87 %, на інтереси справи та психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе, на офіційну субординацію (ДПСО) – 0,87 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ПС) – 1,75 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ПО) – 2,63 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе, на субординацію (ПСО) – 0,87 %; на себе, на офіційну субординацію (СО) – 0,8 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ПС) – 1,75 % (рисунок 3.16).

Змішаний стиль керівництва при **незначно вираженій** ситуативно-особистісній орієнтації спостерігається у 15 офіцерів, що становить 13,15 % від загальної кількості протестованих офіцерів-жінок.

З них спрямовані на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми (ДП) – 2,63 %; на інтереси справи, на себе (ДС) – 1,75 %; на інтереси справи, на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ДПО) – 1,75 %; спрямовані на інтереси справи, на себе, на офіційну субординацію (ДСО) – 0,87 %; на інтереси справи та психологічний клімат у колективі,

взаємовідносини з людьми, на себе, на офіційну субординацію (ДПСО) – 1,75 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на себе (ПС) – 1,75 %; на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми, на офіційну субординацію (ПО) – 2,63 %.

Досліджено, що більше половини протестованого персоналу, а саме 396 офіцерів, що становить 63,8 % від загальної кількості протестованих, із сильно вираженою і вираженою ситуативно-особистісною орієнтацією. 224 офіцери (36,2 %) мають змішаний тип ситуативно-особистісної орієнтації. При цьому не можна однозначно стверджувати, що один із типів дієвіший за інший.

Отже, якщо порівнювати результати проведених досліджень між офіцерами-чоловіками і офіцерами-жінками, то серед чистих типів ситуативно-особистісної орієнтації незначну перевагу мають чоловіки в 1,2 % (додаток Б). Натомість серед змішаного типу ситуативно-особистісної орієнтації кількість офіцерів-чоловіків і офіцерів-жінок однакова. Як серед офіцерів-чоловіків, так і серед офіцерів-жінок виявлена майже однакова перевага ситуативно-особистісної орієнтації керівника, спрямованої на психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з людьми.

Офіцери-прикордонники, яким притаманна ситуативно-особистісна орієнтація будь-якого одного типу, більш прогнозовані. Їх поведінку, дії і вчинки можливо передбачити наперед, як вони будуть реагувати в тій чи іншій ситуації, які рішення можуть приймати.

Офіцери зі змішаним типом ситуативно-особистісної орієнтації більш непередбачувані, і спрогнозувати їх дії, вчинки і поведінку важче через те, що в різних ситуаціях вони можуть діяти по-різному, залежно від сили і мотиву подразника.

Психологічне вивчення проблеми стратегій поведінкової активності офіцерів-прикордонників у стресових умовах в контексті психології готовності до професійної діяльності не здійснювалося сучасною психологічною наукою в Україні взагалі. Прикордонна діяльність є всебічною та різноманітною,

має риси, які відрізняють її від інших видів діяльності людини в екстремальних умовах.

Основні з них такі: постійне здійснення прикордонних дій (*патрулювання, пошук, затримання, інтерв'ювання, утримання, конвоювання, бій, бойове зіткнення*), пропускні операції в пунктах пропуску через державний кордон, проведення оперативно-розшукової діяльності, виконання доручень правоохоронних органів тощо. Екстремальність у службовій діяльності прикордонника, на нашу думку, полягає як у фізичних, так і у психологічних, передусім емоційних чинниках. Охорона державного кордону в пунктах пропуску відрізняється від лінійної охорони перш за все наявними інтелектуальними перевантаженнями, дефіцитом часу, інформації, психоемоційною напруженістю.

В підрозділах, які безпосередньо охороняють лінію державного кордону, наявні чинники невизначеності, швидкоплинності, несподіваності. В оперативно-розшукових відділах – протидія злочинними елементами оперативній, розшуковій діяльності, вміння зберігати державну таємницю, моральна відповідальність за рішення, які приймаються.

У професійній діяльності офіцерів-прикордонників існують такі основні типи стресових ситуацій:

- ситуації, що пов'язані з постійною повсякденною діяльністю прикордонника і характеризуються умовами цієї діяльності, які він знає, передбачає, планує. При виникненні стресочинника офіцер навчений звичних йому способів поведінки. Ці ситуації є незагрозливими для стабільності повсякденної діяльності, вони неодноразово траплялися і є прогнозованими;

- ситуації, які не траплялися, порушують емоційний баланс особистості, вони теж не є загрозливими для життя і здоров'я людини; дії офіцера в таких ситуаціях неможливо підпорядкувати стандартним умовам поведінки;

- ситуації невизначеності з елементами ризику для життя і здоров'я офіцера і підлеглого персоналу (підрозділу), але рішення й діяльність за таких

умов забезпечується за відомими військовослужбовцю формами, алгоритмами, інструкціями;

- ситуації із стресочинниками ризику, загрози життю і здоров'ю офіцера, підлеглого персоналу, неможливість прогнозу подальших дій, відсутність прорахованих способів подальшої діяльності, страх за наслідки невиконання визначеного завдання.

Слід зазначити, що вищезазначені ситуації, в яких може проходити служба офіцера-прикордонника, не є вичерпними, ситуації та їх елементи можуть змінюватися, впливаючи при цьому на весь спектр задіяних стресочинників. Професійними стресочинниками офіцера-прикордонника з негативним впливом можуть бути поранення, зникнення, полон, загибель підлеглого персоналу, громадян, службових тварин; пошкодження, руйнування майна, ділянки охорони тощо.

Для запобігання загроз необхідно розглядати не тільки технологічний і управлінський аспекти, але й фактор особистості. Оперативно-службова діяльність прикордонних нарядів свідчить, що більшість прорахунків відбувається саме з вини людини. Вміння зорієнтуватись в ситуаціях, що постійно змінюються, вибрати те єдине вірне рішення в умовах дії стресочинників, виробити стратегію поведінки офіцера-керівника для забезпечення визначеного завдання охорони державного кордону, збереження життя, здоров'я підлеглого особового складу є тією психологічною технологією, яка нами досліджена.

Для проведення дослідження нами вибрано діагностику стратегій поведінкової активності у стресових умовах.

Стратегії поведінки є різноманітними варіантами процесу адаптації і поділяються на соматичні, особистісні та соціально орієнтовані залежно від переважаючої участі в адаптаційному процесі того чи іншого рівня життєдіяльності особистісно-змістової сфери.

Для протидії стресу або чинникам, які його спричиняють, кожна людина використовує власні стратегії (ресурси), тому поведінку в таких

умовах доцільно розглядати як результат взаємодії способів управління стресовим фактором, що виникає як відповідь особистості на загрозу, яка сприймається, та наявного ресурсу, який сприяє його подоланню.

Досліджуваним запропоновано запитання, що стосуються особливостей життя, активності у справах і спілкуванні або поведіння в емоційно напружених ситуаціях. Наголошено на уважності вивчення кожного запитання (твердження) і необхідності вибору варіанта відповіді, який найбільше відповідає поведінці досліджуваного.

У дослідженні взяли участь 579 офіцерів-прикордонників, з яких офіцерів-чоловіків – 474, офіцерів-жінок – 105.

Під час аналізу результатів було виявлено, що серед офіцерів-чоловіків та офіцерів-жінок немає жодного офіцера з вираженою поведінковою активністю.

1. Для досліджуваних з вираженою поведінковою активністю (*тип А*) характерні:

- надмірна потреба в діяльності – захопленість роботою, ініціативність, невміння відволікатися, розслабитись, брак часу для відпочинку і розваг;
- постійне напруження душевних і фізичних сил у боротьбі за успіх, висока мотивація досягнень при незадоволенні досягнутим, упертість і надактивність у досягненні мети – нерідко одночасно у кількох галузях життєдіяльності, незважаючи на поразку, небажання відмовитися від досягнення мети;
- невміння і небажання виконувати щоденну копітку й одноманітну роботу;
- нездатність до тривалого і стійкого зосередження уваги;
- нетерплячість, прагнення робити все швидко;
- енергійне, емоційно забарвлене мовлення, підкріплене жестами і мімікою, що нерідко супроводжується напруженням м'язів обличчя і шиї;
- імпульсивність, емоційна нестриманість у суперечках, невміння до кінця вислухати співрозмовника;

- прагнення домінувати, схильність до суперництва і визнання, амбіційність, агресивність по відношенню до суб'єктів, які перешкоджають здійсненню планів;

- прагнення домінувати в колективі або компанії, легка фрустрованість зовнішніми обставинами і життєвими труднощами.

Серед офіцерів-чоловіків – 52 досліджуваних, що становить 10,97 %, діагностовано тенденцію поведінкової активності типу **A(1)**.

Серед офіцерів-жінок 12 осіб, що становить 11,43 %, у яких діагностовано тенденцію поведінкової активності типу **A(1)**.

Для категорії офіцерів з продіагностованою тенденцією **поведінкової активності типу A(1) характерні:**

- підвищена ділова активність, наполегливість, захопленість роботою, цілеспрямованість;

- нестача часу для відпочинку, що певною мірою компенсується розважливістю і вмінням обрати «головний напрямок» діяльності, швидким прийняттям рішення;

- енергійне, виразне мовлення та міміка;

- емоційно наповнене життя, честолюбство, прагнення до успіху та лідерства, не цілковите задоволення досягнутим, постійне бажання покращити результати виконаної діяльності;

- чутливість до похвали і критики;

- нестійкість настрою і поведінки в стресових ситуаціях;

- прагнення до першості, але без амбіційності й агресивності;

- за обставин, які перешкоджають виконанню намічених планів, легко виникає тривога, знижується рівень контролю особистості, що долається вольовим зусиллям.

Серед офіцерів-чоловіків – 377 досліджуваних, що становить 79,53 %, продіагностовано перехідний тип поведінкової активності **АБ**.

Серед офіцерів-жінок у 83 досліджуваних, що становить 79,05 %, домінуючим є тип поведінкової активності **АБ**.

Для категорії офіцерів з продіагностованим (перехідним) типом поведінкової активності (АБ), характерна активна і цілеспрямована діяльність, різнобічність інтересів, уміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять та вміло організованим відпочинком. Моторика і мовна експресія в міру виражені.

У досліджуваних типу (АБ) не виявлено вираженої схильності домінувати, але в окремих ситуаціях і обставинах вони впевнено беруть на себе роль лідера, для них характерна емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до стресових факторів, розвинена пристосованість до різних видів діяльності.

Узагальнені результати представлені у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Результати досліджень поведінкової активності

Жінки					
Бали	Тип А до 167	Тип А (1) 168 – 335	Тип А Б 336 – 459	Тип Б (1) 460 – 626	Тип Б від 627
Кількість	–	12 (11,43 %)	83 (79,05 %)	9 (8,57 %)	1 (0,95 %)
Чоловіки					
Бали	Тип А до 167	Тип А (1) 168 – 335	Тип А Б 336 – 459	Тип Б (1) 460 – 626	Тип Б від 627
Кількість	–	52 (10,97 %)	377 (79,53 %)	44 (9,28 %)	1 (0,22 %)
Загальна кількість					
Бали	Тип А до 167	Тип А (1) 168 – 335	Тип А Б 336 – 459	Тип Б (1) 460 – 626	Тип Б від 627
Кількість	–	64 (11,06 %)	460 (79,44 %)	53 (9,15 %)	2 (0,35 %)

Серед офіцерів-чоловіків у 44 осіб (9,28 %) переважає тип поведінкової активності Б(1). Натомість серед офіцерів-жінок у 9 осіб (8,57 %) проявляється поведінкова активність типу Б(1).

Для досліджуваних, у яких виявлено *тип поведінкової активності Б(1)*, характерна насамперед раціональність. Це люди з яскраво вираженою прагматичністю як щодо самої справи, так і щодо людей. В окремих випадках вони готові взяти відповідальність на себе, але найчастіше залишаються осторонь прийняття рішення. Їм притаманна емоційна «скупість», вони стримані в словах, урівноважені у діях. Приховане незадоволення домінує над відкритим з'ясуванням стосунків.

Серед чоловіків 0,22 % офіцерів із типом поведінкової активності Б.

Серед жінок лише у 0,95 % характерною є поведінкова активність типу Б.

Отже, у більшості офіцерів, а саме у 460 осіб (79,44 %), переважає *(перехідний) тип поведінкової активності (АБ)* (рисунок 3.15).

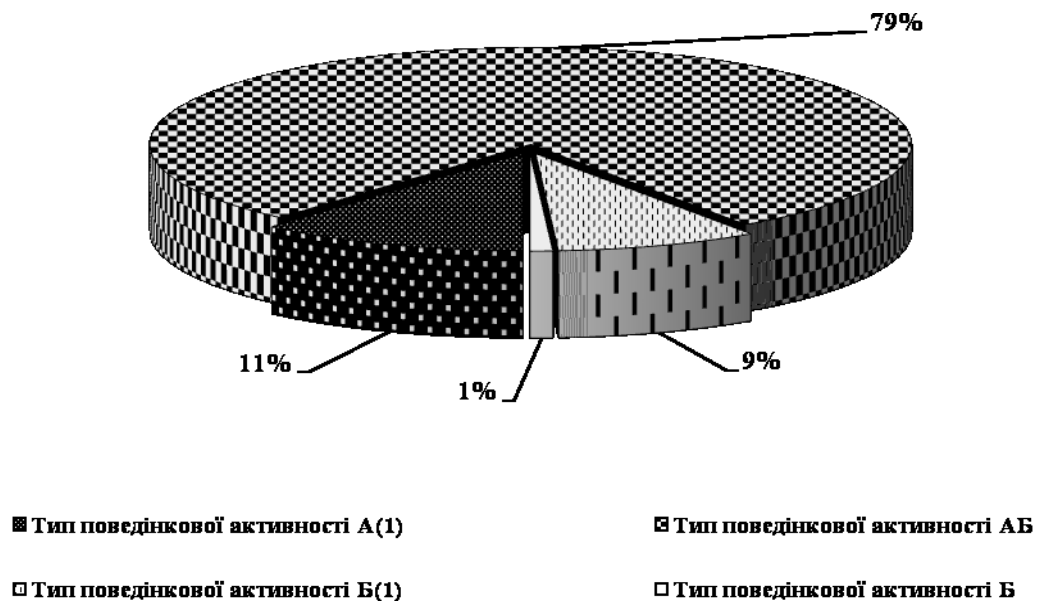


Рисунок 3.15 – Типи поведінкової активності в стресових умовах у офіцерів-жінок

Поведінкова активність у стресових умовах пов'язана із збудливими механізмами активного переживання потреби. Спонування до дії пов'язане з початком установки на дію. Ця установка спрацьовує в момент прийняття рішення і є основою вольової поведінки, яка виникає завдяки присутності у свідомості людини уявної або надуманої ситуації. За вольовими установками

приховується потреба людини в прийнятті рішення до дії, і у виборі такого рішення задіяні процеси уяви та мислення.

Незважаючи на сучасний розвиток комп'ютерної, друкарської техніки, розгалужену мережу Інтернет, відомчі телекомунікаційні комплекси та системи, важливим у процесі життєдіяльності військової організації залишається її документообіг. Так, за середньостатистичний рік лише через орган охорони кордону проходить понад 15 тисяч різноманітних документів. Важливою характеристикою керівника є вміння професійно працювати з документацією.

Документ в оперативно-службовій діяльності офіцера-прикордонника – матеріальний письмовий (електронний) об'єкт (*бойовий, адміністративний, шифрувальний*), в якому зафіксована та чи інша службова інформація про явища, події, факти, які мають відбутися або відбулися і відповідно впливають на стан охорони державного кордону.

Робота з документами є важливим системним елементом діяльності офіцера-прикордонника. Систематична робота з документами дозволяє поглибити прикордонні знання, підвищити відповідальність за доручену справу, активізувати увагу на більш важливих елементах обстановки, осмислити процеси, що відбуваються у професійному житті офіцера-прикордонника.

У дослідженні стилів роботи керівника з документацією взяли участь 613 офіцерів-прикордонників (чоловіків – 501, жінок – 112).

Загалом офіцерів, яким притаманний один із чистих стилів роботи керівника з документами, – 473 особи (77,1 %). Стиль роботи керівника з документами, умовно названого «зволікач», притаманний 265 особам (43,2 %). Керівник такого типу не сприймає будь-якої роботи з паперами, проводячи мінімум часу за столом, постійно відкладає перегляд документів. Як наслідок – він постійно запізнюється із звітністю, вчасно не реагує на важливі документи. Такий керівник часто опрацьовує папери, вже маючи гострий брак часу, створений ним самим. В результаті таких дій він часто не має часу для

перевірки рекомендацій і пошуку ефективніших шляхів вирішення наявних проблем.

Стиль роботи керівника з документами «супервиконавець» притаманний 132 офіцерам (21,5 %). Офіцер переважно сам виконує всю паперову роботу. Він ретельно вивчає усю вхідну інформацію: службові записки, інструкції, накази, звіти, рекомендації і тлумачення. Часто вважається незамінним працівником, адже звітна пунктуальність цінується не менше, ніж будь-яка інша діяльність.

Стиль роботи керівника з документами «розпасовщик» притаманний 35 офіцерам (5,7 %). «Розпасовщик» наділений вираженою схильністю до перекладання своїх обов'язків по виконанню паперової роботи на інших. Подібні офіцери-керівники часто забувають про навчання, інструктаж підлеглих та контроль за їх діяльністю. Офіцер-керівник такого типу передоручає всю паперову роботу підлеглим, обмежуючись лише резолюціями: *«Прошу розібратись»* або *«Необхідно вирішити»*. Такий офіцер за короткий проміжок часу розкидає гору паперів, завантаживши своїх підлеглих, не задумуючись при цьому над якістю виконання власних доручень.

Стиль роботи керівника з документами «антибюрократ» має 41 офіцер (6,7 %). Такий офіцер схильний ігнорувати важливість паперової роботи. Він часто схожий на борця з паперами та впевнений, що 99 % кореспонденції, яка надходить до нього, не є важливою, а тому вона майже не переглядається та не аналізується. Необхідний мінімум інформації «антибюрократ» отримує за рахунок особистих контактів з іншими керівниками (рисунок 3.16).

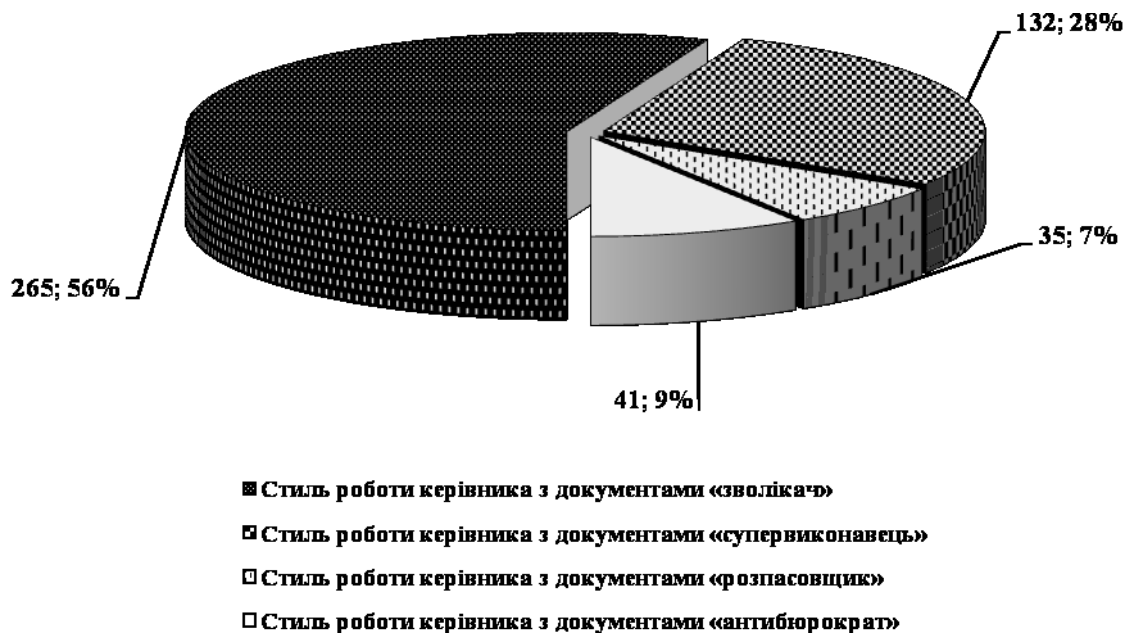


Рисунок 3.16 – Особливості стилів роботи офіцерів із документами

Змішаний стиль роботи офіцера з документами мають 57 офіцерів (9,3 %). Стиль роботи офіцера-керівника з документами «супервиконавець-антибюрократ» притаманний 24 офіцерам (3,9 %). Стиль «розпасовщик-зволікач» – 20 офіцерам (3,2 %), «розпасовщик-антибюрократ» – 8 (1,3 %), «антибюрократ-зволікач» – 5 офіцерам (0,8 %).

Результати наведено на рисунку 3.17.

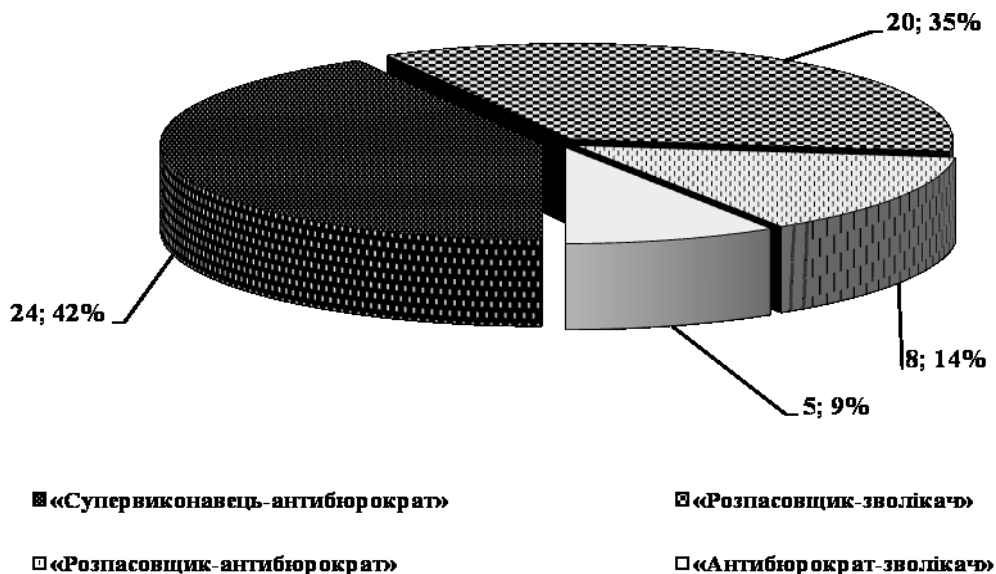


Рисунок 3.17 – Особливості змішаних стилів роботи офіцерів із документами

У офіцерів-жінок в 1,3 рази переважає змішаний стиль роботи з документами. У 83 офіцерів (13,5 %) стиль роботи керівника з документами чітко не визначається. Передбачити або спрогнозувати їх роботу з документами важко. Узагальнені результати представлено у таблиці 3.10.

Таблиця 3.10 – Стиль роботи керівника з документацією

Стилі			
«Супервиконавець»	«Розпасовщик»	«Антибюрократ»	«Зволікач»
132 (21,5 %)	35 (5,7 %)	41 (6,7 %)	265 (43,2 %)
Змішані стилі			
с/а	р/а	а/в	р/в
24 (3,9 %)	8 (1,3 %)	5 (0,8 %)	20 (3,2 %)

Стиль роботи з документами чоловіків-офіцерів: «зволікач» – 47,5 %; «супервиконавець» – 19,9 %; «антибюрократ» – 6,4 %; «розпасовщик» – 5,2 %.

Змішаний тип роботи з документами: «супервиконавець-розпасовщик» – 3,6 %; «розпасовщик-зволікач» – 3,2 %; «розпасовщик-антибюрократ» – 1,2 %; «антибюрократ-зволікач» – 0,8 %.

У 61 офіцера (12,2 %) стиль роботи з документами чітко не визначається.

Таблиця 3.11 – Аналіз стилів роботи офіцера з документами, чоловіки

Стилі			
«Супервиконавець»	«Розпасовщик»	«Антибюрократ»	«Зволікач»
100 (5,2 %)	26 (6,4 %)	32 (19,9 %)	238 (47,5 %)
Змішані стилі			
с/а	р/а	а/в	р/в
18 (3,6 %)	6 (1,2 %)	4 (0,8 %)	16 (3,2 %)
У 61 офіцера, що становить 12,2 %, стиль чітко не визначається			

Стиль роботи з документами офіцерів-жінок: «супервиконавець» – 28,5 %; «зволікач» – 24,1 %; «антибюрократ» – 8,0 %; «розпасовщик» – 8,0 %.

Змішаний тип роботи з документами офіцерів-жінок: «супервиконавець-антибюрократ» – 5,3 %; «розпасовщик-антибюрократ» – 1,8 %; «антибюрократ-зволікач» – 0,9 %; «розпасовщик-зволікач» – 3,5 %.

Отже, результати дослідження показали відмінності у ставленні до роботи з документами у офіцерів-чоловіків та у офіцерів-жінок.

Серед офіцерів-чоловіків у 8 разів переважає стиль роботи керівника з документами «зволікач»; серед офіцерів-жінок у 1,2 раза більше виконавців зі стилем роботи «супервиконавець». Зі стилем «розпасовщик» офіцерів-жінок на 2,2 % більше, ніж офіцерів-чоловіків; зі стилем «антибюрократ» жінок-офіцерів на 1,2% більше, ніж чоловіків-офіцерів.

Результати наведено у таблиці 3.12.

Таблиця 3.12 – Аналіз стилів роботи керівника з документами, жінки

Стилі			
«Супервиконавець»	«Розпасовщик»	«Антибюрократ»	«Зволікач»
32 (28,5 %)	9 (8,0 %)	9 (8,0 %)	27 (24,1 %)
2	4	7	9
Змішані стилі			
с/а	р/а	а/в	р/в
6 (5,3 %)	2 (1,8 %)	1 (0,9 %)	4 (3,5 %)

Сучасна кадрова політика у військових формуваннях, правоохоронних органах ставить на керівні посади не тільки чоловіків, а й жінок. В рамках нашого дослідження доведено, що виконавська дисципліна більше властива жінкам, ніж чоловікам, зокрема, серед чоловіків на 13 % більше офіцерів з стилем роботи керівника з документами «зволікач», а серед жінок на 3,7 % переважають інші стилі (рисунок 3.18).

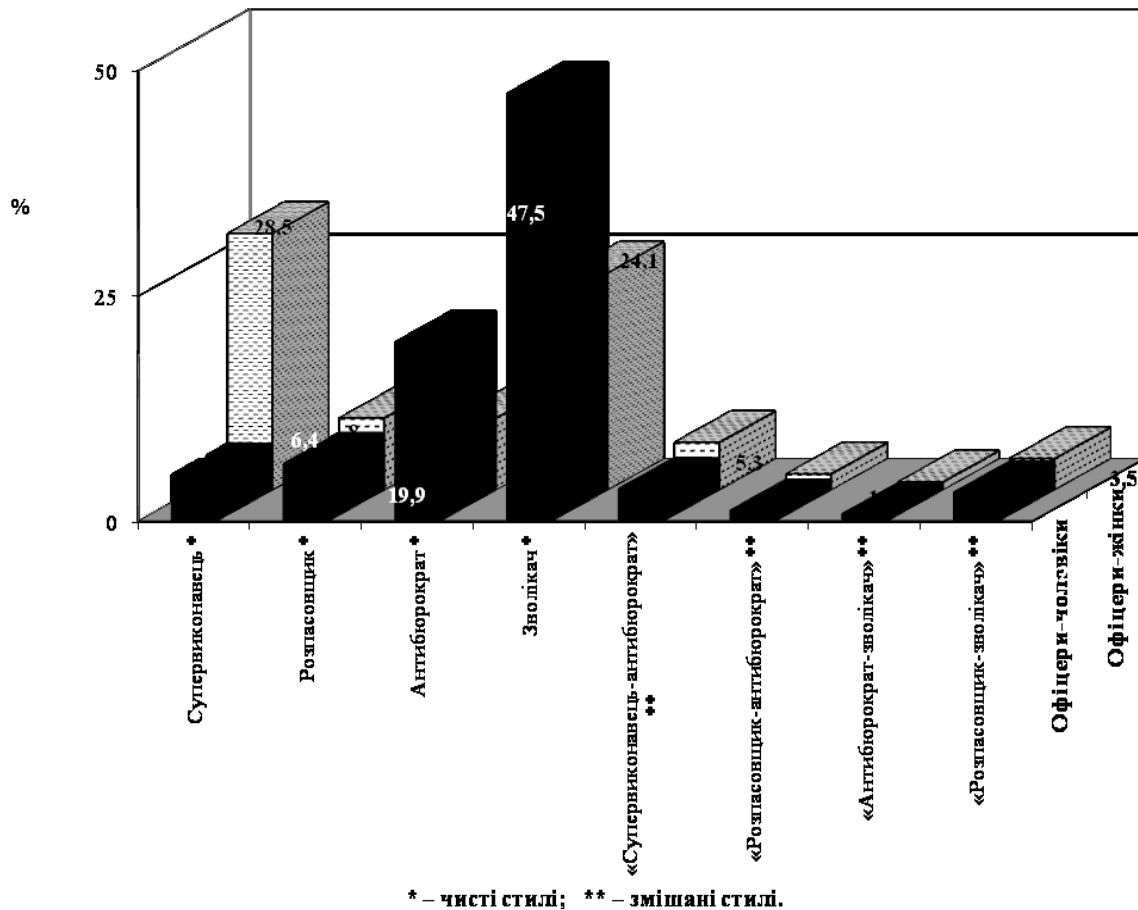


Рисунок 3.18 – Порівняння показників стилю роботи з документами офіцерів обох статей

Водночас 13,5 % офіцерів, у яких стиль роботи з документами чітко не визначається, можуть по-різному ставитися до виконання роботи з документацією. Це залежить ще й від того наскільки вони вміють організувати власну діяльність і діяльність підлеглого їм особового складу.

Отже, цілеспрямоване використання службових документів сприяє визначенню офіцером свого ставлення до проблем охорони державного кордону. Ми переконані, що нормативно-правові документи відображають знання, накопичений досвід і дають змогу акцентувати увагу на процесах, що відбуваються на державному кордоні.

3.4 Експериментальне дослідження вирішення практичних ситуацій оперативно-службової діяльності офіцером-прикордонником

У сучасних умовах вирішальним фактором готовності до прикордонної діяльності є сформованість у офіцера-прикордонника психологічних рис, якостей в поєднанні з професійно отриманими і набутими знаннями, навичками і вміннями такої діяльності, адже офіцерський склад Державної прикордонної служби України виконує завдання із протидії проникненню на територію України організованих озброєних груп і окремих осіб, які загрожують суверенітету, цілісності держави, забезпечення оборони і охорони недоторканності її кордонів.

Вивчення особливостей професійної діяльності офіцерів Державної прикордонної служби та положень керівних документів, що регламентують вимоги до її особового складу, дозволяє стверджувати, що особливістю професійної діяльності персоналу прикордонної служби щодо цілей, завдань і результатів праці є обумовленість службової діяльності соціальним замовленням суспільства й закріпленням їх у законах, військових статутах і наказах. Відповідно до нормативних актів та керівних документів, насамперед Закону України «Про Державну прикордонну службу України», з метою забезпечення недоторканності державного кордону Державна прикордонна служба України виконує функції правоохоронного, спеціального та оборонного характеру.

У рамках оборонної діяльності прикордонники виконують специфічну військову функцію. На період введення відповідного ступеня бойової готовності військові функції Державної прикордонної служби України включають заходи підготовчого характеру: до мобілізації особового складу, забезпеченості основними матеріально-технічними засобами, коригування наявних планів, задумів та рішень. Виходячи з досвіду прикордонних підрозділів, прикордонники – це ті військові, які першими зустрічають протиправний військовий елемент. Від організованості, завчасної підготовки

до ведення можливих бойових дій, забезпеченості людськими і матеріальними, технічними ресурсами залежить успішне протистояння на передньому рубежі. Прикордонники при цьому повинні бути взірцем відданості військовій присязі, народу України, мати високу дисципліну та морально-психологічну витримку, вміло використовувати зброю, техніку та знати місцевість, на якій такі дії відбуватимуться.

В усіх цих випадках діяльність офіцера-прикордонника як військового керівника є надважливою для збереження особового складу і досягнення виконання завдань військового призначення; офіцери зобов'язані діяти рішуче, бути взірцем для підлеглих з усіх питань оперативно-службової діяльності. Це вимагає розвиненого мислення, високого патріотичного духу та професійних якостей.

Офіцер Державної прикордонної служби повинен уміти подумки оперувати великою сукупністю фактів, безпосередньо встановлювати нові дані, складати з них повні «інформаційні картини» для результативного виконання завдань. Зокрема, офіцер повинен уміти вирішувати професійні завдання з відбиття раптового нападу на прикордонний підрозділ, прикордонний наряд, протидіяти проникненню через державний кордон окремих озброєних осіб та груп, розвідувально-підривних підрозділів іноземних держав та організацій, уміти отримувати інформацію в інтересах прикордонної безпеки тощо.

Уміння офіцера-прикордонника застосовувати в бойовій обстановці наявний теоретичний і практичний досвід по кожній бойовій ситуації з вирішення завдань проблемного характеру, зокрема, при формулюванні проблеми, її аналізі, пошуку необхідної інформації є результатом його службової успішності. У цьому контексті не менш важливою є спроможність офіцера прогнозувати події, обстановку на ділянці кордону (припущення про порушення кордону, побудоване за допомогою індуктивних умовиводів, які базуються на фактичних даних і потребують перевірки дедуктивним

шляхом), а також планувати подальші дії та реалізовувати плани за принципом структурування ситуацій, формулювання висновків.

З огляду на це ефективність виконання офіцерами службових завдань цілком залежить від їхніх бойових навичок обирати оптимальний варіант поведінки і вирішувати бойові завдання в критичних умовах, а необхідність сформованості навичок обумовлена новизною і нестандартністю поставлених завдань та новими ситуаціями обстановки на державному кордоні.

Особливо важливим виявляється визначення в умовах бойової діяльності військовослужбовця комунікативних організаторських схильностей, управлінської діяльності, оскільки для успішного виконання завдань військової служби в повсякденній і бойовій обстановці потрібно насамперед вміти організовувати діяльність підлеглих, активно управляти підрозділом, тобто здійснювати комунікативну взаємодію.

Командир відповідно до керівних документів опрацьовує спільно з іншими посадовими особами план бойової підготовки, формує завдання, передбачає терміни, сили і засоби, необхідні для здійснення намічених заходів, визначає особисту участь у загальній роботі. Результат цих дій – комплекс умов для активної діяльності усіх посадових осіб військової частини (ОКПП), які здійснюють загальний задум бойової та морально-психологічної підготовки, військового виховання у підрозділі. Таким чином, основна мета організаторської діяльності командира будь-якого ступеня – створення комплексу умов, необхідних для всебічної підготовки особового складу і техніки, підтримання високої бойової готовності та боєздатності, що забезпечує виконання поставлених завдань. На формування мети в конкретній обстановці впливають такі чинники, як накази і директиви вищого командування, завдання підрозділу і задум дій, що випливають з аналізу обстановки, рівня підготовки командирів підрозділів, усього особового складу.

На базі існуючих психологічних якостей офіцера-прикордонника у процесі отримання й накопичення знань та умінь з психології формується його психологічна готовність, яка у сукупності та взаємозв'язку із загальновійськовою та службово-практичною готовністю утворює комплексну психологію готовності офіцера-прикордонника, котра у свою чергу є основою професіоналізму.

Реформи, що відбуваються в суспільстві на сьогоднішній день, вимагають кардинальних змін в організації органів охорони і захисту кордону, а також висувають неабиякі вимоги до професіоналізму офіцерів-прикордонників.

Професійна діяльність офіцера-прикордонника являє собою суспільно необхідне заняття, пов'язане зі здійсненням складних і відповідальних службових функцій в екстремальних (бойових) умовах. Прикордонники – фіцери та підлеглі – мають специфічний режим військової праці; цей режим – постійна бойова служба.

Режим роботи офіцера-прикордонника часто змінюється і залежить від ситуації на кордоні. З огляду на психологічний зміст професійної діяльності офіцерів органів охорони державного кордону слід зазначити, що існують певні вимоги до їхніх знань із загальної, військової, практичної психології. Таким чином, з-поміж інших виділяється така важлива складова професіоналізму офіцерів-прикордонників, як практична психологічна готовність до професійної дії.

Прикордонники у процесі виконання оперативно-службових завдань піддаються впливу великої кількості стресорів, які викликають фізіологічні та емоційні психічні зміни, що нерідко знижують працездатність, негативно впливають на самопочуття.

Офіцер-прикордонник, керуючи соціальними та трудовими процесами, змушений в силу обставин відчувати такі стани, як стан невизначеності, дефіциту часу для прийняття оптимального рішення, стан психічної напруженості, гіпервідповідальності, фрустрації, зумовлені усвідомленням

того, що у своїй професійній діяльності він не застрахований від помилок, невірних рішень.

Для офіцера-прикордонника є важливою емоційна стабільність, яка дозволяє в екстремальних умовах активізувати механізми психологічного захисту, долати страхи, переключати увагу на необхідні раціональні рішення та дії. Таким чином, очевидною є необхідність наявності у офіцерів певних психологічних характеристик, які допоможуть забезпечити йому якісне та своєчасне виконання оперативно-службових завдань. Отже, певні психологічні якості є складовою практичної психології готовності офіцера-прикордонника.

Враховуючи екстремальний характер бойової діяльності офіцерського складу, перед вирішенням практичних завдань нами вивчено нервово-психічну нестійкість офіцерів (НПН) з використанням методики «Прогноз» (додаток М).

Під нервово-психічною нестійкістю розуміють схильність офіцера до зривів нервової системи при значних фізичних, психічних та інших навантаженнях. Поняття НПН поєднує патологічні та передпатологічні особливості особистості, що знижує можливості адаптації офіцера до ускладнених, стресових умов оперативно-службової діяльності. Найчастіше НПН спостерігається при акцентуації характеру, пограничних станах. У її походженні головну роль відіграють біологічна неповноцінність нервової системи разом з несприятливими психічними і соціальними умовами.

Аналіз результатів психологічного дослідження за методикою «Прогноз» дозволяє виявити осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості, а також окремі дохворобні симптоми порушень особистості та оцінити ймовірність їх розвитку і проявів у поведінці й професійній діяльності.

Шкала нервово-психічної нестійкості, відображає стійкість до стресів, уміння адаптуватися в нових соціальних умовах, рівень розвитку саморегуляції. Низький бал свідчить про надійний захист від дії стрес-факторів звичайних життєвих ситуацій, що базується на впевненості в собі,

оптимістичності та активності. Навпаки, високий бал дозволяє припускати наявність депресивного синдрому, психопатизації різних видів, які створюють передумови для імпульсивної поведінки, агресивного ставлення до соціального оточення чи відлюдкуватості, інертності, зниженої соціальної активності тощо.

Шкала «схильність до суїциду», дає змогу припускати наявність ознак депресивного синдрому, тенденцію на самознищення або наявність факторів, які можуть призвести до самогубства. Тому високий бал за цією шкалою викликає необхідність додаткової співбесіди з обстежуваним, щоб визначити наявність психологічної проблеми.

Шкала «схильність до нервово-психічного зриву». Високий бал за цією шкалою дозволяє припустити нестійкість емоційного стану, який проявляється у частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Крім того, за результатами тестування за цією шкалою можна одержати додаткову інформацію про надчутливість, недовірливість, замикання в собі, образливість тощо.

Дослідженням охоплено 124 офіцери-прикордонники:

В офіцерів з *НПН* навіть незначна невідповідність між вимогами, які висуває військова діяльність, і можливостями особистості може обумовлювати значні відхилення у поведінці та військово-професійній діяльності.

У групи офіцерів виявлено незадовільний та граничний стан *НПН*.

IV – незадовільна нервово-психічна нестійкість.

Виявлено незадовільний рівень нервово-психічної стійкості у 3,2 %, вони належать до *IV групи НПН*. З них схильність до суїцидальної поведінки – у 2,4 %. Виявлено схильність до нервово-психічних зривів – у 3,2 %. За таких умов прогноз несприятливий. Висока вірогідність зривів. Необхідне додаткове медичне обстеження психіатра, невропатолога.

Граничний стан – незадовільна нервово-психічна нестійкість.

Виявлено граничний стан у 3,2 %.

У 2,4 % виявлено схильність до суїцидальної поведінки, причому у 1,4 % – схильність до нервово-психічних зривів. При цьому прогноз несприятливий. Є імовірність зривів. Задовільна НПС, у 26 офіцерів (це становить 20,9 %) виявлено задовільний рівень нервово-психічної стійкості, і їх віднесено до **III групи НПС**.

Виявлено не значну схильність до суїцидальної поведінки у 2,4 %; у 2,4 % – діагностовано значну схильність до суїцидальної поведінки; у 6,4 % виявлено незначну схильність до нервово-психічних зривів; у 8,0 % – значну схильність до нервово-психічних зривів. Прогноз малосприятливий. Зриви можливі, особливо в екстремальних ситуаціях.

Нервово-психічна стійкість спостерігається у 54,9 % (**II група НПС**); у 2,4 % виявлено незначну схильність до суїцидальної поведінки; у 2,4 % – значну схильність до суїцидальної поведінки; у 19,3 % виявлено незначну схильність до нервово-психічних зривів; у 8,8 % – значну схильність до нервово-психічних зривів. Прогноз сприятливий. Зриви маловірогідні.

Висока нервово-психічна стійкість діагностована у 17,8 % офіцерів, їх віднесено до **I групи НПС**, при цьому у 0,8 % виявлено незначну схильність до нервово-психічних зривів. Не виявлено схильності до **суїцидальної поведінки** у жодного з офіцерів. Прогноз сприятливий. Зриви майже не вірогідні. Можна рекомендувати на спеціальності, які потребують підвищеної НПС.

Враховуючи результати дослідження за методикою «Прогноз», можна стверджувати, що 17,8 % офіцерів мають високий рівень нервово-психічної стійкості і належать до **I групи НПС**. Вони здатні діяти без напруження у складних умовах оперативно-службової діяльності, успішно виконувати поставлені завдання, ефективно керувати персоналом та приймати виважені рішення. Їхні дії спрямовані на досягнення мети, окресленої оперативно-службовою діяльністю.

Такий стан нервово-психічної стійкості забезпечує:

- ефективну організацію оперативно-службової діяльності персоналу;
- неухильне виконання визначених завдань;
- в умовах дефіциту часу швидко приймати виважені рішення;
- швидко й чітко сприймати, відтворювати, аналізувати та реалізувати інформацію, що надходить;
- можливість на основі професійних знань, загальних закономірностей і принципів функціонування підлеглих як єдиного механізму перейти до вирішення будь-яких ситуацій прикордонної обстановки, що безупинно змінюються;
- уміло керувати особовим складом, забезпечувати професійне зростання підлеглих.

Мають помірний рівень нервово-психічної стійкості 54,9 % офіцерів, які відносяться до **II групи НПС**, а 20,9 % – мають задовільний рівень нервово-психічної стійкості, що відповідає **III групі НПС**. При ускладненні обстановки усі вони, ймовірно, можуть діяти успішно. Але для цього їм необхідно прикласти дієво-вольові зусилля, підвищити самоконтроль над власним емоційним станом і, при цьому чим більше напруження, тим більшу активність їм необхідно проявляти. Для них важливе цілковите розуміння поставленого завдання і його бездоганне виконання підлеглими. За незлагодженості дій підпорядкованого персоналу вони губляться у прийнятті виваженого, доцільного рішення.

Мають **граничний стан** 6,4 % осіб, з них 3,2 % мають незадовільний рівень нервово-психічної нестійкості, їх віднесено до **IV групи НПС**. У складній обстановці у цих офіцерів виявляються риси дезадаптації, що виражається у неможливості використання набутих навичок (тим сильніше, чим складніші дії), неадекватних реакціях на різкі несподівані подразники, зниженні працездатності, розподілі та переключенні уваги; з'являються зайві, безпідставні, імпульсивні дії, розгубленість і неспроможність зосередитись на виконанні завдання, знижуються психологічна стійкість і

продуктивність операцій мислення. На прикордонній службі вони постійно напружені, зосереджені, сконцентровані на тому, що відбувається навкруги, навіть коли це не потрібно. Таке постійне напруження виснажує нервову систему, що веде до психоемоційних зривів, від агресії до стресу, і до глибокої депресії. У результаті стресу зростає тривожність, замкнутість, нерішучість, байдужість. Тривала чи інтенсивна дія стресових умов погіршує результати діяльності, призводить до порушення міжособистісних відносин, викликає різні порівняльні зміни у психофізіологічній організації, є причиною не адаптивних особистісних змін, зокрема емоційної і мотиваційної сфер офіцера.

Для підвищення професіоналізму офіцерського складу потрібно також удосконалювати організаційну складову цього процесу. Організаторські здібності – це здатність, з одного боку, організовувати колектив, а з іншого – правильно налагодити свою роботу. Важливе значення мають також винахідливість, діловитість, конкретність і цілеспрямованість у повсякденній службі, розвинене почуття відповідальності за прикордонну (бойову) справу, висока компетентність, уміння налагоджувати дії підлеглих, надавати їм допомогу.

На основі практичного прикордонного досвіду, реальних подій, що відбувалися у прикордонному середовищі в лютому – березні 2014 року, нами опрацьовано збірник з 14 ситуацій оперативно-службової діяльності, за яким протестовано офіцерський склад відповідно до методики (додаток Н).

Зміст напрацьованих ситуацій оперативно-службової діяльності можна коротко сформулювати як:

- ситуація 1 – несанкціонований вихід пасажира з пункту пропуску,
- ситуація 2 – пошук злочинця,
- ситуація 3 – прибуття терориста у пункт пропуску,
- ситуація 4 – обстріл прикордонного наряду,
- ситуація 5 – контроль другої лінії у пункт пропуску,

ситуація 6 – масові заворушення в автомобільному пункт пропуску,
ситуація 7 – напад на відділ прикордонної служби невідомих осіб
(самооборона),

ситуація 8 – обстріл відділу прикордонної служби,

ситуація 9 – напад на прикордонний наряд,

ситуація 10 – прибуття в пункт пропуску групи ризику,

ситуація 11 – незброєний напад на відділ прикордонної служби,

ситуація 12 – морально-психологічне блокування,

ситуація 13 – дії радикалів,

ситуація 14 – прибуття військового літака в пункт пропуску.

В дослідженні прийняло участь 126 офіцерів-прикордонників. Загальна ефективність прийнятого рішення оцінювалася в балах як середньоарифметичне усіх п'яти вірних варіантів вирішення ситуації оперативно-службової діяльності. Правильне послідовне числове значення – 10 балів, кожна невірна і непослідовна відповідь – мінус 1 бал (таблиця 3.13).

Таблиця 3.13 – Кількісні показники тестування по ситуаціях оперативно-службової діяльності

Бали	Ситуація оперативно-службової діяльності														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
10	1	2	1	1	7	2	3	-	6	1	1	-	2	2	Офіцери
9	1	1	1	1	8	4	6	5	-	1	-	2	2	-	
8	2	6	6	5	7	-	11	-	4	5	5	3	4	4	
7	3	5	8	12	4	12	27	12	18	13	34	2	19	5	
6	22	10	11	30	21	28	20	23	21	29	22	37	3	38	
5	42	38	25	26	35	39	24	46	31	20	23	24	27	18	
4	28	24	54	38	25	20	20	27	40	34	20	13	37	29	
3	21	27	15	8	11	16	10	10	4	20	16	14	12	18	
2	4	7	3	3	4	3	2	1	-	1	3	24	9	5	
1	-	4	-	-	2	-	1	-	-	-	-	5	9	5	

Ситуації оперативно-службової діяльності досліджуваними вирішувались з активністю, що затухала, при тому, що усі учасники перебували в одних і тих же умовах повної бойової готовності (*бойова готовність «Повна» введена в Україні Указом Президента від 2.03.2014 р. № 189/2014*). Причиною такого стану може бути наявність достатніх теоретичних знань отриманих в системі професійної підготовки, військових навчальних закладах, упевненість у своїх діях.

В ході обробки результатів дослідження *першої ситуації* виявлено, що більшість протестованих – 33,87 % – набрали по 5 балів.

Друга ситуація – у 30,64 % офіцерів – по 5 балів.

Третя ситуація – по 4 бали, у 43,54 %.

Четверта ситуація – по 4 бали, у 30,64 %.

П'ята ситуація – по 5 балів, у 28,22 %.

Шоста ситуація – по 5 балів, у 31,45 %.

Сьома ситуація – по 7 балів, у 21,77 %.

Восьма ситуація – по 5 балів, у 37,09 %.

Дев'ята ситуація – по 4 бали, у 32,25 %.

Десята ситуація – по 4 бали, у 27,41 %.

Одинадцята ситуація – по 7 балів, у 27,41 %.

Дванадцята ситуація – по 6 балів, у 29,83 %.

Тринадцята ситуація – по 4 бали, у 29,83 %.

Чотирнадцята ситуація – по 6 балів, у 30,64 %.

Отже, на підставі результатів нашого дослідження можна зробити такий висновок формуючого експерименту: у більшості військовослужбовців **середнім є бал 4,5**, що оцінюється як **задовільний стан** оперативно - службової діяльності (див. табл. 3.13). Це свідчить про те, що переважна більшість військовослужбовців мають **середній рівень** професіоналізму та конструктивності прийняття рішення, тобто алгоритм дій офіцерів у різних практичних ситуаціях має оцінку **задовільно**. У більшості офіцерів психологічні рішення є невірними, поверховими та непослідовними, вони

можуть використовувати неправильний алгоритм дій під час нападу та обстрілу підрозділу невідомими особами.

Аналіз показників рівнів готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників свідчить про необхідність продовжити вдосконалення професійних навичок. Доцільно також провести психологічну підготовку військовослужбовців до бойових дій.

Діяльність військовослужбовців за бойових обставин характеризується впливом на психіку різних стрес-факторів. Тривалість їх впливу може сприяти виникненню таких змін у психіці воїна, які знижують ефективність його діяльності.

Офіцер повинен не лише сам бути психологічно готовим до виконання завдань у складній обстановці, а й уміло підготувати особовий склад.

У військовій практиці склалася така *система основних напрямів психологічної підготовки*:

- формування мотиваційних основ бойової діяльності прикордонників;
- їх інформування про навчально-бойові завдання, способи і прийоми їх розв'язання;
- залучення особового складу до активних практичних дій у процесі бойової підготовки в умовах, близьких до реального бойового зіткнення;
- озброєння офіцерів-прикордонників засобами самоуправління своїми психічними станами та діями.

Разом з тим неоднорідність активності у всіх офіцерів показує, що готовність як тенденція більшою мірою виявляється в процесах психічної позиційності і меншою мірою – в процесах самовизначення і психічної оптимальності. Це може бути пояснено тим, що на характер реалізації даних процесів впливають й інші змінні, зокрема рівень професійної готовності і досвід діяльності офіцера.

Виявлення характеру психологічної готовності було доповнено якісним аналізом її типології, в основу якої були покладені два параметри:

а) *інтраіндивідуальний параметр* – ставлення до прийняття ситуації (її безумовне прийняття, здатність до активного прийняття рішення і уникнення ситуації, відмова від її прийняття),

б) *інтеріндивідуальний параметр* – специфіка взаємодії офіцера з підлеглими (директивність – лібералізм).

Визначення ступеня вираженості кожного з параметрів здійснювалося за допомогою контент-аналізу ключових виразів в описі прийнятого офіцером рішення по обстановці, що виникла.

Ступінь вираженості параметра оцінювався за чотирма ознаками:

3 бали – виражений чітко,

2 – швидше виражений, ніж ні;

1 – скоріше невиражений,

0 – невиражений.

Отже: по 3 бали – 33,20 % (42); по 2 бали – 44,38 % (55); по 1 балу – 14,44 % (18); жодного балу – 8,38 % (11) (рисунок 3.19).

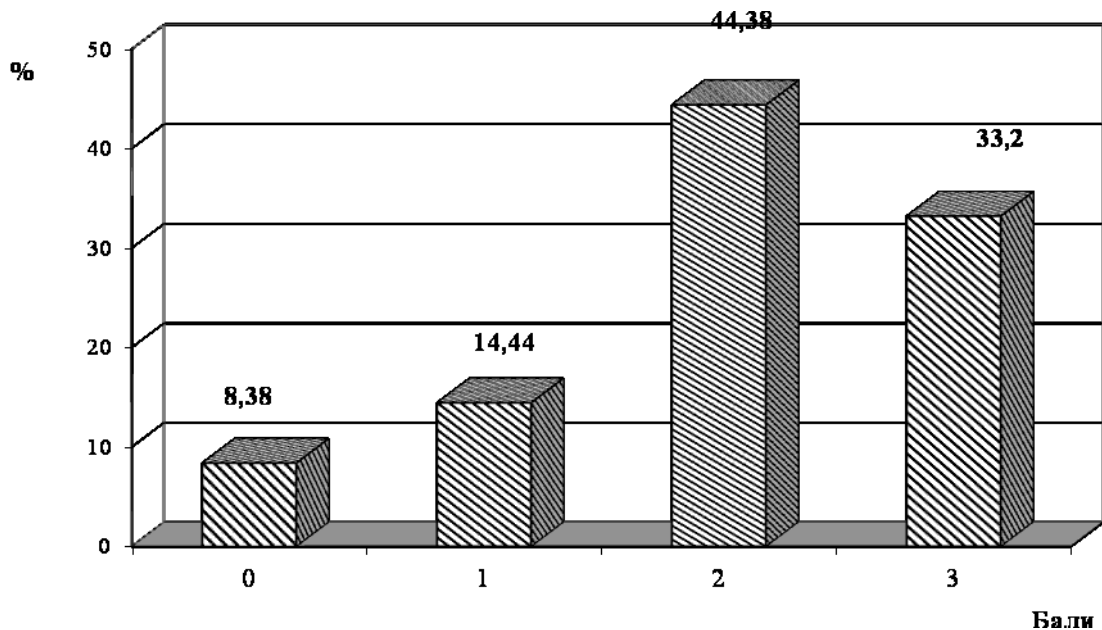


Рисунок 3.19 – Кількісні показники ступеня вираженості психологічної готовності

Результати якісного аналізу типологічних особливостей психологічних здібностей дозволяють скласти узагальнені портрети офіцерів-прикордонників кожного з трьох типів (таблиця 3.14).

Результати дослідження свідчать, що рівень розвитку комунікативних і організаційних здібностей значної частини офіцерів-прикордонників не відповідає складності розв'язуваних ними завдань. Це підтверджується даними щодо загального рівня розвитку психологічних здібностей у офіцерів-прикордонників. Так, лише 33,10 % військовослужбовців віднесені до високого рівня розвитку психологічних здібностей, що характеризується високим взаємозв'язком з ефективністю діяльності, відсутністю виражених диспропорцій у розвитку окремих психологічних якостей.

Виявлено, що 44,28 % офіцерів-прикордонників належать до виконавського типу, демонструють стратегію «психічного енергозбереження», вони не поспішають займати ключову роль у ситуаціях, що вимагають прийняття відповідальних і самостійних управлінських рішень.

Недостатня розвиненість психологічних якостей ускладнює вироблення ефективних патернів професійної поведінки, орієнтирів у професійно-особистісному розвитку. У багатьох випадках це супроводжується прагненням обійти незручні для себе ситуації діяльності, що неминуче веде до звуження сфери професійної активності, а нерідко й зриву виконання відповідальних завдань прикордонної діяльності, у тому числі сприяє бойовим втратам.

По закінченні вирішення практичних ситуацій оперативно-службової діяльності нами опитано офіцерський склад (опитано 126 офіцерів-прикордонників).

Таблиця 3.14 – Характеристика офіцерів за різними типами готовності

Підстава для порівняння	Тип психологічної готовності		
	активний	самодостатній	виконавський
Найбільш виражені психол. якості	активність, відповідальність, рефлексивність, цілісність, самоцінність	цілісність, автономність, самоцінність, активність	цілісність, рефлексивність
Ставлення до прийняття ситуації	прийняття ситуації	суперечлива тенденція до прийняття, відмова від ситуації	переважає уникнення ситуації, відмова від її прийняття
Переважна позиція	в центрі ситуації	прагнення бути в центрі, але без надмірної відповідальності	під керівництвом старшого начальника
Специфіка взаємодії офіцера з підлеглими	переважає директивний характер взаємодії	переважає директивний характер взаємодії	помірне поєднання ліберального і директивного способів взаємодії
Зв'язок з ефективністю діяльності	висока	середня	середня
Узагальнюючий портрет	<p>більшою мірою, ніж інші, націлені на активну професійну взаємодію. При високому рівні самоповаги і рефлексивності, схильні до утвердження власних норм, до перебудови оточення під себе. Схильні брати ініціативу у свої руки, проте оптимальність прийнятого рішення знижується за рахунок тенденції до авторитарно-директивного характеру.</p>	<p>орієнтовані на ключові позиції в ситуаціях різного роду, однак ініціатива у прийнятті на себе провідної ролі й оптимальність прийнятого рішення більшою мірою, ніж у офіцерів першого типу, обумовлена ситуаційним контекстом; внутрішня доцільність як орієнтир професійно зумовленої поведінки при високій самоцінності для офіцера власного «Я» як суб'єкта діяльності не завжди обумовлена досить детальним аналізом ситуації.</p>	<p>в міру рефлексивно і не схильні брати на себе зайву відповідальність, проявляти ініціативу; демонструють стратегію «психічного енергозбереження», не поспішаючи займати ключову роль у ситуації; характерна виражена нормативна орієнтація і рефлексія професійно-посадових обмежень, що обумовлюють помірну активність, володіють чітко регламентованим характером діяльності, можуть відчувати значні труднощі в ситуаціях, що характеризуються підвищеною невизначеністю і відповідальністю.</p>

В ході опитування нами задавалось таке запитання:

1. Які б якості Ви хотіли, щоб були у Вашого колеги по службі?

Нами встановлено, що 51 відсоток опитаних надають перевагу офіцерам, які мають якості розуміння колеги по службі, відчують настрій співрозмовника, 37 відсотків віддають перевагу колегам, які мають відмінні професійні якості, можуть прийти в будь-яку хвилину на допомогу, решта 12 відсотків – з різними особистісними якостями. При цьому вибір віддається не емоційності колег, а їх діловим якостям, вмінню швидко адаптуватися і орієнтуватися в обстановці, що виникає. Взаємна коректність, витримка, розуміння обставин і ситуацій, в яких перебувають офіцери, сприяють психологічній сумісності офіцерського складу. Висока професійна оцінка приводить до завищених особистісних якостей офіцера-прикордонника і навпаки, офіцера, який не вміє себе стримувати, здебільшого занижують його особистісні якості, можуть поставити під сумнів його професійну компетентність.

Крім того, для успішної професійної діяльності готовність офіцера-прикордонника має передбачати:

- формування навичок професійної прикордонної поведінки;
- оцінку адаптації особистості офіцера до умов прикордонної діяльності;
- оцінку стилів керівництва;
- об'єктивну оцінку і впорядкування відношень з колегами-офіцерами, підлеглими, формування статутної субординації з керівництвом;
- розвиток ініціативності та реалізації ініціатив на практиці.

Висновки до розділу

1. Готовність до професійної діяльності офіцерів-прикордонників складається з таких компонентів, як стилі керівництва, орієнтаційні стилі

професійного спілкування, ситуативно-особистісна орієнтація, комунікативні та організаційні здібності. Зокрема, доведено, що найбільш ефективними для професійної діяльності офіцера-прикордонника є змішані стилі керівництва і професійного спілкування, зокрема демократично-авторитарний і авторитарно-демократично-ліберальний, а також спрямованість на процес діяльності, її результат та наслідки, а також на колективну взаємодію.

2. За результатами дослідження визначено, що найнижчий рівень професійної підготовленості у зв'язку з незначним терміном перебування на посадах (до року) мають офіцери – випускники ВВНЗ 2011–2014 років та військовослужбовці, які прибули після навчання з інших навчальних центрів. Для офіцерів – випускників вищих військових навчальних закладів 2011–2013 років найбільш характерним є низький рівень знань вимог керівних документів щодо організації оперативно-службової діяльності прикордонного підрозділу, контролю та управління службою прикордонних нарядів протягом доби, використання технічних засобів охорони кордону, недостатність теоретичних та практичних навичок в оформленні документів адміністративно-юрисдикційної діяльності та проведення заходів індивідуальної роботи з підлеглим персоналом, низька військова підготовка (або ж повна її відсутність).

3. Виявлено, що більшості протестованих офіцерів-прикордонників властивий виражений демократичний і змішаний – демократично-авторитарний стиль управління. Жінки характеризуються демократичним стилем, а авторитарність у них виявляється на початку і наприкінці проходження служби, натомість чоловікам притаманні авторитарний і ліберальний стилі керівництва. Чоловікам-офіцерам, старшим за 40 років, властиві більша ліберальність і водночас суттєво менша спрямованість на інтереси справи, що може бути пов'язано зі зниженням мотивації професійної діяльності у зв'язку із можливим звільненням у запас. Основою мотиваційної системи офіцера-прикордонника є мотив досягнення професійного успіху.

4. Комунікативні та організаційні здібності є основними у професіях, що за змістом пов'язані з активною взаємодією між людьми, а отже й у професії прикордонника. Серед досліджуваних офіцерів-прикордонників чоловіки мають переважно високий і найвищий рівень розвитку комунікативних і організаційних здібностей. У жінок комунікативні і організаційні здібності сформовані переважно на середньому, високому й почасти найвищому рівнях.

5. Для офіцера-прикордонника важлива емоційна стабільність, яка дозволяє в екстремальних умовах активізувати механізми психологічного захисту, долати страхи, переключати увагу на необхідні раціональні рішення та дії. Враховуючи екстремальний характер бойової діяльності офіцерського складу, перед вирішенням практичних завдань нами вивчено нервово-психічну стійкість офіцерів, яка у більшості досліджуваних виражена на достатньому рівні.

РОЗДІЛ 4
ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ГОТОВНОСТІ
ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА
ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1 Узагальнена характеристика готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності

Готовність до професійної діяльності офіцера-прикордонника забезпечує надійність охорони державного кордону України, недоторканність кордонів, суверенітет і територіальну цілісність держави, а її відсутність, недостатня сформованість зумовлюють негативне ставлення до своєї діяльності, незадоволеність професією прикордонника, неефективність при виконанні завдань, брак необхідних професійних знань, умінь, відсутність стійкості, емоційну подавленість особистості. Серед важливих факторів виділяються морально-світоглядні установки, професійна спрямованість та професійна комунікабельність.

Дані діагностичного етапу дослідження являли собою дві групи характеристик обстежуваних – соціально-демографічну і особистісно-психологічну. Перша складалася з двох характеристик: віку і статі. Другу становили сім змінних, чотири з яких презентовано номінальними шкалами, а три – інтервальними. Загальна кількість показників – 21. Наявність у сукупності даних номінального і номінально-бінарного походження обумовила використання кількох суттєво відмінних між собою методів статистичної обробки. Зокрема, для встановлення наявності зв'язку між цими характеристиками використовувався метод перехресних таблиць частот розподілів і, відповідно, χ^2 критерій Пірсона та лямбда-критерій перевірки нуль-гіпотез. Разом з тим ми використовували не факторний аналіз групування

змінних, а кластерний аналіз групування досліджуваних і виділення їх основних і дескриптивних ознак.

Загальний обсяг вибірки досліджуваних становив 610 осіб офіцерського складу прикордонної служби, з них 496 чоловіків і 114 жінок. За віком усіх респондентів було поділено на три групи:

- 1) до 25 років;
- 2) від 25 до 42 років;
- 3) від 43 років.

Такий поділ ґрунтується на концепції В. І. Осьодло віково-психологічних етапів професійного становлення офіцерів [268]. Даним віковим періодам відповідають етапи первинної (до 24 років) і вторинної професіоналізації, або оволодіння професійною діяльністю, та етап майстерності. Останній також вважається передреадаптаційним етапом професійно-особистісного розвитку (від 43 років). Отже, загальні дані вибірки досліджуваних представлено у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1 – Статеві-вікова характеристика вибірки досліджуваних офіцерів-прикордонників

	до 25 років	від 25 до 42	від 43	Усього
Чоловіки (Ч)	92	385	19	496
Жінки (Ж)	16	78	20	114
Усього	108	463	39	610

Зведені емпіричні дані перехресних таблиць частотних розподілів представлено у додатку Е. На першому етапі ми аналізували вікові і статеві особливості особистісно-управлінських характеристик офіцерів-прикордонників. Відзначимо таке. Офіцерам-жінкам менш притаманні як авторитарний, так і ліберальний стилі управління (таблиця 4.2). Разом з тим ці відмінності не є статистично значущими, тому тут ми можемо казати лише про тенденції у відмінностях.

Таблиця 4.2 – Частотний розподіл домінуючих стилів управління за статевою ознакою

	Авторитарний	Демократичний	Ліберальний
Чоловіки	16,4 %	75,7 %	7,9 %
Жінки	13,5 %	81,7 %	4,8 %

Ці відмінності більш виражені, якщо порівняти окремі другу і третю вікові групи (див. таблицю 3.11). Так, серед чоловіків найбільший прояв авторитарного способу управління спостерігається в осіб від 25 до 42 років (27 %), а серед жінок – від 43 років (18 %). Отже, саме у цей період для офіцерів стає характерним прагнення покладатися на жорсткі накази і розпорядження, що не допускають будь-яких заперечень чи власної думки підлеглих. Водночас у відповідній віковій групі чоловіків виявляється більша схильність до ліберального стилю (16,7 %), коли офіцер мало втручається у справи підлеглих і взагалі не виявляє особливої управлінської активності. Досить часто у його діях спостерігається непослідовність, є схильність поступатися обставинам і коритися їм. Як правило, це пов'язується або з деякою невпевненістю у власній компетенції, отже, і у місці, яке офіцер займає у службовій ієрархії, або – що для старших офіцерів більш ймовірно – із зниженням мотивації професійної діяльності у зв'язку із наступним періодом професійної реадаптації.

У офіцерів-жінок ліберальний стиль управління виражений вкрай слабо, причому тільки в другій віковій групі. Саме тут можна говорити скоріш за все про деяку невпевненість у власній компетенції.

Таблиця 4.3 – Частотний розподіл домінуючих стилів управління за статевою і віковою ознакою

	Авторитарний	Демократичний	Ліберальний
Чоловіки від 25 до 42	26,7 %	70,0 %	3,3 %
Жінки від 25 до 42	11,6 %	81,4 %	7,0 %
Чоловіки від 43	8,3 %	75,0 %	16,7 %
Жінки від 43	18,2 %	81,8 %	0,0 %

Щодо ситуативно-особистісних орієнтацій офіцерів-прикордонників виявилось, що серед жінок спрямованість на себе більш характерна у віці від 25 до 42 років (24 %), а серед чоловіків – після 42 років (36 %). У цей період в них також стає одним із значущих показник спрямованості на клімат у колективі (42 %), що на 16 % перевищує його значення у другій віковій групі і є статистично значущим (рівень $p < 0,001$). З іншого боку, у цьому віці майже вдвічі знижується спрямованість на інтереси справи (з 30 % до 15 %). У жінок з різних вікових груп дані показники коливаються несуттєво. Нарешті відзначимо, що у віці від 25 до 42 років для офіцерів-чоловіків досить важливою стає спрямованість на офіційну субординацію. Даний показник сягає в них 18 % і спадає до 8 % у більш старших військовослужбовців (таблиця 4.4).

Таблиця 4.4 – Частотний розподіл ситуативно-особистісних орієнтацій за статеві-віковими ознаками

	Інтереси справи	Клімат	«Я»	Офіційна субординація
Чоловіки до 25	26,9 %	34,5 %	26,2 %	12,4 %
Жінки до 25	29,2 %	37,5 %	16,7 %	16,7 %
Чоловіки від 25 до 42	30,0 %	26,0 %	26,0 %	18,0 %
Жінки від 25 до 42	26,1 %	38,7 %	24,4 %	10,9 %
Чоловіки від 43	15,4 %	42,3 %	34,6 %	7,7 %
Жінки від 43	35,7 %	35,7 %	14,3 %	14,3 %

У професійно-діловому спілкуванні ми відзначаємо (див. табл. 4.4), що спрямованість на процес сягає найвищого значення в чоловіків які завершують офіцерську професійну діяльність (41 % проти 21 % і 30 %, рівень значущості $p < 0,01$) і в жінок, які тільки входять у процес оволодіння професійною діяльністю (44 % проти 36 % і 33 %). Також старший офіцерський вік у чоловіків можна схарактеризувати суттєвим зниженням

інтересу до людей. Відповідний показник сягає мінімуму (23 %), що є більш ніж удвічі меншим за його значення у попередній період (50 %) (рівень значущості $p < 0,01$).

Щодо характеру поведінки у стресових ситуаціях звертаємо увагу на таке. Хоча й тип Б не є притаманним в офіцерів-прикордонників, у чоловіків він зустрічається у два з половиною рази частіше, ніж у жінок (2,2 % проти 0,9 %). Разом з тим останні живуть у більш стресових ситуаціях, що підтверджує показник типу Б1 (таблиця 4.5). В кожній віковій групі дана характеристика майже вдвічі перевищує чоловічу схильність до відповідної реакції (рівень значущості $p < 0,01$).

Таблиця 4.5 – Частотний розподіл професійно-ділової спрямованості особистості офіцера-прикордонника за статево-віковими ознаками

	На процес	На людей	На діяльність	На перспективу
Чоловіки до 25	30,2 %	39,6 %	16,0 %	14,2 %
Чоловіки від 25 до 42	20,6 %	50,0 %	11,8 %	17,6 %
Жінки від 25 до 42	36,4 %	35,2 %	18,2 %	10,2 %
Чоловіки від 43	40,9 %	22,7 %	27,3 %	9,1 %
Жінки від 43	33,3 %	38,1 %	38,1 %	4,8 %

Нарешті відзначаємо динаміку змін щодо комунікативних схильностей. Якщо в жінок цей показник є досить високим (на рівні 75 % – 80 %) в усіх вікових групах, то в чоловіків він суттєво збільшується (до 79% порівняно із 63 %) лише у офіцерів старшого віку. Ці зміни також є статистично значущими (рівень $p < 0,01$).

Підводячи підсумки аналізу частотних розподілів особистісно-управлінських показників в офіцерів прикордонної служби у статево-віковому розрізі, можна констатувати:

1. Жінкам більше за чоловіків властивий демократичний стиль управління, причому авторитарність більше виявляється на початку і наприкінці несення служби. Одночасно вони значно більше у ці періоди схильні до стресів. Жінкам від 25 до 42 років більше притаманна спрямованість на себе.

2. Серед офіцерів-жінок вікові коливання показників спостерігаються значно меншою мірою, ніж серед офіцерів-чоловіків.

3. Для чоловіків більше, ніж для жінок характерний як авторитарний, так і ліберальний управлінські стилі, причому спостерігається їх зворотна залежність. Офіцерам старшим за 40 років властива більша ліберальність і водночас суттєво менша спрямованість на інтереси справи, що може бути пов'язаним з зниженням мотивації професійної діяльності у зв'язку із можливим звільненням у запас. Також у цьому віці в них значимо збільшується рівень комунікативних здібностей.

Виявлені особливості дають підстави до висунення припущення про змістовну зв'язаність показників, що розглядаються. Причому характер їхніх зв'язків буде різним у різних вікових і статевих групах досліджуваних. Для доведення даного припущення ми використовували кластерний аналіз даних.

Методика кластерного аналізу вперше описана у 1939 році Р. Трайоном [441]. Як група статистичних методів вона належить до категорії класифікаційного аналізу. Дана група методів служить для віднесення змінних або окремих респондентів на основі їхніх індивідуальних характеристик до тієї чи іншої однорідної групи, що значимо відрізняються одна від одної. При цьому класифікація може здійснюватися як на заздалегідь відомі (логістична регресія і дискримінантний аналіз), так і на заздалегідь невідомі групи (кластерний та факторний аналіз). Поділ окремих елементів (змінних або респондентів) на групи проводиться на підставі їх індивідуальних параметрів. Конкретні значення цих індивідуальних характеристик, виявлені

в результаті проведення дослідження, дозволяють розрахувати так звані міри схожості або відстань між елементами.

Відзначимо, що при використанні мір подібності елементи об'єднуються в групи на підставі схожості їх характеристик. Міри відстані припускають віднесення до однієї групи тих елементів, які суттєво відрізняються від усіх інших, але не один від одного.

Загалом кластерний аналіз проходить ряд етапів. Починається він з того, що всі досліджувані елементи відносяться до числа груп, що дорівнює кількості цих елементів. Потім критерії «унікальності» цих елементів (тобто характеристики елементів) поступово послаблюються, дозволяючи об'єднати вже кілька більш-менш схожих елементів в один кластер. Ця процедура може проводитися доти, доки не залишиться всього один кластер, що включає всі вихідні елементи. Оскільки кластерний аналіз не передбачає наявності заздалегідь відомих груп, в які слід відносити елементи, нашим основним завданням було визначення того кроку в процесі об'єднання, на якому слід зупинити процедуру. Отримані на даному кроці кластери і стали результатом сегментування.

Ми проводили кластерний аналіз ієрархічним методом з використанням пакета статистичної обробки даних SPSS. Вибір методу саме кластерного аналізу на противагу факторного обумовлено насамперед використанням інструментарію з номінальними шкалами. Тому ті характеристики, які вимірювалися за інтервальними шкалами (рівні комунікативних і організаційних здібностей, тип реагування у стресових станах), перетворювали у номінальні дані.

Кластерний аналіз було проведено для усієї вибірки, а також для вибірок офіцерів-чоловіків і офіцерів-жінок різних вікових груп. Ієрархічний кластерний аналіз проводиться у два етапи. Єдиним результатом першого етапу має стати кількість кластерів (цільових сегментів), на які слід розділити досліджувану вибірку респондентів. Процедура кластерного аналізу як така не може самостійно визначити оптимальне число кластерів, вона тільки

може підказати це шукане число. Тому дана задача зазвичай виноситься в окремий етап аналізу. На другому етапі проводиться власне кластеризація респондентів за тією кількістю кластерів, яку було визначено в ході першого етапу аналізу. Розглянемо по порядку вищеназвані кроки кластерного аналізу.

Першим етапом ми поділяємо показники, що розглядаються, на «критеріальні» та «deskриптивні». На основі попереднього аналізу було виділено показники «стилю управління», «професійно-ділової спрямованості», «ситуативно-особистісних орієнтацій», «комунікативних здібностей» і «типу стресового реагування» як такі, що можуть слугувати критеріями для сегментування. Отже, інші характеристики ми вважаємо deskриптивними.

Після визначення критеріїв сегментування починаємо кластерний аналіз. Одним з основних параметрів тут є спосіб формування кластерів (тобто об'єднання респондентів). Нами було обрано метод «зв'язку між групами» як найбільш універсальний і відносно простий. При цьому методі відстань між кластерами обчислюється як середнє значення відстаней між усіма можливими парами спостережень (респондентів). В кожній ітерації бере участь одне спостереження з одного кластера, а інше – з іншого. Інформація, необхідна для розрахунків відстані між спостереженнями, знаходиться на підставі всіх теоретично можливих пар спостережень.

На першому етапі ми визначаємо крок формування кластерів, на якому відбувається порівняно великий стрибок коефіцієнта агломерації. Даний стрибок означає, що до нього в кластери об'єднувалися спостереження, що перебувають на досить малих відстанях одне від одного (тобто в нашому випадку респонденти зі схожими значеннями аналізованих критеріїв сегментування), а з цього етапу починає відбуватися об'єднання більш «віддалених» спостережень. У нашому випадку коефіцієнти плавно зростають від 0 до 1,056, тобто різниця між коефіцієнтами на кроках з першого по 594 включно була дуже мала. Проте починаючи з 595 кроку відбувається перший істотний стрибок коефіцієнта: з 0,96 до 2,48 (на 1,52). Таким чином, ми визначили крок, на якому відбувається перший стрибок коефіцієнта:

594. Тепер, щоб визначити оптимальну кількість кластерів, необхідно відняти отримане значення із загального числа спостережень (розміру вибірки). Загальний розмір вибірки в нашому випадку становить 610 офіцерів-прикордонників, отже, розрахункова оптимальна кількість кластерів становить: $nk = 610 - 594 = 16$. Ми отримали достатньо велику кількість кластерів, яку надалі буде складно інтерпретувати. Тому нашим подальшим завданням стає дослідження отриманих кластерів і визначення, які з них є значущими, а які слід спробувати скоротити. Дане завдання вирішується на другому етапі кластерного аналізу.

Для зменшення кількості кластерів ми вводимо додаткове обмеження – розмір кожного кластеру повинен бути статистично значущим, тобто у нього повинна входити достатня кількість респондентів. Для нашого випадку було введено критичне значення – не менше 15 респондентів на один кластер. Оскільки даній умові відповідає вже 7 з 16, ми знову перераховуємо процедуру кластерного аналізу, але вже із сімома кластерами.

Побудувавши лінійний розподіл за новою змінною, ми виявили лише три кластери, в яких кількість респондентів була більша критичного значення 15. Отже, 3-кластерний розв'язок у нашому випадку виявився оптимальним.

Завершальним етапом кластерного аналізу є інтерпретація отриманих кластерів, причому також у два етапи – критеріальний і дескриптивний. Сегменти, виділені в результаті кластерного аналізу, характеризуються однорідністю значень критеріїв сегментування всередині кожного кластера і відмінністю між кластерами. Тому, по-перше, слід визначити, якими конкретно значеннями змінних, обраних як критерії сегментування, характеризуються отримані кластери. Для цього ми побудували перехресний розподіл остаточної кількості кластерів і критеріїв сегментування (додатки Ж, З). Отже, можна бачити, в який кластер потрапляють респонденти з тим чи іншим значенням критерію сегментації.

Наступним заключним етапом в інтерпретації результатів кластерного аналізу є поглиблення опису виділених сегментів за рахунок дескриптивних

змінних. Для цього ми аналогічно попередньому етапу будемо перехресний розподіл остаточної кластерів і дескрипторів (додаток И).

В нашому випадку ми отримали 3 сегменти, які (за допомогою перехресного розподілу) описуються таким чином.

Сегмент 1. Офіцери з демократичним стилем управління, орієнтовані більшою мірою на управлінський процес, із середнім рівнем реагування на стресові ситуації. За дескриптивними змінними до першого сегмента входять респонденти з високими показниками організаційних здібностей.

Сегмент 2. Сюди увійшли офіцери, орієнтовані на інтереси справи та субординацію, в яких домінує авторитарний управлінський стиль. Разом з тим у професійно-діловій спрямованості в них переважає орієнтованість на людей. Також саме до цього сегмента увійшла більшість респондентів з підвищеним типом реагування на стреси. За дескриптивними змінними до другого сегмента переважно входять офіцери-чоловіки від 25 до 42 років (додаток К) та офіцери-жінки різних вікових груп (додаток Л).

Сегмент 3. До третього сегмента належать, по-перше, досліджувані з ліберальним управлінським стилем, що орієнтуються значною мірою на себе. У таких досліджуваних досить розвинені комунікативні здібності, а тип реагування на стресові ситуації – переважно середній і середньо-знижений. За дескриптивними змінними до третього сегмента входять чоловіки віком від 43 років і жінки середньої вікової групи із середнім рівнем організаційних здібностей.

Узагальнюючи наявні емпіричні результати, готовність до професійної діяльності офіцера-прикордонника характеризується наявністю таких чинників:

а) **повинен володіти і розвивати в собі:** комунікативні здібності, організаторські здібності, вміння переконувати, мати високий рівень розвитку волі, фізичної сили, витривалості, високу психологічну, емоційну стійкість, здатність швидко приймати обдумані, вірні рішення, вербальні здібності (вміння говорити ясно, чітко, обґрунтовано, коротко), високий рівень

розподілу уваги (здатність приділити увагу кільком об'єктам одночасно), авторитет серед підлеглих, бути взірцем у виконанні своїх обов'язків. Зазначені якості **забезпечують успішність виконання офіцером прикордонної діяльності;**

б) бути наділений особистісними якостями, такими як:

- високий рівень самоконтролю, ерудованість, впевненість у собі, емоційно-психологічна стійкість, порядність, рішучість, вимогливість до себе і до людей;

- розвинута короткочасна і довготривала пам'ять, енергійність;

- чесність, патріотизм, добра інтуїція, вміння розбиратися в людях, організованість, чіткість, вміння швидко орієнтуватись в обстановці, знати своє місце і можливості, добра фізична витривалість, зовнішня охайність;

в) намагатися викорінювати якості, які перешкоджають професійній діяльності: нездатність співставляти факти та робити висновки, безвідповідальність, неорганізованість, недисциплінованість, нерішучість, психологічну та емоційну невірноваженість, псевдопатріотизм, лінощі, бажання перекладати відповідальність на інших, зрадливість, хитрість, ригідність.

4.2 Обґрунтування психологічної моделі готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності

Законом України «Про Державну прикордонну службу» визначені функції Державної прикордонної служби України, виконання яких є оперативно-службовою діяльністю Державної прикордонної служби України.

Оперативно-службова діяльність прикордонної служби – це комплекс оперативно-службових, оперативно-розшукових, режимних та інших заходів, які у межах визначених повноважень здійснюються з метою

забезпечення реалізації основних функцій Державної прикордонної служби України.

Оперативно-службова діяльність на ділянці державного кордону здійснюється на основі завчасно розробленої моделі охорони. Моделювання оперативно-службової діяльності проводиться відповідними органами управління органу охорони державного кордону під час організації оперативно-службової діяльності на рік.

Модель оперативно-службової діяльності опрацьовується для кожного прикордонного підрозділу окремо за результатами аналізу ризиків, оперативної рекогносцировки та пропозицій відповідного начальника. Вона реалізується шляхом: ефективної побудови охорони державного кордону та прикордонного контролю, чіткої організації служби змін прикордонних нарядів та підрозділів, які самостійно охороняють держаний кордон, доцільністю застосування усіх сил та засобів, виявлення, припинення правопорушень, протидію яким віднесено до компетенції Державної прикордонної служби України, аналізу ризиків, чіткої взаємодії, всебічного забезпечення оперативно-службової діяльності, твердого та безперервного управління службою.

Модель (у широкому розумінні) – спрощений розумовий або знаковий образ якого-небудь об'єкта або системи об'єктів, використовуваний як їх «замінник». Модель – еталон, стандарт, що відтворює, імітує будову, функції, дії будь-якого іншого фрагмента реальності, пізнання оригіналу. Моделі відіграють корисну роль у технологізації соціального простору, тому що вони спрощують реальність, дають можливість побачити внутрішні співвідношення чогось більшого.

У нашому розумінні моделлю є створений специфічний об'єкт (у формі створеного подумки образу, описання знаковими засобами), який відображає властивості, характеристики і зв'язки об'єкта-оригіналу, істотні для завдання, яке вирішується нами. Тобто об'єкт замінюється моделлю

чим розширюються можливості експериментування, що дозволяє поширювати на оригінал результати, отримані на моделі.

Метою нашого моделювання є дослідження функціонування системи психології готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника для прогнозування стану системи та розробки оптимальних рішень вирішення завдань дослідження і впливу на психологію готовності до професійної діяльності офіцера.

Таким чином, модель як одна з основних категорій теорії пізнання є засобом формування чіткого уявлення про дійсність, а процес моделювання – науково обґрунтованим методом оцінки досліджуваної системи (*психології готовності до професійної діяльності*), яка функціонує при здійсненні професійної діяльності офіцерів-прикордонників.

Зазначимо, що один і той же об'єкт залежно від мети дослідження може мати різні моделі. Загальну ж модель об'єкта сформулювати неможливо.

Реальний об'єкт моделювання завжди має нескінченну кількість особливостей, взаємозв'язків і їх проявів. Модель об'єкта може відобразити лише певну частину найбільш суттєвих особливостей і зв'язків. Тому при побудові нашої моделі реальний об'єкт (у нашому випадку – психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності) певним чином спрощується, схематизується; з багатьох факторів, що впливають на психологію готовності, виділяється порівняно невелика кількість найважливіших, і отримана схема описується за допомогою того або іншого апарату. У результаті встановлюються кількісні зв'язки між умовами готовності, параметрами професійної діяльності і результатом охорони державного кордону – показником ефективності (або показниками, якщо їх декілька).

Вимоги до показників моделі:

- відповідність меті оцінки;
- врахування найсуттєвіших параметрів та факторів;
- зрозумілий психологічний і соціальний зміст показника;

- придатність для інтерпретації в математичних термінах;
- простота, зручність обчислення й використання;
- чутливість до змін вхідних параметрів системи;
- однозначність оцінки.

Правильний вибір показника ефективності відіграє дуже важливу роль. В окремих випадках він визначає взагалі сенс проведення дослідження.

Вимоги до моделі суперечливі. З одного боку, вона повинна бути достатньо повною, тобто в ній мають бути враховані всі важливі чинники, від яких істотно залежить кінцевий результат психології готовності офіцера прикордонника – надійна охорона державного кордону. З іншого – модель повинна бути достатньо простою для того, щоб можна було з'ясувати зрозумілі залежності між параметрами, що входять у неї. При формуванні психологічних моделей завжди підстерігають дві небезпеки: перша – зав'язнути в деталях, друга – занадто спростити явище. Тому вміння формувати психологічні моделі є складним функціональним процесом.

У непростих випадках, коли побудова моделі викликає великий сумнів, корисною виявляється своєрідна «суперечка моделей», коли одне й те саме явище досліджується на декількох моделях. Якщо наукові висновки і рекомендації від моделі до моделі змінюються мало, це є серйозним аргументом на користь об'єктивності дослідження.

Модель психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності розглядається нами як замкнута система, структурні компоненти якої об'єднуються в єдине ціле складними багаторівневими зв'язками і відносинами. Ці зв'язки й відносини впливають один на одного, в тому числі й на ефективність охорони державного кордону.

При проведенні дослідження нами враховані результати моделювання особистості професіонала К. К. Платонова, адже рівень сформованості психології готовності людини до діяльності залежить від суб'єкта діяльності

та моделі реально існуючого у визначених конкретних умовах середнього професіонала, що вибудовується шляхом емпіричного вивчення і узагальнення відомостей про структуру особистостей військовослужбовців, які проходять службу в прикордонних підрозділах (*емпірична модель особистості професіонала*) [273].

На основі проведеного нами теоретичного дослідження, отриманих емпіричних показників психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності опрацьована модель офіцера прикордонної служби, яка вибудована і складається з наступних складових і невід'ємних частин (додаток Р).

Блок 1. Є основотворним та включає в себе на вищому рівні характеристику особистості офіцера – організаторські здібності, активність, стомлюваність, стан психічного здоров'я, характер, фізичний стан організму. По центру нами розміщено саме особистість офіцера-прикордонника (*суб'єкт нашого дослідження*), формування якої проходить через етапи (*шкільне навчання, вибір професії і подальше навчання цієї професії, постійна професійна діяльність*), на які впливають фактори психологічної готовності (*об'єктивні, суб'єктивні*).

Особистість офіцера перебуває у процесі постійного пізнання навколишньої дійсності, набуття практичного досвіду. Формування готовності особистості проходить через внутрішню рівновагу, мобілізацію досвіду, почуттів, спрямованості професійної діяльності. Готовність особистості офіцера породжує характеристику офіцерів за різними типами психологічної готовності: активного, самодостатнього, виконавського.

При **активному** типі виражені психологічні якості активності, відповідальності, рефлексивності, цілісності, самоцінності, офіцер перебуває в центрі ситуації, приймає її, у взаємодії з підлеглими переважає директивний характер.

При **самодостатньому** типі виділяються психологічні якості цілісності, автономності, самоцінності, спостерігається суперечлива тенденція до

прийняття, а при певних умовах і відмова від ситуації, переважає позиція прагнення бути в центрі ситуації, але без зайвої відповідальності, у взаємодії з підлеглими – теж директивний характер.

При *виконавському* типі виділяються психологічні якості цілісності, рефлексивності, переважає уникнення ситуації, відмова від її прийняття, офіцер орієнтується на старшого керівника, взаємодіє з підлеглими через поєднання ліберального і директивного способів.

Описані складові становлять сутність розуміння офіцером-прикордонником охорони державного кордону (*об'єкт дослідження*) через пізнання предмета, засобів, мети, завдань, форм, способів, умов і організації (*соціально-психологічні, мікрокліматичні, управління*) охорони державного кордону. Усвідомлення офіцером-прикордонником недоторканності, сучасності, надійності, ефективності, стабільності охорони кордону України виділяє домінуючий мотив через зміст свого «я», актуалізацію психологічного образу охорони державного кордону, накопичення досвіду як стимулу професійної діяльності. Об'єднані складові блоку 1 взаємодіють з блоком 2, при цьому домінуючий мотив взаємодіє з блоком 3 і впливає на потужність мотиваційного компонента психологічної готовності.

Блок 2. Особливості мислення та пам'ять офіцера. Професійна діяльність офіцера-прикордонника неможлива без активного використання мисленнєвих процесів. Офіцером підсвідомо використовується різні види мислення: логічне, образне, наглядне та абстрактне мислення через відповідні операції: узагальнення, систематизацію, аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, конкретизацію. У цьому процесі задіюються форми мислення: поняття, судження, умовиводи, міркування. Результати застосування форм, операцій мислення виражаються у висновках і відповідних прийнятих рішеннях. Зазначені процеси протікають у відповідному емоційному стані: переживання, очікування, збудженість, напруженість. Очікування спонукає до тривожності (страху), високої активності.

Одну з ключових ролей у мисленневих процесах відіграє пам'ять (*образна, словесна, логічна, емоційна*) офіцера-прикордонника. Слід зазначити, що бойовий досвід офіцера формується процесами відтворення інформації через повернення збереженої, запам'ятованої інформації. У професійній діяльності офіцера-прикордонника активно використовуються широта, швидкість розумових дій. Негативно впливає на кінцевий результат професійної діяльності забування отриманої інформації (особливо забування можливе після контузій).

Блок 3. *Управлінська діяльність.* У цьому блоці виділено основні пріоритети для успішної управлінської діяльності офіцера-прикордонника: системна готовність до дій, системність реагування на інформацію від співпраці взаємодіючих та координаційних органів, виконання рішень, наказів, розпоряджень вищого штабу, робота зі зверненнями громадян, прикордонний контроль, оперативно-розшукова діяльність, оцінка ризиків крізь призму організації роботи з виконання пріоритетних завдань, робота з підлеглими, логістика, режим таємності, штатно-фінансова дисципліна, професійна, бойова підготовка.

Реалізація визначених пріоритетів успішної управлінської діяльності офіцера-прикордонника здійснюється через методику (різнопланові елементи наради, індивідуальні завдання, безпосередня робота в підпорядкованих підрозділах, оцінка діяльності, перевірочна робота), організацію управлінської діяльності через заступників, керівників структурних підрозділів, начальників відділів прикордонної служби.

Управлінська діяльність офіцера-прикордонника багатовекторна і за своєю структурою поділяється на взаємодію з правоохоронними органами, Фіскальною службою України, підприємствами, організаціями, підрозділами Регіонального управління Державної прикордонної служби України, прикордонним загonom, Адміністрацією Державної прикордонної служби України, внутрішньої безпеки, органами влади на місцях, прикордонними

структурами суміжних держав, посольствами, дипломатичними та консульськими установами, військовими комісаріатами тощо.

Успішність управлінської діяльності офіцера-прикордонника в багатьох аспектах залежить від методики його роботи, зокрема від аналізу виконання пріоритетів, планування роботи та визначення завдань, організації керівництва (*супроводження виконання завдань, його забезпечення, коригування, практична допомога підлеглим*), контроль діяльності (*планові перевірки, обстеження, цільова робота, внутрішньоперевірочні комісії, звіти та інше*), оцінка ризиків (*тестування, атестації, тренування, навчання, заліки*), звітність.

Блок 4. Психологічні вимоги до успішної професійної діяльності офіцера-прикордонника ми поділяємо на психологічні якості успішної професійної діяльності, такі як комунікативні, організаторські здібності, вміння переконувати, високорозвинена воля, фізична сила, витривалість, висока психологічна, емоційна стійкість, здатність швидко приймати обдумані, вірні рішення, вербальні здібності (вміння говорити ясно, чітко, обґрунтовано, стисло), високий рівень розподілу уваги (здатність приділяти увагу кільком об'єктам одночасно), авторитет серед підлеглих, взірць у виконанні своїх обов'язків; особистісні якості, такі як високий рівень самоконтролю, ерудованість, впевненість в собі, емоційно-психологічна стійкість, порядність, рішучість, вимогливість до себе й до людей, розвиток короткочасної і довготривалої пам'яті, енергійність, чесність, патріотизм, добра інтуїція, вміння розбиратися в людях, організованість, чіткість, вміння швидко орієнтуватись в обстановці, знати своє місце і можливості, добра фізична витривалість, зовнішня охайність; якості, які перешкоджають професійній діяльності: нездатність зіставляти факти та робити висновки, безвідповідальність, неорганізованість, недисциплінованість, нерішучість, психологічна та емоційна неврівноваженість, псевдопатріотизм, лінь, бажання перекласти відповідальність на інших, зрада, хитрість, ригідність.

Блок 5. Компоненти готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності: мотиваційно-професійний, когнітивно-оцінний, операційно-особистісний, психологічно-вольовий.

Блок 6. Особиста орієнтованість офіцера-прикордонника включає складання щоденного розпорядку, план роботи на визначений період часу, зовнішній вигляд офіцера, діяльність підрозділу під час відсутності офіцера. Зазначена складова базується на дотриманні законодавства, виконанні технологічних операцій контрольними органами, відсутності зловживань, результативній професійній діяльності. Особиста орієнтованість тісно переплітається з критеріями персональної діяльності. До них ми відносимо авторитетність (вище керівництво, заступники, керівники підрозділів, взаємодіючі органи), контрольованість (обстановки на державному кордоні, психологічних процесів військових колективів), сталість результатів охорони державного кордону, відсутність службових резонансів, орієнтованість на пріоритети відомства.

Аналіз компонентів психологічної готовності (психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності) засвідчив, що найбільш повною мірою за формування блоку №1 готовності до професійної діяльності відповідають мотиваційний та професійний компоненти. Формуванню блоку №2 більшою мірою відповідають оцінний та когнітивний компоненти психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності. Для формування блоку №3 найважливішими є особистісний та операційний блоки психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності. Вольові та психології компоненти психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності сприяють формуванню блоку №4 успішної професійної діяльності. Звісно, такий розподіл є дещо умовним, оскільки всі зазначені компоненти значно корелюють, кожен компонент психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності є самостійно важливим і водночас є частиною системи психології готовності офіцера-прикордонника

до професійної діяльності. Однак виділення специфічних компонентів психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності дозволило оцінити розвиток складових готовності до успішної професійної діяльності.

Для кількісної оцінки складових ми застосували вищезазначені методики, звівши всі до єдиної шкали: низкий рівень – 0,5 –20 балів; середній 20,5 – 70 балів; високий – більше 70 балів. Зважаючи на гендерні відмінності психологічної готовності, результати дослідження складових виокремлювались для військовослужбовців жіночої статі.

Загальний обсяг вибірки досліджуваних становив 610 осіб офіцерського складу прикордонної служби. З них 496 чоловіків і 114 жінок.

Зведені дані щодо дослідження складових психології готовності до успішної професійної діяльності представлені у таблиці 4.6.

4.6 – Стан психологічної готовності до успішної професійної діяльності

Блоки сформованості психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності	Кількість осіб, що знаходяться на відповідному рівні						Середній рівень	
	високий		середній		низький			
	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж
Блок № 1 (мотиваційно-професійний)	42	10	358	69	96	35	45,8	41,9
Блок № 2 (когнітивно-оцінний)	81	24	300	62	115	28	46,8	47,7
Блок № 3 (операційно-особистісний)	92	27	190	42	214	45	40,5	43,3
Блок № 4 (психологічно-вольовий)	146	28	268	62	82	20	53,0	51,3

Дані діагностичного етапу дослідження являли собою дві групи характеристик обстежуваних – соціально-демографічну й особистісно-психологічну. До першої відносилися характеристики віку й статі. Другу становили чотири змінних (за блоками сформованості психології

готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності), презентованих номінальними шкалами.

Загальний обсяг вибірки досліджуваних – 610 офіцерів прикордонної служби. З них 496 чоловіків і 114 жінок. Із загального обсягу вибірки відібрано контрольну (КГ) і експериментальну групи (ЕГ) досліджуваних. Відбір здійснювався із дотриманням репрезентативності та однорідності.

Репрезентативність забезпечувалась тим, що до складу обох груп потрапили представники всіх підрозділів, серед яких проводилась дослідно-експериментальна робота в рамках констатувального експерименту.

Однорідність забезпечувалась за рахунок перевірки однорідності за всіма досліджуваними показниками та основними якісними показниками (вік, освіта, рівень сформованості психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, приблизно однакова кількість респондентів кожної статі тощо).

З урахуванням цих вимог, а також з природніх причин (ротація особового складу, звільнення, довготривалі відпустки, відрядження) до контрольної групи було обрано 274 респонденти, серед яких 42 особи жіночої статі, до експериментальної групи потрапило 276 осіб, серед яких 46 жінок.

Статистична перевірка однорідності за рівнем сформованості блоків психології готовності здійснювалась за допомогою статистичного критерію χ^2 -критерій Пірсона. Цей критерій може застосовуватись для зіставлення двох або більше емпіричних розподілів однієї й тієї ж ознаки [323, с. 113–141].

При порівнянні двох емпіричних розподілів емпіричне значення критерію обчислюється за формулою:

$$\chi_{emn}^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_{emni} - f_{теор})^2}{f_{теор}}, \quad (4.1)$$

де $f_{i\,emn}$ – емпірична частота по i -тому розряду ознаки,

$f_{i\,теор}$ – відповідна теоретична частота,

i – порядковий номер розряду (рівня),

k – кількість розрядів ознаки (кількість рівнів).

Теоретичні частоти обчислюються за формулою:

$$f_{\text{теор}} = \frac{(\text{сума частот відповідного рядка}) \cdot (\text{сума частот відповідного стовпчика})}{(\text{загальна кількість спостережень})} \quad (4.2)$$

Кількість ступенів свободи при зіставленні двох емпіричних розподілів визначається за формулою:

$$v = (k - 1) \cdot (c - 1), \quad (4.3)$$

де k – кількість розрядів ознаки (рядків у таблиці емпіричних частот або кількість рівнів),

c – кількість розподілів, що порівнюються (стовпчиків у таблиці емпіричних частот).

Для умов нашого дослідження:

$$v = (k - 1) \cdot (c - 1) = (3 - 1) \cdot (2 - 1) = 2 \quad (4.4).$$

При зіставленні двох емпіричних розподілів статистичні гіпотези будуються наступним чином:

Основна (H_0) – емпіричний розподіл 1 (за рівнями сформованості блоків психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності у контрольній групі) не відрізняється від емпіричного розподілу 2 (за тими ж рівнями у експериментальній групі);

Конкуруюча (H_1) – емпіричний розподіл 1 (у КГ) відрізняється від розподілу 2 (у ЕГ).

Для прийняття чи спростування основної гіпотези обчислене за вибіркою емпіричне значення критерію порівнюється із критичним значенням [323, с. 328]. Для умов нашого дослідження критичні значення будуть наступними:

$$\chi_{кр}^2 = \begin{cases} 5,991 (p \leq 0,05) \\ 9,210 (p \leq 0,01) \end{cases} \quad (4.5)$$

Слід зазначити, що нами витримані всі обмеження даного критерію: вибірки є достатньо великими ($n \geq 30$), розряди ознаки мають більше двох значень та не перекриваються (одна й та сама особа не може мати різні рівні сформованості психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності) та розряди перекривають увесь діапазон варіативності ознаки. Групування на розряди є однаковим для всіх вибірок, оскільки проводилося за однаковою методикою у всіх підрозділах, обраних для формувального експерименту.

Розподіл респондентів контрольних та експериментальних груп за рівнями сформованості блоків психології готовності представлено в таблиці 4.7.

Таблиця 4.7 – Перевірка однорідності респондентів контрольних та експериментальних груп за рівнем сформованості блоків ПГ на початку формувального експерименту

Блоки	Блок № 1		Блок № 2		Блок № 3		Блок № 4	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Високий	18	19	21	20	18	22	41	42
Середній	195	203	181	188	131	134	193	195
Низький	61	54	72	68	125	120	40	39
Середній рівень	44,18	45,22	43,10	43,55	36,00	37,17	49,4	49,6

Для обчислення емпіричного значення критерію для загальної сукупності респондентів (274 КГ і 276 ЕГ) використаємо методику, описану вище. Для обчислення теоретичних частот заповнимо розрахункову таблицю 4.8 за формулою 4.2.

Таблиця 4.8 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона Блок № 1 (мотиваційно-професійний)

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
18	19	37	18,4327273	18,56727
195	203	398	198,276364	199,7236
61	54	115	57,2909091	57,70909

Для обчислення емпіричного значення критерію заповнимо розрахункову таблицю 4.9, записавши відповідні теоретичні частоти у другому стовпчику.

Одержане у останньому стовпчику емпіричне значення критерію χ^2 виявилось меншим від критичного значення, що дозволяє з надійністю не менше 99 % стверджувати, що справедлива основна статистична гіпотеза H_0 : респонденти контрольної та експериментальної груп не відрізняються за рівнем сформованості готовності. Ці розрахунки наведені в додатку С.

Таблиця 4.9 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 Блок № 1 (мотиваційно-професійний)

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
18	18,43273	-0,432727	0,187252893	0,0102
195	198,2764	-3,276364	10,73455868	0,0541
61	57,29091	3,709091	13,75735537	0,2401
19	18,56727	0,432727	0,187252893	0,0101
203	199,7236	3,276364	10,73455868	0,0537
54	57,70909	-3,709091	13,75735537	0,2384
				$\chi^2_{\text{дир}} = 0,6067$

Нами було також перевірено однорідність за рівнем сформованості психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності у кожному прикордонному підрозділі, що брав участь у дослідженні. Одержані емпіричні значення критерію: $\chi^2_{емп}=0,2642$, $\chi^2_{емп}=0,5287$, $\chi^2_{емп}=0,0277$ дозволили зробити висновок, що відібрані для участі у формувальному експерименті групи не відрізняються за рівнем сформованості психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності і можуть брати участь у формувальному експерименті.

По завершенні формуючого експерименту нами повторно досліджено рівень сформованості компонентів психологічної готовності до професійної діяльності з використанням методик, описаних вище.

Вивчення та аналіз отриманих даних дозволили визначити сформованість рівнів психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності за кожним блоком. Результати представлені в таблиці 4.10. За неведеними вище методиками ми також розрахували емпіричне значення критерію $\chi^2_{емп}$ Пірсона, розрахунки представлені в додатку Т.

Таблиця 4.10 – Перевірка однорідності респондентів контрольних та експериментальних груп за рівнем сформованості блоків ПГ на кінець формувального експерименту

Блоки	Блок № 1		Блок № 2		Блок № 3		Блок № 4	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Високий	84	52	69	53	70	55	98	81
Середній	170	186	183	187	180	182	166	166
Низький	20	38	22	36	24	39	10	29
Середній рівень	56,64	50,83	54,74	51,20	54,60	51,03	59,45	55,13
$\chi^2_{емп}$	13,8276		5,5137		5,3753		10,8638	

Одержані емпіричні значення критерію порівнювались із критичними. Це порівняння дозволило із надійністю не менше 93 % стверджувати,

що наприкінці формувального експерименту між респондентами контрольних і експериментальних груп існують значимі відмінності за рівнем сформованості кожного блоку психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, кожен блок моделі є самостійним як за змістом, так і за психологічними можливостями впливу на загальний для діяльності офіцера рівень психології готовності до прикордонної діяльності.

Отже, побудована нами модель психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності максимально враховує наявні в охороні державного кордону процеси інформованості про наш об'єкт моделювання, визначає важливість факторів, параметрів щодо врахування їх взаємозв'язку, забезпечує підбір адекватного математичного апарату, формалізує умови складного соціального явища (наявність якісного характеру інформації про значну частину факторів, прагнення до формалізації яких призводить до ускладнення обчислень і одержання надто неточних результатів). При побудові й оцінці нашої моделі неможливо здійснити пряму перевірку відповідності моделі й оригіналу, тому що вона стосується майбутнього стану об'єкта, який ми досліджуємо. При цьому наш об'єкт існує, але ми не знаємо, які зміни з ним можуть відбутися в майбутньому.

Розроблена модель психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності в подальшому, при зміні характеру процесів охорони державного кордону (перехід від охорони кордону до його оборони і навпаки), може бути відкорегована психологом прикордонного загону (доповнена, уточнена).

Перехід від висновків, одержаних на моделі, до висновків, які можуть бути використані в реальній дійсності, нами здійснено в подальшому при побудові професіограм та алгоритму тестування офіцерського складу.

4.3 Побудова професіограм прикордонних професій

Сучасні вимоги до діяльності прикордонного офіцера визначаються фактором змін, що відбулися під впливом науково-технічного прогресу, пов'язані з новими зразками озброєнь і екіпіруванням прикордонних нарядів, автоматизацією управлінських процесів, різким підвищенням інтенсивності професійної діяльності, участю особового складу прикордонних підрозділів у бойових діях в Україні.

Для побудови професіограм використаємо отримані результати проведеного емпіричного дослідження.

Оперативно-службова діяльність Державної прикордонної служби України охоплює охорону державного кордону на суші, морі, в повітрі, річках та озерах і як наслідок для забезпечення надійної охорони задіюються в службі спеціалісти різних сфер і напрямків діяльності: офіцери-прикордонники морської охорони, офіцери-прикордонники повітряних ескадрилій, офіцери-прикордонники розвідки, фінансових, матеріально-технічних, контрольних, аналітичних, інформаційних, адміністративних, навчальних підрозділів, офіцери-прикордонники зв'язку і автоматизації, кадрів і персоналу. Враховуючи різноманіття, всебічність діяльності прикордонника ми у своєму дослідженні виділимо базові професії в прикордонному контролі, прикордонній службі, оперативно-розшуковій роботі.

Адміністрацією Державної прикордонної служби України 27.07.2011 року наказом № 543 визначено перелік наявних спеціальностей і посадових окладів по них (*матеріальний мотив*) офіцерського складу Державної прикордонної служби України. Цим нормативним документом здійснено вичерпний перелік професій у відомстві. Однак нами серед такого службового різноманіття виділені ключові посади офіцерів, напрями діяльності яких характеризують найголовніші функції професійної діяльності прикордонної служби. А саме: *начальник прикордонного загону, начальник ОКПП, начальник штабу прикордонного загону (заступник начальника штабу загону),*

начальник прикордонної застави, начальник відділення прикордонного контролю, старший офіцер управління загону (офіцер управління), заступник начальника прикордонного загону з логістики, начальник вогневої підготовки, начальник контактного пункту, старший оперуповноважений (оперуповноважений), військовий юрист, начальник групи, заступник начальника (керівника), начальник відділу прикордонної служби.

Побудову професіограм ми здійснювали за такими розділами:

1. Класифікаційна картка професії.
2. Домінуючі види в професійній діяльності.
3. Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності.
4. Якості, що заважають професійній діяльності.

Підрозділи класифікаційної картки включають: назву професії (спеціалізацію), провідний спосіб мислення, необхідні професійні знання, особливості міжособистісної взаємодії, умови служби.

Провідний спосіб мислення. Практично кожна прикордонна спеціалізація складається з різних проблемних ситуацій, і офіцеру-прикордоннику весь службовий час доводиться вирішувати оперативно-службові завдання: одні офіцери краще за інших вирішують ситуації, де є вибір одного з декількох готових рішень, інші в обстановці, де доцільною є пропозиція нових підходів, третім краще не розмірковувати, а діяти, діяти діяти.

В одній і тій самій обстановці офіцер буде знаходити різні способи виходу із ситуації, інший шукатиме причини і аналізуватиме можливі наслідки для себе. Відповідно наявні для офіцера способи мисленнєвої діяльності, стратегії подолання складних ситуацій виявляються і в буденному, і в професійному середовищі. Якщо ж професійна прикордонна специфіка вимагає від офіцера застосовувати не властиві саме йому операції мислення, то виникатиме емоційний дискомфорт, і він не зможе досягти успіхів у прикордонній діяльності.

Провідний, тобто основний спосіб мислення є стійкою характеристикою особистості. З'ясувати, який же в конкретного офіцера-прикордонника домінантний спосіб мислення, можливо через аналіз рішень, які приймаються легше за інші і є вірними, тобто такими, які зміною обстановки підтвержені, що саме вони є єдиними та вірними.

Усі способи вирішення професійних завдань можна поділити на сегменти:

1) алгоритмізація (використання наявних знань, коли технологія вирішення проблеми конкретно визначена і завчасно вивчена);

2) адаптація пристосування наявних знань до умов обстановки, що виникає на державному кордоні);

3) практизація (безпосереднє виконання прикордонної діяльності офіцером).

При складанні професіограм ми використали таку класифікацію способів мислення:

- Алгоритмізація – спосіб вирішення обстановки, ситуацій, які виникають, визначений, зрозумілий, існує образна уява того, як повинно бути. Різновид алгоритмізації – процедура, алгоритм, діагностика, регуляція.

- Адаптація – існує декілька способів вирішення обстановки, що склалася, і необхідно залежно від обставин вибрати оптимальний спосіб вирішення завдання, що виникло. Різновид адаптації – аналіз, координація, формалізація.

- Практизація – уявлення про виконання завдань зберігається в руховій пам'яті офіцера, для цього виконуються безпосередні практичні дії. Різновиди – сила, спритність.

Застосована нами класифікація характерна для зарубіжних психологічних досліджень.

За домінантним способом мислення усіх офіцерів можна поділити на декілька типів, при цьому кожний тип характерний для тієї чи іншої спеціалізації. Сучасна психологічна наука виділяє вісім таких типів:

1. З переважаючим способом мислення «алгоритмізація – процедура».

Такі офіцери найкраще почуваються, коли потрібно точно і пунктуально застосувати відомі їм завчасно технології вирішення поставлених завдань. Прикордонна спеціалізація, яка їм підходить, вимагає швидкого і точного виконання відомих процедурних рішень.

2. З переважаючим способом мислення «алгоритмізація – діагностика».

Такі офіцери найкраще бачать помилки, відхилення від нормального перебігу процесу охорони кордону, здатні знайти причини цих недоліків. Прикордонна спеціалізація, яка їм підходить, пов'язана з виявленням причин недоліків, аварій, неправильного функціонування техніки з метою її профілактики, контролю справності та усунення несправностей.

3. З переважаючим способом мислення «алгоритмізація – регуляція».

Такі офіцери люблять розглядати різні аспекти цілісної системи з погляду того, щоб забезпечити її правильне й чітке функціонування. Вони здатні добре регулювати відношення між частинами цілого, досягати рівноваги, уникати напруженості. Спеціалізація, яка підходить офіцерам цього типу, пов'язана з узгодженням дій і може мати відношення як до технічних, так і до організаційних систем.

4. З переважаючим способом мислення «адаптація – аналіз».

Офіцери цього типу схильні аналізувати ситуації, виділяти суттєве, пропонувати нові рішення. Спеціалізації, в яких застосовується цей спосіб мислення, вимагають провести аналіз різноманітних даних, їх порівняння, зіставлення, інтерпретацію з метою подальшого узагальнення і планування.

5. З переважаючим способом мислення «адаптація – координація».

Такі офіцери можуть погоджувати мету та вирішення численних завдань одночасно, прагнуть до розвитку та інновацій. Професії, які підходять

людям з цим способом мислення, вимагають оцінки і вирішення кількох завдань одночасно, узгодження суперечливих цілей.

Пристаюються до обставин та інших людей, можуть легко надати нової форми різним думкам та ідеям. Прикордонні професії, які їм підходять, потребують:

- уміння слухати і перекладати на зрозумілу іншим мову різних складних проблем;
- комунікативності;
- вміння рахуватись із ситуацією та іншими людьми.

7.3 переважаючим способом мислення «практизація». Такі офіцери віддають перевагу вирішенню конкретних технічних завдань із застосуванням фізичної сили. До професій цього способу мислення належить в основному технічна спеціалізація (керівники технічних відділів, ремонтних підрозділів, логістики, станцій відстеження (прослуховування) тощо.

8.3 переважаючим способом мислення «практизація–спритність». Такі офіцери віддають перевагу вирішенню конкретних технічних завдань. До спеціалізацій цього типу відносяться в основному професії, які потребують спритності та вправності (програмісти, зв'язківці).

Типи «практизація», «практизація–спритність» нами не розглядаються через їх вузьку спрямованість та особливості застосування на практиці.

Необхідні професійні знання. Для кожної прикордонної професії (спеціалізації) необхідна певна сукупність знань та вмінь, рівень знань може бути:

- високим (теоретичні знання);
- середнім (практичне використання знань);
- низьким (знання, отримані шляхом досвіду, навички).

У побудованих нами професіограмах акцентується увага на прикладних знаннях тактики, юридичних, військових науках, знанні іноземних мов.

Кожен офіцер може порівняти наявні у нього знання з тими, що необхідні для його професійної діяльності на тій чи іншій посаді.

Міжособистісна взаємодія. У професійній діяльності офіцери-прикордонники вступають у взаємодію як один з одним, так і з підлеглими (не офіцерами). При цьому офіцери різняться в тому, якій взаємодії вони віддають перевагу: постійній або нечастій, вирішують завдання спільно з кимось чи самотійно.

На цій підставі можна виділити наступні типи міжособистісної взаємодії.

1. Нечаста взаємодія означає, що офіцер не прагне діяти спільно з іншими, віддає перевагу своїй незалежності. Такі офіцери добре витримують самотність під час діяльності, самі організують вирішення своїх професійних завдань і не вважають, що служба має проходити в групі (колективі).

2. Постійна взаємодія за типом «навпроти» означає, що офіцер прагне працювати з іншими військовослужбовцями, для нього краща така служба, яка проходить при частій взаємодії з іншими. Такі офіцери надають перевагу професійним ситуаціям впливу, переговорів, прийому; цінують можливість обговорювати, переконувати, опрацьовувати документи з іншими.

3. Постійна взаємодія за типом «поруч» означає, що офіцер прагне перебувати поряд з іншими прикордонниками при виконанні професійних завдань. Тут перевага віддається таким професійним ситуаціям, де прикордонники обмінюються різноманітною інформацією (оперативно-розшуковий підрозділ, штаб), але професійні обов'язки виконують незалежно один від одного. Такий офіцер зберігає самотійність у службі, хоча й служить не сам.

4. Постійна взаємодія за типом «разом» означає, що офіцер прагне діяти спільно з іншими військовослужбовцями, для нього краща така служба, яка проходить при постійній взаємодії з іншими. Тут перевага віддається

виконанню спільної роботи «командою», маленькою спаяною групою. Такий офіцер погоджується на деяку залежність від інших у службі й не любить служити самотійно.

Знання свого переважаючого типу взаємодії допомагає підібрати ту професійну діяльність, де офіцер відчуває себе найбільш комфортно. Слід мати на увазі й те, що для деяких офіцерів тип взаємодії не має значення, вони готові до будь-яких професійних ситуацій і є універсалами.

Умови служби. Професійна діяльність прикордонника завжди проходить за певних умов. В професіограмі є два види умов:

- Робота в приміщенні або поза ним.
- Мобільна (рухома) або сидяча.

При направленні офіцера в підрозділ відділ кадрів може враховувати ті умови, які влаштовують офіцера.

До домінуючих видів діяльності ми віднесли основні професійні завдання, які вирішує офіцер-прикордонник, та дії, які він виконує.

Домінуючий інтерес. Інтереси в кожного офіцера різні. За ступенем вираження інтересів усіх людей поділяють на різні типи особистості.

Кожен тип особистості служить для опису групи людей, яким властиві певні особисті й професійні особливості. Люди різних типів віддають перевагу одним або іншим видам діяльності (робота, відпочинок, хобі). Кожен тип особистості найкраще може виявити себе в певному професійному середовищі. Необхідно лише, щоб тип особистості відповідав вибраній професії.

Залежно від домінуючого (тобто провідного, основного) інтересу виділяють наступні типи:

1. Реалістичний (практичний) тип – любить займатися конкретними речами і їх використанням. Він орієнтований на практичну працю і швидкий результат діяльності. Віддає перевагу заняттям, які потребують умінь, спритності. Займається конкретними об'єктами та їх практичним використанням. Добре розвинене практичне мислення.

2. Дослідницький (інтелектуальний) тип – кмітливий і спостережливий, незалежний та оригінальний, володіє нестандартним мисленням і творчим підходом до справи. Розвинені розумові здібності. З'ясовує багато деталей перед тим, як прийти до висновку. Надає перевагу науковим професіям.

3. Соціальний тип – активний, комунікабельний, емоційний, чуттєвий. Володіє розвиненими словесними здібностями. Вміє встановлювати й підтримувати відносини з людьми. Головним змістом праці є взаємодія з людьми. Переважаючі заняття: навчання, інформування, обслуговування. Професії даного типу: педагог, вихователь, психолог.

4. Конвенціональний (стандартний) тип – старанний, дисциплінований, акуратний. Віддає перевагу чітко сформованим приписам. Любить вирішувати типові завдання. Віддає перевагу професіям, які мають відношення до канцелярських і розрахункових робіт (військовий фінансист, кадровик, ад'ютант, офіцер штабу).

5. Практичний тип – винахідливий, рухливий, енергійний, ініціативний, азартний. Любить ризик. Прагне до лідерства, любить бути на виду. Не схильний до довгої концентрації уваги. Добре справляється з роботою, що потребує швидкого прийняття рішення. Домінують словесні здібності. Контакти з людьми розвинені. Вибирає командирські, управлінські професії.

6. Артистичний тип – висока емоційна чуттєвість, творча уява, образне мислення, розвинена уява. Пластичний, гнучкий, проникливий. У відносинах з людьми спирається на свої відчуття, інтуїцію (відсутнє логічне обґрунтування). Розвинене сприйняття, словесні здібності (військовий журналіст, творчий співробітник, співробітник інформаційних підрозділів).

Додатковий інтерес. Інтереси офіцера неможливо описати за допомогою лише домінуючого інтересу. Крім основного, необхідно врахувати і додатковий інтерес. Таку характеристику ми не використовували через

його різноманіття, однак зауважимо, що додатковий інтерес слід враховувати при зміні напрямку діяльності офіцера або ж запасний варіант такої зміни. Кожний офіцер може отримати додаткові знання і змінити напрям своєї діяльності.

Умови служби. Прикордонна діяльність завжди проходить у визначених умовах. Нами вибрані такі умови служби: служба в приміщенні (штаб, управління), на місцевості (відділ прикордонної служби), мобільна (мобільний підрозділ, підрозділи оперативно-розшукового відділу). При навчанні у військовому закладі офіцер може вибрати умови майбутньої служби.

Вибудовуючи професіограми, ми виходили з того, що основою професіограми є психологічне вивчення професії прикордонника, а не конкретні характеристики прикордонної діяльності. Саме через це наші професіограми включають важливі психологічні якості офіцера-прикордонника на тій чи іншій прикордонній спеціалізації, коротка характеристика яких наступна:

1) Прикордонна посада: начальник прикордонного загону:

Професія – військовий, спеціалізація - прикордонник.

Домінантність в міркуванні – аналіз.

Необхідні професійні знання: прикордоннологія, тактичні дії прикордонних підрозділів, оперативно-тактичні дії прикордонних підрозділів, юриспруденція, військові науки.

Професійний сегмент: прикордонна служба, управлінська діяльність.

Тип взаємодії: «людина–людина».

Умови служби: поза приміщенням, на місцевості.

Домінантні види у професійній діяльності:

- приймає рішення на охорону державного кордону, через штаб організовує і контролює охорону державного кордону;

- підтримує належний стан бойової готовності прикордонного загону;

- керує і прогнозує використання людського, матеріального ресурсу;
- забезпечує належний стан, ситуацію та зберігання наявного озброєння і військової техніки прикордонного загону;
- аналізує обстановку на державному кордоні та забезпечує належний управлінський вплив на стан надійності охоронних процесів, у тому числі через накази, розпорядження;
- при ускладненнях обстановки управління здійснює з необхідної ділянки місцевості, доповідає вищому керівнику;
- безумовно дотримується законодавства, статутів України.

Якості, що забезпечують успішність прикордонної діяльності:

Здібності:

- здатність швидко організовувати себе та підлеглих прикордонників на виконання необхідних завдань;
- високий рівень розвитку волі;
- здатність до аналізу, зіставлення фактів і дій;
- розвиток дедуктивного мислення (від простого до складного);
- здатність швидко приймати обдумані, вірні рішення;
- швидкість реакції, фізична витривалість, сила;
- здібності до вольової саморегуляції;
- висока психічна і емоційна стійкість;
- здатність зосереджувати увагу на необхідному об'єкті протягом достатнього часу і тримати образ у пам'яті;
- вміння швидко переключати увагу на інший об'єкт;
- вербальні здібності, комунікативні здібності;
- організаторські здібності, вміння переконувати.

Особистісні якості, інтереси:

- порядність, патріотизм, організованість, спостережливість, рішучість, вміння прогнозувати ситуацію, вимогливість до себе і до підлеглих;

- добра інтуїція, вміння розбиратися в людях, справедливість, емоційна стійкість, витримка;

- фізична і психологічна витривалість, уміння швидко орієнтуватись в обстановці кордону.

Якості, що заважають професійній діяльності:

- невміння берегти таємницю, стомлюваність (вік), нерішучість, нездатність аналізувати факти та робити висновки, відсутність фізичної, психологічної стійкості, відсутність почуття обов'язку, неорганізованість, імпульсивність, дратівливість, недисциплінованість.

Непряме застосування професійних знань:

- військові, правоохоронні організації;
- викладацька діяльність, дослідження.

2) *Прикордонна посада:* начальник окремого КПП.

Професія: військовий, *спеціалізація:* прикордонний контроль.

Домінантність в міркуванні: аналіз, регуляція.

Необхідні професійні знання: прикордонний контроль, оперативно-тактичні дії прикордонних підрозділів, юриспруденція, міжнародне (за напрямом діяльності) право, психологія.

Професійний сегмент: прикордонний, митний контроль.

Тип взаємодії: «людина–людина».

Умови служби: за напрямом роботи пункту пропуску, в приміщеннях.

Домінантні види діяльності:

- організація прикордонного контролю і протидія злочинам в сфері прикордонної безпеки (зброя, люди, наркотики, контрабанда);

- стягнення штрафів, аналіз колективу, обстановки в пунктах пропуску через державний кордон України;

- аналіз стану прикордонного контролю в пункті пропуску через державний кордон;

- вироблення рішень при змінах обстановки, змінах інфраструктури пунктів пропуску;

- ведення переговорних процесів, нарад, виступів.
- доповіді по ситуаціях служби вищому керівництву.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності.

Здібності:

- приймати рішення в умовах дефіциту часу;
- комунікативні (вміння входити в контакт), вербальні, аналізувати та систематизувати велику кількість інформації, розвинута увага до деталей;
- вибірковість уваги, швидкість реакції, розвитку короткочасної та довготривалої пам'яті;
- високий рівень розвитку концентрації і стійкості уваги, дипломатичність у спілкуванні, повага до співрозмовника, вміння випитувати у співрозмовника потрібну для професійної діяльності інформацію.

Особисті якості: порядність, чесність, патріотизм, добра інтуїція, вміння розбиратися в людях, організованість, чіткість, рішучість, вимогливість до людей і до себе, вміння швидко орієнтуватись в обстановці, знати своє місце і можливості, емоційна стійкість, високий рівень самоконтролю, добра фізична і психологічна стійкість, ерудованість, зовнішня охайність.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- нечесність, запальність, дратівливість, імпульсивність, недисциплінованість, неорганізованість, швидка стомлюваність, можливість потрапляння під чужий вплив, грубість, невихованість, безвідповідальність.

Можливий сегмент використання професійних знань:

- державні організації, митні, податкові, правоохоронні органи, консульські установи, підрозділи розвідки територій, педагогічна діяльність, наукові, військові дослідження.

3) *Прикордонна посада:* начальник штабу (заступник начальника штабу (керівника).

Найменування професії: військовий, управлінець.

Домінантність в міркуванні: адаптація–координація.

Необхідні професійні знання: тактика прикордонних підрозділів, прикордонологія, військові науки, юриспруденція, інженерія.

Тип взаємодії: «людина–людина».

Умови служби: на місцевості (в пункті пропуску), в приміщенні.

Домінуючі види діяльності:

- збір, узагальнення інформації про обстановку на державному кордоні (пункті пропуску), вироблення пропозицій щодо організації охорони державного кордону;

- опрацювання особисто або через штаб розпорядчих документів;

- виконання завдань бойової готовності, навчання органів управління, в першу чергу офіцерів штабу;

- на підставі прийнятих рішень визначення завдань підрозділам, посадовим особам та планування;

- мобілізаційна робота;

- контроль і оцінка результатів діяльності;

- орієнтація в складних умовах, що швидко змінюються.

Якості, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності:

- високий рівень понятійного мислення;

- добре розвинені сегментаційні здібності (вміння отримувати потрібну інформацію, оцінювати, порівнювати і застосовувати її);

- вміння проявляти ділові якості організатора, визначати бойову спроможність підрозділу;

- здатність керувати собою (здібності до саморегуляції в процесі самоуправління і рефлексії);

- комунікативні здібності (вміння входити в контакт);

- професійна компетентність, здатність до керівництва;

- організаторські здібності (наявність волі, рішучість, впевненість).

Особистісні якості:

- енергійність, упевненість в собі та у вироблених рішеннях щодо охорони державного кордону;
- пріоритет мотивів організаторської діяльності;
- тактичність (здатність проявляти почуття міри, знаходити найкращу форму взаємодії між підрозділами, органами управління прикордонного загону);
- уміння повести за собою людей, активізувати їх діяльність, знаходити найкращі засоби емоційно-вольових дій і правильно вибрати момент їх застосування);
- виваженість, критичність (уміння виявляти слабкі місця в охороні державного кордону України, відхилення від прикордонних норм);
- пильність – здатність реагувати на зміни в управлінських ситуаціях;
- розвиток інтуїції, бажання рости;
- наявність почуття гумору.

Якості, що заважають ефективній професійній діяльності:

- нерішучість, недисциплінованість, неорганізованість;
- низький рівень розвитку комунікативних здібностей;
- неврівноваженість, безпечність;
- небажання змінюватись;
- схильність перекладати відповідальність на інших.

4) *Прикордонна посада:* начальник прикордонної застави.

Найменування професії: військовий.

Домінуюче мислення: застосування, аналіз.

Необхідні професійні знання: тактика прикордонних підрозділів, топографія, військова справа, інженерні науки.

Міжособистісна взаємодія: «людина–природа».

Умови служби: поза приміщенням, мобільні, на місцевості.

Домінантні види діяльності:

- організація і виконання заходів з охорони визначеної ділянки державного кордону;
- безпосередня участь в охороні державного кордону;
- визначення напрямку зосередження основних зусиль в охороні державного кордону;
- служба і експлуатація засобів сигналізації і озброєння;
- здійснення прикордонного пошуку (при виникненні обстановки);
- контроль за якістю охорони державного кордону, прикордонних нарядів, які висилаються на ділянку служби.
- проведення інженерних робіт на місцевості;
- організація матеріально-технічного забезпечення оборони та охорони прикордонної застави.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:***Здібності:***

- добрий стан здоров'я, вміння мислити;
- розвинене логічне і наглядно-образне мислення, аналітичне мислення;
- короткострокова та довгострокова пам'ять, самостійність, гнучкість;
- здатність витримувати фізичне та психологічне навантаження в різних погодних умовах та місцевості, високий рівень концентрації уваги;
- здатність працювати в умовах ненормованого робочого дня.

Особистісні якості: витримка, оперативність, швидкість прийняття рішень у різних ситуаціях, спостережливість, відповідальність, впертість, охайність, уважність, емоційно-вольова стійкість.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- неакуратність, неорганізованість, ригідність мислення;
- швидка стомлюваність, неуважність.

5) *Прикордонна посада*: начальник відділення прикордонного контролю.

Найменування професії: військовий, юрист.

Домінуючий спосіб мислення: адаптація–аналіз.

Необхідні професійні знання: військові, юридичні науки, іноземні мови.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: поза приміщенням, мобільні.

Домінантні види діяльності:

- безпосереднє керівництво службою прикордонних нарядів;
- інструктаж, контроль, опитування, складання документів прикордонного контролю;
- організація роботи з іншими підрозділами системи охорони державного кордону України (центр управління службою, група поглибленого вивчення документів, відділ адміністративного провадження та реадмісії);
- аналіз обстановки, що виникає під час служби, до неї та після неї;
- збір необхідної інформації для надійності охорони державного кордону;
- профілактика роботи з особовим складом з недопущення протиправних дій, зради.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- високий рівень розвитку сприйняття ситуацій (осмисленість, цілеспрямованість);
- концентрація уваги на об'єктах, процесах;
- стійкість уваги, її вибірковість (здатність отримувати потрібну інформацію з безлічі джерел);
- уміння швидко та грамотно застосувати отримані дані;
- розвинена словесно-логічна пам'ять, здатність швидко аналізувати й опрацьовувати інформацію;

- здатність чітко та зрозуміло висловлювати свої думки (вербальні навички), вміння слухати людей, організаторські здібності.

Особистісні якості:

- інтуїтивність, цілеспрямованість, рішучість (здатність самостійно та швидко приймати рішення);

- вміння прогнозувати події, інтуїція, відповідальність, витривалість, чесність, принциповість, патріотизм, самоорганізованість (уміння правильно організовувати свій час);

- акуратність, дисциплінованість, емоційно-вольова стійкість, вимогливість, уміння берегти таємницю, почуття патріотизму, нестандартність і законність прийняття рішення, високий самоконтроль, спостережливість, турбота про людей.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- формальне ставлення до службових обов'язків;

- невміння висловлювати свої думки;

- неуважність, флегматизм;

- нездатність сприймати мову, інформацію;

- невміння налагоджувати стосунки з людьми;

- нестриманість, жорсткість, агресивність, нетерпимість до людей.

б) Прикордонна посада: старший офіцер (офіцер) органу управління:

Найменування професії: військове управління.

Домінуючий спосіб мислення: адаптація – формалізація.

Необхідні професійні знання: військові, юридичні науки, математика, статистика.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: в приміщенні, мобільні.

Домінантні види діяльності:

- вивчення, оцінка, узагальнення інформації про обстановку, що складається на державному кордоні;

- проведення оперативно-тактичних розрахунків;

- надання ефективної допомоги офіцерам-управлінцям підрозділів охорони державного кордону України, контроль за виконанням визначених завдань вищого керівництва;

- участь у виробленні пропозицій, висновків, наказів, розпоряджень з організації охорони державного кордону;

- складання поточних та перспективних планів діяльності;

- оформлення документів діяльності (схеми, таблиці, карти, технології).

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- добре розвинена пам'ять, високий рівень розподілу уваги (здатність приділити увагу декільком об'єктам одночасно);

- психологічна та емоційна рівновага;

- комунікативні здібності (навички спілкування і взаємодії з людьми);

- вербальні здібності (вміння говорити ясно, чітко, обґрунтовано, коротко);

- організаторські здібності;

Особистісні якості:

- схильність до роботи в колективі;

- високий ступінь особистої відповідальності;

- самоконтроль і врівноваженість, терпеливість;

- бажання саморозвитку, різносторонність, цілеспрямованість, вимогливість до себе та до людей, спостережливість.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- неорганізованість;

- психологічна та емоційна неврівноваженість;

- агресивність, імпульсивність;

- нездатність змінювати способи вирішення завдань в умовах обстановки державного кордону (ригідність);

- егоїзм;

- відсутність організаторських здібностей;

- недисциплінованість, неорганізованість.

7) *Прикордонна посада*: заступник начальника (командира) з логістики.

Найменування професії: військовий, логістик, економіст.

Домінуючий спосіб мислення: орієнтація – координація.

Необхідні професійні знання: економіка, логістика, статистика, математика.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: в приміщенні, у воєнний час в полі.

Доміnantні види діяльності:

- збір, обробка, упорядкування інформації про логістичні (економічні) процеси у прикордонному загоні (ОКПП);

- аналіз ходу та результатів логістичної діяльності, оцінка її успішності;

- удосконалення та розвиток процесів логістики у прикордонному загоні;

- планування логістики прикордонного загону;

- планування затрат, використання ресурсу у мирний та військовий час;

- контроль над процесом фінансово-господарської діяльності;

- розрахунок необхідного матеріально-технічного ресурсу у мирний та воєнний час;

- діяльність з розрахунками та переопрацюванням власних об'єктів інформації в цифровому вигляді;

- економічні огляди, звітність тощо.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- розвиток концентрації та перемикання уваги;

- високий рівень розвитку пам'яті;

- математичні здібності, здатність працювати в умовах дефіциту інформації;

- здатність тривалий час займатись одним видом діяльності (робота з цифрами, документами).

Особистісні якості:

- обов'язковість, чесність, порядність, відповідальність, акуратність, ввічливість, ерудованість, ділова хватка, емоційно-психологічна стійкість, упевненість в собі, комунікативність.

8) *Прикордонна посада:* начальник вогневої підготовки.

Найменування професії: військовий.

Домінуючий спосіб мислення: прикладна діагностика.

Необхідні професійні знання: військові, вогнева підготовка, медична (початкова) підготовка.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: в приміщенні (тир), на місцевості (полігон).

Домінантні види діяльності:

- вогнева підготовка військовослужбовців-прикордонників;
- визначення видів стрільб для якісної підготовки особового складу;
- керівництво зміною стріляючих, контроль за заходами безпеки;
- оцінка результатів проведених стрільб;
- теоретична підготовка з матеріальної частини стрілецької зброї;
- розвиток інфраструктури стрільбища (полігону).

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- організаторські здібності, здатність швидко організувати вогневий процес;
- велика сила волі, фізична сила, витривалість, висока психологічна, емоційна стійкість, натренованість стрільби;
- високий рівень концентрації і стійкості уваги;
- розвиток короткочасної і довготривалої пам'яті;
- швидкість реакції, комунікативні здібності;
- здатність швидко приймати рішення в умовах дефіциту часу;
- здатність аналізувати інформацію;

- спроможність концентрувати увагу.

Особистісні якості:

- порядність, спостережливість, добра інтуїція, вміння розбиратись в людях, організованість, чесність, дисциплінованість, рішучість, вимогливість до себе і до людей, вміння швидко орієнтуватись в навколишньому середовищі під час стрільби, фізична та психологічна стійкість, емоційна витримка, самоконтроль, вміння прогнозувати ситуацію.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- неуважність, імпульсивність, неорганізованість;
- недисциплінованість, швидка стомлюваність,
- безвідповідальність;
- нездатність зіставляти факти та робити висновки;
- відсутність почуття обов'язку;
- відсутність психологічної, фізичної витривалості.

9) *Прикордонна посада:* начальник контактного пункту.

Назва професії: військовий, прикордонний представник.

Домінуючий спосіб мислення: діагностика.

Необхідні професійні знання: міжнародне право, іноземні мови.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: в приміщенні.

Домінантні види діяльності:

- підтримання контактів, обмін інформацією, яка може впливати на виконання завдань з охорони державного кордону між структурними підрозділами управління прикордонного загону;

- організація взаємодії з підрозділами іноземних держав в Україні (офіцерами зв'язку), консульськими установами України, підрозділами МЗС, авіакомпаніями, організаціями з питань, пов'язаних з перетином державного кордону України;

- інформування представників взаємодіючих структур в іноземних пунктах пропуску про зміни в українському законодавстві стосовно

питань перетину держаного кордону та отримання аналогічної інформації від них;

- надання інформаційно-методичних матеріалів, у тому числі з іноземних країн, для поповнення навчальної бази інспекторського складу.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- добрий стан здоров'я, презентабельна зовнішність, розподіл уваги;
- швидкість реакції.

Особистісні якості:

- комунікабельність, акуратність, уважність;
- здатність приймати самостійні (в межах компетенції) дипломатичні рішення, відповідальність за них;

- емоційна стійкість, терпимість, дипломатичність.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- фізичні недоліки, емоційна нестабільність;
- безвідповідальність, відсутність комунікативних схильностей;
- неакуратність, неохайність.

10) Прикордонна посада: старший оперуповноважений (оперуповноважений).

Назва професії: правоохоронець, розвідник.

Домінуючий спосіб мислення: адаптація–аналіз.

Необхідні професійні знання: юриспруденція, іноземні мови;

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: поза/в приміщенні, мобільні.

Домінантні види діяльності:

- пошукова діяльність на ділянці відповідальності;
- збір доказової бази злочинних намірів окремих осіб, груп;
- ведення та участь в оперативно-технічних заходах, що проводяться стосовно об'єкта оперативно-розшукової діяльності;
- ведення, реалізація, закриття оперативно-розшукових справ, порушених на підставі отриманої оперативно важливої інформації;

- аналіз оперативної обстановки на ділянці відповідальності;
- робота з агентурним апаратом, довіреними особами;
- підготовка звітних, планувальних документів.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- аналітичне мислення (здатність аналізувати, синтезувати, зіставляти факти, робити логічні висновки);
- високий рівень концентрації та стійкості уваги (здатність, не послаблюючи уваги, тривалий час зосереджуватись на одному предметі, явищі, процесі);
- навички письмового відтворення думки;
- високий рівень пам'яті (довготривалої, короткотривалої);
- психологічна стабільність.

Особистісні якості:

- самостійність, самомотивація, стриманість, схильність до аналізу, цікавість, ерудованість, упевненість в собі, патріотизм, організованість, акуратність, об'єктивність, чіткість, самоконтроль;
- прагнення до саморозвитку, врівноваженість.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- нездатність аналізувати, зіставляти факти;
- неуважність;
- нездатність глибоко осмислювати те, що відбувається;
- безвідповідальність, псевдопатріотизм;
- байдуже ставлення до роботи.

11) Прикордонна посада: прикордонний юрист (юрисконсульт).

Назва професії: військовий юрист.

Домінуючий спосіб мислення: адаптація–формалізація.

Необхідні професійні знання: суспільні та юридичні науки.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: в приміщенні.

Домінантні види в професійній діяльності:

- вивчення законів з прикордонних питань, підзаконних актів, нормативно-правових актів, міжнародних договорів і застосування їх на практиці;
- складання юридичних документів, актів, наказів, допомога в їх опрацюванні;
- тлумачення законів;
- контроль за дотриманням законності у прикордонному загоні (ОКПП), підрозділі;
- здійснення методичного керівництва правовою роботою загону (ОКПП);
- правова пропаганда;
- участь у судових процесах (захист справ у суді).

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- логічне та аналітичне мислення;
- високий рівень розвитку понятійного мислення (здатність розуміти різні терміни);
- концентрація та чіткість, короткострокова та довготривала пам'ять;
- вербальні здібності (вміння чітко висловитись);
- здатність переконувати, вміння красиво говорити;
- здатність всебічно, адекватно оцінювати ситуацію, дослідницькі здібності.

Особистісні якості:

- Організованість, упевненість в собі, чесність і порядність, відповідальність, акуратність, ерудованість, об'єктивність, комунікабельність, добра інтуїція, емоційно-психологічна стійкість, енергійність, упертість, уміння швидко поновлювати працездатність.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- відсутність інтересу до роботи;
- небажання швидко приймати рішення;

- неприциповість, невміння протистояти зовнішнім факторам (ситуаціям), невміння швидко приймати виважені, вірні рішення;

- погана дикція, судимість.

12) Прикордонна посада: начальник групи.

Назва професії: військовий (офіцер середньої ланки управління підрозділом).

Домінуючий спосіб мислення: адаптація.

Необхідні професійні знання: військові науки, іноземні мови, юриспруденція.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: поза місцевістю, мобільні.

Домінантні види професійної діяльності:

- організація роботи за напрямком діяльності групи на час служби;
- складання інформаційно-статистичних документів;
- у складі прикордонного наряду огляд ділянок місцевості, що охороняються, транспортних засобів;
- проведення співбесід з іноземними громадянами, вироблення пропозицій старшому керівництву про доцільність (недоцільність) надання дозволу на в'їзд (виїзд) у державу;
- контроль за службою підпорядкованого особового складу.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- комунікативні здібності;
- високий рівень організаторських здібностей;
- вміння чітко висловлювати свої думки, багатий словниковий запас;
- добра пам'ять, гнучкість мислення;
- високий рівень розподілу уваги;
- здатність швидко приймати рішення в умовах зміни обстановки;
- здатність доповідати отримані результати по суті, з урахуванням ситуації;

- фізична і психологічна витримка.

Особистісні якості:

- ввічливість, вихованість;

- енергійність, патріотизм, ерудованість, порядність, витриманість.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- замкнутість, агресивність, дратівливість;

- грубість, неухажність, пасивність;

- некомунікабельність.

13) Прикордонна посада: заступник начальника.

Назва професії: військовий управлінець.

Домінуючий спосіб мислення: аналіз, діагностика.

Необхідні професійні знання: військові та суспільні науки.

Міжособистісна взаємодія: «людина—людина».

Умови служби (залежно від напрямку діяльності): поза приміщенням, мобільні.

Домінантні види діяльності:

- вивчення прикордонного загону як цілісної системи, а також окремих колективів прикордонників, явищ, процесів, лідерських груп з метою своєчасного впливу на стан, боєздатність військового колективу;

- вивчення передового досвіду охорони державного кордону України та доведення його до підлеглих;

- організація виховного, навчального процесу і бойової підготовки;

- узагальнення інформації від відділів, відділень і служб прикордонного загону та підготовка пропозицій керівнику для підвищення ефективності службової діяльності;

- розробка заходів з найважливіших питань діяльності і життя прикордонного загону;

- робота з кадрами;

- складання програм, актів, наказів з найважливіших питань оперативно-службової діяльності.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- високий рівень розвитку комунікативних здібностей (здатність встановлювати контакти з людьми, вміння зацікавити велику кількість людей);
- вербальні здібності (вміння говорити ясно, чітко, виразно);
- розвинуте логічне мислення, його гнучкість і динамічність, здатність створювати нове (творчість);
- концентрація уваги, її стійкість.

Особистісні якості:

- самоконтроль, врівноваженість, ерудованість, оригінальність, винахідливість, ввічливість, обов'язковість, відповідальність, витривалість, емоційно-психологічна стійкість.

Якості, що заважають ефективній професійній діяльності:

- психологічна та емоційна неврівноваженість;
- невміння спілкуватися з людьми;
- замкнутість, агресивність, грубість;
- нерішучість, нестриманість.

14) Прикордонна посада: начальник відділу прикордонної служби.

Назва професії: військовий управлінець.

Домінуючий спосіб мислення: адаптація–координація.

Необхідні професійні знання: військові та юридичні науки.

Міжособистісна взаємодія: «людина–людина».

Умови служби: в приміщенні, мобільні.

Домінантні види діяльності:

- служба з іншими людьми в організаціях для досягнення максимального успіху відділу (митний контроль, фітосанітарний, екологічний контроль, Служба безпеки України, міліція);
- планування діяльності відділу на визначений період;
- комунікація (встановлення та розвиток взаємодії між особовим складом, іншими організаціями та підрозділами);

- пошук і використання необхідного ресурсу для найкращого виконання визначених завдань підрозділу;
- керівництво, організація й оцінка діяльності підлеглих;
- контроль за службою прикордонних нарядів, колективів прикордонників;
- участь у професійно-кваліфікаційному рості підлеглих;
- доповіді старшому керівництву.

Якості, що забезпечують успішність професійної діяльності:

- високорозвинені організаторські здібності (здатність керувати, управляти);
- комунікативні здібності (вміння входити в контакт, будувати взаємовідносини по вертикалі і горизонталі професійної діяльності);
- здатність керувати собою, високий ступінь впливу на оточуючих, у т.ч. підлеглих;
- здатність ефективно вирішувати проблемні ситуації в короткі терміни;
- добре розвинені аналітичні здібності, високий рівень понятійного мислення.

Особистісні якості:

- уміння прогнозувати, передбачати ситуацію, що виникає на кордоні;
- впевненість в собі, у своїх рішеннях;
- енергійність, чіткі особистісні завдання;
- вміння підпорядковуватись вимогам та нормам прикордонного загону;
- бажання самовдосконалюватися.

Якості, що заважають ефективній діяльності:

- відсутність організаторських здібностей;
- непевненість у собі, невміння керувати собою;
- неорганізованість, недисциплінованість;

- безінтуїтивність, нездатність приймати рішення;
- схильність перекладати відповідальність на інших;
- небажання змінюватись, змінювати поведінку під впливом навколишнього середовища, змін в системі державного кордону.

Використовуючи результати нашого дослідження та ґрунтуючись на побудові експетивної (від англ. *expectation* – очікування) моделі особистості офіцера-прикордонника, нами зроблено узагальнення. Експериментально виведені психологічні особливості, якими повинні бути наділені офіцери прикордонної служби, які б забезпечили виконання завдань з охорони державного кордону на якісному, ефективному рівні, оперативно та законно.

4.4 Методика професійно-психологічного вивчення офіцерів-прикордонників

Напруження суспільно-політичної обстановки на державному кордоні, загострення військового конфлікту, людські жертви періоду протистояння, бойові дії – це ті фактори зовнішнього середовища, які збуджують психіку будь-якої людини взагалі, і офіцера-прикордонника зокрема, змушують його переглянути свою «Я-концепцію», спонукають виробляти у свідомості дієві образи обстановки, адекватні майбутнім діям. В такі історичні часові проміжки держава мобілізує людський ресурс для забезпечення особовим складом підрозділи, які задіяні у військовому протистоянні, покриває некомплект персоналу внаслідок бойових втрат, поранень, безвісти зниклих. Не є винятком і підрозділи Державної прикордонної служби України. Враховуючи актуальність психології готовності офіцера-прикордонника в сучасній системі безпекових координат, нами опрацьована методика вивчення психології готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників. Методика може використовуватися і під час навчання

офіцерів-прикордонників для призову їх з запасу в підрозділи, які безпосередньо охороняють кордон (додаток Ф).

Так, лише з березня по квітень 2014 року в підрозділи охорони державного кордону військовими комісаріатами призвано понад 4000 цивільних осіб, в тому числі офіцерів запасу. Як визначити рівень професійної, психологічної підготовки мобілізованого офіцера, який через дуже короткий час зобов'язується виконувати завдання з охорони державного кордону на рівні з діючим штатним офіцером-прикордонником?

Основні вимоги до майбутнього (мобілізованого) офіцера-прикордонника:

1) високі морально-психологічні та ділові якості, впевненість, моральна чистота, свідомість, високе почуття обов'язку, колективізм, чесність, сміливість, працелюбство, дисциплінованість;

2) свідома мотивація, бажання оволодіти професією офіцера-прикордонника;

3) спеціальні вимоги, які передбачаються специфікою діяльності.

До них належать:

а) високий рівень професійної підготовки (стійкі знання) в обсязі навчального закладу, логіка і самостійне мислення;

б) високий рівень розвитку психічних пізнавальних процесів:

- уважність (обсяг, інтенсивність, концентрація, переключення, стійкість до перешкод);

- наглядно-дійове та абстрактно-логічне мислення (швидкість і точність операцій);

- довготривала пам'ять (тривалість збереження і швидкість викладення матеріалу);

- оперативна пам'ять (швидкість і точність запам'ятовування початкового матеріалу та вірне відтворення інформації);

- короткотривала зорова і слухова пам'ять (обсяг, швидкість і точність запам'ятовування і відтворення матеріалу в умовах дефіциту часу).

4) здатність до ідентифікації особистості (для кандидатів на посади офіцерів прикордонного контролю);

5) емоційно-вольова стійкість, здатність до збереження або підвищення працездатності в умовах дефіциту часу й інформації, при наявності різних екстремальних факторів, у тому числі й під час бойових зіткнень;

6) висока продуктивність і стійкість до перевтоми.

Обов'язковою умовою для офіцера-прикордонника є відсутність дефектів мови.

Вивчення кандидатів на заміщення вакантних офіцерських посад проходить у військкоматі по опрацьованих алгоритмах, планах, методиках, при опрацюванні методик вивчення прийнятих на прикордонну (військову) службу офіцерів резерву ми зосереджували увагу на використанні досягнутих результатів досліджень.

При складанні методики враховані:

- результати емпіричного дослідження готовності офіцера-прикордонника за визначеними нами методиками;

- складові моделі психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності;

- мотивація психології готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника;

- сформовані професіограми основних прикордонних професій.

Методика дослідження психології готовності до професійної діяльності проводиться у три етапи.

Етап перший. Організаційний. На цьому етапі забезпечено дотримання вимог чинного законодавства в частині отримання персональної згоди досліджуваного на обробку персональних даних, доведення мети, способу дослідження психології готовності офіцера.

Етап другий. Практичний. На цьому етапі здійснюється безпосереднє вивчення стану психології готовності досліджуваного. Процес вивчення побудований за компонентами психології готовності до професійної діяльності

офіцера-прикордонника, описаними у нашому дослідженні, а саме: особистісному, мотиваційному, операційному, вольовому, психологічному, професійному, оцінному, когнітивному.

Для вивчення особистісного компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використано методику *«Самоактуалізація особистості»*. Методика спрямована на вивчення реалізації ціннісних орієнтацій особистості в реальних умовах життєдіяльності.

Для вивчення мотиваційного компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використано методику *«Мотивація успіху і боязні невдач»*.

Для вивчення операційного компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використано методику *«Діагностика комунікативного контролю»*. Згідно з М. Шнайдером, люди з високим комунікативним контролем постійно стежать за собою, добре інформовані, де і як поводитися. Управляють своїми емоційними проявами. Разом з тим вони зазнають значних труднощів у спонтанності самовираження, не люблять непрогнозованих ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні й відкриті, але можуть сприйматися навколишніми як прямолінійні та нав'язливі.

Для вивчення вольового компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використано методику *«Діагностика вольового потенціалу особистості»*.

Для вивчення психологічного компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використані методики *«Компаси»* (вивчає та оцінює просторове мислення), *«Інтелектуальна лабільність»* (використовується з метою прогнозу успішності в професійному навчанні, освоєнні нового виду діяльності та оцінки якості наявної практики), *«Виключення понять»* (призначена для дослідження здатності до класифікації й аналізу). Обстежуваним пропонується бланк із 17 рядками слів. У кожному

ряду чотири слова об'єднані загальним родовим поняттям, п'яте до нього не відноситься. За 3 хвилини обстежувані повинні знайти ці слова і викреслити їх.

Для вивчення професійного компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використані методики *«Діагностика управлінських орієнтацій»* (спрямована на виявлення орієнтацій керівника на людей і на завдання), *«Діагностика організаторських здібностей»*

(дає можливість глибше розібратися в структурі організаторських здібностей і одночасно виявити рівень володіння ними).

Для вивчення оцінного компонента психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності використано методику *«Вивчення спроможності до самоуправління в спілкуванні»* (визначення мобільності, адаптивності в різних ситуаціях спілкування).

І для вивчення когнітивного компонента психології готовності офіцера-прикордонника використано тест *«Оцінка управлінського потенціалу керівника»*, який призначений для виявлення ступеня розвитку управлінського потенціалу, актуального рівня управлінських здібностей, а також деяких індивідуально-професійних характеристик, які визначають індивідуальний стиль організаційної поведінки й командної роботи.

Етап третій. Підсумковий. На цьому етапі окремо узагальнюються отримані результати по кожному компоненту психології готовності до професійної діяльності. Здійснюється підрахунок та узагальнення результатів по тестах компонентів розділів I–VIII. Результати виводяться на шкалу психології готовності до професійної діяльності та за необхідності повідомляються досліджуваному.

Шкала психології готовності до професійної діяльності становить 100 балів:

Низька психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності (кожна невідповідність дійсності – 0,5 бала, але не більше 20 балів).

Висновок по низькій психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності:

умови: діяльність проходить у повсякденних умовах, забезпечений належний наявний ресурс для здійснення діяльності, рівень мотивації нижче середнього, самодисципліна відсутня;

чинники: особистісні характеристики нижче середнього (низькі), над підтриманням професійної складової досліджуваний не працює, не бажає її підвищувати (удосконалювати), психологічний стан пригнічений, наявні проблеми не пов'язані зі подальшою діяльністю, управління підлеглими буде здійснюватися невміло, мати достатній авторитет серед підлеглих досліджуваному буде важко, не бачить свого професійного майбутнього, наявна відсутність волі, рішучості, компетентності, аналізу;

ефективність оперативно-службової діяльності: результати діяльності не відповідатимуть наявним критеріям оцінювання, наявні стягнення за діяльність, ефективність діяльності потребує постійного втручання керівного складу, завдання не вирішуватимуться або вирішуватимуться невчасно, неповно, неякісно, з порушенням норм, можливі втрати, суттєві прорахунки;

особливості діяльності: при ускладненнях обстановки, посиленій діяльності, ризику, конфліктах, інших нестандартних, непрогнозованих ситуаціях неспроможний діяти самостійно, приймати адекватні рішення, відповідати за результати своєї діяльності.

Середня психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності (кожна невідповідність дійсності – 0,5 б., але не більше 70 б.):

умови: службова діяльність проходить у повсякденних умовах, забезпечений (не забезпечений) належний та наявний ресурс для здійснення діяльності, рівень мотивації середній або високий, достатня самодисципліна, рішучість, прагнення досягнути кращих результатів;

чинники: особистісні характеристики середні або вище середнього, постійно працює над вдосконаленням професійної складової, бажає її підвищувати (удосконалювати), психологічний стан стабільний, відсутні

скарги, проблеми не пов'язані з діяльністю, управління підпорядкованими працівниками здійснюється вміло, наявний авторитет, бачить перспективу своєї служби, достатня для цього воля, рішучість, компетентність, аналіз;

ефективність оперативно-службової діяльності: результати діяльності відповідають наявним критеріям оцінювання, відсутні стягнення за діяльність, ефективність діяльності не потребує постійного втручання керівного складу, завдання вирішуються або вирішуються неповно, при цьому встановлені норми не порушуються, втрати відсутні, суттєві прорахунки відсутні;

особливості діяльності: при ускладненнях діяльності, ризиках, військових (пошукових) діях, конфліктах, інших нестандартних, непрогнозованих ситуаціях спроможний діяти самостійно, приймати адекватні рішення, відповідати за результати своєї діяльності.

Висока психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності: (70 балів і вище).

умови: оперативно-службова діяльність проходить у повсякденних (нестандартних, посиленних, бойових) умовах, забезпечений (не забезпечений) належний та наявний ресурс для здійснення діяльності, рівень мотивації високий (наявні службові амбіції), високі самодисципліна, рішучість, ініціативність, прагнення досягнути якнайкращих результатів;

чинники: особистісні характеристики високі (дуже високі), досліджуваний є взірцем у виконанні професійних обов'язків, постійно працює над підтриманням професійної складової, підвищує (удосконалює) її своїми здобутками, психологічний стан високий, здатний забезпечувати опір професійним деструкціям, управління підлеглими здійснюється професійно, наявний авторитет, бачить перспективу своєї служби, високі воля, рішучість, компетентність, аналіз;

ефективність оперативно-службової діяльності: результати діяльності оцінюються високо, стабільно, діяльність є самостійною та зразковою, завдання вирішуються якісно, повно, вчасно, проявляється ініціатива, втрати відсутні, прорахунки відсутні;

особливості діяльності: при ускладненнях діяльності, ризиках, військових (пошукових) діях, конфліктах, інших нестандартних, непрогнозованих ситуаціях офіцер діє впевнено, самостійно, приймає адекватні рішення, відповідає за результати своєї діяльності.

Умови, чинники, ефективність оперативно-службової діяльності, особливості професійної діяльності офіцера-прикордонника можуть змінюватися залежно від внутрішнього стану особистості досліджуваного офіцера та впливу зовнішнього середовища, але в межах впроваджених, незмінних постулатів професійної діяльності – недоторканності територіальної цілісності держави, відсутності втрат (людей, техніки), сталості та стабільності результатів оперативно-службової діяльності керованого офіцером підрозділу (напрямку).

За вказаним текстовим варіантом методики опрацьована комп'ютерна програма – комплекс тестів, що дозволяє оцінити психологічну готовність кандидата до виконання майбутніх посадових обов'язків (додаток Ц), визначити рівень готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності. Під час створення програми нами використаний висновок математичних розрахунків про те, що *«кожен блок моделі є самостійним як за змістом, так і за психологічними можливостями впливу на загальний рівень психології готовності до прикордонної діяльності»*. Створена електронна програма вивчає рівень готовності поетапно кожного компонента психології готовності офіцера. Результат дослідження кожного окремого компонента програмою самому досліджуваному не показується, а узагальнюється в кінці дослідження, даючи висновки по кожному напрямку.

Після дослідження компоненти психології готовності офіцера-прикордонника узагальнений результат нашою програмою накладається на опрацьовану шкалу психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності. За виставленими критеріями шкали психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності програма виводить на екран кінцевий висновок дослідження офіцера. Результати можуть

(за необхідності) самому досліджуваному не показуватись. Для цього наявна програмна функція.

Слід зауважити, що результати дослідження за створеною нами програмою не є кінцевими. На наш погляд, висновки про наявний рівень психології готовності будуть глибшими, якщо дослідник (керівник, кадровий, психологічний орган) враховуватиме результати діяльності офіцера-прикордонника на конкретних службових посадах у прикордонному відомстві, результати навчань, екзаменів, кваліфікації, його дисципліну, досягнення і невдачі, тобто ті критерії, які є доступними в ході оперативно-службової діяльності підрозділу, не вимагатимуть додаткових зусиль з їх отримання, узагальнення.

Проведенню психологічного обстеження передуює підготовка матеріально-технічних засобів і військовослужбовців, які обстежуються.

Підготовка матеріально-технічних засобів включає:

- а) підготовку комп'ютерних програм, канцелярського приладдя;
- б) розміщення на робочих місцях (де це необхідно) переносних ПЕОМ.

Підготовка військовослужбовців до обстеження включає:

- а) їх опитування щодо стану здоров'я і самопочуття. Особи зі скаргами на недомагання та втомленість до обстеження не допускаються;
- б) мотивацію військовослужбовців на якісну і активну роботу в процесі обстеження.

Досліджуваним офіцерам доводиться мета і короткі інструкції з проведення. Результати вивчення обліковуються в особових справах досліджуваних офіцерів.

Усі вказівки робляться спокійним, діловим тоном.

Спостереження. Під час проведення психологічного обстеження потрібно звертати особливу увагу на осіб, у поведінці яких виявляються наступні особливості.

Ознаки поведінки обстежуваних осіб, що характеризують недостатність кмітливості, пам'яті:

- 1) запитання не по суті, іноді просто недолугі;
- 2) міміка нерозуміння, знизування плечима, вираз розгубленості;
- 3) звернення до сусіда за роз'ясненнями, а також з проханням повторити інструкції;
- 4) записування інструкції в ході її оголошення.

Ознаки недобросовісності, недисциплінованості й негативного ставлення до обстеження:

- 1) запитання провокаційного характеру, дії, направлені на дискредитацію обстеження;
- 2) ігнорування закликів до порядку й тиші;
- 3) голосні розмови;
- 4) списування у сусіда.

Необхідно враховувати відносну суб'єктивність відповідей і висловлювань офіцерів, тому дані, отримані в ході обстеження за методикою, повинні зіставлятися з об'єктивними даними, які можна взяти з документів, що характеризують особу.

В процесі співбесіди основна увага приділяється аналізу направленості, характеру, темпераменту особи.

Потрібно не тільки фіксувати ті чи інші отримані дані, а й пов'язувати їх в єдине ціле, бачити картину розвитку особистості офіцера, зіставляти документальні факти з індивідуально-психологічними особливостями офіцера-прикордонника.

Вивчення емоційно-вольової стійкості офіцерів.

Вивчення й оцінка емоційно-вольової стійкості офіцерів здійснюється в процесі спостереження і співбесіди.

Під час спостереження особлива увага звертається на:

- працездатність, стійкість (оцінюється обсяг виконаної роботи і наявність у військовослужбовця скарг на підвищену втому тощо);

- реакція на конфліктні, стресові ситуації (оцінюються особливості поведінки в конфліктних ситуаціях, що може виявлятися в роздратуванні, емоційних сплесках, агресивності чи в різкому погіршенні настрою, образах, тривожності, страхах тощо);

- настрій, емоційний фон діяльності (доцільно звертати увагу на осіб, які постійно перебувають в безпричинно піднесеному настрої або постійно сумні та похмурі);

- відхилення від норми в поведінці (особливу увагу звернути на незвичайні дії військовослужбовця).

Під час співбесіди увага звертається на те:

- як поводить ся військовослужбовець (вільно, напружено, розкуто, переживає, нервує);

- як відповідає на поставлені запитання (точно, нечітко, швидко, повільно, чи виявляє винахідливість тощо);

- характер мови (швидкий, повільний, маловиразний), міміка (маловиразна).

Емоційно-вольова стійкість – це якість, яка необхідна для виконання будь-якого виду прикордонної діяльності, адже специфіка будь-якої спеціалізації офіцерів-прикордонників потребує високої емоційно-вольової стійкості.

Під високою емоційно-вольовою стійкістю офіцера-прикордонника мається на увазі його здатність адекватно й ефективно діяти в ситуаціях, пов'язаних з великою психологічною «ціною» помилкових дій, це постійне розуміння, що будь-яка помилка при виконанні посадових обов'язків може призвести до порушення кордону, а також в ситуаціях, які ускладнилися під тиском зовнішніх факторів (дефіциту часу, відволікаючого шуму тощо), які перешкоджають безпомилковій і правильній роботі.

Продуктивність і втомлюваність – це якості офіцера, які характеризують кількість параметрів його діяльності.

Показником продуктивності роботи офіцера-прикордонника є середній час, який він витрачає на одну управлінську операцію. Чим коротший цей час, тим вищий показник продуктивності.

Показником втомлюваності офіцера-прикордонника є різниця між середнім часом, який витрачається на одну управлінську операцію на початку роботи та в кінці. Чим більша ця різниця, тим вищий показник втомлюваності офіцера.

Отже, можемо стверджувати, що готовність офіцера-прикордонника до професійної діяльності є інтегральним психічним утворенням, що забезпечується як мотиваційно-професійним, когнітивно-оцінним, операційно-особистісним, психологічно-вольовим компонентами, так і особливостями несення служби у конкретних умовах прикордонної діяльності. Створена нами модель готовності до діяльності офіцера-прикордонника може бути використана як у процесі навчання майбутніх офіцерів, так і при їх перепідготовці чи підвищенні кваліфікації.

Висновки до розділу

1. При формуванні моделі психології готовності до професійної діяльності офіцера нами забезпечено достатній рівень її деталізації. Для підвищення деталізації моделі у дослідженні збільшено кількість факторів та більш точно враховані взаємозв'язки між ними.

2. Створена нами модель містить такі компоненти готовності до діяльності, як організаційні здібності, активність, ступінь втомлюваності, стан психічного здоров'я, характер, фізичний стан організму, при цьому виділяємо активний, виконавський і самодостатній типи психологічної готовності до діяльності (блок 1); особливості мислення і пам'яті (блок 2); управлінська діяльність (блок 3); психологічні якості успішної професійної діяльності та якості, які перешкоджають професійній діяльності (блок 4); мотиваційно-

професійний, когнітивно-оцінний, операційно-особистісний, психологічно-вольовий компоненти готовності до професійної діяльності (блок 5); особистісна орієнтованість (блок 6).

3. Розроблено методику дослідження психології готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників, яка організаційно проводиться у три етапи: підготовчий, практичний та підсумковий. Методика дозволяє визначити рівень сформованості особистісного, мотиваційного, операційного, вольового, психологічного, професійного та оцінного компонентів готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників. Результати методики узагальнено у створеній нами Шкалі готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності.

4. Розроблені нами професіограми прикордонних професій містять такі складові, як: класифікаційна картка професії, основні види професійної діяльності, якості, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності, якості, які перешкоджають професійній діяльності. Підрозділи класифікаційної картки включають в себе: назву професії (спеціалізацію), провідний спосіб мислення, необхідні професійні знання, особливості міжособистісної взаємодії, умови служби.

5. Готовність офіцера-прикордонника до професійної діяльності є інтегральним психічним утворенням, що забезпечується як мотиваційно-професійним, когнітивно-оцінним, операційно-особистісним, психологічно-вольовим компонентами, так і особливостями несення служби у конкретних умовах прикордонної діяльності. Створена нами модель готовності до діяльності офіцера-прикордонника може бути використана як у процесі навчання майбутніх офіцерів, так і при їх перепідготовці чи підвищенні кваліфікації.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове розв'язання проблеми готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності. У межах дослідження з'ясовано її компонентний склад, зміст, структуру, умови та перспективи застосування результатів дослідження готовності офіцерів-прикордонників до професійної діяльності. Проведене дослідження підтвердило висунуті гіпотези, окреслені завдання вирішені, що дозволяє сформулювати наступне:

1. Результати теоретичного аналізу дають підстави для виокремлення в якості сформованого самостійного поняття готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника, яка проявляється, розвивається і діє в багатовимірному професійному середовищі людини і прикордонному середовищі зокрема, як професійний саморозвиток і направлена професійна активність офіцера-прикордонника для вирішення завдань охорони державного кордону. Узагальнення підходів дало змогу визначити, що психологія готовності до діяльності – складний, ціленаправлений прояв особистості, який реалізовується через певну мету й досягає результату.

2. Теоретико-методологічний аналіз показав, що проблема готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника є малодослідженою в загальній психології, оскільки сучасною психологічною наукою досліджувались проблеми готовності до навчання, екстремальності, навантажень, лідерства, компетентності та суб'єктності офіцера-професіонала. Недостатній методологічний потенціал досліджуваної проблеми готовності офіцера-прикордонника спонукав здобувача розробити авторську модель психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, в якій реалізовується інтеріндивідуальний та інтраіндивідуальний параметри особистості офіцера. В ході дослідження обґрунтовані сутність, структура, механізми психології готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника як інтегральне психічне утворення, компоненти якої

перебувають в єдності й взаємозв'язку, і сама структура постійно розвивається та перетворюється.

3. Результати дослідження вказують, зокрема те, що готовність до професійної діяльності офіцерів-прикордонників складається із таких компонентів, як стилі керівництва, орієнтаційні стилі професійного спілкування, ситуативно-особистісна орієнтація, комунікативні та організаційні здібності. Зокрема доведено, що найбільш ефективними для професійної діяльності офіцера-прикордонника є змішані стилі керівництва і професійного спілкування, зокрема демократично-авторитарний і авторитарно-демократично-ліберальний, а також спрямованість на процес діяльності, її результат та наслідки, а також на колективну взаємодію. Показником готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності є змішаний тип ситуативно-особистісної орієнтації, зокрема спрямованість на професійні інтереси, психологічний клімат колективу, в якому проходить служба офіцера, стосунки з прикордонниками та офіційній субординації, як між членами військового колективу (підрозділу), так і з керівною ланкою вищого рівня (штабу). Емпірично доведено, що для ефективного виконання своїх професійних обов'язків офіцери прикордонники повинні мати розвинені організаційні та комунікативні здібності, що виявляються у колегіальному прийнятті рішень, структуризації стосунків «керівник-підлеглий», колективній відповідальності за наявні прорахунки, однак в екстремальних умовах необхідно використовувати авторитарний стиль керівництва, одноосібно приймати рішення та нести за них персональну відповідальність.

4. Визначення змісту психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності дозволяє оптимізувати процес підготовки офіцера-керівника до виконання завдань охорони державного кордону України. Створена нами модель містить такі компоненти готовності до діяльності, як організаційні здібності, активність, ступінь втомлюваності, стан психічного здоров'я, характер, фізичний стан організму, при цьому виділяємо активний, виконавський і самодостатній тип психологічної готовності до діяльності

(блок 1); особливості мислення і пам'яті (блок 2); управлінська діяльність (блок 3); психологічні якості успішної професійної діяльності та якості, які перешкоджають професійній діяльності (блок 4); мотиваційно-професійний, когнітивно-оцінний, операційно-особистісний, психологічно-вольовий компоненти готовності до професійної діяльності (блок 5); особистісна орієнтованість (блок 6).

5. Узагальнення існуючих підходів дало змогу визначити такі компоненти готовності до діяльності: відповідальність за виконання завдань, почуття обов'язку (*мотиваційний компонент*), розширення знань і уявлень про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості, володіння способами та прийомами діяльності, необхідними ключовими компетентностями (*орієнтаційний компонент*), самоконтроль, самообілізація, вміння управляти діями підлеглих (*вольовий компонент*), спроможність самооцінки своєї підготовленості (*оцінний компонент*).

6. Рівень впливу складових психології готовності в індивідуальному прояві діяльності офіцера-прикордонника на ступінь виконання ним завдань охорони державного кордону залежить від напрямку, функції охорони державного кордону, посади, на якій здійснюється професійна діяльність, рівнів розвитку психологічних і особистісних якостей офіцера. З'ясовано, що посилення активізації професійної діяльності опосередковано пов'язане з посиленням ступеню взаємодії і зв'язку складових компонентів психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, в першу чергу, мотиваційного, вольового, операційного.

7. Доведено існування гендерних відмінностей у сформованості різних компонентів готовності до діяльності офіцерів-прикордонників, зокрема жінкам більше властивий демократичний стиль управління, а авторитарність у них виявляється на початку і наприкінці несення служби, натомість чоловікам притаманні авторитарний і ліберальний стилі керівництва. Офіцерам, старшим за 40 років, властива більша ліберальність й, водночас, суттєво менша спрямованість на інтереси професії, що може бути пов'язано зі

зниженням мотивації професійної діяльності у зв'язку із можливим звільненням у запас.

8. Готовність офіцера-прикордонника до професійної діяльності є інтегральним психічним утворенням, що забезпечується як мотиваційно-професійним, когнітивно-оцінним, операційно-особистісним, психологічно-вольовим компонентами, так і особливостями несення служби у конкретних умовах прикордонної діяльності. Створена нами модель готовності до діяльності офіцера-прикордонника може бути використана як у процесі навчання майбутніх офіцерів, так і при їх перепідготовці чи підвищенні кваліфікації.

9. Розроблена методика емпіричного дослідження готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників передбачає три етапи: підготовчий, практичний та підсумковий. Система дозволяє визначити рівень сформованості особистісного, мотиваційного, операційного, вольового, психологічного, професійного та оцінного компонентів готовності до професійної діяльності офіцерів-прикордонників. На наш погляд, висновки про наявний рівень готовності будуть глибшими, якщо дослідник (керівник, кадровий орган, психолог загону) враховуватиме результати діяльності офіцера-прикордонника, навчань, екзаменів, кваліфікації, його дисципліну, досягнення і невдачі, тобто ті критерії, які є доступними в ході оперативно-службової діяльності підрозділу, не вимагатимуть додаткових зусиль з їх отримання, узагальнення та аналізу.

10. Розвиток психології готовності офіцера-прикордонника у процесі професійного становлення перебуває в прямій залежності від динаміки професійно значущих характеристик, гендерних відмінностей, співвідношення внутрішніх і зовнішніх умов діяльності. Доведено, що через таку різну динамічність на виконання професійних обов'язків орієнтовані менш як половина досліджуваних офіцерів-прикордонників, при цьому основним мотиваційним чинником вони вважають рівень заробітної платні. Відповідно спостерігається низький рівень задоволеності професійною діяльністю.

Перспективним методом розвитку готовності до діяльності є застосований в ході експерименту з офіцерським складом метод вирішення реальних ситуацій державного кордону. Перспективність такого підходу полягає в тому, що в основу діяльності офіцера-прикордонника закладений принцип: офіцер-керівник. В деякій мірі на момент вирішення таких ситуацій посада, яку офіцер займає, ніби знівельовується, і офіцер наділяється усією повнотою прикордонної влади, яка потрібна для вирішення конкретної ситуації кордону, тобто задіюються усі елементи психології готовності до професійної діяльності, і в подальшому формуються психологічні позиції, адекватні вирішенню майбутнім бойовим завданням в діяльності офіцера-прикордонника.

Теоретико-методологічні висновки і практичні результати свідчать про появу нового напрямку досліджень – психології готовності офіцера в умовах охорони державного кордону.

Перспективами подальших досліджень можуть бути: вивчення психології готовності офіцерів морської охорони, авіації, логістики, міжнародно-правової роботи, прикордонних кадрів і вплив на таку готовність соціального середовища, розробка концепції підготовки прикордонних кадрів з урахуванням парадигм психології готовності до прикордонної діяльності, розроблення сучасних технологій підготовки, навчання, перепідготовки офіцерів-прикордонників.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Проведене в рамках нашої теми «*Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності*» дослідження дозволяє сформулювати практичні рекомендації, реалізація яких сприятиме підвищенню захисту державних кордонів України через ефективність професійної діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України.

I. Органам державної влади:

1. З метою підвищення надійності, ефективності охорони державного кордону, забезпечення територіальної цілісності в межах компетенції Державної прикордонної служби України вважати необхідним:

а) Розробити державну програму підготовки, становлення, служби офіцерських кадрів у Збройних силах України, інших військових формуваннях України, яка скоординує діяльність державних, громадських організацій і установ у сфері обороноздатності країни, в тому числі недоторканності державних рубежів, об'єднає в практичну площину реалізації і удосконалення умов проходження військової служби офіцерським складом України.

б) Внесення змін до законодавства України, направлених на підвищення соціальної захищеності і соціальної справедливості, стимулювання державою проходження військової служби її громадянами й офіцерським складом першочергово, а саме:

- відміна багатofункціональних надбавок;
- переопрацювання посадових окладів офіцерського складу, які б враховували усі труднощі, ступінь відповідальності за результати професійної діяльності офіцера;
- зміна умов проходження служби офіцерським складом, заборона проходження служби в місцевостях, де народився офіцер (військовослужбовець), або ж якщо у цьому виді, роді Збройних сил України, військовому формуванні проходить службу близький родич офіцера

(військовослужбовця), який займає високу посаду в органі управління відповідного об'єднання Збройних сил України, військового формування;

- ліквідація інституту підписання контракту з офіцером і введення на цій основі в практику інституту кадрових офіцерів;

- з метою ліквідації дискредитації вищих військових звань забезпечити перегляд системи присвоєння таких звань офіцерському складу.

II. Органам управління, кадрів, по роботі з персоналом Державної прикордонної служби України:

2. Для створення стабільності проходження військової служби, зменшення відтоку офіцерських кадрів, оптимізації системи їх підбору, атестації, професійного супроводу служби забезпечити:

а) Чіткі відомчі вимоги до служби офіцера, громадські (за можливості) критерії оцінки професійної діяльності офіцера, регламентованість дій при виникненні надскладних завдань (ситуацій), пов'язаних з життям, здоров'ям військовослужбовців, цивільного населення, втратою можливостей функціонування об'єктів управління й інфраструктури.

б) Ввести в практику діяльності структур по роботі з персоналом, кадрів проведення психологічних тренінгів, які розвивають психологію готовності до професійної діяльності, забезпечити обов'язковість участі в таких тренінгах офіцерського складу, який включений в резерв висунення на вищі офіцерські посади.

3. З метою стимулювання готовності офіцера до професійної діяльності, популяризації професії офіцера раз на *три (п'ять) років в Збройних силах України*, Міністерства внутрішніх справ, Державної прикордонної служби України, інших військових формуваннях за напрямками основної діяльності проводити професійні конкурси офіцерів з визначенням кращих за фахом. Клопотати перед керівництвом держави про заохочення державними нагородами переможців таких конкурсів.

4. Впровадити в практику відбору, навчання, супроводу, оперативно-службову діяльність офіцерського складу опрацьовану і обґрунтовану модель

психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності, розглянути можливість її використання в інших військових формуваннях, ЗС України.

III. Навчальним закладам, курсам перепідготовки і підвищення кваліфікації офіцерів-прикордонників:

5. Для забезпечення якості і відповідності вимогам сьогодення військової (прикордонної) освіти офіцерського складу Збройних сил України, інших військових формувань:

а) визначити в навчальних, освітніх програмах включення компонентів психології готовності офіцера до професійної діяльності як необхідних складових професійних вимог.

б) відкоригувати зміст основних навчальних програм за напрямком «Охорона державного кордону» для постійного, протягом усієї служби особистісно-професійного зростання офіцера-прикордонника.

в) впровадити в навчальний процес військових навчальних закладів обґрунтоване практичне вирішення реальних ситуацій, які виникають в процесі оперативно-службової, бойової діяльності з'єднань, частин і підрозділів Збройних сил, інших військових формувань України.

г) впровадити в навчальний процес військових навчальних закладів комп'ютерні системи моделювання ситуацій на кордоні, виконання бойових завдань.

6. З метою підвищення психологічної компетентності офіцерського складу, ефективності його професійної діяльності передбачити:

- включення в навчальні програми військових навчальних закладів Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, які проводять підготовку психологів, спеціальної тематики про сутність, структуру, взаємодію компонентів психології готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності;

- спільно з Інститутом психології НАПН України імені Г. С. Костюка опрацювати підручник для військових навчальних закладів «Психологія готовності офіцера до професійної діяльності»;

- створення для слухачів навчальних закладів комбінованих (з елементами психології готовності) навчальних кінофільмів щодо ефективних дій під час службової діяльності;

- опрацювання для військових психологів технологій розвитку мотиваційного, операційного, вольового, психологічного, когнітивного компонентів психології готовності до професійної діяльності офіцера з використанням результатів, досягнутих нашим дослідженням.

IV. Науково-дослідному інституту Державної прикордонної служби України, психологам прикордонних загонів, регіональним центрам відбору персоналу:

7. З метою психологічного супроводу офіцерів протягом їх професійної кар'єри, впливу посадової діяльності офіцера на надійність і результативність служби є доцільним:

- опрацювання збірника професіограм офіцерських посад Державної прикордонної служби України, інших військових формувань, на їх основі уточнення і корекція програм професійного психологічного відбору на офіцерські посади, у тому числі і з посад військовослужбовців за контрактом;

- узагальнення складних (тих, що відбулися) ситуацій на кордоні і на їх основі вироблення стандартизованих варіантів рішень діючим офіцерам-прикордонникам;

- продовження психологічних досліджень особистості офіцера-професіонала для подальшого моделювання і впливу на систему оборони держави, наукових досліджень основних напрямків оперативно-службової діяльності військових структур і окремих органів управління.

8. Подальший розвиток спеціалізованих психологічних служб в межах штатів регіональних управлінь Державної прикордонної служби України, прикордонних загонів, прикордонних підрозділів, поширення через їх роботу

кваліфікаційної психологічної допомоги військовослужбовцям і членам їх сімей, що сприятиме соціальній стабільності військового колективу.

9. Впровадження в практику службової діяльності програмного забезпечення оцінки рівня психології готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника, визначення її рівня у офіцерів керівної ланки.

V. Державним і відомчим засобам масової інформації:

10. З метою вироблення дієвих заходів зміни сформованого в свідомості населення негативного відношення до військової служби задіяти:

- відбір, супровід, стажування у підрозділах студентів факультетів журналістики, які в подальшому планують свою діяльність у ЗМІ військово-патріотичної тематики, проходження служби в Збройних силах України, Міністерства внутрішніх справ, Державної прикордонної служби України;

- зобов'язати власників телевізійних, друкованих, інтернет-видань створювати позитивний образ військовослужбовця – захисника Батьківщини, передбачивши створення у тому числі за державні кошти циклу науково-популярних передач з повсякденної, бойової, прикордонної діяльності відповідних з'єднань, частин і підрозділів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Абульханова-Славская, К. А.** Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 335 с.
2. **Абульханова-Славская, К. А.** Представления личности об отношении к ней значимых других / К. А. Абульханова-Славская, Е. В. Гордиенко // Психологический журнал / гл. ред. А. В. Брушлинский. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 38–47.
3. **Абульханова-Славская, К. А.** Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
4. **Авраменко, С.М.** Толерантність як комунікативна категорія / С.М. Авраменко. Доступний з: http://sevntu.com.ua/jspui/bitstream/123456789/5124/1/124_08.pdf
5. **Агафонов, В. Г.** Человек как смысловая модель мира / В. Г. Агафонов. – М., 2000. – 180 с.
6. **Агеев, Б. А.** Мотивационная готовность молодых офицеров к военно-профессиональной деятельности : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.14 «Психология труда в особых условиях» / Агеев Б. А. – М. : ГА ВС, 1994. – 20 с.
7. **Агеев, В. С.** Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В. С. Агеев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 240 с.
8. **Адлер, Х.** Современные психотехнологии / Х. Адлер. – СПб. : Питер, 2000. – 160 с.
9. **Айзятов, Ф. А.** Устойчивое развитие как особое состояние взаимодействия социума и природы : дис. ... д-ра филос. Наук : 09.00.11 / Айзятов Фярит Ахметович. – Саранск, 1999. – 387 с.
10. **Акмеологические аспекты профессионала** / под ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во ЛГУ, 1993. – 223 с.
11. **Акмеологический словарь** / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.

12. **Акофф, Р.** О целеустремленных системах / Р. Акофф, Ф. Эмери. – М. : Сов. радио, 1974. – 272 с.
13. **Активні методи** в роботі практичного психолога / Л. В. Долинська, М. В. Шевченко, Н. В. Чепелева, Л. І. Уманець. – К. : УДПУ, 1994. – 79 с.
14. **Алексеева, А. Л.** Проблема активности личности в психологии : автореф. дисс. на соискание учен. степени дис. д-ра психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / Алексеева А. Л. – Томск : ТГУ, 1997. – 42 с.
15. **Альбом** схем із організації і здійснення прикордонного контролю / [кол. авт.]. – Хмельницький : Вид-во НАПСУ. – 2007. – 24 с.
16. **Аминов, Н. А.** Синдром «эмоционального сгорания» как вид профессиональной дезадаптации / Н. А. Аминов // Профессиональный потенциал : журнал / гл. ред. А. А. Деркач. – 2002. – № 1. – С. 37–42.
17. **Амосов, М. М.** Роздуми про здоров'я / М. М. Амосов. – К. : Здоров'я, 1990. – 166 с.
18. **Ананьев, Б. Г.** Психологическая структура человека как субъекта / Б. Г. Ананьев // Человек и общество : научно-практ. журнал / гл. ред. Б. Ф. Ломов. – Л. : ЛГУ, 1967. – Вып. 2. – С. 235–249.
19. **Ананьев, Б. Г.** Психология и проблемы человекознания / Б. Г. Ананьев. – Воронеж : МОДЭК, 1996. – 384 с.
20. **Андреева, Г. М.** Социальная психология / Г. М. Андреева. – М., Прогресс, 1998. – 40 с.
21. **Андронов, В. П.** Психология профессионального мышления / В. П. Андронов. – Саранск, 2000. – 207 с.
22. **Андрощук, О. Ю.** Систематизація існуючих ініціаційних сценаріїв та адаптація їх до умов військового середовища / О. Ю. Андрощук // Збірник наукових праць № 34. Частина II / голов. ред. Балашов В. О. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2005. – С. 93–95.
23. **Андрощук, О. Ю.** Специфіка проходження військових ініціацій у курсантів вищого військового закладу освіти / О. Ю. Андрощук // Збірник

наукових праць № 37. Частина II / голов. ред. Балашов В. О. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – С. 163–165.

24. **Андрущенко, В. П.** Роздуми про освіту : статті, нариси, інтерв'ю / В. П. Андрущенко. – К. : Знання України, 2004. – 804 с.

25. **Андрущенко, Є. Ю.** Модель оцінки виникнення ризику щодо пропуску осіб у пунктах пропуску із застосуванням нечіткого логічного виводу / Є. Ю. Андрущенко // Збірник статей слухачів першого факультету НАДПСУ [кол. авт.]. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2013. – № 4. – С. 14–22.

26. **Анцупов, А. Я.** Методологические проблемы военно-психологических исследований / А. Я. Анцупов, В. Н. Помогайбин. – М. : ВГУ, 1999. – 99 с.

27. **Анцыферова, Л. И.** К психологии личности как развивающейся системы / Л. И. Анцыферова // Психологическое формирование и развитие личности / Л. И. Анцыферова. – М. : Наука, 1981. – С. 13–19.

28. **Анцыферова, Л. И.** Психология повседневности: жизненный мир личности и техники ее бытия / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал / гл. ред. А. М. Матюшкин. – 1993. – Т. 14. – № 2. – С. 3–16.

29. **Анцыферова, Л. И.** Психология формирования и развития личности / Л. И. Анцыферова // Человек в системе наук / Е. В. Филиппова. – М. : Наука, 1989. – С. 426–434.

30. **Арзамаскин, Ю. Н.** Морально-психологическое обеспечение боевых действий объединенной группировки федеральных войск в Чечне: проблемы, уроки и выводы (декабрь 1994 г. – январь 1996 г.) / Ю. Н. Арзамаскин, Л. А. Бублик. – М. : ВУ, 1996. – 278 с.

31. **Аристотель** Сочинения : в 4-х т. / редакторы т. и авт. вступ. ст. А. И. Доватур, Ф. Х. Кессиди ; перев. с др./греч. И. В. Брагинской, М. Л. Гаспарова, С. А. Шевелева, Г. А. Миллер. – М. : Изд-во «Мысль», 1983. – Т. 4. – 830 с.

32. **Артамонова, В. Г.** Профессиональные болезни / В. Г. Артамонова, Н. Н. Шаталов. – М., Медиздат, 1988. – 118 с.

33. **Асеев, В. Г.** Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – М. : Наука, 1976. – 158 с.

34. **Асеев, В. Г.** Проблема мотивации и личности / В. Г. Асеев // Теоретические проблемы психологии личности / Е. Шорохова, А. Брушлинский [и др.]. – М., 1974. – 122 с.
35. **Асмолов А. Г.** Деятельность и установка / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1979. – 159 с.
36. **Асмолов, А. Г.** Психология личности : [учебник] / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 110 с.
37. **Ауэрбах, А.** Психологическая энциклопедия / А. Ауэрбах, Р. Корсини. – СПб. : Питер, 2005. – 1096 с.
38. **Афанасьев, В. Г.** Моделирование как метод исследования социальных систем / В. Г. Афанасьев // Системные исследования. Методологические проблемы (ежегодник) : журнал / отв. ред. Гвишиани Д. М. – 1982. – М., 1982. – С. 26–46.
39. **Афанасенко, В.С.** Актуальные психические состояния руководителей оперативного звена в процессе управленческой деятельности // Наукові записки Харківського військового університету: Соціальна філософія. Психологія. Педагогіка. Вип.5 – Харків, 1999. – С. 191-198.
40. **Бажин, Е. Ф.** Опросник уровня субъективного контроля (УСК) / Е. Ф. Бажин, А. М. Голынкина, А. М. Эткинд. – М. : Смысл, 1993. – 16 с.
41. **Балл, Г. О.** Духовність професіонала і педагогічне сприяння її становленню: орієнтири психологічного аналізу / Г. О. Балл // Професійна освіта: педагогіка і психологія : українсько-польський щорічник / за ред. Т. Левовицького, І. Зязюна, І. Вільш, Н. Ничкало. – Київ–Ченстохова, 2000. – С. 217–232.
42. **Бандурка, А. М.** Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
43. **Бардин, К. В.** Многомерность опущений и ее использование наблюдателем / К. В. Бардин // Когнитивная психология / Р. Солсо. – М. : Наука, 1986. – С. 55–60.
44. **Бархаев, Б. П.** Психологическая подготовка офицерских кадров / Б. П. Бархаев // Вопросы психологии : журнал / гл. ред. Е. В. Щедрина – 1997. – № 1. – С. 146–148.

45. **Бассин, Ф. В.** К вопросу о дальнейшем развитии научных исследований в психологии (К проблемам установки, бессознательного и собственно психологической закономерности) / Ф. В. Бассин, А. С. Прангишвили, А. Е. Шерозия // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. А. А. Смирнов. – 1979. – № 5. – С. 82–96.

46. **Бассин, Ф. В.** К проблеме бессознательного / Ф. В. Бассин // Вопросы философии : журнал / гл. ред. Пружинин Б. И. – 1962. – № 7. – С. 112–124.

47. **Батищев, Г. С.** Неисчерпаемые возможности и границы применения категории деятельности / Г. С. Батищев // Деятельность: теория, методология, проблемы / [коллектив авт.]. – М., 1990. – С. 23–35.

48. **Безносков, С. П.** Профессиональная подготовка и ее влияние на деятельность (проблема профессиональной деформации): учебн. пособ. / С. П. Безносков, А. Т. Иваницкий, В. Я. Кикоть. – СПб., 1996 – 321 с.

49. **Берестецька, Н. В.** Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до професійного спілкування у процесі навчання гуманітарних дисциплін : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Берестецька Н. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2008. – 20 с.

50. **Бернштейн, Н. А.** Физиология движений и активность : научное издание / Н. А. Бернштейн; под ред. О. Г. Газенко. – М. : Наука, 1990. – 496 с. – (Серия «Классики науки»).

51. **Бессознательное.** Природа. Функции. Методы исследования : в 4-х т. / под общ. ред. А. С. Прангишвили, А. Е. Шерозия, Ф. В. Бассина. – Тбилиси : Мецниерба, 1978. – 2278 с.

52. **Бине, А.** Определение уровня интеллекта у детей от 3 до 15 лет /Бине А., Э. Симон.- СПб.: Астер-Х, 2004.- 42 с.

53. **Бодров, В. А.** Проблемы профессионального-психологического отбора / В. А. Бодров // Психологический журнал / гл. ред. Б. Ф. Ломов. – 1985. – Т. 6. – № 2. – С. 85–94.

54. **Бодров, В. А.** Психология профессиональной пригодности : учебн. пособ. для вузов. / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

55. **Бодров, В. А.** Работоспособность человека-оператора и пути ее повышения / В. А. Бодров // Психологический журнал / гл. ред. Б. Ф. Ломов. – 1987. – № 3. – С. 107–117.
56. **Божович, Л. И.** Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. А. А. Смирнов. – 1979. – № 4. – С. 23–24.
57. **Большая Советская Энциклопедия** : в 30 т. / ред. А. М. Прохоров. – Изд. 3-е. – М., 1978. – Т. 24 (С–Э). – 608 с.
58. **Большой психологический словарь** / ред. Б. Г. Мещерикова, В. П. Зинченко. – 3-е изд. доп. – СПб. : Прайм-европринт, 2006. – 672 с.
59. **Бондаренко, О. Ф.** Психологічна допомога особистості : [навч. посібник для студентів] / О. Ф. Бондаренко. – Х. : Фоліо, 1996. – 237с.
60. **Бондаренко, О. Ф.** Соціальна психотерапія особистості / О. Ф. Бондаренко. – К. : КДПШМ, 1991. – 189 с.
61. **Бондаренко, Я. Г.** Психологічна готовність фахівців спеціальних підрозділів МВС України до виконання професійних задач різного рівня складності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Бондаренко Я. Г. – Харків : ХНУВС, 2011. – 26 с.
62. **Боришевський, М. Й.** Духовність в особистісних вимірах / Боришевський М. Й. // Проблеми загальної та педагогічної психології.- Т.Х.- Част.4.-К. 2008.- С.61-69
63. **Боровик, Л. В.** Місце психологічної компетентності офіцера прикордонника у структурі його професіоналізму [Електронний ресурс] / Людмила Володимирівна Боровик // Простыры час сучасноў науки : Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kand-psih-n-borovik-lv-mistse-psihologichnoyi-kompetentnosti-ofitsera-prikordonnika-u-strukturiyogo-profesionalizmu/>.
64. **Боровикова, С. А.** Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / С. А. Боровикова. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. – 152 с.

65. **Бочелюк, В. Й.** Методика та організація наукових досліджень із психології : навч. посіб. / В. Й. Бочелюк, В. В. Бочелюк. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.

66. **Брушлинский, А. В.** Проблемы психологии субъекта / А. В. Брушлинский. – М. : Институт психологии РАН, 1994. – 109 с.

67. **Будник, С. М.** Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Будник С. М. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – 20 с.

68. **Буракшев, С. В.** Ергономічні умови здійснення прикордонного контролю та забезпечення особистої безпеки особового складу і службовців підрозділів прикордонного контролю : навч. посіб. / С. В. Буракшев, В. І. Денисов, О. М. Ставицький. – Хмельницький, 2000. – 126 с.

69. **Вальдман, А. В.** Исследование действия психотропных средств на психофизиологические характеристики операторской деятельности в условиях эмоционального напряжения / А. В. Вальдман; А. В. Мартынихин // Фармакологическая регуляция процессов утомления / под. ред. Ю. Г. Бобкова. – М., 1982. – С. 83–97.

70. **Великий тлумачний словник** сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Бусел]. – Ірпінь : ВТС «Перун» , 2009. – 1736 с.

71. **Вилюнас, В.** Психологические механизмы мотивации человека / В. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 285 с.

72. **Вишнякова, Н. В.** Психологические основы развития креативности в профессиональной акмеологии : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук : спец. 19.00.013 «Психология развития; акмеология» / Вишнякова Н. В. – М., 1996. – 56 с.

73. **Видай, А. Ю.** Формування лідерської спрямованості особистості майбутнього офіцера Збройних сил України: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Видай А. Ю. – К., 2002. – 19 с.

74. **Відчуття** / С. Д. Максименко // Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 3: Механізми психічного відображення. – С. 180–192.

75. **Військова психологія і педагогіка** : підруч. для військ. вузів / Б. М. Олексієнко, С. Д. Максименко, Д. В. Іщенко, О. Д. Сафін. – Хмельницький : Вид-во Акад. ПВУ, 1998. – 562 с. – (Б-ка військ, педагога).

76. **Вікова психологія** / С. Д. Максименко, М. М. Заброцький // Енциклопедія Сучасної України / НАН України, Ін-т енциклопед. дослідж., НТШ. – К., 2005. – Т. 4. – С. 535–536.

77. **Водопьянова, Н. Е.** Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 504 с.

78. **Возняк, Л. С.** Психологічні особливості професійної підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 : спец. «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи»/ Возняк Л. С. – К., 2000. – 19 с.

79. **Волковицкий, Г. А.** Формирование мотивации профессионального самосовершенствования офицеров : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.14 / Волковицкий Григорий Александрович. – М., 1994 – 287 с.

80. **Вопросы** саморазвития человека : междисциплинарный теоретико-методологический сборник / под. ред. В. Данченко. – Киев, 1990. – Вып. 2. – 146 с.

81. **Воробйов, А.** Розробка методів і засобів попередження бойових психічних травм у армії США / А. Воробйов // Зарубіжний військовий огляд : журнал / за ред. Камінського Л. С. – 1987. – № 6. – С. 43–45.

82. **Выготский, Л. С.** Мышление и речь / Л. С. Выготский // Собрание починений : в 6 т. / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 2. – 305 с.

83. **Выготский, Л. С.** Мышление и речь / Л. С. Выготский. – 5-е изд., испр. – М. : Лабиринт, 1999. – 351 с.

84. **Вяккерев, Ф. Ф.** Проблема самодвижения в материалистической диалектике / Ф. Ф. Вяккерев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. – 85 с.

85. **Гавриловська, К. П.** Психологічні механізми нормативно-правової регуляції поведінки особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Гавриловська К. П. – К. : ІСПП АПН України, 2008. – 20 с.

86. **Гальперин, П. Я.** Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий / П. Я. Гальперин // Исследование мышления в советской психологии / [кол. авт.]. – М. : Наука, 1966. – С. 236–277.

87. **Гамезо, М. В.** Атлас по психологии. Информационно методическое пособие по курсу «Психология человека» / М. В. Гамезо, И. А. Домашенко. – М. : Педагогическое общество России, 2004. – 276 с.

88. **Гамидуллаев, Б. Н.** Самоуправление: потенциал личности / Б. Н. Гамидуллаев. – 2-е изд. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 588 с.

89. **Генеза** здійснення особистості : наукова монографія / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 255 с.

90. **Генов, Ф.** Психологические особенности мобилизационной готовности спортсмена / Ф. Генов. – М. : Физкультура и спорт, 1971. – 245 с.

91. **Гигельмахер, Р. Б.** Восприятие руководителя подчиненными / Р. Б. Гигельмахер. – Иваново : ИвГУ, 1994. – 139 с.

92. **Гнатенко, П. И.** Национальный характер / П. И. Гнатенко. – Днепропетровск, 1992. – 248 с.

93. **Гнездилов, Г. В.** Профессионал охранной службы / Г. В. Гнездилов // Частный сыск, охрана, безопасность : журнал / гл. ред. В. Мохов. – 1995. – № 7. – С. 8–9.

94. **Головин, Н. Н.** Исследования боя. Исследование деятельности и свойств человека как бойца / Н. Н. Головин. – СПб., 1997. – 53 с.

95. **Голубков, Е. П.** Какое принять решение / Е. П. Голубков. – М., 1990. – 189 с.

96. **Гончаренко, С. У.** Український педагогічний словник / С. Головка (гол. ред.). – К. : Либідь, 1997. – 374 с.

97. **Голубева, Э. А.** Дифференциальный подход к способностям и склонностям / Э.А. Голубева // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10.-С.75-86.

98. **Гордієнко, В. І.** Розвиток особистості в процесі професіоналізації : професіогенез особистості / В. І. Гордієнко // Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посібник / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький : Вид-во ТУП, 2001. – С. 48–67.

99. **Горелов, І. Ю.** Психологічна готовність працівників ОВС до застосування вогнепально-силового впливу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 : спец. «Психологія діяльності в особливих умовах» / Горелов І. Ю. – Харків : Вид-во УЦЗУ, 2008. – 19 с.

100. **Гошовський, Я.** Генетична психологія, як методологічна парадигма вивчення депривованої особистості / Я. Гошовський // Психологічні перспективи : журнал / голов. ред. О. Є. Блинова. – 2007. – Випуск 10. – С. 11–17.

101. **Грановская, Р. М.** Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. – 560 с.

102. **Гримак, Л. П.** Моделирование состояний человека в гипнозе / Л. П. Гримак. – М., 1978. – 272 с.

103. **Гриншпун, С. С.** Свойства нервной системы и профессиональная деятельность / С. С. Гриншпун // Школа и производство : научно-метод. журнал / гл. ред. Усова Н. В. – 1995. – № 1. – С. 89–95.

104. **Гришина, Л. Н.** Прогнозирование склонности к совершению несанкционированных действий военнослужащими в особых условиях деятельности : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда; инженерная психология» / Гришина Л. Н. – Тверь : ТГУ, 1999. – 24 с.

105. **Грязнов, І. О.** Система морального виховання майбутніх офіцерів-прикордонників : монографія / І. О. Грязнов. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – 370 с

106. **Гуменюк, О. Є.** Психологія впливу : монографія / О. Є. Гуменюк. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 304с.

107. **Гуревич, К. М.** Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. – М. : Наука. 1970. – 272 с.
108. **Давыдов, В. В.** К проблеме совершенствования методов подготовки руководителей / В. В. Давыдов, В. С. Лазарев, С. Д. Неверович // Психологический журнал / гл. ред. А. В. Брушлинский. – 1989. – Т. 10, № 1. – С. 145–151.
109. **Данилів, А.** Профілактика бойових психічних травм у збройних силах США / А. Данилів // Зарубіжний військовий огляд : журнал / голов. ред. І. А. Мальцев. – 1989. – № 5. – С. 11–16.
110. **Двадцатилетний опыт** объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных / Павлов Иван Петрович. – М. : Наука, 1973. – 497 с.
111. **Деглин, В. Л.** Лекции по функциональной асимметрии мозга человека / В. Л. Деглин. – Амстердам–Киев : Изд-во АПУ, 1996. – 151 с.
112. **Деркач, А. А.** Взаимосвязь структурных компонентов состояния психологической готовности студентов к педагогической деятельности / А. А. Деркач // Психолого-педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся / под ред. А. А. Бодалева, В. Я. Ляудис. – М., 1980. – С. 141–149.
113. **Деркач, А. А.** Профессионализм деятельности в особых условиях / А. А. Деркач // Основы общей и прикладной акмеологии : учебн. пособ. / под ред. Деркача А. А., Анисимова О. С. – М. : Изд-во РАГС, 1994. – 379 с.
114. **Деркач, А. А.** Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А. А. Деркач, А. П. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 274 с.
115. **Дэвис, Дж.** Социальная установка // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы / пер. с англ. А. Васильева, – М. : Смысл, 1997. – 243 с.
116. **Джонсон, Д. В.** Тренінг саморозкриття / Д. В. Джонсон // Практична психологія та соціальна робота : журнал / О. В. Губенко. – 2003. – № 7. – С. 52–64.
117. **Діденко, О. В.** Теоретико-методичні засади формування здатності до професійної творчості в майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби

України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Діденко О. В. – Луганськ : Вид-во ЛНУ ім. Т. Шевченка, 2009. – 39 с.

118. **Дмитренко, О. М.** Робота органів прикордонного контролю ДПСУ щодо організації і здійснення спільного контролю осіб, транспортних засобів і вантажів з прикордонними органами суміжних країн : дипломна робота / О. М. Дмитренко. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – 139 с. – [ін. № 978].

119. **Дмитриева, З. М.** Школа менеджмента. Книга практикующего руководителя и бизнес-тренера / З. М. Дмитриева. – СПб. : Речь, 2008. – 234 с.

120. **Дмитриева, М. В.** Психологический анализ системы «человек – профессиональная среда» / М. В. Дмитриева // Вестник ЛГУ имени А. С. Пушкина. Серия 6. Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения : журнал / гл. ред. В. С. Скворцов. – 1990. – Вып. 1. – № 6. – С. 82–90.

121. **Дмитриевский, А.** Идеал офицера / А. Дмитриевский // Военный сборник : журнал / гл. ред. А. Е. Савинкин. – 1912. – № 4. – С. 69–80.

122. **Доблаев, Л. П.** К вопросу о познании других людей по способу решения ими профессиональных задач / Л. П. Доблаев // Субъектная оценка деятельности / Л. П. Доблаев. – Саратов, 1987. – С. 105–112.

123. **Драгомиров, М. И.** Подготовка войск в мирное время (Воспитание и образование) / М. И. Драгомиров. – Киев, 1996. – 126 с.

124. **Дружинин, В. Ф.** Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях : монография / В. Ф. Дружинин. – М., 1992. – 180 с.

125. **Дубасенюк, О. А.** Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності : монографія / О. А. Дубасенюк, Т. В. Семенюк, О. Є. Антонова. – Житомир : Житомирський держ. пед. ун-т, 2003. – 192 с.

126. **Дулепова-Менейлюк, О. Ю.** Развитие профессионального мышления у государственных служащих : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Дулепова-Менейлюк Ольга Юрьевна. – М., 1999. – 225 с.

127. **Дурай-Новакова, К. М.** Формирование профессиональной готовности к деятельности / К. М. Дурай-Новакова. – М. : Просвещение, 1983. – 356 с.
128. **Дьяченко, М. И.** Психологическая готовность / М. К. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – М. : Наука, 1986. – 52 с.
129. **Дьяченко, М. К.** Психологические проблемы в готовности к деятельности / М. К. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск, 1976. – 185 с.
130. **Елбаев, Ю. А.** Военная служба и основные виды военно-профессиональной деятельности : отчет по КНИР «Рекрут» / Ю. А. Елбаев. – М. : ВУ, 1998. – 58 с.
131. **Емоції і почуття** / С. Д. Максименко // Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 4: Механізми проектування майбутнього. – С. 243–252.
132. **Енциклопедія сучасної України** / НАН України, Ін-т енциклопед. дослідж., НТШ. – К., 2005. – Т. 4. – С. 512.
133. **Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис** / Эриксон Э. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.
134. **Ерина, С. И.** О диагностике устойчивости-неустойчивости личности в конфликтных ситуациях в управленческой деятельности / С. И. Ерина // Психологическая устойчивость профессиональной деятельности / С. И. Ерина. – Одесса, 1988. – С. 53–57.
135. **Єрошин, Б. Ф.** Деякі аспекти функціонування системи прикордонного контролю на пунктах пропуску через державний кордон України / Б. Ф. Єрошин // Збірник наукових праць № 9. Частина II / голов. ред. Балашов В. О. – Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1999. – С. 26–30.
136. **Єрошин, Б. Ф.** Соціально-економічний розвиток України і його вплив на здійснення прикордонного контролю осіб, транспортних засобів і вантажів / Б. Ф. Єрошин // Збірник наукових праць № 8. Частина II / голов. ред. Балашов В. О. – Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1999. – С. 18–21.
137. **Жданов, И. А.** Прогнозирование успешности профессиональной деятельности / И. А. Жданов. – М., 1988. – 64 с.

138. **Железняк, Л. Ф.** Методика изучения военно-профессиональной направленности офицеров / Л. Ф. Железняк // Военная мысль : военно-теорет. журнал / гл. ред. Родиков С. В. – 1970. – № 6. – С. 70–77.

139. **Железняк, Л. Ф.** Проблемы формирования военно-профессиональной пригодности и направленности личности будущих офицеров / Л. Ф. Железняк, Л. А. Кандыбович, А. Т. Ростунов. – Минск : МВИЗРУ, 1976. – 169 с.

140. **Жинкин, Н. И.** Механизмы речи / Н. И. Жинкин. – М. : Изд. АПН РСФСР, 1958. – 204 с.

141. **Жирмунский, А. В.** Критические урони в развитии природных систем / А. В. Жирмунский, В. Н. Кузьмин. – Л. : Наука, 1990. – 223 с.

142. **Життєва компетентність особистості** : наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. І. Єрмакова, Г. М. Нессен. – К. : Богдана, 2003. – 520 с.

143. **Життєва позиція як фактор саморозвитку особистості** / Г. Г. Шевченко, С. Д. Максименко // Психологія суб'єктної активності особистості : матер. Міжнар. наук. конф., (12-14 жовт. 1993 р.) / заз аг. ред. С. Д. Максименка. – К., 1993. – С. 207–209.

144. **Жмыриков, А. Н.** Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Жмыриков Александр Николаевич. – М., 1989. – 192 с.

145. **Журавлев, А. Л.** Психология управления / Б. Ф. Ломов, А. Л. Журавлев. – М., 1978. – 237 с.

146. **Журавльов, В. В.** Морально-психологічне забезпечення несення служби прикордонними нарядами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Журавльов В. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2001. – 16 с.

147. **Журавльова, Л. П.** Психологія емпатії : монографія / Л. П. Журавльова. – Житомир : Вид-во ДЖУ ім. І. Франка, 2007. – 328 с.

148. **Забелина, В. С.** Сверхсостояние и его свойства / В. С. Забелина. – Харьков : Основа, 1998. – 233 с.

149. **Забродин, Ю. М.** Очерки теории психологической регуляции поведения / Ю. М. Забродин. – М. : Магистр, 1997. – 215 с.

150. **Завалишина, Д. Н.** Способы идентификации человека с профессией / Д. Н. Завалишина // Психология субъекта профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М. – Ярославль : ЯрГУ, 2001. – С. 104–128.

151. **Завалишина, Д. Н.** Уровни и этапы принятия решения / Д. Н. Завалишина, Б. Ф. Ломов, В. Ф. Рубахин // Проблемы принятия решения / О. И. Ларичев. – М., 1976. – 8 с.

152. **Загальна психологія** : підручн. для студ. вищ. навч. закладів / за заг. ред. акад. С. Д. Максименка. – К. : Форум, 2000. – 496 с.

153. **Заде, Л. А.** Основы нового подхода к анализу сложных систем и процессов принятия решения / Л. А. Заде // Математика сегодня : сб. переводных статей / под ред. В. П. Садокова. – М. : Знание, 1974. – С. 5–49.

154. **Зазыкин, В. Г.** Менеджер: психологические секреты профессии / В. Г. Зазыкин, А. П. Чернышев. – М., 1992. – 165 с.

155. **Залежність** розвитку аналітичних компонентів мислення від рівня узагальнення / С. Д. Максименко, Л. І. Аршавіна // Початкова школа : журнал / голов. ред. А. Лукянець. – 1981. – № 5. – С. 65–72.

156. **Занюк, С. С.** Психология мотивации / С. С. Занюк. – Киев : Ника-Центр, 2001. – 460 с.

157. **Захаренко, О.** Слово до нащадків / О. Захаренко. – К. : СПД Богданова А. М., 2006. – 216 с.

158. **Зеер, Э. Ф.** Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста / Э. Ф. Зеер, О. Н. Шахматова. – Екатеринбург : Урал. ГППУ, 1999. – 245 с.

159. **Зеер, Э. Ф.** Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : Урал. ГППУ, 1999. – 280 с.

160. **Зеличенко, А. И.** К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А. И. Зеличенко, А. Г. Шмелёв // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология : журнал / гл. ред. Е. А. Климов. – 1987. – № 4. – С. 33–42.

161. **Зинченко, В. П.** Миры сознания и структура сознания / В. П. Зинченко // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. А. М. Матюшкин. – 1991. – № 2. – С. 15–36.

162. **Иванова, Е. А.** Основы психологического изучения человека в трудовой деятельности / Е. А. Иванова. – М. : Издательство Московского университета, 1992. – 208 с.

163. **Игумнов, С. А.** Стресс и стресс-зависимые заболевания / С. А. Игумнов, В. А. Жебентяев. – СПб. : Речь, 2011. – 346 с.

164. **Изард, К. Э.** Психология эмоций / К. Э. Изард. – СПб. : Питер, 2009. – 464 с.

165. **Ильин, Е. П.** Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.

166. **Ильин, Е. П.** Психология воли / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009 – 368 с.

167. **Ильин, Е. П.** Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 576 с.

168. **Иваненко, В. М.** Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців державної прикордонної служби України : автореф. дис. на здобуття наук. чтупеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Іваненко В. М.. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2005. – 19 с.

169. **Калениченко, Р. А.** Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Руслан Арсенович Калениченко; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПНУ. – К., 2004. – 21 с.

170. **Калиниченко, А. И.** Концепция охраны границы: взгляд в будущее / А. И. Калиниченко // Пограничник : журнал / гл. ред. О. Н. Тылик. – 1991. – № 1. – С. 8–12.

171. **Калмикова, З. И.** Продуктивное мышление, как основа обучаемости / З. И. Калмиков. – М. : Педагогика, 1981. – 200 с.

172. **Кальчук, О. С.** Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у державній прикордонній службі України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Кальчук О. С.. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2009. – 16 с.

173. **Кара-Мурза, С. Г.** Манипуляция сознанием : учеб. пособие / С. Г. Кара-Мурза. – М. : Алгоритм, 2004. – 238 с.

174. **Караяни, А. Г.** Влияние боя на психику воина. К чему и как готовятся военнослужащие в зарубежных армиях / А. Г. Караяни // Ориентир : журнал / гл. ред. Болтунов Л. Е. – 1994. – С. 76–78.

175. **Караяни, А. Г.** Информационно-психологическое противоборство в современной войне / А. Г. Караяни. – М. : ВУ, 1997. – 123 с.

176. **Катеринчук, І. С.** Моделювання вхідних потоків систем масового обслуговування прикордонного контролю у пунктах пропуску / І. С. Катеринчук // Збірник наукових праць № 31. Частина II / голов. ред. Балашов В. О. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – С. 41–45.

177. **Климов, Е. А.** Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 349 с.

178. **Климов, Е. А.** Как выбирать профессию / Е. А. Климов. – М., 1990. – 159 с.

179. **Климов, Е. А.** Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Ин-т практ. психол.; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.

180. **Климов, Е. А.** Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов на Дону : Феникс, 1996. – 512 с.

181. **Климов, Е. А.** Пути к профессионализму (психологический взгляд) : учебн. пособ. / Е. А. Климов ; Московский психолого-социальный институт. – М. : Флинта, 2003. – 320 с.

182. **Климов, Е. А.** Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. – Обнинск, 1993. – 56 с.

183. **Клищевская, М. В.** К проблеме профессионального развития / М. В. Клищевская // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология : журнал / гл. ред. Зинченко Ю. П. – 2001. – № 4. – С. 3–12.

184. **Ковалев, А. Г.** Психология личности / А. Г. Ковалев. – М. : Знание, 1969. – 361 с.

185. **Ковалев, В. И.** Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.

186. **Коваленко, Д. В.** Педагогічні основи етико-правової підготовки майбутнього офіцера в умовах вищого військового навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Коваленко Д. В. – Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. – 22 с.

187. **Козаковський, Т. М.** Огляд судової практики у справах про оскарження рішень, дій або бездіяльності посадових осіб органів ДПСУ щодо здійснення оперативно-суб'єктивної діяльності у 2010 році (із статистичними даними за 2007–2009 роки) / Т. М. Козаковський. – К. : АДПСУ, 2011. – 5 с.

188. **Козловський, В.** Управління мотивацією працівників / В. Козловський. – Варшава : ЦеДеВу, 2010. – 88 с.

189. **Кокурина, И. Г.** Методика изучения трудовой мотивации / И. Г. Кокурина. – М., 1990. – 56 с.

190. **Колесніков, Є. П.** Психологія дії, що організує життя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології» / Колесніков Є. П. ОНУ ім. І. І. Мечникова. – Одеса : ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2003. – 20 с.

191. **Колодзін, Б.** Як жити після психічної травми / Б. Колодзін. – М., 1992. – 186 с.

192. **Контроль** и регуляция состояния человека как фактор повышения эффективности трудовой деятельности / Карпухина А. М. – Киев, 1985. – 18 с.

193. **Конюхов, Н. И.** Словарь-справочник по психологии / Н. И. Конюхов. – М., 1996. – 160 с.

194. **Корсаков, С. С.** Избранные произведения / Корсаков С. С. – М., 1954. – С. 68.
195. **Корчемный, П. А.** Из боя просто так не выйдешь / П. А. Корчемный // Независимое военное обозрение : журнал / гл. ред. К. Ремчуков. – 1997. – № 6. – С. 7–8.
196. **Котик, М. А.** Психология защищенности человека от опасности в профессиональной деятельности : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук / Котик М. А. – Л., 1985. – С. 19.
197. **Котик, М. А.** Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллин, 1981. – 408 с.
198. **Красноярцева, О. М.** Психологические механизмы возникновения и регуляции мышления в реальной жизнедеятельности: автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук / Красноярцева О. М. - М., 1996. - 47с.
199. **Крилов, О. М.** Методика оцінки стану облаштування пунктів пропуску та їх спроможності щодо пропуску через державний кордон осіб, транспортних засобів. Рекомендації щодо роботи штабу органу охорони державного кордону по підвищенню пропускнуї спроможності пунктів пропуску : магістерська робота / О. М. Крилов. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2010. – 109 с.
200. **Кричевский, Р. Л.** Если Вы – руководитель (элементы психологии менеджмента в повседневной работе) / Р. Л. Кричевский. – М., 1994. – 382 с.
201. **Крутецкий, В. А.** Психология : учебник для учащихся педучилищ / Крутецкий В. А. – М. : Просвещение, 1980. – 352 с.
202. **Кудрявцев, А.** Психология и служба / А. Кудрявцев // Пограничник : журнал / гл. ред. О. Н. Тылик. – 1971. – № 9. – С. 25–28.
203. **Кудряшов, А. Ф.** Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / А. Ф. Кудряшов. – Петрозаводск, 1992. – 320 с.
204. **Кудряшова, Л. Д.** Каким быть руководителю / Л. Д. Кудряшова. – Л. : Лениздат, 1986. – 160 с.

205. **Кузьмина, Н. В.** Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности / Кузьмина Н.В. – Ленинград. : Издательство Ленинградского университета, 1967. – 184 с.
206. **Ладанов, И. Д.** Практический менеджмент. Часть I. Менеджер и менеджмент / Ладанов И. Д. – М. : Ника, 1992. – 65 с.
207. **Лаптев, Л. Г.** Оптимизация управленческой деятельности военных кадров : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Лаптев Леонид Григорьевич. – М., 1995. – 430 с.
208. **Левитан, К. М.** Основы педагогической деонтологии / К. М. Левитан. – М. : Просвещение, 1995. – 191 с.
209. **Левитов, Н. Д.** Психология характера / Н. Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1961. – 424 с.
210. **Леонтьев, А. Н.** Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – М. : МГУ, 1981. – 584 с.
211. **Леонтьев, В. Г.** Психологические механизмы мотивации / В. Г. Леонтьев. – Новосибирск, 1992. – 216 с.
212. **Линенко, А. Ф.** Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности : дисс. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Линенко Алла Францевна. – К., 1996. – 412 с.
213. **Линчевский, Э. Э.** Мастерство управленского общения: руководитель в повседневных контактах и конфликтах / Э. Э. Линчевский. – СПб. : Речь, 2002. – 292 с.
214. **Литвин, М. М.** Інтегроване управління кордонами : підручник / М. М. Литвин. – Хмельницький : Вид-во Нац. академії Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2012. – 416 с.
215. **Литвиненко, Є. С.** Теоретико-методологічні основи психологічної підготовки воїнів / Є. С. Литвиненко. – К. : ВГІ НАОУ, 2001. – № 3. – С. 38–45.
216. **Личностный подход** к процессу учения. [Психологія суб'єктної активності особистості] / С. Д. Максименко // Підростаюча особистість, як суб'єкт психічної активності, саморозвитку і творчості : матеріали Міжнар. наук.

конф. (12-14 жовт. 1992 р., м. Київ) / АПН України. Ін-т психології. – К., 1993. – С. 62–64.

217. **Ломов, Б. Ф.** К проблеме деятельности в психологии / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал / гл. ред. А. В. Брушлинский. – 1981. – № 5. – С. 3–22.

218. **Лоскутов, В. Н.** Психологическая подготовка молодежи к службе в вооруженных силах Российской Федерации : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук / В. Н. Лоскутов. – М., 1994. – 24 с.

219. **Лучечко, Р. І.** Формування готовності старшокласників сільської школи до трудової діяльності в умовах ринкових відносин : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Лучечко Р. І. – К., 1994. – 147 с.

220. **Макаренко, А. С.** Про роль критики і самокритики у формуванні колективу / С. О. Король, С. Д. Максименко // Психологія : республік. наук.-метод. зб. / НДІ психології УРСР. – К., 1988. – Вип. 30. – С. 39–46.

221. **Максименко, С. Д.** Мислення / С. Д. Максименко // Основи загальної психології : навч. посіб. для студ. вищ. мед. закл. освіти III–IV р. а. – К., 1998. – Розд. 12. – С. 155–171.

222. **Максименко, С. Д.** Основи генетичної психології : навч. посібник / С. Д. Максименко. – К. : НПЦ Перспектива, 1998. – 528 с.

223. **Манюгін, С. О.** Аналіз судової практики у справах щодо оскарження військовослужбовцями правомірності звільнення з військової служби за 2012 рік / С. О. Манюгін. – К. : АДПСУ, 2013. – 8 с.

224. **Маковський, О. К.** Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів: дис.на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 20.02.02 / Маковський О. К. – Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2002. – 145 с.

225. **Маркова, А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 278 с.

226. **Маркс, К.** Сочинения : в 20 т. / Маркс, К., Энгельс Ф. – М., 1958. – Т. 23. – 488 с.

227. **Марьин, М. И.** Комплекс средств психологического обеспечения деятельности пожарных : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Марьин Михаил Иванович. – М., 1992. – 404 с.

228. **Маслоу, А.** Мотивация и личность / А. Маслоу. / Пер. с англ. Татлыбаевой А.М. - СПб.: Евразия, - 1999. – 478 с.

229. **Матеюк, О. А.** Деякі особливості психологічного впливу під час ведення бойових дій / Матеюк О. А. // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологія : зб. наук. праць / голов. ред. В. П. Андрущенко. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2002. – Випуск 15. – С. 372–376.

230. **Матеюк, О. А.** Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Матеюк О. А. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – 30 с.

231. **Матохнюк, Л. О.** Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Матохнюк Л. О. – Хмельницький. НАДПСУ, 2006. – 20 с.

232. **Междисциплинарные исследования** / Ребеко Т. А. // Психология : журнал / под ред. А. Журавлева и Н. Тарабриной ; ИП РАН. – 2003. – С. 410–416.

233. **Молотай, В. А.** Формування психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до діяльності по охороні громадського порядку: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах»/ Молотай В. А. – Хмельницький. НАДПСУ, 2006. – 20 с.

234. **Мескон, М. Х.** Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 1992. – 234 с.

235. **Методы** социально-психологического исследования трудового коллектива / [без авт.] // Психология коллективной деятельности / Платонов Ю. П. – К. : Изд-во «Знание» Укр. ССР, 1977. – С. 3–7.

236. **Мислення** / С. Д. Максименко // Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 3 : Механізми психічного відображення. – С. 202–217.

237. **Міщук, І. М.** Основи й особливості психопрофілактичної роботи в Державній прикордонній службі України / І. М. Міщук // Науковий вісник Державної прикордонної служби України / голов. ред. Богуш О. В. – 2003. – № 5. – С. 45–47.

238. **Митина, Л. М.** Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. — 1997. — № 4. — С. 28–38.

239. **Мова і мовлення** / С. Д. Максименко // Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 2 : Психіка, особистість, спільності. – С. 124–135.

240. **Мовна комунікація** в діяльності сил охорони правопорядку: теоретичні засади галузевої комунікації : монографія / Л. М. Пелепейченко, О. Г. Михайлова, В. В. Посмітна [та ін.]; за ред. Л. М. Пелепейченко. – Харків : АВВ МВС України, 2009. – 272 с.

241. **Моисеенко, Л. А.** Психологическая готовность изобретателей к использованию компьютеров / Л. А. Моисеенко // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. Е. В. Щедрина. – 1993. – № 2. – С. 122–125.

242. **Мокор, В.** Военная психология и реальность боя / В. Мокор // Современная буржуазная военная психология : сб. переводн. ст. / под ред. А. В. Барабанщикова, Н. Ф. Феденко. – М. : Воениздат, 1964. – С. 50–51.

243. **Моляко, В. А.** Особенности проявления паники в условиях экологического бедствия / В. А. Моляко // Психологический журнал / гл. ред. Брушлинский А. В. – 1992. – Т. 13. – № 2. – С. 66–73.

244. **Моляко, В. А.** Психологическая готовность к труду на современном производстве / В. А. Моляко, М. Л. Смутьсон. – К. : Знание, 1985. – 14 с.

245. **Моляко, В. А.** Психологические аспекты трудового воспитания / В. А. Моляко. – К., 1979. – 48 с.

246. **Моляко, В. А.** Техническое творчество, трудовое воспитание / В. А. Моляко. – М. : Знание, 1985. – 80 с.

247. **Моляко, В. О.** Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К. : Знання, 1989. – 48 с.

248. **Морально-политическая и психологическая подготовка** пограничников к выполнению задач по охране государственной границы СССР / [кол. авт.]. – М., 1974. – 245 с.

249. **Москаленко, В. В.** Психологія соціального впливу : навч. пос. / В. В. Москаленко. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.

250. **Москаленко, В. В.** Соціальна психологія : підручник / В. В. Москаленко. – К., 2005. – 624 с.

251. **Москаленко, О. В.** Личностно-профессиональное развитие современного человека / О. В. Москаленко // Мир психологии : журнал / гл. ред. А. А. Деркач. – М., 2004. – № 4. – С. 168–178.

252. **Москаленко, О. В.** Развитие профессионального самосознания руководителей образовательных учреждений : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития; акмеология» / Москаленко О. В. – М. : РАГС, 2000. – 40 с.

253. **Мотозюк, Л. М.** Формування організаторських здібностей у майбутніх керівників прикордонних підрозділів (психологічний аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Мотозюк Л. М. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – 20 с.

254. **Неверовский, Л.** Психофизиологические исследования по совершенствованию режимов труда и отдыха / Л. Неверовский // Опыт планирования социального развития производственных коллективов Ленинграда и Ленинградской области / ЦКП МЖК. – М., 1970. – Вып. 1. – С. 20–23.

255. **Неймарк, М. С.** Направленность личности и аффект неадекватности у подростков / М. С. Неймарк. — М.: Наука, 1972.- 62с.

256. **Нечаев, Н. Н.** Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности / Нечаев Н.Н. –М.: МГУ, 1988.-166 с.

257. **Немов, Р. С.** Психология : в 3 кн. / Р. С. Немов. – М. : Просвещение, Владос, 1998. – Кн.1 : Общие основы психологии. – 576 с.

258. **Нерсисян, Л. С.** Психологическая структура готовности оператора к экстремальным действиям / Л. С. Нерсисян, В. Н. Пушкин // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. А. А. Смирнов. – 1969. – № 5. – С. 24–31.

259. **Никифоров, Г. С.** Надежность и деятельность / Г. С. Никифоров. – СПб. : СПбГУ, 1994. – 172 с.

260. **Никифоров, Г. С.** Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров. – СПбГУ, 1996. – 280 с.

261. **Носенко, Э. Л.** Специфика проявления в речи состояния эмоциональной напряженности : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук / Носенко Э. Л. – М., 1979. – 36 с.

262. **О методологических и методических принципах** построения модели специалиста высшей квалификации / Лебедев С. В. – Томск : ТГУ, 1979. – 278 с.

263. **Олпорт, Г.** Становление личности. Избранные труды / Г. Олпорт. – М. : Смысл, 2002. – 462 с.

264. **Орбан-Лембрик, Л. Е.** Психологія управління : навч. посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 695 с.

265. **Орел, Е.** Психологическое изучение влияния профессии на личность / Е. Орел // Реферативный сборник избранных работ по грантам в области гуманитарных наук / [кол. авт.]. – Екатеринбург, 1999. – С. 113–115.

266. **Особистість** / А. М. Феоктистов, С. Д. Максименко // Українська радянська енциклопедія / голов. ред. М. П. Бажан. – К., 1982. – Т. 8. – С. 430.

267. **Особистість** в психологічних дослідженнях. Психологічні особливості організованих злочинних об'єднань: (використання психол. знань у протидії організованій злочинності) : наук.-практ. посіб. / авт. колектив: В. Г. Андросюк, Б. І. Бараненко, В. Д. Гавловський [та ін.]; за ред. Я. Ю. Кондратьєва, С. Д. Максименка, Б. В. Романюка ; Міжвідом. наук.-дослід. центр з пробл. боротьби з організов. злочинністю. – К., 2002. – 435 с.

268. **Осьодло, В. І.** Вплив смисложиттєвих феноменів на професійну діяльність офіцера / В. І. Осьодло // Вісник Національної академії оборони

України : зб. наук. праць / редактор Стасюк В. В. – 2009. – № 5 (13). – С. 156–163.

269. **Переживання**, як психологічний механізм саморозвитку особистості / С. Д. Максименко // Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005. – Вип. 3. – С. 343–361.

270. **Прыгин, Г. С.** Особенности оценки своей профессиональной деятельности педагогами с разным уровнем эффективности самостоятельности / Г. Прыгин // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – С. 243-256.

271. **Платонов, І. В.** Динаміка психологічної готовності майбутніх офіцерів внутрішніх військ до правоохоронної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Платонов І. В. – Хмельницький Вид-во НАДПСУ, 2001. – 16 с.

272. **Платонов, К. К.** Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1984. – 174 с.

273. **Платонов, К. К.** Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М., 1986. – 256 с.

274. **Платонов, Ю. П.** Социальная психология трудовой деятельности / Ю. П. Платонов. – СПб. : Наука, 1992. – 368 с.

275. **Поваренков, Ю. П.** Психология становления профессионала / Ю. П. Поваренков. – Курск, 1991. – 198 с.

276. **Подоляк, Я. В.** Личность и коллектив. Психология военного управления / Я. В. Подоляк. – М., 1989. – 350 с.

277. **Поливанова, К. Н.** Психологический анализ кризисов возрастного развития / К. Н. Поливанова // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. Е. В. Щедрина. – 1995. – № 1. – С. 22–29.

278. **Помиткін, Е. О.** Психологія духовного розвитку особистості : монографія / Е. О. Помиткін. – К. : Наш час, 2006. – 280 с.

279. **Поплавська, А. П.** Дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій військовослужбовців-офіцерів / А. П. Поплавська // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум , 2005. – Ч. 14. – С. 43–47.

280. **Поршнев, Б. Ф.** Социальная психология и история / Б. Ф. Поршнев. – М., 1966. – 52 с.

281. **Потапчук, Є. М.** Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія / Є. М. Потапчук. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – 323 с.

282. **Почепцов, Г. Г.** Информационные войны / Г. Г. Почепцов. – М. : Рефл-бук, 2000. – 576 с.

283. **Почепцов, Г. Г.** Психологические войны / Г. Г. Почепцов. – М. : Рефл-бук, 2000. – 528 с.

284. **Практикум** по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Никифоров Г. С., Дмитриева М. А. [и др.] . – СПб. : СПбГУ, 2000. – 304 с.

285. **Практическая психология** : [учебник для высших учебных заведений] / ред. М. К. Тутушкина. – 4-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Из-во Дидактика Плюс, 2001. – 368 с.

286. **Про Державну прикордонну службу України** : Закон України від 03.04.2003 № 1777-ХІІ / ВР України // Відомості Верховної Ради України : бюлетень / ВР України. – 2003. – № 27. – С. 208.

287. **Про оперативно-розшукову діяльність** : Закон України від 18.02.1992 № 2135-ХІІ / ВР України // Відомості Верховної Ради України : бюлетень / ВР України. – 1992. – № 22. – С. 303.

288. **Проблемы** психологии профессиональной деятельности кадров государственной службы / под. ред. А. А. Деркача, В. Г. Зазыкина. – М. : РАГС, 1996. – 93 с.

289. **Пронников, В. А.** Управление персоналом в Японии / В. А. Пронников. – М., 1989. – 207 с.
290. **Пронников, В. А.** Управление персоналом в Японии / В. А. Пронников. – М., 1989. – 207 с.
291. **Профессионализм управленческих кадров** / Анисимов С. А., Пишулина Н. П. Хаванова Е. И., Иванова Г. И. – М. : РАУ, 1994. – 93 с.
292. **Профессионализм управленческих кадров** / Скороходов О. В. – М. : РАУ, 1994. – 93 с.
293. **Пряжников, Н. С.** Психологический смысл труда / Н. С. Пряжников. – М. : ИПП, 1997. – 352 с.
294. **Пряжников, Н. С.** Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2001. – 480 с.
295. **Психологическая діагностика** : учебн. пособ. / ред. К. М. Гуревич, Е. М. Борисова. – М. : Изд-во УРАО, 2000. – 304 с.
296. **Психологическая діагностика** : учебн. пособ. / редакція К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – М. : Изд-во УРАО, 2000. – 304 с.
297. **Психологическая оценка** и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов / под ред. Ю. М. Забродина, И. Д. Кудрина. – М. : Воениздат, 1988. – 264 с.
298. **Психологическая оценка** и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов / ред. Ю. М. Забродина, И. Д. Кудрина. – М. : Воениздат, 1988. – С. 258–264.
299. **Психология субъекта профессиональной деятельности** / Дружинин В. – М. : Ярославль, 2001. – 210 с.
300. **Психология управления** : [хрестоматія]; учебное пособие для факультетов: психологических, экономических, менеджмента / редактор Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом «Бахрах-М», 2006. – 768 с.
301. **Психологічний словник** / за ред. Войтка В. І. – М., 1997. – 218 с.
302. **Психологія професійної діяльності офіцера** : підруч. для військ. вузів / В. Г. Кремінь, С. Д. Максименко, О. Д. Сафін, М. В. Костицький. – Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1999. – 487 с.

303. **Психологія** професійної діяльності офіцера : підручник / Б. М. Олексієнко, С. Д. Максименко, О. Д. Сафін [та ін.]. – Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1999. – 456 с.

304. **Психологія** професійної діяльності та спілкування / редактори Л. Е. Орбан, Д. М. Гриджука. – К. : Преса України, 1997. – 192 с.

305. **Пуни, А. Ц.** Некоторые психологические вопросы готовности к соревнованиям в спорте : избранные лекции / А. Ц. Пуни. – Л. : ГДОИФК, 1973. – 32 с.

306. **Рабочая книга** практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / [кол. авт.]. – М. : Изд. дом «Красная площадь», 1996. – 398 с.

307. **Рабочая книга** психолога таможенного органа : учебное пособие / С. И. Съедин [и др.]. – М. : РИО РТА, 1998.- 212 с.

308. **Райгородский, Д. Я.** Психология руководства : [учебное пособие для факультетов: психологических, экономических, менеджмента] / Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом «Бахрах-М», 2005. – 768 с.

309. **Райкова, Е. Ю.** Содержание и формы психологического консультирования по проблемам родительско-детских отношений / Е. Ю. Райкова // Психология обучения и воспитания [Ученые записи кафедры психологи] : сб. статей / Самарский ГУ. – Самара, 2005. – Том 2. – С. 160–164.

310. **Рейнвальд, Н. И.** Принцип деятельности в построении модели психологической структуры личности / Н. И. Рейнвальд // Проблемы личности : сб. матер. сов.-фин. симпоз. – М. : Наука, 1978. – С. 127–132.

311. **Репкин, В. В.** О системе психолого-педагогического мониторинга в построении учебной деятельности / В. В. Репкин, Г. В. Репкина, Е. В. Заика // Вопросы психологи : журнал / гл. ред. Е. В. Щедрина. – 1995. – № 1. – С. 13–24.

312. **Репкин, В. В.** Развивающее обучение как система / В. В. Репкин. – Томск : Пеленг, 1992. – 96 с.

313. **Решетников, М. М.** Профессиональный отбор в системе образования, промышленности и армии США (краткий исторический обзор) /

М. М. Решетников // Психологический журнал / гл. ред. А. В. Брушлинский. – 1987. – Т. 8. – № 3. – С. 145–152.

314. **Роджерс, К.** Становление человека / К. Роджерс. – М., 1994. – 478 с.

315. **Розвиток** психіки в онтогенезі : в 2 т. / С. Д. Максименко – К. : Форум, 2002. – 335 с.

316. **Розум, С. И.** Психология социализации и социальной адаптации человека / С. И. Розум. – СПб. : Речь, 2007. – 365 с.

317. **Романова, Е. С.** Психология профессионального становления личности : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Романова Елена Валерьевна. – М., 1992. – 355 с.

318. **Рудык, П. А.** Психология / П.А. Рудык. – М. : УЧПЕДГИЗ. - 1955. – 226 с.

319. **Рубинштейн, С. Л.** Бытие и сознание / С. Л. Рубинштейн. – М. : АН СССР, 1957. – 34 с.

320. **Рубинштейн, С. Л.** Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1946. – 720 с.

321. **Санжаева, Р. Д.** Мотивы выбора профессии старшеклассниками / Р. Д. Санжаева // Психологические основы профориентационной работы : сб. статей / ИГУ. – Иркутск, 1994. – С. 72–80.

322. **Самоукина, Н. В.** Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – С.-Пб. : Питер, 2004. – 220с.

323. **Сидоренко, Е. В.** Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2000. – 350 с.

324. **Сірий, А. В.** Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Сірий А. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2010. – 20 с.

325. **Сіцінський, А. С.** Управлінська діяльність керівного складу спеціалізованого виду державної служби: організаційно-психологічні засади (за матеріалами Державної прикордонної служби України) : автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня д-ра наук з д.у. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Сіцінський А. С. – К. : Інститут законодавства ВРУ, 2007. – 36 с.

326. **Сластенин, В. А.** Педагогіка: інноваційна діяльність / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – М. : Магістр, 1997. – 224 с.

327. **Слободчиков, В. И.** Психологія людини / Е. И. Ісаєв, В. И. Слободчиков – М., 1995. – 384 с.

328. **Смирнов, Б. А.** Психологія діяльності в екстремальних ситуаціях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – 2 изд. исп., доп. – Х. : Из-во Гуманитарний центр, 2007. – 292 с.

329. **Современный словарь** по психологии / автор-сост. В. В. Юрчук. – Мн. : Современное Слово, 1998. – 768 с.

330. **Соловьев, И. В.** На войне как на войне. Заметки психолога / И. В. Соловьев. – М. : ГКВВ МВД России, 1999. – 32 с.

331. **Спілкування** // Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 2: Психіка, особистість, спільності. – С. 136–148.

332. **Скрипаченко, Т.В.** Імідж керівника: поняття та його вживання // Психологія. Збірник наукових праць. НПУ ім. Н.П. Драгоманова, Випуск 3 (10), 2000.

333. **Стасюк, Є. В.** Організаційно-психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-прикордонників органів охорони державного кордону : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Стасюк Євген Вікторович. – Хмельницький., 2008. – 211 с.

334. **Степанченко, В. І.** Інформаційно-психологічний вплив, як складова інформаційно-пропагандистського забезпечення: історіографічний аналіз / В. І. Степанченко // Вісник військового гуманітарного інституту НАОУ : зб. наук. праць / НАОУ. – К., 2003. – № 3. – С. 57–61.

335. **Столярчук, О. А.** Професійна самооцінка майбутнього фахівця : теорія і практика: навч.-метод. посібник / О. А. Столярчук. – К. : Наук. світ, 2010. – 103 с.

336. **Стратегічні пріоритети** : журнал / ВР України. – 2012. – № 1. – 220 с.
337. **Стресс**, выгорание, совладания в современном коллективе / редакторы А. Л. Журавлева, Б. А. Сергиенко. – М. : Из-во Институт психологии РАН, 2011. – 512 с.
338. **Сухобская, Г. С.** Понятие «зрелость социально-психологического развития человека» в контексте андрагогики [Электронный ресурс] / Г. С. Сухобская // Новые знания : журнал. – 2002. – № 4. – С. 17–20. – Режим доступа : <http://hpsy.ru/public/x1449.html>, 12.03.2010.
339. **Сціборовський, О. А.** Психологічні особливості прийняття ефективних рішень офіцерами ДПС України в нестандартних ситуаціях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Сціборовський О. А. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2005. – 22 с.
340. **Темко, Г. Д.** Методологічні основи виховання воїнів Збройних Сил України : монографія / Г. Д. Темко, М. І. Томчук. – К. : Варта, 1997. – 88 с.
341. **Темперамент** / С. Д. Максименко // Загальна психологія: Підруч. для студ. нищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 4 : Механізми проектування майбутнього. – С. 275–284.
342. **Темперамент** / С. Д. Максименко // Основи загальної психології : навч. посіб. для студ. вищ. мед. закл. освіти III–IV р. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 1998. – Розд. 17. – С. 218–228.
343. **Тимонин, Ю. А.** Ксениалогическая парадигма эволюции систем / Ю. А. Тимонин // Духовність українства : зб. наук. праць / ред. кол. Ю. М. Білодід [та ін.]. – Житомир : ЖДПУ, 1999. – Випуск I. – С. 139–142.
344. **Тихомиров, В. А.** Модели и методы стратегического управления сложными социально-экономическими и технологическими системами : монографія / В. А. Тихомиров. – Тверь : ВУ ПВО, 2003. – 402 с.
345. **Толочек, В. А.** Стили деятельности: модель стилей с изменчивыми условиями деятельности / В. А. Толочек. – М. : Бастион., 1992. – 76 с.

346. **Толстоухов, А. В.** Самоорганізація ноосфери й глобальна екологічна криза / А. В. Толстоухов // Практична філософія : журнал / голов. ред. А. В. Толстоухов. – 2003. – № 1. – С. 101–105.
347. **Томас, У.** Методологические заметки / У. Томас, Ф. Знанецкий // Американская социологическая мысль : тексты / под В. И. Добренкова. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1994. – 496 с.
348. **Требі, М.** Тероризм – головна загроза ХХІ сторіччя / М. Требін // Народна армія : газета / МО України. – 2007. – 9–21 вересня.
349. **Тэшфел, Г.** Первая западноевропейская энциклопедия по социальной психологии / Г. Тэшфел, В. С. Агеев (ред.). – М. : Издательство МАГ. – 863 с.
350. **Увага** / С. Д. Максименко // Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2000. – Ч. 4 : Механізми проектування майбутнього. – С. 229–242.
351. **Увага** / С. Д. Максименко // Основи загальної психології : навч. посіб. для студ. вищ. мед. закл. освіти III–IV р. а. / за ред. С. Д. Максименка. – К., 1998. – Розд. 9. – С. 116–130.
352. **Уемов, А. И.** Вещи, свойства, отношения / А. И. Уемов. – М. : Изд. АН СССР, 1963. – 184 с.
353. **Узнадзе, Д. Н.** Психологические исследования / Д. Н. Узнадзе. – М., 1966. – 103 с.
354. **Узнадзе, Д. Н.** Экспериментальные основы психологии установки / Д. Н. Узнадзе. – Тбилиси : Изд-во Академии наук Грузинской ССР, 1961. – 890 с.
355. **Уилсон, Р. А.** Новая Инквизиция / Р. А. Уилсон. – К. : Янус, 2001. – 240 с.
356. **Управление стрессом** / Ладанов И. Д. – М. : Изд-во : Профиздат, 1989. – 144 с.
357. **Фалендиш, О. В.** Методика оцінки стану спостереження в пункті пропуску через державний кордон України. Рекомендації роботи штабу органу охорони державного кордону щодо удосконалення системи спостереження в пункті пропуску : магістерська робота / О. В. Фалендиш. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2010. – 100 с.

358. **Фаст, Дж.** Язык тела. Как понять иностранца без слов / Дж. Фаст, Э. Холл. – М. : Вече. Персей, 1995. – 55 с.
359. **Фахівця** потрібно моделювати / Сергій Дмитрович Максименко, Олег Михайлович Пелех // Рідна школа : пед.-метод. журнал-бюлетень / Є. Федоренко. – 1994. – № 3/4. – С. 68–72.
360. **Феденко, Н. Ф.** Некоторые проблемы военной психологии : в 2-х ч. / Н. Ф. Феденко, П. Е. Ельчанинов. – М., 1974. – Ч. 2. – 256 с.
361. **Федотов, Н.** Методика обоснования квалификационных требований к выпускникам высших учебных заведений / Н. Федотов // Научно-методический сборник Тверского государственного университета / ТГУ. – Тверь : ТГУ, 1998. – № 6. – С. 175–177.
362. **Федотов, С. И.** Психология профессии : монография / С. И. Федотов, В. В. Юклянюк. – Тверь : Чудо, 2000. – 200 с.
363. **Фейгенберг, И. М.** Проблемные ситуации и развитие активности личности / И. М. Фейгенберг. – М. : Знание, 1981. – 48 с.
364. **Фрейд, З.** Основні принципи психоаналізу / З. Фрейд. – К. : Ваклер, 1998. – 283 с.
365. **Фитискин, Н. П.** Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фитискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.
366. **Філіппов, С. О.** Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-оперативників Державної прикордонної служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Філіппов С. О. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2004. – 18 с.
367. **Худякова, Н.Ю.** Характеристика об'єктивної сторони службової недбалості /Худякова Н.Ю. //Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ.- 2011.-№3.- С.177-184
368. **Хекхаузен, Х.** Мотивация и деятельность : [пер. с нем.] / Х. Хекхаузен. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.

369. **Цукерман, Г.А.** Психология саморазвития / Г.А. Цукерман, В.М. Мастеров. – М.: Интерпракс, – 1995. – 288 с.
370. **Чхартишвили, Ш. Н.** Установка и мышление / Ш. Н. Чхартишвили // Психологические исследования // под ред. А. С. Парангишвили. – Тбилиси, 1973. – С. 73–86.
371. **Шадриков, В. Д.** Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.
372. **Шадриков, В. Д.** Психология деятельности и способности человека / В. Д. Шадриков. – М., 1996. – 320 с.
373. **Шама, І. В.** Психологічна діагностика професійної придатності управлінських кадрів Державної прикордонної служби України засобами комп'ютерних технологій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Шама І. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2009. – 20 с.
374. **Шестаков, С. В.** Методические рекомендации к занятиям «Влияние боя на психику воина. Психологическая подготовка военнослужащих к выполнению боевой задачи» / С. В. Шестаков // Методические материалы к занятиям по общегосударственной подготовке солдат, сержантов вооруженных сил Российской Федерации / [без авт.]. – М. : Красная звезда, 1994. – С. 54–57.
375. **Шимко, В. А.** Загальні психологічні критерії оцінки надійності особового складу силових структур / В. А. Шимко // Збірник наукових праць / Центральний науково-дослідний інститут озброєння та військової техніки Збройних сил України. – К., 2001. – Вип. 8. – С. 109–112.
376. **Шишолін, П. А.** Іноваційні підходи до охорони державного кордону в сучасних умовах / П. А. Шишолін // Актуальні питання прикордонної безпеки: сучасний стан та перспективи розвитку : зб. наук.праць / НДІ ДПСУ. – К. : Вид-во НАДПСУ, 2011. – № 2. – С. 23–25.
377. **Шмелев, А. Г.** Основы психодиагностики / А. Г. Шмелев [и др.]. – М., 1997. – 542 с.
378. **Шулер Х.** Отбор персонала / Х. Шулер // Иностранная психология : журнал / гл. ред. Белоусов С. А. – 1994. – Т. 2. – № 1 (3). – С. 35–43.

379. **Щедровицкий, Г. П.** Избранные труды / Г. П. Щедровицкий. – М., 1995. – 759 с.

380. **Щербак, А. А.** Розробка методики роботи штабу ООДК, щодо організації та здійснення спрощення прикордонного контролю осіб, транспортних засобів та вантажів в пунктах пропуску через державний кордон України. Рекомендації штабу ООДК щодо удосконалення системи : магістерська робота / А. А. Щербак. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2011. – 101 с.

381. **Щетинська, А. В.** Фактори, що впливають на організацію і здійснення прикордонного контролю в пунктах пропуску через державний кордон / А. В. Щетинська // Збірник статей слухачів першого факультету № 4 / НАДПСУ. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2013. – С. 266–272.

382. **Щиголев, И. И.** Паника как один из видов психосоциальных эпидемий / И. И. Щиголев // Обзорение психиатрии и медицинской психологии им В. М. Бехтерева : журнал / гл. ред. Попов Ю.В. – 1995. – № 1 – С. 64–66.

383. **Эндельгардт, В. А.** Познание явлений жизни / В. А. Эндельгардт. – М. : Наука, 1984. – 297 с.

384. **Энциклопедический справочник** (2000 профессий, специальностей, должностей) / отв. за вып. Акулич И. Л. – Минск : Высшая школа, 1986. – 586 с.

385. **Энциклопедия Индиго: теория и практика общения с Новыми Детьми** [пер. с нем.] / К. Гегенкамп. – М. : Изд-во «София», 2007. – 288 с.

386. **Юдин, Э. Г.** Системный подход и принцип деятельности : Методологические проблемы современной науки / Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 391 с.

387. **Юзвак, Ж. М.** Духовність: психологічні аспекти / Ж. М. Юзвак // Українська психологія: сучасний потенціал : матер. четвертих Костюківських читань 25 вересня 1996 р. / відповід. ред. Вітюк Н. Р. – Вид-во Док-К, 1996. – Т. 3. – С. 373–378.

388. **Юнг, К. Г.** Архетип и символ / К. Г. Юнг ; сост. и вступит. ст. А. М. Руткевича. – М., 1991. – 304 с.

389. **Ютимов, Е. А.** Об образе мира у представителей разнотипных профессий / Е. А. Ютимов // Психологическое обозрение : журнал / гл. ред. В. Н. Дружинин. – 1995. – № 1 – С. 26–30.

390. **Ягупов, В. В.** Поняттєво-термінологічні проблеми дидактики / В. В. Ягупов // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наукових праць / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Х. : НТУ ХМІ, 2002. – Ч. 2. – С. 330–339.

391. **Якобсон, П. М.** Психологические проблемы мотивации поведения человека / П. М. Якобсон. – М. : Просвещение, 1969. – 317 с.

392. **Яцкевич, В. В.** Диалектика оптимального вибору / В. В. Яцкевич. – К. : Наукова думка, 1990. – 96 с.

393. **Amoroso, R. L.** Consciousness, A Radical definition: Substance Dualism Solves The Hard Problem / R. L. Amoroso // Science and The Primacy of Consciousness : The Noetic Press / editor Richard L. Amoroso/ – Orinda. CA USA, 2000. – P. 4–54.

394. **Bailey, D. E.** Cluster analysis / Bailey D. E., Tryon R. C. – McGraw-Hill, NY, 1970. – 347 p.

395. **Bateson, G.** Mind and Nature / E. P. Dutton G. Bateson. – N. Y., 1979. – 356 p.

396. **Benedict, R.** Synergy: Patterns of the Good Culture / R. Benedict // American Anthropologist : journal / editor by: Michael Chibnik. – 1970. – P. 320–330.

397. **Berlyne, D. E.** Structure and Direction in Thinking. / D. E. Berlyne. – New York : John Wiley & Sons, Inc., 1965. – 378 p.

398. **Bendersky, J. W.** «Panic»: The impact of Le Bon's crowd psychology on U.S. military thought / Joseph W. Bendersky // Journal of the History of the Behavioral Sciences / edited by: Ian A. M. Nicholson. – 2007. – V. 43, № 3. – P. 257–283.

399. **Bono, E.** Das Sechsfarben-Denken. Ein neues Trainingsmodell / E. Bono. – Dusseldorf, 1989. – 207 p.

400. **Capra, F.** The Web of Life / F. Capra. – N. Y. : Anchor, 1997. – 456 p.

401. **Carston, M. C.** Cognitive Hardiness in the New Zealand Military / M. C. Carston, Dianne Gardner // *New Zealand Journal of Psychology* / edited by: Dr John Fitzgerald. – Aucland : Massey University, 2009. – V. 38, № 3. – P. 1–14.

402. **Chambel, M. J.** Breach of Psychological Contract and the Development of Burnout and Engagement: A Longitudinal Study Among Soldiers on a Peacekeeping Mission / Maria Jos Chambel, Fernando Oliveira-Cruz // *Military Psychology : journal* / editor Armando X. Estrada. – Libson : University of Lisbon, Army Centre of Applied Psychology, 2010. – V. 22, № 2. – P. 110–127.

403. **Cochrane Michael F.** Capability Disillusionment / Michael F. Cochrane. – Defense AT&L, 2011. – 126 p.

404. **Czege, H. W.** Unifying Physical and Psychological Impact During Operations / Huba Wass de Czege // *Military Review : journal* / editor Mark Moyar. – 2009. – Vol. 89, № 2 (March-April). – P. 12–14.

405. **Damon, M.** The Psychometric Properties of the Stages of Change Readiness and Treatment Eagerness Scale (SOCRATES) in a Clinical Sample of Active Duty Military Service Members / Mitchell Damon, Francis Joseph P, Tafrate Raymond Chip // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2005. – № 1, November.

406. **David, E. J.** Intensive Coping Skills Training to Reduce Anxiety and Depression for Forward-Deployed Troops / E. Jones David, Kenneth Perkins, Jeffrey H. Cook // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – Portsmouth : Psychology Department, Naval Medical Center, 2008. – V. 173, March. – P. 12–14.

407. **Dierdorff, E. C.** Group Differences and Measurement Equivalence: Implications for Command Climate Survey Research and Practice / Erich C. Dierdorff, Eric A. Surface, Adam Meade [et al.] // *Military Psychology : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2006. – V. 18, № 1. – P. 19–37.

408. **Eid, J.** Situation Awareness and Transformational Leadership in Senior Military Leaders: An Exploratory Study / Jarle Eid, Bjorn H. Johnsen, Wibecke Brun [et al.] // *Military Psychology : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2004. – № 6 (3). – P. 203–209.

409. **Gertz, B.** China's high-tech military threat and what we're doing about it / Bill Gertz // *Commentary Magazine : journal* / editor Elliot Cohen. – 2012. – P. 15–21.

410. **Griffith, J.** Multilevel Analysis of Cohesion's Relation to Stress, Well-Being, Identification, Disintegration, and Perceived Combat Readiness / James Griffith // *Military Psychology : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – Ipswich, Massachusetts EBSCO Publishing, 2002. – V. 14, № 3. – P. 217–239.

411. **Hamaoka, M. D. A.** Military and Civilian Disaster Response and Resilience: From Gene to Policy / Maj Derrick A. Hamaoka, Maj Jocelyn A. Kilgore; Janis Carlton [et al.] // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2010. – V. 175. – P. 32–36.

412. **Highlights:** Army and Marine Corps Reporting Provides Additional Data, but Actions Needed to Improve Consistency [without an author] // *Military Readiness : journal* / editor Michel Botbol. – 2011. – V. 12. – P. 36–42.

413. **Kirkland, F. R.** Commanders' Priorities and Psychological Readiness / Faris R. Kirkland, Paul T. Bartone, David H. Marlowe // *Armed Forces & Society : journal* / Editor-in-Chief : Morris Janowitz. – New York: Sage Publications, 1993. – V. 19, No. 4. – P. 579–598.

414. **Kline, A.** Effects of Repeated Deployment to Iraq and Afghanistan on the Health of New Jersey Army National Guard Troops: Implications for Military Readiness / Anna Kline, Maria Falca-Dodson, Bradley Sussner [et al.] // *American Journal of Public Health / Editor-in-Chief : Jing Sun.* – 2010. – V. 100, № 2, – P. 276–283.

415. **Loss, C. P.** The Most Wonderful Thing Has Happened to Me in the Army: Psychology, Citizenship, and American Higher Education in World War II / C. P. Loss // *The Journal of American History / Editor's Choice Articles.* – Bloomington : The Organisation of American historians, 2005. – V. 92, № 3. – P. 864–891.

416. **McCunn, M.** Trauma Readiness Training for Military Deployment: A Comparison Between a U.S. Trauma Center and an Air Force Theater Hospital in Balad, Iraq / M. McCun, York Gregory, Jon Mark Hirshon [et al.] // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2011. – V. 176, № 7, July. – P. 769–776.

417. **Morgan, B. J.** Assessment of Military Population-Based Psychological Resilience Programs / Brenda J. Morgan, Sandra C. Garmon Bibb // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2011. – V. 176, №9. – 76 p.

418. **O’Gorman, J. G.** A Note on the PMT as an Objective Test of Achievement Motivation / John O’Gorman // *Journal of Personality Assessment* / editor Steven K. – Armidale : PhD The University of New England, 1975. – № 39(3). – P. 297.

419. **Polusny, M. A.** Impact of Prior Operation Enduring Freedom:Operation Iraqi Freedom Combat Duty on Mental Health in a Predeployment Cohort of National Guard Soldiers / M. A. Polusny, Christopher R. Erbes, Paul A. Arbisi[et al.] // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2009. – V. 174, № 4. – 353 p.

420. **Rapid** Communication: Soldier Attitudes about Technology-Based Approaches to Mental Health Care / Jaime A. B. Wilson, Kristin Onorati, Matt Mishkind, Mark A. Reger, Gregory A. Gahm // *Cyber Psychology & Behavior : journal* / editor Brenda K. – Tacoma, 2008. – V.11, № 6. – P. 767–769.

421. **Reger, G. M.** Virtual Reality Exposure Therapy for Active Duty Soldiers / Greg M. Reger, Gregory A. Gahm // *Journal of Clinical Psychology* / editor Timothy R. Elliott. – 2008. – V. 64, № 8. – P. 940–946.

422. **Lebanon-Palestinians** : Regional Report № 84 19 Feb. 2009 // *The Middle East Reporter : Mass Media and The Middle East*. – 2010. – № 9. – P. 12.

423. **Rosas, J.** An approach to assess collaboration readiness / Joao Rosas, Luis M. Camarinha-Matos // *International Journal of Production Research* / Editor-in-Chief: R.W. Grubbström. – Taylor & Francis Ltd, 2009. – V. 47, № 17, September. – P. 86–92.

424. **Rubinstein, G.** Authoritarianism Among Border Police Officers, Career Soldiers, and Airport Security Guards at the Israeli Border / Gidi Rubinstein // *The Journal of Social Psychology* / editor-in-Chief: Lawrence J. Saha. – 2006. – V. 146, № 6. – P. 28–34.

425. **Stone, R. A.** The Army Out of Balance / Dr. Romuald A. Stone // *Army Sustainment : journal* / editor Piotr Michalowski. – 2011. – V. 43, № 3. – 50 p.

426. **Tucker, J. S.** The Application of a Model of Adaptive Performance to Army Leader Behaviors / Jennifer S. Tucker, K. M. Gunther // *Military Psychology : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2007. – V. 168, № 4. – 67 p.

427. **Tucker, J. S.** The Multilevel Effects of Occupational Stressors on Soldiers' Well-Being, Organizational Attachment, and Readiness / Jennifer S. Tucker, Robert R. Sinclair, Jeffrey L. Thomas // *Journal of Occupational Health Psychology* / editor: Peter Y. Chen. – Washington : Educational Publishing Foundation, 2005. – V.10, № 3. – P. 68–80.

428. **Vincent, A. S.** Automated Neuropsychological Assessment Metrics (v. 4) Traumatic Brain Injury Battery: Military Normative Data / Andrea S. Vincent, Tresa Roebuck-Spencer, Gilliland Kirby [et al.] // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2012. – V. 177, № 3. – P. 256.

429. **Wood, R. L.** How Well Are PMs Doing? Industry View of Defense Program Manager Counterparts / Roy L. Wood // *Defense Acquisition Review Journal* / editor S. K. Nadar. – 2010. – № 3. – P. 14.

430. **Yang, H.** The influence of a pay increase on job satisfaction: A study with the Chinese army / Hai Yang, Danmin Miao, Xia Zhu [et al.] // *Social Behavior and Personality: an international journal* / editor Robert A. C. – 2008. – V. 36, № 10. – P. 1333–1339.

431. **Yinling, Z.** Social cues and framing effects in risky decisions among Chinese military students / Yinling Zhang, Danmin Miao // *Asian Journal of Social Psychology* / editor Steven K. – Oxford: Blackwell Publishing Ltd, 2008. – № 11. – P. 241–246.

432. **Jarle, Eid** Situation Awareness and Transportation Leadership in Senior Military Leaders: An Exploratory Study / Jarle Eid, Bjorn H. Johnsen, Wibecke Brun [et al.] // *Military Medicine : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2011. – V. 157, № 3. – P. 256–259.

433. **Misigoy, D.** MDMP for Sustainment Units / Misigoy Daniel // *Army Sustainm Ent* / editor Julius Ochs. – 2010. – V. 42, Issue 3. – P. 14.

434. **Jaime, A. B.** Wilson Soldier Attitudes about Technology-Based Approaches to Mental Health Care / Jaime A. B., Wilson, Kristin Onorati [et al.]. – Tacoma, Washington, 2008. – 770 p.

435. **Chambel, M. J.** Breach of Psychological Contract and the Development of Burnout and Engagement: A Longitudinal Study Among Soldiers on a Peacekeeping Mission / M. J. Chambel, O. C. Fernando // *Military Psychology : journal* / editor William H. J. Haffner M. D. – 2010.– V. 22 (2). – P. 110–127.

436. **Mischel, W.** Cognitive-affective system of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics and invariance in personality structure / Mischel W., Shoda Y. // *Psychological Review : journal* / editor Th. H. Ollendick, 1995. – V. 102. – P. 246–268.

437. **Vails, S.** The Metaphors of Consciousness / S. Vails, R. Esckartsberg. – N. Y., 1981. – 226 p.

438. **Wolpe, J.** The practice of behavioral therapy / J. Wolpe. – N.Y. : Pergamon Press, 1973. – 188 p.

439. **Young, A.** The Reflexive Universe: Evolution of Consciousness / A. Young. – N. Y. : Delacorte Press, 1976. – 200 p.

440. **Zeman, I.** Poznanani a informace. Gnoseologicke problemy kybernetiky. Nakladatelstvi Ceskoslovenska Akademie Ved. / I. Zeman. – Praha, 1962. – 200 p.

441. **Tryon, R. C.** Cluster analysis / Tryon, R. C., Bailey D. E. – McGraw-Hill, N. Y, 1970. – 284 p.

ДОДАТКИ

Додаток А
Стилі керівництва офіцерів-прикордонників

Таблиця – Стилі керівництва офіцерів-прикордонників у відсотковому порівнянні

№	Стилі	Чоловіки	Жінки
1	демократичний	68,4 %	75,9 %
2	авторитарний	14,6 %	12,9 %
3	ліберальний	2,6 %	2,9 %
Поєднання стилів			
1	Д/А	2,2 %	4,7 %
2	А / Д	4,4 %	0,9 %
3	Д / Л	1,6 %	-
4	А / Л	2,5 %	1,8 %
5	Д / А / Л	3,7 %	0,9 %

Додаток Б
Схильність офіцера-прикордонника
до застосування тієї чи іншої ситуативно-особистісної орієнтації

Таблиця – Схильність офіцера-прикордонника до застосування тієї чи іншої ситуативно-особистісної орієнтації

Домінуюча орієнтація				Змішані стилі керівництва								
Д	П	С	О	ДП	ДС	ПО						
17 3,35%	31 6,12%	13 2,56%	11 2,17%	3 0,59%	2 0,39%	1 0,19%						
Виражена орієнтація				Змішані стилі керівництва								
Д	П	С	О	ДП	ДС	ДО	ДПС	ДПО	ДПСО	ПС	ПО	
28 5,53%	62 12,25%	38 7,5%	25 4,94%	16 3,1%	2 0,39%	4 0,79%	10 1,97%	1 0,19%	1 0,19%	11 2,17%	15 2,96%	
Незначний прояв орієнтації				СО								
				12 2,3%								
				Змішані стилі керівництва								
Д	П	С	О	ДП	ДО	ДПС	ДПО	ДСО	ДПСО	ПС	ПО	
37 7,31%	32 6,32%	10 1,97%	11 2,17%	27 5,3%	10 1,97%	8 1,58%	9 1,77%	6 1,19%	13 2,57%	20 3,96%	8 1,58%	
				ПСО	СО							
				7 1,3%	5 0,98%							

Додаток В
Схильність керівника до застосування
того чи іншого стилю ситуативно-особистісної орієнтації
серед чоловіків-офіцерів

Таблиця – Схильність керівника до застосування того чи іншого стилю ситуативно-особистісної орієнтації серед чоловіків-офіцерів

Домінуюча орієнтація				Змішані стилі керівництва								
Д	П	С	О	ДП	ДС	ПО						
17 3,35%	31 6,12%	13 2,56%	11 2,17%	3 0,59%	2 0,39%	1 0,19%						
Виражена орієнтація				Змішані стилі керівництва								
Д	П	С	О	ДП	ДС	ДО	ДПС	ДПО	ДПСО	ПС	ПО	
28 5,53%	62 12,25%	38 7,5 %	25 4,94 %	16 3,16%	2 0,39%	4 0,79%	10 1,97%	1 0,19%	1 0,19%	11 2,17%	15 2,96%	
Незначний прояв орієнтації				СО								
				12 2,37%								
				Змішані стилі керівництва								
Д	П	С	О	ДП	ДО	ДПС	ДПО	ДСО	ДПСО	ПС	ПО	
37	32	10	11	27	10	8	9	6	13	20	8	
7,31%	6,32%	1,97%	2,17%	5,33%	1,97%	1,58%	1,77%	1,19%	2,57%	3,96%	1,58%	
				ПСО	СО							
				7 1,39%	5 0,98%							

Додаток Д
Результати дослідження
комунікативних і організаційних схильностей
офіцерів-прикордонників

Таблиця – Результати дослідження комунікативних і організаційних схильностей офіцерів-прикордонників

Сума балів	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Рівень	Значно низький	Низький	Середній	Високий	Вищий
Ч О Л О В І К И (% вираховувався від загальної кількості протестованих офіцерів чоловіків)					
Комунікативні схильності	2 0,4%	37 7,3%	54 10,7%	69 13,6%	73 14,4%
Організаторські схильності	13 2,5%	34 6,7%	50 9,9%	91 18,0%	47 9,3%
Комунікативні та організаційські схильності розвинені однаково	–	14 2,7%	58 11,6%	74 14,7%	124 24,6%
Ж І Н К И (% вираховувався від загальної кількості протестованих офіцерів жінок)					
Комунікативні схильності	1 0,8%	6 5,3%	13 11,5%	17 14,9%	25 21,9%
Організаторські схильності	1 0,8%	10 8,8%	17 14,9%	27 23,7%	7 6,2%
Комунікативні та організаційські схильності розвинені однаково	–	2 1,7%	20 17,5%	9 7,9%	21 18,5%
Загальна кількість (% вираховувався від загальної кількості протестованих офіцерів)					
Комунікативні схильності	3 (0,5%)	43 (6,9%)	67 (10,8 %)	86 (13,9%)	98 15,8%
Організаторські схильності	14 2,2%	44 7,1%	67 10,8%	118 19,1%	54 8,7%
Комунікативні, організаційські схильності розвинені однаково	–	16 2,5%	78 12,7%	83 13,4%	145 23,5%

Додаток Е**Результати емпіричних перехресних значень частотних розподілів**

Таблиця – Емпіричні перехресні значення частотних розподілів

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей		Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей					супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
																					Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)					
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1.	Ч	31	2	В	1	2	1	1	16	8	9	7	1	1	416	1	1	3	23	1	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	17	6	6	6	6
2.	Ж	41	11	В	1	2	1	2	7	14	13	6	1	1	1	481	1	12	7	8	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	6	2	3	2	
3.	Ч	36	6	В	1	1	2	1	13	8	7	9	1	1	427	1	1	13	13	1	7	13	1	7	1	1	1	1	1	1	13	1	5	1	1	3	
4.	Ж	47	2	В	2	2	1	1	8	8	7	5	1	1	366	1	1	8	10	3	10	17	1	1	10	1	1	1	1	1	1	17	2	5	4	3	
5.	Ж	37	14	В	1	2	1	1	15	16	16	11	1	1	1	492	1	8	15	3	20	12	1	1	1	1	20	1	1	12	1	1	5	3	2	3	
6.	Ж	32	15	В	1	1	2	2	7	10	10	13	1	1	362	1	1	13	9	5	4	12	4	1	1	1	1	1	1	12	1	1	6	5	2	4	
7.	Ж	27	7	В	2	1	1	1	13	6	10	10	1	1	416	1	1	12	14	1	14	14	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	6	3	1	2	
8.	Ч	38	13	В	1	3	2	2	7	11	7	9	1	1	387	1	1	14	9	4	11	14	1	1	11	1	1	1	1	1	14	1	6	2	2	2	
9.	Ж	33	18	В	2	2	1	1	9	12	11	5	1	1	374	1	1	5	20	2	11	15	1	1	11	1	1	1	1	1	15	1	6	2	4	5	
10.	Ч	22	15	СП	3	1	1	2	8	11	17	4	1	1	1	528	1	7	19	1	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	14	1	6	2	2	2	
11.	Ж	34	5	В	2	1	1	1	12	9	10	9	1	1	389	1	1	10	15	2	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	1	18	6	4	2	1	
12.	Ч	39	19	В	2	2	1	1	11	8	9	12	1	1	399	1	1	9	11	7	16	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	4	4	6	3	
13.	Ж	22	7	В	2	1	2	1	8	11	16	5	1	1	1	616	1	9	15	3	15	18	1	1	1	15	1	1	1	1	16	1	6	3	2	1	
14.	Ч	25	19	В	1	2	1	1	15	14	20	0	1	1	352	1	1	4	20	7	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	6	3	1	1	
15.	Ч	28	14	В	2	1	2	1	11	11	9	11	1	1	422	1	1	7	17	3	11	11	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	5	4	2	3	
16.	Ч	27	13	В	2	2	1	1	8	14	10	7	1	1	425	1	1	13	6	8	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	5	1	2	1	
17.	Ч	42	4	В	2	3	1	1	8	9	19	14	1	1	410	1	1	5	14	5	17	12	1	1	1	1	17	1	1	12	1	1	7	3	4	5	
18.	Ч	23	11	СП	1	3	1	1	11	9	15	5	1	325	1	1	1	9	6	5	8	5	1	8	1	1	1	1	5	1	1	1	4	6	2	1	
19.	Ж	26	18	В	1	3	1	1	12	17	19	6	1	1	345	1	1	13	7	6	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	5	2	1	
20.	Ч	35	17	В	2	1	2	1	6	14	12	4	1	1	398	1	1	9	18	1	12	12	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	3	4	8	6	
21.	Ж	26	15	В	1	2	1	2	11	10	8	13	1	1	365	1	1	8	18	1	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	3	1	1	1	
22.	Ч	29	4	В	1	1	2	1	11	6	9	8	1	1	349	1	1	6	20	1	16	13	1	1	1	16	1	1	1	1	13	1	3	2	2	2	
23.	Ж	48	13	В	1	1	2	1	7	14	14	4	1	1	408	1	1	4	21	2	10	12	1	1	10	1	1	1	1	12	1	1	2	2	2	2	
24.	Ч	40	6	В	1	2	1	1	15	9	10	6	1	1	441	1	1	4	21	2	15	10	1	1	1	15	1	1	1	10	1	1	8	2	1	1	
25.	Ж	43	14	В	3	2	1	1	9	12	7	12	1	289	1	1	1	5	19	3	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	7	4	3	7	
26.	Ч	36	7	В	2	1	1	1	15	12	15	11	1	1	373	1	1	5	17	5	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	8	7	3	6	

Діагностика																																				
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією					
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач
27.	Ж	31	11	В	2	2	1	1	4	11	15	4	1	320	1	1	1	3	22	2	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	8	7	6	6
28.	Ж	22	5	В	1	1	1	2	9	9	11	6	1	1	433	1	1	8	15	4	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	7	5	2	1
29.	Ж	26	18	В	2	2	1	1	7	8	14	4	1	1	397	1	1	6	15	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	3	3	1	1	
30.	Ч	44	15	В	2	1	1	1	9	10	16	2	1	1	402	1	1	7	18	2	7	8	1	7	1	1	1	1	8	1	1	1	6	3	3	1
31.	Ч	37	6	В	2	1	1	1	8	8	15	4	1	1	387	1	1	5	22	1	7	7	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	3	6	3	6
32.	Ч	32	13	В	2	3	2	2	9	12	4	15	1	1	1	469	1	4	21	3	13	9	1	1	1	13	1	1	1	9	1	1	6	4	1	3
33.	Ж	27	4	В	3	1	1	1	9	11	17	3	1	1	348	1	1	4	21	2	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	16	1	6	1	1	1
34.	Ж	28	17	В	2	1	1	1	11	11	13	4	1	1	437	1	1	4	20	3	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	5	1	3	2
35.	Ч	25	19	В	3	1	1	1	13	8	10	8	1	1	1	482	1	5	21	1	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	9	8	2	6
36.	Ч	45	7	В	1	2	1	2	7	12	8	13	1	305	1	1	10	14	3	14	17	1	1	1	14	1	1	1	1	1	17	2	2	3	1	
37.	Ч	38	14	В	1	2	1	1	7	16	8	9	1	1	338	1	1	9	16	2	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	7	1	1	2
38.	Ж	33	11	В	1	1	2	1	11	13	13	2	1	1	377	1	1	3	23	1	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	16	1	5	1	1	2
39.	Ж	41	4	В	1	2	2	1	10	14	14	2	1	1	420	1	1	5	21	1	12	5	1	1	12	1	1	1	5	1	1	1	8	3	5	6
40.	Ч	39	15	В	1	2	2	1	12	12	12	6	1	1	398	1	1	4	22	1	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1
41.	Ч	28	6	В	1	1	1	1	16	13	16	13	1	1	1	467	1	5	17	5	18	15	1	1	1	1	18	1	1	1	15	1	6	1	1	3
42.	Ж	34	18	В	2	1	1	1	9	9	12	10	1	1	403	1	1	8	19	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	8	6	3	3
43.	Ж	48	5	В	2	2	1	1	14	12	11	13	1	1	356	1	1	17	5	5	8	10	1	8	1	1	1	1	10	1	1	5	1	3	5	
44.	Ч	42	13	В	1	1	1	2	9	9	13	11	1	1	394	1	1	1	25	2	9	5	1	1	9	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
45.	Ч	40	7	В	1	2	1	1	11	12	13	4	1	312	1	1	1	6	19	2	12	17	1	1	12	1	1	1	1	1	17	3	1	1	1	
46.	Ж	26	19	В	1	2	1	1	7	16	9	9	1	290	1	1	1	10	13	4	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	2	3	3	1
47.	Ж	43	2	В	1	2	1	1	7	16	8	9	1	1	377	1	1	4	21	2	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	3	3	2	1
48.	Ж	36	11	В	1	1	2	1	9	14	13	4	1	1	422	1	1	7	18	3	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	5	5	1	1
49.	Ч	35	10	В	1	2	1	2	8	13	11	8	1	1	346	1	1	7	18	2	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	7	1	4	3
50.	Ч	26	19	В	1	1	1	2	7	17	10	6	1	1	396	1	1	2	22	1	10	9	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	6	6	3	3
51.	Ж	23	4	В	1	1	1	1	12	9	9	10	1	1	347	1	1	1	24	2	19	13	1	1	1	1	19	1	1	1	13	1	9	6	6	9
52.	Ч	31	15	В	1	2	1	1	10	9	9	10	1	1	399	1	1	3	18	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	6	3	2	6
53.	Ж	28	14	В	1	3	1	1	8	12	12	10	1	1	399	1	1	9	18	1	6	11	1	6	1	1	1	1	11	1	1	6	4	1	4	

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
54	Ч	29	6	В	2	2	1	1	14	9	9	9	1	1	1	478	1	14	7	6	16	12	1	1	1	16	1	1	1	1	12	1	1	9	7	6	7
55	Ж	27	13	В	1	1	2	1	10	11	10	8	1	1	407	1	1	4	19	4	11	13	1	1	11	1	1	1	1	13	1	8	6	7	2		
56	Ч	37	2	В	1	2	1	1	5	14	12	11	1	282	1	1	7	19	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	15	1	2	6	4	2		
57	Ч	22	17	СП	3	1	1	1	12	7	11	10	1	1	341	1	1	12	14	1	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	4	5	1	1	
58	Ж	32	7	В	1	3	1	1	12	10	10	8	1	1	409	1	1	5	18	4	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	17	4	5	1	1		
59	Ч	25	10	В	2	1	1	1	12	6	18	10	1	1	384	1	1	4	22	1	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	6	6	1	2	
60	Ч	28	5	В	1	2	2	1	13	10	10	8	1	310	1	1	1	15	8	4	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	7	7	4	1	
61	Ж	38	11	В	2	1	1	1	17	19	19	17	1	1	431	1	1	4	21	1	16	17	1	1	1	1	16	1	1	1	1	17	6	6	2	4	
62	Ж	26	3	В	2	2	1	1	7	14	12	7	1	301	1	1	7	18	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	6	7	5	3		
63	Ч	33	14	В	1	2	1	1	11	13	10	6	1	1	1	550	1	6	19	1	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	9	5	6	5	
64	Ж	47	13	В	1	2	1	1	10	7	14	8	1	1	414	1	1	3	19	6	20	16	1	1	1	1	20	1	1	1	16	1	7	6	5	3	
65	Ч	39	19	В	2	1	1	2	11	12	10	5	1	1	454	1	1	3	19	4	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	3	1	2	3	
66	Ж	44	4	В	1	1	2	2	14	10	9	7	1	1	359	1	1	2	24	1	15	15	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	8	6	6	6	
67	Ч	32	15	В	1	1	2	2	8	9	10	8	1	1	353	1	1	8	15	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	8	4	7	6	
68	Ч	25	11	В	1	1	2	1	8	10	11	8	1	1	439	1	1	2	25	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	8	3	5	5	
69	Ч	29	6	В	1	1	1	2	8	8	12	9	1	1	386	1	1	10	14	3	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	8	4	2	3	
70	Ж	33	10	В	2	2	1	1	7	8	11	9	1	1	380	1	1	4	19	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	6	6	7	5	
71	Ж	22	2	СП	3	1	1	1	7	8	11	5	1	1	1	473	1	9	12	5	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	14	1	9	6	9	6	
72	Ч	28	18	В	1	1	1	2	14	7	9	10	1	294	1	1	1	9	15	2	12	6	1	1	12	1	1	1	6	1	1	1	6	6	1	2	
73	Ж	34	19	В	3	1	1	1	11	10	10	8	1	1	432	1	1	6	20	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	6	7	6	4	
74	Ч	23	11	СП	2	1	1	1	18	17	17	18	1	1	404	1	1	6	14	7	15	12	1	1	1	15	1	1	1	12	1	1	6	6	4	6	
75	Ж	45	5	В	2	2	1	1	9	11	12	8	1	1	421	1	1	14	5	8	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	5	6	6	5	
76	Ч	40	13	В	2	1	1	1	8	13	8	10	1	1	1	466	1	11	13	3	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	1	6	4	1	3	
77	Ж	27	15	В	1	2	1	1	18	9	8	9	1	1	384	1	1	3	23	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	9	7	4	2	
78	Ч	24	3	В	1	1	2	1	8	10	5	8	1	1	401	1	1	5	20	2	13	6	1	1	1	13	1	1	6	1	1	1	6	5	2	4	
79	Ж	28	10	В	1	1	2	2	10	6	5	8	1	1	423	1	1	8	13	6	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	1	6	8	5	5	
80	Ч	35	15	В	2	1	1	1	13	10	11	5	1	1	440	1	1	5	10	7	13	12	1	1	1	13	1	1	1	12	1	1	4	2	6	7	

Діагностика																																						
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією							
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач		
81	Ж	25	6	В	2	1	1	2	7	7	16	6	1	301	1	1	1	13	9	5	19	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	3	3	1	2
82	Ч	28	4	В	1	1	1	2	10	8	13	5	1	317	1	1	1	4	23	1	19	16	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	5	1	2	1		
83	Ж	25	14	В	1	2	1	1	9	9	8	11	1	1	387	1	1	10	16	1	14	15	1	1	1	14	1	1	1	1	1	15	1	8	4	7	1	
84	Ч	29	19	В	2	2	2	1	7	6	9	14	1	1	441	1	1	10	16	1	11	9	1	1	11	1	1	1	1	1	9	1	1	6	2	1	1	
85	Ж	49	7	В	1	2	1	1	11	11	6	11	1	1	355	1	1	10	15	2	7	10	1	7	1	1	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	1	
86	Ч	36	18	В	3	1	1	1	10	12	13	6	1	1	411	1	1	3	22	1	13	14	1	1	1	13	1	1	1	1	1	14	1	7	4	3	2	
87	Ч	41	13	В	2	1	1	1	8	13	15	4	1	1	1	480	1	7	16	4	16	13	1	1	1	16	1	1	1	1	1	13	1	2	3	1	1	
88	Ж	31	11	В	2	2	1	1	8	12	8	3	1	1	443	1	1	3	20	4	14	9	1	1	1	14	1	1	1	9	1	1	5	1	1	3		
89	Ч	27	3	В	2	1	1	1	8	11	10	11	1	1	341	1	1	5	20	2	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	1	15	1	7	6	4	5	
90	Ж	22	2	СП	2	1	1	1	13	5	9	8	1	1	340	1	1	3	23	1	12	14	1	1	12	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	
91	Ж	28	10	В	1	2	1	1	11	8	7	10	1	1	359	1	1	7	19	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	4	1	1		
92	Ч	24	15	В	1	2	1	1	6	10	7	5	1	1	416	1	1	2	24	1	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	2	1	1	1		
93	Ж	23	6	СП	2	2	2	1	12	13	10	5	1	335	1	1	1	8	17	2	8	9	1	8	1	1	1	1	1	9	1	1	4	2	1	3		
94	Ч	32	14	В	2	2	1	2	14	7	11	8	1	1	338	1	1	10	16	1	14	11	1	1	1	14	1	1	1	11	1	1	6	2	1	1		
95	Ч	25	17	В	1	2	1	1	14	11	8	7	1	331	1	1	1	6	20	1	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	1	7	2	1	2		
96	Ч	42	4	В	1	2	2	1	13	9	7	11	1	1	406	1	1	10	6	10	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	1	18	7	6	3	7		
97	Ж	25	13	В	1	2	2	2	10	8	6	9	1	1	338	1	1	6	19	2	12	9	1	1	12	1	1	1	1	9	1	1	6	2	1	3		
98	Ч	33	7	В	1	2	2	1	11	11	9	8	1	1	446	1	1	5	21	1	12	17	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
99	Ч	27	11	В	1	1	1	1	8	12	11	9	1	1	363	1	1	14	10	3	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	1	16	1	3	3	1	2	
100	Ч	26	19	В	2	2	1	1	11	6	15	6	1	1	346	1	1	9	13	5	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	9	8	1	6		
101	Ж	34	5	В	1	1	1	1	10	10	17	3	1	1	1	471	1	4	23	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	1	16	1	2	1	1	1	
102	Ч	25	15	В	2	1	2	1	8	15	14	3	1	1	430	1	1	7	18	2	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	5	4	3	5		
103	Ч	28	10	В	1	1	2	1	6	13	9	11	1	1	361	1	1	8	15	5	13	14	1	1	1	13	1	1	1	1	1	14	1	6	5	2	1	
104	Ч	23	3	СП	2	2	1	1	10	13	15	2	1	1	348	1	1	7	10	10	15	10	1	1	1	15	1	1	1	10	1	1	2	1	3	2		
105	Ч	43	13	В	2	3	2	1	8	10	9	6	1	233	1	1	1	6	20	1	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	4	6	1	2		
106	Ж	35	6	В	1	2	1	1	10	10	7	13	1	1	412	1	1	16	7	4	8	14	1	8	1	1	1	1	1	1	14	1	8	7	8	5		
107	Ч	37	14	В	2	2	1	1	8	14	14	4	1	1	395	1	1	4	22	1	15	9	1	1	1	15	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	

Діагностика																																						
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією							
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач		
																																					Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей
108	Ч	25	11	В	1	2	2	2	5	18	13	4	1	1	391	1	1	9	12	6	6	14	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1	3	3	3	3
109	Ч	31	4	В	1	1	2	2	11	9	14	6	1	1	445	1	1	11	13	3	19	20	1	1	1	1	19	1	1	1	1	20	2	2	1	4		
110	Ч	22	15	СП	1	2	2	1	13	7	11	10	1	1	431	1	1	8	18	1	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	19	6	2	1	1		
111	Ч	27	7	В	1	2	1	1	11	9	12	8	1	1	412	1	1	4	22	1	10	14	1	1	10	1	1	1	1	1	14	1	5	5	3	7		
112	Ч	25	18	В	1	2	2	1	10	12	9	7	1	1	378	1	1	4	23	1	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	2	1	1	1		
113	Ч	26	15	В	2	1	1	1	7	6	8	10	1	1	417	1	1	4	22	1	9	10	1	1	9	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1		
114	Ж	50	2	В	2	2	1	1	9	8	14	4	1	1	1	499	1	2	24	1	15	8	1	1	1	15	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	2	
115	Ч	24	11	В	1	2	1	1	10	13	11	11	1	1	363	1	1	8	19	1	19	13	1	1	1	1	19	1	1	1	13	1	8	6	1	7		
116	Ч	29	10	В	2	1	1	1	10	10	6	11	1	1	369	1	1	2	24	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	3	1	5	5		
117	Ч	38	3	В	1	1	1	2	9	9	8	5	1	1	412	1	1	4	22	1	14	14	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	2	5	3	1		
118	Ч	24	13	СП	2	1	2	1	11	9	10	7	1	1	361	1	1	6	20	1	17	11	1	1	1	1	17	1	1	11	1	1	1	1	1	1		
119	Ч	32	19	В	2	3	1	2	16	18	12	9	1	1	339	1	1	4	22	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	3	3	1	3		
120	Ч	23	14	В	1	1	2	1	9	13	12	5	1	1	381	1	1	7	18	2	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	1	1	2	1		
121	Ч	28	6	В	1	1	1	2	14	7	5	5	1	1	1	463	1	8	15	4	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	2	2	2	2		
122	Ж	25	17	В	2	2	2	1	5	6	9	5	1	1	371	1	1	9	9	9	7	11	1	7	1	1	1	1	1	11	1	1	4	2	1	5		
123	Ч	44	4	В	1	2	1	2	15	8	6	11	1	1	401	1	1	10	11	6	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	5	2	1	4		
124	Ч	33	10	В	1	1	2	1	7	13	13	7	1	1	413	1	1	5	19	3	10	8	1	1	10	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	2	
125	Ч	28	1	В	1	2	1	1	8	12	11	7	1	1	1	573	1	8	15	4	8	14	1	8	1	1	1	1	1	1	14	1	5	4	3	3		
126	Ж	39	11	В	1	2	1	1	10	8	6	14	1	1	1	501	1	8	18	1	8	9	1	8	1	1	1	1	1	9	1	1	2	3	2	2		
127	Ч	34	20	В	2	1	1	1	16	15	17	19	1	1	313	1	1	8	15	4	8	6	1	8	1	1	1	1	1	6	1	1	1	4	2	9	5	
128	Ч	22	15	В	2	1	1	1	6	14	15	4	1	1	1	508	1	2	25	1	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	1		
129	Ж	24	5	В	1	2	1	1	9	16	7	8	1	1	407	1	1	7	18	2	11	12	1	1	11	1	1	1	1	12	1	1	2	2	2	2		
130	Ч	27	18	В	1	2	1	1	12	11	12	5	1	1	344	1	1	3	20	3	10	11	1	1	10	1	1	1	1	11	1	1	6	2	2	2		
131	Ч	24	15	В	1	2	2	1	8	14	12	5	1	1	447	1	1	10	10	6	16	12	1	1	1	16	1	1	1	12	1	1	1	2	1	1		
132	Ч	23	13	СП	1	2	1	1	7	11	10	4	1	1	453	1	1	9	15	3	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	5	3	4	3		
133	Ж	35	2	В	1	3	1	1	7	9	11	2	1	1	356	1	1	8	8	11	7	7	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	2	2		
134	Ч	25	11	В	1	2	1	1	9	8	10	7	1	1	326	1	1	8	18	1	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	2	3	1	5		

Діагностика																																								
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією									
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач				
135	Ж	29	7	В	1	1	1	2	9	8	14	3	1	328	1	1	1	12	8	7	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	5	4	2	3				
136	Ч	25	10	В	2	2	1	2	16	12	5	4	1	1	358	1	1	11	9	7	10	12	1	1	10	1	1	1	1	12	1	1	7	2	2	4				
137	Ж	46	3	В	1	1	1	2	6	14	14	6	1	315	1	1	1	7	11	9	20	16	1	1	1	1	20	1	1	1	16	1	8	2	3	4				
138	Ч	26	14	В	1	1	2	1	8	10	8	9	1	1	343	1	1	9	7	10	18	20	1	1	1	1	18	1	1	1	1	20	6	2	2	3				
139	Ч	45	15	В	2	1	1	1	7	10	12	5	1	1	402	1	1	3	22	2	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	6	5	2	3				
140	Ж	31	11	В	1	2	1	2	14	6	10	10	1	1	346	1	1	3	23	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	6	5	5	2				
141	Ч	23	6	СП	1	2	1	2	11	14	13	11	1	1	415	1	1	5	20	2	13	13	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	3	1	3	5				
142	Ж	26	13	В	1	2	1	1	7	10	7	6	1	1	400	1	1	12	7	8	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	14	1	1	2	2	2				
143	Ч	40	1	В	1	1	2	1	11	7	9	11	1	1	340	1	1	6	10	8	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	2	2	2	2				
144	Ж	25	11	В	1	1	1	2	9	9	8	4	1	1	346	1	1	8	11	8	12	10	1	1	12	1	1	1	1	10	1	1	5	6	3	5				
145	Ч	24	17	СП	1	2	1	1	11	6	6	11	1	1	1	513	1	7	12	8	15	15	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	4	3	3	3				
146	Ж	33	21	В	1	2	1	1	12	6	8	7	1	1	1	475	1	10	7	7	7	13	1	7	1	1	1	1	1	1	13	1	2	1	2	1				
147	Ч	25	5	В	1	2	1	1	13	6	6	12	1	1	459	1	1	8	16	3	13	19	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	6	3	3	6	
148	Ч	23	18	В	1	2	1	1	13	10	14	6	1	1	396	1	1	8	9	10	17	5	1	1	1	1	17	1	5	1	1	1	3	5	2	4				
149	Ж	47	15	В	1	2	1	1	6	11	10	9	1	1	382	1	1	8	16	3	14	12	1	1	1	14	1	1	1	1	12	1	1	7	2	3	5			
150	Ч	34	11	В	1	2	1	1	7	12	11	7	1	1	1	473	1	5	21	1	16	14	1	1	1	16	1	1	1	1	14	1	3	2	3	2				
151	Ж	22	3	В	1	3	1	1	5	14	11	10	1	1	436	1	1	8	16	3	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	17	4	3	2	4	
152	Ч	27	15	В	2	1	1	1	18	17	17	18	1	1	370	1	1	9	5	6	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	18	5	3	3	5
153	Ч	41	22	В	2	2	1	1	7	16	11	6	1	1	370	1	1	11	9	5	13	12	1	1	1	13	1	1	1	12	1	1	5	4	2	3				
154	Ж	26	2	В	1	2	1	1	9	13	10	7	1	301	1	1	1	10	7	10	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	17	3	2	2	2	
155	Ч	36	13	В	2	1	1	1	6	14	19	11	1	1	439	1	1	10	5	12	19	14	1	1	1	1	19	1	1	1	14	1	3	2	3	2				
156	Ч	35	10	В	2	2	2	1	12	9	11	8	1	331	1	1	1	12	8	7	17	13	1	1	1	1	17	1	1	1	13	1	2	2	3	3				
157	Ж	24	11	СП	0	2	1	1	9	10	14	4	1	1	390	1	1	10	10	6	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	1	17	2	3	2	3				
158	Ч	34	6	В	2	2	2	2	18	20	17	18	1	1	451	1	1	6	14	6	11	11	1	1	11	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1		
159	Ж	23	7	В	1	2	1	1	11	15	14	9	1	1	1	535	1	10	10	7	18	11	1	1	1	1	18	1	1	11	1	1	1	6	6	6				
160	Ч	24	1	В	1	2	1	1	18	17	17	18	1	1	453	1	1	9	9	9	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	2	2	1		
161	Ч	33	14	В	2	1	1	1	9	14	11	6	1	1	398	1	1	4	21	2	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	3	2	2	1				

Діагностика																																				
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією					
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач
162	Ж	23	19	СП	2	2	1	1	7	18	3	13	1	1	1	515	1	3	23	1	17	12	1	1	1	1	17	1	1	12	1	1	5	4	2	7
163	Ч	24	6	В	1	1	2	1	10	13	16	3	1	1	432	1	1	6	10	10	10	13	1	1	10	1	1	1	1	13	1	6	4	2	2	
164	Ч	25	15	В	1	2	1	1	11	7	10	11	1	1	1	470	1	9	17	1	11	15	1	1	11	1	1	1	1	15	1	3	2	2	3	
165	Ж	42	11	В	1	1	1	0	10	11	12	7	1	1	442	1	1	9	18	1	8	11	1	8	1	1	1	1	11	1	1	2	3	2	3	
166	Ч	24	5	В	2	1	1	3	14	17	17	13	1	1	446	1	1	10	13	4	11	16	1	1	11	1	1	1	1	16	1	3	2	2	2	
167	Ж	27	13	В	1	1	2	2	8	16	9	6	1	1	375	1	1	6	18	1	11	15	1	1	11	1	1	1	1	15	1	3	2	3	2	
168	Ч	25	10	В	2	3	2	2	8	13	14	3	1	1	346	1	1	14	11	2	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	3	2	3	2
169	Ч	37	15	В	1	2	1	1	15	10	17	15	1	269	1	1	5	19	3	7	10	1	7	1	1	1	1	1	10	1	1	2	3	3	2	
170	Ч	22	3	В	1	1	2	1	13	7	11	8	1	1	428	1	1	6	19	2	14	16	1	1	1	14	1	1	16	1	6	3	2	2		
180	Ч	31	23	В	1	2	2	1	13	9	11	7	1	1	382	1	1	6	20	1	18	15	1	1	1	1	18	1	1	15	1	3	3	3	3	
181	Ч	25	15	В	1	1	2	2	17	17	16	16	1	1	392	1	1	9	13	4	19	15	1	1	1	1	19	1	1	15	1	4	5	2	6	
182	Ч	29	7	В	2	1	1	1	10	10	8	6	1	1	372	1	1	8	12	6	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	17	1	2	1	2	
183	Ж	48	6	В	2	1	1	1	10	8	12	10	1	316	1	1	10	13	4	17	15	1	1	1	1	17	1	1	15	1	6	2	2	4		
184	Ч	23	14	СП	2	1	2	1	7	12	11	10	1	1	432	1	1	9	16	2	18	20	1	1	1	1	18	1	1	1	20	2	2	2	2	
185	Ч	43	13	В	1	1	2	1	12	9	9	10	1	1	412	1	1	9	16	2	13	13	1	1	1	13	1	1	13	1	3	2	2	3		
186	Ч	25	2	В	1	1	2	2	10	10	8	11	1	1	343	1	1	1	25	1	19	15	1	1	1	1	19	1	1	15	1	7	5	4	2	
187	Ч	32	15	В	2	2	1	1	8	13	11	7	1	1	389	1	1	5	22	1	14	16	1	1	1	14	1	1	16	1	8	6	3	4		
188	Ч	25	10	В	2	1	1	1	7	12	10	10	1	1	430	1	1	8	18	1	19	16	1	1	1	1	19	1	1	16	1	7	4	2	5	
189	Ж	28	18	В	2	1	1	2	10	10	11	10	1	1	359	1	1	4	22	1	11	10	1	1	11	1	1	1	10	1	1	2	2	2	2	
190	Ч	24	19	В	1	2	2	1	11	10	10	9	1	1	369	1	1	5	20	2	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	18	6	3	3	2	
191	Ч	38	3	В	1	3	1	1	9	14	11	6	1	1	346	1	1	4	21	2	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	14	1	8	2	1	1
192	Ч	25	11	В	2	1	1	2	11	11	11	5	1	1	377	1	1	4	23	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	2	2	2	2
193	Ч	22	5	СП	2	1	1	2	10	7	9	6	1	1	438	1	1	10	12	5	18	13	1	1	1	1	18	1	1	1	13	1	2	1	1	2
194	Ч	27	1	В	2	2	1	1	10	14	14	2	1	1	396	1	1	8	15	4	17	13	1	1	1	1	17	1	1	1	13	1	6	5	2	5
195	Ж	44	14	В	1	2	1	1	8	10	9	10	1	1	438	1	1	10	13	4	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	2	17	3	2	2	2
196	Ч	26	13	В	1	2	1	1	10	11	14	5	1	1	356	1	1	13	9	5	19	20	1	1	1	1	19	1	1	1	1	20	5	4	3	3
197	Ч	23	6	В	2	1	1	1	6	13	12	8	1	1	1	492	1	8	10	9	13	13	1	1	1	13	1	1	13	1	3	6	2	2	2	

Діагностика																																				
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією					
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач
198	Ч	33	15	В	1	3	1	1	7	11	15	8	1	1	342	1	1	10	7	10	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	17	6	7	2	5	
199	Ч	26	7	В	2	1	1	1	8	12	16	4	1	1	350	1	1	8	8	11	14	17	1	1	1	14	1	1	1	17	3	2	2	2		
200	Ж	46	16	В	2	1	1	2	8	12	15	5	1	1	437	1	1	9	7	11	15	16	1	1	1	15	1	1	1	16	1	8	4	4	9	
201	Ч	22	1	СП	1	2	1	1	14	8	7	11	1	1	1	465	1	7	18	2	10	8	1	1	10	1	1	1	8	1	1	1	7	8	2	1
202	Ч	28	10	В	2	1	2	1	10	10	13	7	1	1	310	1	1	9	17	1	9	8	1	1	9	1	1	1	8	1	1	1	8	7	3	3
203	Ч	24	24	СП	2	2	2	1	7	12	11	10	1	1	385	1	1	7	12	8	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	1	3	2	1	1
204	Ч	39	17	В	1	2	1	1	10	11	15	4	1	1	320	1	1	15	4	8	9	8	1	1	9	1	1	1	8	1	1	1	8	8	4	6
205	Ж	22	18	В	1	1	1	2	9	11	18	4	1	1	383	1	1	4	22	1	20	15	1	1	1	1	20	1	1	1	15	1	8	7	7	5
206	Ч	26	20	В	1	2	1	2	7	10	15	5	1	1	332	1	1	8	19	1	18	20	1	1	1	1	18	1	1	1	1	20	2	2	2	2
207	Ч	34	19	В	2	2	1	1	6	11	13	10	1	1	384	1	1	3	24	1	11	12	1	1	11	1	1	1	1	12	1	1	6	3	2	1
208	Ч	25	13	В	2	2	1	2	15	16	16	14	1	1	453	1	1	6	21	1	11	10	1	1	11	1	1	1	1	10	1	1	6	6	2	3
209	Ж	29	10	В	2	2	1	1	7	15	15	5	1	1	296	1	1	7	14	6	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	3	2	2	1
210	Ч	45	2	В	1	2	1	2	9	8	10	7	1	1	308	1	1	4	22	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	6	3	3	1
211	Ч	23	14	СП	2	1	2	2	9	10	9	13	1	1	1	481	1	8	19	1	16	19	1	1	1	16	1	1	1	1	1	19	6	3	3	1
212	Ч	30	5	В	2	2	1	2	9	9	10	6	1	1	397	1	1	5	16	6	10	8	1	1	10	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	1
213	Ч	26	15	В	1	1	2	2	9	14	6	11	1	1	331	1	1	3	21	3	9	15	1	1	9	1	1	1	1	1	15	1	7	4	6	7
214	Ч	24	3	В	1	2	1	1	9	10	11	6	1	1	374	1	1	2	24	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	2	2	2	2
215	Ч	40	17	В	1	1	2	1	18	17	16	12	1	1	428	1	1	12	11	4	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	14	1	3	2	2	1
216	Ч	23	6	В	1	2	1	1	11	9	12	8	1	1	389	1	1	6	17	4	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	1	3	2	2
217	Ч	27	21	В	1	1	2	2	10	11	14	3	1	1	412	1	1	6	20	1	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	14	1	5	2	1	5
218	Ч	24	1	СП	3	1	1	1	10	10	17	3	1	1	352	1	1	9	14	4	12	12	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	5	6	4	3
219	Ж	48	22	В	2	1	3	2	8	15	13	4	1	1	381	1	1	10	11	6	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	5	6	5	3
220	Ч	25	13	В	2	2	2	1	12	6	8	12	1	1	375	1	1	12	11	4	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	4	6	1	4
221	Ч	28	10	В	1	2	1	2	8	7	7	8	1	1	389	1	1	8	17	2	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	14	1	7	5	2	2
222	Ч	42	17	В	2	2	1	2	9	13	13	1	1	1	297	1	1	2	23	2	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	1	2	2	2	2
223	Ч	22	18	В	1	1	2	1	8	11	17	5	1	1	367	1	1	7	18	2	11	13	1	1	11	1	1	1	1	1	13	1	6	2	2	2
224	Ж	30	5	В	2	2	2	1	10	14	15	1	1	1	411	1	1	10	9	8	16	17	1	1	1	16	1	1	1	17	2	2	2	2	2	

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
																																					На інтереси справи
225	Ч	29	13	В	2	2	1	1	8	8	7	7	1	1	357	1	1	10	13	4	15	15	1	1	1	15	1	1	1	1	1	15	1	2	1	1	3
226	Ж	36	6	В	2	1	2	1	12	7	7	7	1	1	404	1	1	7	16	4	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	2	2	2	2	
227	Ч	25	7	В	2	1	2	1	7	11	6	5	1	1	366	1	1	11	10	6	8	13	1	8	1	1	1	1	1	13	1	2	2	2	2		
228	Ж	28	3	В	2	1	1	1	16	18	19	15	1	1	459	1	1	6	13	8	13	11	1	1	1	13	1	1	1	11	1	1	2	2	2	2	
229	Ч	23	19	СП	1	2	1	1	8	10	12	7	1	1	382	1	1	6	19	2	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	4	2	1	2	
230	Ж	34	14	В	2	1	1	2	6	8	8	4	1	1	343	1	1	7	18	2	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	1	7	6	3	3	
231	Ч	26	2	В	2	1	1	1	7	13	11	8	1	1	417	1	1	8	17	2	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	2	6	2	2	
232	Ч	25	15	В	2	1	1	2	12	13	7	6	1	1	432	1	1	4	22	1	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	3	2	1	5	
233	Ч	30	1	В	1	1	2	2	12	5	8	11	1	1	363	1	1	5	21	1	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	17	2	1	2	2		
234	Ж	47	10	В	2	1	3	1	10	9	11	8	1	1	373	1	1	6	20	1	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	19	2	3	2	3	
235	Ч	24	13	В	2	2	2	1	13	8	11	8	1	1	427	1	1	14	4	9	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	2	2	2	1	
236	Ч	24	3	В	1	2	1	1	8	10	9	8	1	1	454	1	1	8	14	5	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	7	3	2	5	
237	Ч	28	15	В	2	2	1	1	18	17	19	16	1	1	347	1	1	11	10	6	14	11	1	1	1	14	1	1	1	11	1	1	7	6	4	2	
238	Ч	41	17	В	1	1	1	1	16	18	17	19	1	1	368	1	1	12	10	5	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	2	2	2	1	
239	Ж	35	6	В	1	1	1	1	17	18	19	17	1	1	352	1	1	9	10	8	9	12	1	1	9	1	1	1	1	12	1	1	3	2	3	2	
240	Ч	23	19	В	2	2	1	1	17	19	16	19	1	1	431	1	1	7	12	8	15	9	1	1	1	15	1	1	1	9	1	1	6	4	4	5	
241	Ч	37	7	В	1	2	1	1	5	6	5	8	1	1	406	1	1	10	12	5	9	13	1	1	9	1	1	1	1	1	13	1	4	4	3	3	
242	Ч	27	5	В	1	3	1	1	16	17	16	18	1	1	365	1	1	7	13	7	8	9	1	8	1	1	1	1	1	9	1	1	2	5	2	5	
243	Ч	22	18	В	1	2	1	1	7	16	18	14	1	1	388	1	1	11	10	6	16	11	1	1	1	16	1	1	1	11	1	1	4	1	1	3	
244	Ч	33	10	В	1	1	3	1	6	14	11	6	1	1	448	1	1	10	14	3	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	1	17	5	3	3	6	
245	Ч	25	15	В	1	2	1	1	16	18	17	19	1	1	362	1	1	7	14	6	11	12	1	1	11	1	1	1	1	12	1	1	5	2	1	3	
246	Ч	29	3	В	1	2	2	2	14	13	16	17	1	1	381	1	1	11	16	1	19	20	1	1	1	1	19	1	1	1	1	20	6	4	4	2	
247	Ч	38	13	В	1	1	2	1	16	15	18	14	1	1	443	1	1	11	15	1	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	8	4	2	2	
248	Ч	24	1	СП	2	1	1	1	10	7	10	5	1	1	407	1	1	6	21	1	17	15	1	1	1	1	17	1	1	1	15	1	5	7	4	4	
249	Ч	28	14	В	1	2	2	1	18	17	19	20	1	1	406	1	1	1	24	2	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	15	1	7	6	6	2	
250	Ч	30	11	В	2	2	1	1	17	18	20	19	1	1	1	499	1	6	19	2	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	1	17	7	1	5	4	
251	Ч	25	5	В	2	2	1	1	17	15	10	12	1	1	378	1	1	5	22	1	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	7	6	6	7	

Діагностика																																						
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією							
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач		
252	Ч	41	7	В	2	1	1	1	17	18	19	18	1	1	411	1	1	11	6	10	18	12	1	1	1	1	18	1	1	12	1	1	1	1	7	7	2	3
253	Ж	23	6	В	1	2	1	1	9	8	10	6	1	1	363	1	1	3	23	1	13	13	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	5	4	3	1		
254	Ч	25	10	В	1	2	1	2	10	9	9	5	1	1	405	1	1	2	23	2	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	5	4	2	2		
255	Ч	39	23	В	2	2	1	1	17	16	18	15	1	1	405	1	1	4	23	1	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	19	6	6	3	2		
256	Ч	31	3	В	1	1	1	1	17	16	18	16	1	1	348	1	1	13	9	5	20	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	5	2	2	1		
257	Ч	22	13	СП	2	1	2	2	16	18	17	16	1	1	428	1	1	2	23	2	9	7	1	1	9	1	1	1	7	1	1	1	5	4	3	1		
258	Ч	30	18	В	2	2	1	1	14	11	16	8	1	1	468	1	3	22	2	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	8	8	5	6			
259	Ж	84	24	В	2	1	1	1	8	9	8	9	1	312	1	1	3	20	4	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	2	2	1	2			
260	Ч	24	20	В	1	2	1	1	7	9	5	9	1	1	456	1	1	3	22	2	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	18	2	1	1	2			
261	Ч	22	3	В	1	1	2	1	9	7	6	12	1	1	408	1	6	16	5	8	9	1	8	1	1	1	1	9	1	1	3	3	2	2				
262	Ч	29	15	В	1	2	1	2	7	14	10	8	1	1	441	1	1	5	21	1	18	12	1	1	1	1	18	1	1	12	1	1	6	6	6	2		
263	Ж	41	19	В	1	2	1	2	13	8	12	7	1	1	402	1	1	7	17	3	13	14	1	1	1	13	1	1	1	1	14	1	6	5	3	2		
264	Ч	27	77	В	1	2	1	1	10	7	6	16	1	1	423	1	1	8	18	1	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	6	5	5	5		
265	Ч	25	1	В	2	1	1	3	7	12	9	13	1	1	441	1	1	6	21	1	19	14	1	1	1	1	19	1	1	1	14	1	2	3	2	2		
266	Ч	32	13	В	1	1	1	2	7	10	11	7	1	1	397	1	1	3	21	3	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	3	2	2	2		
267	Ч	23	6	СП	1	2	1	1	8	9	13	6	1	1	372	1	1	2	23	2	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	6	4	5	6		
268	Ж	28	10	В	3	3	2	2	9	10	11	7	1	1	373	1	1	21	1	5	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	2	1	1	2		
269	Ч	40	22	В	2	1	1	1	9	7	9	8	1	1	394	1	1	9	15	3	15	16	1	1	1	15	1	1	1	1	16	1	7	2	2	4		
270	Ч	24	5	В	1	2	2	2	3	9	5	7	1	1	438	1	1	2	24	1	12	12	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	6	6	3	3		
271	Ч	30	14	В	1	2	1	1	10	10	12	7	1	1	356	1	1	6	21	1	15	18	1	1	1	15	1	1	1	1	1	18	6	3	3	2		
272	Ж	32	23	В	2	1	1	1	10	12	12	6	1	1	387	1	1	2	25	1	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	1	18	7	8	4	1		
273	Ч	25	7	В	1	1	1	2	9	14	10	6	1	1	385	1	1	5	22	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	15	1	4	2	2	1		
274	Ч	24	10	В	1	1	2	1	8	10	13	7	1	1	381	1	1	5	21	1	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	7	3	1	3		
275	Ч	43	18	В	1	1	2	1	6	10	7	11	1	1	385	1	1	6	19	2	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	6	7	4	4		
276	Ж	25	3	В	2	1	1	1	11	9	7	13	1	1	317	1	1	5	21	1	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	3	2	2	3		
277	Ч	23	13	СП	2	1	1	1	8	12	8	12	1	1	669	1	3	21	3	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	1	18	4	5	4	3			
278	Ч	36	15	В	2	2	2	1	9	12	10	9	1	1	438	1	1	7	20	1	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	7	6	8	5		

Діагностика																																						
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією							
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач		
279	Ч	25	6	В	2	1	1	1	17	14	15	18	1	1	408	1	1	5	21	1	17	13	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	13	1	3	3	6	3
280	Ч	32	1	В	2	1	2	2	18	16	19	17	1	1	1	472	1	18	7	2	10	13	1	1	10	1	1	1	1	1	13	1	4	3	6	3		
281	Ч	27	24	В	2	1	2	1	8	10	11	6	1	1	395	1	1	5	21	1	12	15	1	1	12	1	1	1	1	1	15	1	11	8	1	3		
282	Ч	37	5	В	2	1	1	1	9	9	13	9	1	1	410	1	1	8	18	1	17	15	1	1	1	1	17	1	1	1	15	1	2	2	2	1		
283	Ч	29	17	В	1	2	1	1	7	13	7	4	1	1	383	1	1	7	19	1	17	15	1	1	1	1	17	1	1	1	15	1	5	2	2	2		
284	Ч	28	19	В	2	1	1	1	14	15	16	10	1	1	435	1	1	18	7	2	17	15	1	1	1	1	17	1	1	1	15	1	2	2	2	2		
285	Ч	44	14	В	1	1	2	1	8	15	14	3	1	1	420	1	1	10	9	8	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	18	7	1	5	4	
286	Ч	24	10	В	1	2	1	1	7	11	9	10	1	1	425	1	1	5	20	2	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	18	8	5	7	5	
287	Ч	31	7	В	1	1	1	2	10	9	10	6	1	1	423	1	1	4	21	2	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	17	7	8	6	7	
288	Ч	30	5	В	2	2	1	1	12	9	14	4	1	1	407	1	1	10	16	1	13	8	1	1	1	13	1	1	8	1	1	1	6	2	2	2		
289	Ч	23	15	В	1	2	2	2	7	11	14	8	1	1	392	1	1	5	22	1	16	13	1	1	1	16	1	1	1	1	1	13	1	4	2	1	1	
290	Ч	38	13	В	0	1	2	1	6	12	12	9	1	1	415	1	1	12	5	10	15	13	1	1	1	15	1	1	1	1	1	13	1	8	6	5	5	
291	Ч	30	20	В	1	1	2	1	7	11	13	3	1	1	457	1	1	18	7	2	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	2	2	2	2		
292	Ж	22	1	СП	2	2	1	1	9	10	9	7	1	1	384	1	1	3	24	1	15	19	1	1	1	15	1	1	1	1	1	19	4	2	1	2		
293	Ч	32	3	В	2	1	1	1	12	15	14	12	1	1	380	1	1	3	23	1	12	13	1	1	12	1	1	1	1	1	13	1	5	1	3	4		
294	Ч	25	21	В	1	1	2	1	8	12	13	14	1	1	1	1	852	7	15	5	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	4	2	1	2		
295	Ч	39	11	В	1	2	1	1	8	15	10	7	1	1	303	1	1	3	24	1	17	10	1	1	1	1	17	1	1	10	1	1	5	6	3	2		
296	Ч	24	10	В	1	2	1	2	7	10	14	3	1	1	386	1	1	3	12	12	6	12	1	6	1	1	1	1	1	12	1	1	5	2	2	2		
297	Ч	45	19	В	1	2	1	2	10	10	14	4	1	1	411	1	1	10	11	6	15	16	1	1	1	15	1	1	1	1	16	1	3	3	1	1		
298	Ч	34	7	В	1	1	1	2	9	10	14	1	1	1	390	1	1	4	22	1	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	1	17	3	2	3	2		
299	Ч	27	13	В	2	2	1	1	8	12	15	4	1	1	250	1	1	8	12	7	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	3	1	3	2		
300	Ч	24	17	В	2	2	1	1	8	9	16	7	1	1	382	1	1	5	20	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	3	2	3	2		
301	Ч	29	5	В	2	1	1	1	7	10	15	5	1	1	289	1	1	8	17	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	3	4	2	4		
302	Ч	35	15	В	2	1	1	1	9	9	16	5	1	1	453	1	1	5	21	1	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	8	6	6	2		
303	Ч	40	10	В	1	1	2	1	10	11	9	5	1	1	393	1	1	3	23	1	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	14	1	3	3	3	3		
304	Ч	31	12	В	2	2	1	2	8	14	10	6	1	1	363	1	1	4	20	3	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	3	3	2	2		
305	Ч	23	3	В	3	2	1	1	10	9	9	4	1	1	1	466	1	4	19	4	13	14	1	1	1	13	1	1	1	1	14	1	4	3	2	2		

Діагностика																																						
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією							
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач		
306	Ч	32	22	В	1	1	1	2	8	8	20	7	1	1	405	1	1	4	18	5	14	10	1	1	1	14	1	1	1	1	10	1	1	6	3	3	2	
307	Ж	90	1	В	1	1	3	1	6	7	8	3	1	325	1	1	11	6	10	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	19	2	2	2	2			
308	Ч	30	23	В	1	1	2	1	7	10	12	8	1	1	408	1	1	10	10	7	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	2	2	2	2		
309	Ч	22	10	В	2	2	1	1	12	7	14	6	1	1	355	1	1	5	18	4	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	18	6	3	5	4			
310	Ч	28	24	В	2	2	2	1	10	6	12	6	1	1	373	1	1	6	19	2	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	17	3	1	6	4
311	Ч	24	14	СП	1	2	1	1	8	15	3	9	1	299	1	1	8	18	1	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	17	4	3	1	1	
312	Ч	41	19	В	1	2	1	1	8	12	19	3	1	1	378	1	1	6	19	2	16	14	1	1	1	16	1	1	1	1	1	14	1	6	2	2	4	
313	Ч	30	6	В	2	2	1	1	11	11	13	4	1	1	444	1	1	11	11	5	8	11	1	8	1	1	1	1	1	11	1	1	6	4	6	2		
314	Ж	25	15	В	2	2	1	1	8	15	14	4	1	286	1	1	7	11	9	5	14	1	5	1	1	1	1	1	1	14	1	5	4	2	3			
315	Ч	36	3	В	2	2	1	1	5	15	7	5	1	1	423	1	1	4	20	3	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	7	5	5	9		
316	Ч	22	17	В	1	1	3	1	7	12	12	5	1	1	349	1	1	5	19	3	15	16	1	1	1	15	1	1	1	1	1	16	1	6	4	2	2	
317	Ч	33	7	В	1	2	1	1	12	9	13	14	1	1	451	1	1	14	6	7	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	7	4	7	6		
318	Ч	27	12	В	2	1	1	1	10	7	14	5	1	1	1	480	1	4	22	1	9	12	1	1	9	1	1	1	1	1	12	1	1	5	2	6	2	
319	Ч	23	5	В	0	2	1	1	8	15	14	2	1	1	1	471	1	8	19	1	13	15	1	1	1	13	1	1	1	1	15	1	4	4	4	4		
320	Ч	24	9	В	2	2	1	1	5	9	7	4	1	1	396	1	1	13	4	10	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	1	16	1	2	4	1	3	
321	Ч	30	20	В	2	3	1	1	5	11	13	6	1	1	368	1	1	15	6	6	15	16	1	1	1	15	1	1	1	1	1	16	1	2	1	2	3	
322	Ч	29	4	В	1	1	2	1	7	9	13	3	1	1	441	1	1	8	17	2	6	8	1	6	1	1	1	1	8	1	1	1	6	6	1	2		
323	Ч	24	21	В	1	1	2	1	10	11	13	5	1	1	400	1	1	2	24	1	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	14	1	7	5	4	2		
324	Ч	27	14	В	1	1	2	1	7	13	12	5	1	1	369	1	1	3	19	5	13	12	1	1	1	13	1	1	1	12	1	1	6	3	3	4		
325	Ч	25	1	В	1	2	1	1	11	10	10	11	1	1	385	1	1	3	21	3	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	6	2	2	2		
326	Ч	41	22	В	1	2	1	1	8	9	14	7	1	1	393	1	1	6	19	2	8	6	1	8	1	1	1	1	6	1	1	1	6	2	2	2		
327	Ч	22	23	В	2	1	1	1	10	11	12	4	1	1	1	483	1	7	18	2	6	8	1	6	1	1	1	1	8	1	1	1	5	7	2	2		
328	Ч	37	7	В	2	1	1	1	10	10	12	7	1	1	404	1	1	6	19	2	6	8	1	6	1	1	1	1	8	1	1	1	6	2	1	2		
329	Ч	23	24	СП	2	2	2	1	9	10	8	5	1	1	409	1	1	9	15	3	10	12	1	1	10	1	1	1	1	12	1	1	7	3	2	6		
330	Ч	28	15	В	1	1	1	1	10	7	11	5	1	1	417	1	1	4	22	1	10	11	1	1	10	1	1	1	1	11	1	1	7	6	2	2		
331	Ч	24	17	В	1	2	2	1	11	16	14	19	1	1	445	1	1	5	19	3	8	11	1	8	1	1	1	1	1	11	1	1	2	2	2	2		
332	Ч	25	6	В	2	2	1	2	8	16	9	9	1	1	443	1	1	9	17	1	10	14	1	1	10	1	1	1	1	1	14	1	7	5	3	5		

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
333	Ч	30	5	В	1	1	1	2	9	10	7	8	1	1	421	1	1	10	13	4	11	6	1	1	11	1	1	1	6	1	1	1	6	7	7	6	
334	Ч	38	12	В	2	1	1	1	12	7	17	14	1	1	435	1	1	10	16	1	9	8	1	1	9	1	1	1	8	1	1	1	3	6	2	3	
335	Ч	25	9	В	1	1	3	1	9	9	15	6	1	301	1	1	1	3	24	1	15	13	1	1	1	15	1	1	13	1	6	7	3	2			
336	Ч	27	11	В	2	2	1	1	10	10	13	4	1	1	385	1	1	7	19	1	9	13	1	1	9	1	1	1	1	1	13	1	5	3	1	2	
337	Ч	25	3	В	2	1	1	1	8	12	16	4	1	1	429	1	1	3	22	2	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	8	2	4	4	
338	Ч	41	20	В	1	2	2	1	10	9	10	8	1	323	1	1	1	11	9	7	7	4	1	7	1	1	1	4	1	1	1	1	8	2	2	3	
339	Ч	22	14	В	1	2	2	2	3	15	7	8	1	269	1	1	1	11	13	3	8	12	1	8	1	1	1	1	1	12	1	1	1	3	2	1	1
340	Ч	28	1	В	1	2	1	1	16	12	15	7	1	1	383	1	1	15	8	4	9	9	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1
341	Ч	39	21	В	1	2	1	1	7	18	9	6	1	1	336	1	1	9	7	11	8	8	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
342	Ч	23	7	В	1	2	2	1	10	12	12	4	1	1	342	1	1	7	9	11	10	11	1	1	10	1	1	1	1	11	1	1	3	2	1	2	
343	Ч	25	6	В	1	3	1	1	7	10	8	5	1	1	423	1	1	9	5	12	8	6	1	8	1	1	1	1	6	1	1	1	3	2	1	2	
344	Ч	31	4	В	2	2	2	1	7	12	10	4	1	1	409	1	1	8	11	8	6	9	1	6	1	1	1	1	1	9	1	1	1	7	3	3	3
345	Ж	42	22	В	1	1	1	2	13	5	7	8	1	1	1	499	1	6	11	10	6	8	1	6	1	1	1	1	8	1	1	1	7	5	4	2	
346	Ч	32	15	В	1	2	1	1	9	9	10	5	1	1	401	1	1	16	3	8	15	16	1	1	1	15	1	1	16	1	5	3	1	1			
347	Ч	24	9	В	2	2	2	1	13	14	17	7	1	1	419	1	1	17	7	3	15	12	1	1	1	15	1	1	1	12	1	1	4	2	2	3	
348	Ч	30	5	В	3	1	1	1	10	9	11	4	1	1	442	1	1	11	9	6	15	14	1	1	1	15	1	1	14	1	4	2	1	2			
349	Ч	40	19	В	1	2	1	3	11	4	11	10	1	1	383	1	1	12	8	7	16	15	1	1	1	16	1	1	15	1	3	1	3	5			
350	Ч	33	12	В	1	1	2	2	7	9	10	4	1	1	388	1	1	8	10	9	10	10	1	1	10	1	1	1	10	1	1	2	3	1	1		
351	Ч	22	11	СП	2	1	1	1	9	12	15	3	1	1	381	1	1	10	11	6	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	19	8	3	4	6		
352	Ч	28	17	В	1	2	1	1	8	11	9	4	1	1	407	1	1	9	6	12	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	7	3	3	3	
353	Ч	25	1	В	1	2	2	1	10	9	18	3	1	328	1	1	1	16	4	7	16	16	1	1	1	16	1	1	16	1	2	1	1	1			
354	Ч	36	23	В	1	2	1	1	9	17	12	13	1	1	386	1	1	7	10	10	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	19	5	4	6	6		
355	Ч	34	7	В	1	2	2	1	16	14	12	15	1	1	435	1	1	11	6	10	15	10	1	1	1	15	1	1	10	1	1	5	6	1	2		
356	Ч	29	24	В	1	1	2	1	8	9	7	8	1	1	421	1	1	7	12	8	13	15	1	1	1	13	1	1	1	1	15	1	5	4	3	2	
357	Ч	27	6	В	3	2	2	2	11	11	9	5	1	1	456	1	1	8	11	8	16	14	1	1	1	16	1	1	1	1	14	1	5	4	3	4	
358	Ч	26	3	В	1	1	1	2	9	14	10	9	1	1	358	1	1	9	11	7	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	18	3	2	1	1		
359	Ч	37	15	В	3	2	3	1	12	9	10	8	1	1	423	1	1	6	20	1	15	18	1	1	1	15	1	1	1	18	5	6	4	3			

Діагностика																																							
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією								
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач			
360	Ч	35	14	В	1	1	1	2	5	9	1	8	1	329	1	1	1	7	17	3	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	16	1	4	2	5	4
361	Ч	24	20	В	2	1	1	2	7	9	14	3	1	1	359	1	1	5	18	4	10	11	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	6	3	3	6
362	Ч	30	14	В	1	2	2	1	6	9	9	9	1	1	357	1	1	7	8	12	11	7	1	1	11	1	1	1	1	7	1	1	1	7	2	2	1		
363	Ч	26	12	В	1	1	2	1	12	7	8	10	1	331	1	1	1	13	12	2	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	7	2	2	1			
364	Ж	31	7	В	1	1	2	1	11	11	9	11	1	1	362	1	1	12	11	4	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	5	4	7	4			
365	Ч	38	2	В	2	1	1	1	10	8	16	2	1	1	456	1	1	4	20	3	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	1	16	1	5	4	7	4		
366	Ч	22	11	В	3	1	1	1	9	10	15	2	1	1	1	1	641	7	18	2	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	1	16	1	5	4	7	4		
367	Ч	25	19	В	2	1	1	1	9	7	10	5	1	1	421	1	1	5	20	2	9	16	1	1	9	1	1	1	1	1	1	16	1	5	6	5	5		
368	Ч	32	21	В	1	2	1	1	7	8	9	4	1	1	372	1	1	15	8	4	10	15	1	1	10	1	1	1	1	1	1	15	1	7	2	1	3		
369	Ч	23	4	СП	2	1	2	1	13	9	16	2	1	1	352	1	1	8	19	1	14	17	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	17	4	1	1	2		
370	Ч	29	22	В	2	2	2	1	5	4	4	2	1	1	398	1	1	9	16	2	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	4	1	2	3			
371	Ч	39	14	В	2	2	2	1	15	15	18	16	1	1	356	1	1	11	10	6	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	5	4	4	7			
372	Ч	33	5	В	1	1	1	2	7	11	10	8	1	1	390	1	1	6	16	5	13	13	1	1	1	13	1	1	1	1	13	1	5	5	6	6			
373	Ч	25	14	В	1	1	1	2	11	12	12	5	1	1	395	1	1	7	20	1	12	13	1	1	12	1	1	1	1	1	13	1	2	5	4	1			
374	Ч	34	6	В	1	1	1	2	3	11	12	8	1	1	1	563	1	6	17	4	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	1	13	1	4	7	2	2		
375	Ч	24	15	В	1	1	1	1	8	10	14	3	1	1	380	1	1	6	19	2	16	14	1	1	1	16	1	1	1	1	1	14	1	9	3	1	3		
376	Ч	40	9	В	1	2	1	1	9	14	10	7	1	1	1	487	1	6	19	2	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	19	6	4	2	5			
377	Ч	35	17	В	1	3	1	2	8	7	6	10	1	1	382	1	1	2	25	1	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	6	6	3	4			
378	Ч	30	3	В	1	1	2	2	7	12	12	7	1	1	340	1	1	7	19	1	17	12	1	1	1	1	17	1	1	12	1	1	5	6	3	3			
379	Ч	27	11	В	1	2	1	2	7	15	13	4	1	1	435	1	1	1	23	3	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	7	5	8	7			
380	Ч	22	7	В	1	1	2	1	8	11	13	8	1	1	403	1	1	1	23	3	13	6	1	1	1	13	1	1	6	1	1	1	5	7	4	7			
381	Ч	28	3	В	1	2	1	1	8	14	8	6	1	1	363	1	1	8	15	4	12	16	1	1	12	1	1	1	1	1	16	1	4	6	4	3			
382	Ч	25	14	В	2	1	1	1	7	7	8	7	1	1	358	1	1	9	14	4	13	17	1	1	1	13	1	1	1	1	1	17	5	3	1	1			
383	Ч	36	14	В	3	2	3	1	12	7	12	8	1	1	435	1	1	8	15	4	10	12	1	1	10	1	1	1	1	12	1	1	3	1	3	1			
384	Ч	35	4	В	2	2	3	1	9	9	14	9	1	1	394	1	1	3	23	1	8	14	1	8	1	1	1	1	1	1	14	1	8	5	2	3			
385	Ч	28	23	В	3	2	2	1	7	14	8	7	1	1	429	1	1	2	24	1	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	3	5	2	4			
386	Ч	30	15	В	1	2	1	1	8	11	17	2	1	1	416	1	1	3	22	2	13	12	1	1	1	13	1	1	1	12	1	1	5	4	5	3			

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
387	Ч	31	5	В	1	2	1	1	9	20	11	6	1	1	389	1	1	13	8	6	14	10	1	1	1	14	1	1	1	1	10	1	1	3	4	1	1
388	Ч	43	19	В	1	1	1	2	6	6	6	9	1	1	383	1	1	6	11	10	16	13	1	1	1	16	1	1	1	1	13	1	6	3	4	5	
389	Ч	22	14	В	1	2	1	1	6	8	8	7	1	1	415	1	1	9	15	3	11	11	1	1	11	1	1	1	11	1	1	6	4	2	5		
390	Ч	37	24	В	1	2	1	1	8	9	7	6	1	1	458	1	1	3	23	1	13	17	1	1	1	13	1	1	1	1	17	8	4	3	3		
391	Ч	32	4	В	1	3	2	1	9	8	9	7	1	1	427	1	1	4	22	1	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	1	17	4	2	4	4	
392	Ж	24	7	В	1	1	2	1	9	4	4	8	1	1	423	1	1	4	17	6	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	1	17	5	4	1	1	
393	Ч	25	9	В	1	2	2	1	6	7	9	7	1	297	1	1	1	9	8	10	13	10	1	1	1	13	1	1	1	10	1	1	5	5	3	1	
394	Ч	30	17	В	1	1	2	2	9	9	6	6	1	1	352	1	1	21	5	1	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	14	1	4	4	1	1	
395	Ч	38	20	В	1	2	1	1	5	11	7	5	1	1	519	1	22	4	1	8	10	1	8	1	1	1	1	10	1	1	3	2	1	1			
396	Ч	33	3	В	2	1	1	1	7	8	5	5	1	1	452	1	1	14	10	3	12	8	1	1	12	1	1	1	8	1	1	1	5	5	7	3	
397	Ч	23	11	СП	2	1	1	1	9	5	9	6	1	1	358	1	1	25	2	1	13	15	1	1	1	13	1	1	1	1	15	1	2	2	1	2	
398	Ч	27	6	В	2	3	1	2	11	5	7	7	1	324	1	1	1	21	3	3	16	12	1	1	1	16	1	1	1	12	1	1	6	6	6	7	
399	Ч	42	5	В	2	2	1	1	5	8	8	10	1	1	467	1	20	5	2	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	5	5	4	3		
400	Ч	34	14	В	2	1	2	2	3	12	10	10	1	1	523	1	20	5	2	8	9	1	8	1	1	1	1	9	1	1	3	2	1	2			
401	Ч	25	7	В	2	2	1	2	8	11	7	9	1	1	427	1	1	12	14	1	13	14	1	1	1	13	1	1	1	1	14	1	6	2	1	1	
402	Ч	30	3	В	2	3	3	2	9	8	7	8	1	1	356	1	1	7	9	11	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	5	4	1	1	
403	Ч	24	20	В	3	3	1	2	8	11	6	8	1	328	1	1	1	12	7	8	17	15	1	1	1	1	17	1	1	15	1	6	3	1	1		
404	Ч	39	9	В	2	1	2	1	6	8	9	8	1	1	369	1	1	9	8	10	8	14	1	8	1	1	1	1	1	14	1	7	3	8	3		
405	Ч	35	15	В	1	1	1	2	7	6	9	8	1	1	355	1	1	19	7	1	15	12	1	1	1	15	1	1	1	12	1	1	7	2	1	1	
406	Ч	22	14	В	2	1	1	1	7	7	5	10	1	270	1	1	1	16	9	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	2	2	2	2	
407	Ч	30	3	В	1	2	1	1	8	10	8	6	1	1	441	1	1	10	5	12	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	8	4	5	2	
408	Ч	23	12	В	1	2	1	1	7	12	9	7	1	1	435	1	1	24	3	1	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	6	2	3	1	
409	Ч	40	5	В	1	2	1	1	9	9	12	4	1	1	340	1	1	5	4	18	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	3	2	2	1	
410	Ж	31	17	В	2	1	1	2	5	16	8	5	1	1	589	1	24	3	1	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	9	6	1	1		
411	Ч	30	6	В	2	2	2	1	8	14	7	11	1	1	416	1	1	22	4	1	11	9	1	1	11	1	1	1	1	9	1	1	3	2	3	2	
412	Ч	44	7	В	2	1	2	2	11	11	10	7	1	1	425	1	1	3	15	9	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	1	9	1	9	1	
413	Ч	32	4	В	1	2	1	1	6	12	12	6	1	1	347	1	1	24	2	1	15	13	1	1	1	15	1	1	1	1	13	1	5	3	1	1	

Діагностика																																						
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією							
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач		
414	Ч	27	15	В	1	1	1	2	9	16	12	3	1	1	364	1	1	21	5	1	14	10	1	1	1	14	1	1	1	10	1	1	5	6	2	3		
415	Ж	36	14	В	1	2	1	1	8	11	9	11	1	1	396	1	1	10	16	1	13	12	1	1	1	13	1	1	1	12	1	1	6	6	7	7		
416	Ч	33	18	В	3	1	1	1	7	17	9	6	1	1	340	1	1	13	11	3	19	16	1	1	1	1	19	1	1	16	1	1	5	6	2	2		
417	Ч	29	9	В	1	2	1	2	9	13	14	3	1	1	405	1	1	8	6	13	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	14	1	5	5	3	1		
418	Ч	28	3	В	2	1	2	2	6	7	10	8	1	1	374	1	1	8	12	7	9	11	1	1	9	1	1	1	11	1	1	6	4	2	2			
419	Ч	34	14	В	1	1	2	1	8	12	12	1	1	1	382	1	1	4	21	2	9	9	1	1	9	1	1	1	9	1	1	5	5	5	4			
420	Ж	45	3	В	1	1	2	1	7	12	7	9	1	1	397	1	1	17	6	4	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	1	17	6	4	2	1		
421	Ч	35	7	В	2	1	1	1	9	14	10	7	1	1	453	1	1	5	21	1	14	11	1	1	1	14	1	1	1	11	1	1	2	9	7	6		
422	Ч	26	8	В	1	3	2	1	8	15	12	6	1	1	387	1	1	10	12	5	10	9	1	1	10	1	1	1	9	1	1	6	6	3	3			
423	Ч	37	5	В	1	1	2	1	10	9	5	13	1	1	344	1	1	4	22	1	13	11	1	1	1	13	1	1	1	11	1	1	8	8	8	6		
424	Ч	31	12	В	1	1	2	1	8	10	15	4	1	1	339	1	1	3	24	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	7	6	8	7		
425	Ч	23	6	В	1	1	1	1	6	8	9	6	1	1	375	1	1	4	23	1	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	5	2	3	5		
426	Ч	30	17	В	1	2	1	1	13	11	5	8	1	1	349	1	1	3	23	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	15	1	7	6	7	7		
427	Ч	32	4	В	1	2	2	1	10	10	14	6	1	1	377	1	1	13	4	10	19	12	1	1	1	1	19	1	1	12	1	1	4	4	1	4		
428	Ч	38	8	В	2	2	1	2	10	9	12	8	1	1	381	1	1	5	17	5	12	18	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	18	4	4	5	2
429	Ч	33	22	В	1	2	1	1	10	6	4	11	1	1	419	1	1	14	12	1	20	16	1	1	1	1	20	1	1	1	16	1	8	5	7	5		
430	Ч	24	5	В	1	2	1	1	9	12	11	12	1	1	1	484	1	2	24	1	10	15	1	1	10	1	1	1	1	1	15	1	8	4	6	7		
431	Ч	29	15	В	1	2	1	1	8	6	7	5	1	1	426	1	1	8	15	4	15	17	1	2	1	15	1	1	1	1	1	17	7	6	1	1		
432	Ч	38	3	В	1	1	2	1	9	10	14	6	1	1	413	1	1	13	8	6	19	14	1	1	1	1	19	1	1	1	14	1	7	5	2	4		
433	Ч	34	18	В	1	1	1	1	10	11	7	11	1	1	380	1	1	14	8	5	18	13	1	1	1	1	18	1	1	1	13	1	5	3	3	3		
434	Ч	27	14	В	1	3	2	1	13	5	4	7	1	1	316	1	1	6	20	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	6	1	2		
435	Ч	44	9	В	1	2	2	1	12	8	13	6	1	1	1	470	1	8	14	5	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	1	17	4	2	1	1		
436	Ч	35	8	В	1	2	2	1	5	12	11	9	1	1	335	1	1	7	19	1	17	15	1	1	1	1	17	1	1	1	15	1	4	1	6	6		
437	Ч	28	4	В	1	2	1	1	10	10	9	9	1	1	273	1	1	12	8	7	7	10	1	7	1	1	1	1	1	10	1	1	5	2	3	3		
438	Ч	39	14	В	1	1	2	2	8	10	12	6	1	1	380	1	1	11	11	5	12	12	1	1	12	1	1	1	1	12	1	1	4	3	2	4		
439	Ч	33	6	В	2	1	2	2	10	7	11	8	1	1	385	1	1	13	9	5	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	7	4	1	2		
440	Ч	25	12	В	1	1	2	1	8	13	12	7	1	1	406	1	1	5	22	1	17	13	1	1	1	1	17	1	1	1	13	1	5	5	3	2		

Діагностика																																								
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією									
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач				
441	Ч	35	3	В	2	2	1	1	11	13	12	14	1	1	382	1	1	4	23	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	1	15	1	4	4	5	4			
442	Ч	30	14	В	1	2	1	1	9	8	13	8	1	1	346	1	1	8	18	1	20	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	5	1	4	5				
443	Ж	40	8	В	2	1	1	1	7	14	11	8	1	1	428	1	1	7	17	3	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	3	6	1	2				
444	Ч	35	3	В	1	2	1	1	9	14	8	8	1	1	393	1	1	10	14	3	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	16	1	6	2	2	1				
445	Ч	24	17	В	1	2	2	2	10	11	12	13	1	1	374	1	1	1	25	1	15	12	1	1	1	15	1	1	1	1	12	1	1	6	4	5	4			
446	Ч	31	8	В	2	1	1	1	9	10	7	4	1	1	345	1	1	14	5	8	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	1	15	1	6	2	1	2			
447	Ч	24	9	В	1	2	2	1	9	9	7	8	1	330	1	1	1	7	17	3	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	16	1	3	5	2	2	
448	Ч	43	5	В	1	1	2	1	9	13	12	2	1	1	454	1	1	7	20	1	4	10	4	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	6	1	1			
449	Ч	32	11	В	1	2	1	2	10	13	11	8	1	1	382	1	1	10	9	8	16	20	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	20	6	4	2	4			
450	Ч	36	15	В	1	2	1	1	10	12	12	2	1	1	1	472	1	7	15	5	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	19	2	2	3	1	
451	Ч	33	5	В	1	1	2	1	5	11	9	3	1	1	371	1	1	8	18	1	16	20	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	20	2	1	2	1	
452	Ч	25	14	В	2	1	2	2	11	9	9	10	1	310	1	1	1	7	16	4	20	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	1	20	6	4	2	2	
453	Ч	29	12	В	1	2	1	2	12	13	10	5	1	1	383	1	1	6	18	3	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	17	5	4	5	5	
454	Ч	33	4	В	2	1	1	1	6	15	16	3	1	1	379	1	1	1	23	3	8	12	1	8	1	1	1	1	1	1	12	1	1	4	3	3	5			
455	Ч	28	8	В	1	2	1	2	6	12	13	7	1	318	1	1	1	18	7	2	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	17	2	4	3	3		
456	Ж	37	18	В	1	2	1	2	8	15	14	3	1	1	339	1	1	12	10	5	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	5	5	4	4				
457	Ч	34	14	В	1	1	1	2	12	13	10	5	1	1	1	470	1	20	6	1	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	18	5	4	6	4		
458	Ч	30	3	В	1	1	2	1	6	11	10	11	1	305	1	1	1	12	8	7	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	1	14	1	4	5	4	5			
459	Ч	27	9	В	1	2	1	1	12	16	15	12	1	1	398	1	1	6	19	2	18	8	1	1	1	1	18	1	8	1	1	1	1	3	4	5	2			
460	Ч	38	15	В	2	1	1	1	7	14	17	1	1	1	365	1	1	7	16	4	13	20	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	20	5	3	4	4		
461	Ч	35	5	В	1	2	1	2	9	11	17	3	1	1	369	1	1	4	21	2	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	1	18	4	4	5	1	
462	Ч	22	12	В	1	1	1	2	9	9	13	3	1	1	352	1	1	11	9	7	17	13	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	13	1	6	5	3	6
463	Ч	31	3	В	2	1	1	1	11	8	3	8	1	1	425	1	1	7	16	4	9	9	1	1	9	1	1	1	1	1	9	1	1	3	5	5	5			
464	Ч	23	8	В	1	1	2	2	7	9	12	14	1	1	427	1	1	8	18	1	12	12	1	1	12	1	1	1	1	1	12	1	1	4	3	5	4			
465	Ч	44	16	В	1	1	2	1	6	13	15	14	1	1	1	488	1	9	12	6	12	13	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	6	4	2	1	
466	Ч	32	6	В	2	1	1	0	5	12	12	5	1	1	414	1	1	9	13	5	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	19	3	1	1	1	
467	Ч	33	17	В	1	1	1	2	12	11	11	4	1	1	382	1	1	7	14	6	15	12	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1		

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
468	Ч	39	5	В	0	2	1	1	7	13	15	4	1	1	361	1	1	6	20	1	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	1	14	1	4	4	4	1
469	Ч	31	2	В	2	1	1	1	12	11	14	10	1	1	404	1	1	14	4	9	9	9	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	2	2	2	1	
470	Ч	25	14	В	2	1	1	1	5	14	16	4	1	1	398	1	1	8	17	2	12	8	1	1	12	1	1	1	8	1	1	2	3	1	1		
471	Ч	29	9	В	1	2	1	1	11	8	10	10	1	270	1	1	5	19	3	12	6	1	1	12	1	1	1	6	1	1	3	2	2	3			
472	Ч	32	16	В	1	1	1	2	12	13	15	11	1	1	392	1	1	15	8	4	9	8	1	1	9	1	1	1	8	1	1	6	5	4	5		
473	Ч	30	8	В	1	2	2	1	8	11	10	6	1	1	371	1	1	6	19	2	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	2	2	2	3	
474	Ч	24	4	В	1	1	2	1	10	11	13	5	1	1	420	1	1	6	18	3	12	12	1	1	12	1	1	1	1	12	1	4	5	3	1		
475	Ч	27	18	В	1	1	2	2	5	15	13	7	1	1	419	1	1	3	21	3	11	9	1	1	11	1	1	1	9	1	1	6	5	6	4		
476	Ж	25	12	В	1	2	1	1	9	10	16	4	1	1	456	1	1	7	17	3	14	14	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	7	7	4	4	
477	Ч	33	6	В	1	2	1	2	10	11	11	8	1	332	1	1	16	9	2	13	6	1	1	1	13	1	1	6	1	1	5	2	1	2			
478	Ч	40	14	В	1	1	1	1	8	13	6	13	1	1	358	1	1	12	7	8	12	9	1	1	12	1	1	1	9	1	1	4	5	5	7		
479	Ч	34	3	В	1	1	2	1	8	6	14	5	1	1	346	1	1	16	6	5	14	15	1	1	1	14		1	1	1	15	1	4	5	3	3	
480	Ч	23	16	В	1	1	2	1	9	11	12	8	1	1	427	1	1	9	10	8	15	19	1	1	1	15	1	1	1	1	1	19	6	6	3	3	
481	Ч	36	8	В	3	2	1	1	7	11	10	7	1	313	1	1	9	9	9	16	13	1	1	1	16	1	1	1	1	13	1	7	4	1	2		
482	Ч	35	5	В	1	1	1	2	10	11	7	8	1	1	343	1	1	6	17	4	16	6	1	1	1	16	1	1	6	1	1	6	2	4	4		
483	Ч	29	16	В	1	1	1	1	8	9	12	3	1	1	351	1	1	8	19	1	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	3	2	1	1	
484	Ч	44	11	В	1	1	1	1	8	15	14	3	1	1	387	1	1	8	17	2	18	10	1	1	1	1	18	1	1	10	1	1	2	1	1	1	
485	Ж	31	2	В	2	1	1	1	6	13	14	1	1	1	402	1	1	12	9	6	15	15	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	2	2	2	2	
486	Ч	37	9	В	2	2	1	1	10	9	10	10	1	1	392	1	1	8	19	1	12	10	1	1	12	1	1	1	1	10	1	1	1	2	3	2	
487	Ч	33	14	В	1	1	3	2	11	10	10	4	1	1	378	1	1	7	11	9	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	8	6	5	5	
488	Ч	24	6	В	2	3	2	3	10	10	13	7	1	1	391	1	1	9	15	3	7	14	1	7	1	1	1	1	1	1	14	1	2	2	2	1	
489	Ч	30	14	В	1	3	1	2	6	7	5	13	1	1	399	1	1	2	23	2	18	15	1	1	1	1	18	1	1	1	15	1	1	2	1	1	
490	Ч	29	12	В	2	1	1	1	10	11	16	3	1	1	441	1	1	8	15	4	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	15	1	4	5	4	2	
491	Ч	34	16	В	1	2	1	1	8	11	10	6	1	1	423	1	1	3	23	1	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	2	3	1	2	
492	Ч	27	4	В	1	2	1	1	8	12	13	6	1	1	377	1	1	12	9	6	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	14	1	3	3	3	6	
493	Ж	37	8	В	1	2	1	1	4	15	12	9	1	309	1	1	9	11	7	11	15	1	1	11	1	1	1	1	1	15	1	5	2	1	1		
494	Ч	35	3	В	1	2	2	1	6	9	13	10	1	327	1	1	4	19	4	16	13	1	1	1	16	1	1	1	1	13	1	8	4	3	3		

Діагностика																																					
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією						
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	
495	Ч	28	19	В	2	1	1	2	6	12	10	4	1	1	1	480	1	13	10	4	11	17	1	1	11	1	1	1	1	1	1	17	6	6	2	4	
496	Ч	38	17	В	2	2	2	1	7	9	7	15	1	1	398	1	1	5	11	11	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	3	5	8	6	
497	Ч	31	4	В	2	3	1	1	6	12	12	10	1	1	1	471	1	11	6	10	18	12	1	1	1	1	18	1	1	12	1	1	3	2	3	1	
498	Ж	22	9	СП	1	1	1	2	10	15	7	5	1	1	371	1	1	18	6	3	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	5	7	3	3	
499	Ч	42	8	В	1	2	2	2	7	11	13	6	1	1	451	1	1	13	4	10	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	2	3	1	2	
500	Ч	22	4	В	1	2	1	1	10	11	12	7	1	1	379	1	1	7	18	2	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	6	9	1	3	
501	Ч	32	11	В	2	1	1	1	8	11	16	5	1	1	387	1	1	5	22	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	2	2	1	3	
502	Ч	30	14	В	2	1	1	1	10	11	10	9	1	1	446	1	1	9	10	8	8	6	1	8	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	
503	Ч	33	14	В	2	1	1	1	6	13	16	5	1	1	385	1	1	5	20	2	9	6	1	1	9	1	1	1	6	1	1	1	5	3	1	2	
504	Ч	23	8	СП	2	1	2	1	9	13	9	8	1	1	416	1	1	6	21	1	12	11	1	1	12	1	1	1	1	11	1	3	5	1	1		
505	Ж	39	5	В	1	2	1	1	8	13	9	7	1	1	342	1	1	2	25	1	11	4	1	1	11	1	1	4	1	1	1	1	4	5	2	2	
506	Ч	22	16	В	2	2	1	1	12	8	10	10	1	1	332	1	1	11	7	9	14	14	1	1	1	14	1	1	1	14	1	5	5	4	2		
507	Ч	34	6	В	1	2	1	1	10	14	6	9	1	1	382	1	1	8	13	6	12	7	1	1	12	1	1	1	7	1	1	1	3	4	3	8	
508	Ч	27	12	В	1	2	3	1	7	14	12	7	1	1	417	1	1	10	7	10	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	8	5	5	1	
509	Ч	37	3	В	1	2	3	1	6	16	12	4	1	1	341	1	1	11	15	1	10	17	1	1	10	1	1	1	1	1	1	17	6	5	5	6	
510	Ч	35	17	В	1	1	3	1	9	14	14	4	1	1	388	1	1	4	19	4	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	4	4	3	6		
511	Ж	28	8	В	1	2	1	1	9	13	13	7	1	1	423	1	1	5	12	10	11	9	1	1	11	1	1	1	1	9	1	1	5	3	2	4	
512	Ч	40	16	В	1	2	1	1	14	8	10	7	1	1	384	1	1	6	14	7	13	18	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	18	5	2	1	2
513	Ч	29	4	В	2	3	1	1	12	8	11	8	1	1	390	1	1	6	17	4	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	3	2	3	3	
514	Ч	41	9	В	1	1	2	1	8	12	11	9	1	1	368	1	1	12	11	4	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	3	2	1	1	
515	Ч	31	5	В	3	1	1	1	9	11	10	9	1	1	305	1	1	18	7	2	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	6	2	3	1	
516	Ч	24	14	В	2	1	1	1	11	8	9	12	1	1	396	1	1	9	15	3	10	12	1	1	10	1	1	1	1	12	1	1	5	8	7	9	
517	Ч	29	19	В	2	1	2	1	13	8	10	10	1	1	424	1	1	15	1	11	11	9	1	1	11	1	1	1	1	9	1	1	5	6	2	2	
518	Ж	32	4	В	1	2	1	2	9	12	11	7	1	1	418	1	1	8	19	1	15	15	1	1	1	15	1	1	1	1	15	1	8	4	5	4	
519	Ч	26	17	В	2	1	1	1	8	14	15	3	1	1	365	1	1	5	21	1	15	9	1	1	1	15	1	1	1	9	1	1	4	6	2	2	
520	Ч	36	8	В	1	3	1	1	8	12	13	5	1	1	343	1	1	7	18	2	8	10	1	8	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	3	2	
521	Ч	33	6	В	2	1	1	1	8	14	9	9	1	1	292	1	1	1	5	21	1	9	11	1	1	9	1	1	1	1	11	1	1	6	3	2	2

Діагностика																																													
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією														
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей		Рівень організаторських схильностей		Рівень комунікативних схильностей						Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач
																					1_4	5_8	9_12	13_16	17_20	1_4	5_8	9_12	13_16	17_20															
522	Ч	26	11	В	2	2	1	1	9	10	10	10	1	1	1	505	1	8	18	1	18	15	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	15	1	8	6	7	2					
523	Ч	34	8	В	1	2	1	1	13	11	8	8	1	1	1	464	1	9	15	3	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	19	7	6	3	2								
524	Ч	27	19	В	2	1	1	1	7	13	13	7	1	1	383	1	1	8	11	8	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	6	5	3	3									
525	Ч	35	3	В	1	1	1	1	8	10	16	5	1	1	536	1	8	18	1	10	12	1	1	10	1	1	1	1	12	1	1	6	7	3	2										
526	Ч	26	9	В	1	2	1	2	10	11	11	8	1	1	342	1	1	12	10	5	12	12	1	1	12	1	1	1	1	1	12	1	1	6	6	2	2								
527	Ч	31	14	В	1	1	1	2	10	10	14	18	1	303	1	1	1	8	17	2	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	14	1	9	3	5	5						
528	Ч	42	5	В	2	2	1	1	8	9	7	8	1	332	1	1	1	11	6	10	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	17	5	3	1	6						
529	Ч	32	8	В	2	1	2	2	17	16	15	8	1	369	1	1	1	9	10	8	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	1	14	1	2	3	6	9								
530	Ч	26	16	В	1	1	1	2	6	10	12	5	1	422	1	1	1	4	22	1	10	7	1	1	10	1	1	1	7	1	1	1	6	6	3	4									
531	Ч	37	14	В	2	2	1	3	12	7	10	8	1	1	347	1	1	8	9	10	11	10	1	1	11	1	1	1	1	10	1	1	4	3	2	3									
532	Ч	33	2	В	1	2	1	1	7	6	15	5	1	1	386	1	1	11	14	2	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	8	4	5	5									
533	Ч	30	12	В	1	2	1	1	9	6	11	1	1	1	353	1	1	10	15	2	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	1	16	1	5	2	2	1								
534	Ж	34	4	В	1	2	1	1	8	13	13	8	1	1	390	1	1	10	11	6	10	14	1	1	10	1	1	1	1	1	14	1	7	7	5	4									
535	Ч	29	17	В	2	2	1	1	13	14	18	7	1	1	471	1	7	19	1	14	12	1	1	1	14	1	1	1	12	1	1	6	3	6	7										
536	Ч	35	19	В	2	1	1	1	10	7	10	10	1	1	418	1	1	14	8	5	19	12	1	1	1	1	19	1	1	12	1	1	8	1	2	1									
537	Ч	43	8	В	1	2	1	1	7	11	12	8	1	1	409	1	1	3	22	2	18	20	1	1	1	1	18	1	1	1	1	20	9	2	3	1									
538	Ч	31	14	В	1	3	1	1	6	11	10	12	1	305	1	1	1	13	13	1	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	1	17	3	2	3	1									
539	Ч	24	16	В	1	1	2	1	8	13	16	2	1	1	518	1	13	9	4	18	15	1	1	1	1	18	1	1	1	15	1	5	2	3	2										
540	Ч	27	11	В	2	1	1	2	12	9	11	7	1	1	380	1	1	6	19	2	6	11	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	4										
541	Ч	38	3	В	1	2	1	1	8	12	12	8	1	1	368	1	1	5	18	4	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	1	2	2	2	1									
542	Ч	28	12	В	1	1	2	1	11	11	7	11	1	1	372	1	1	20	7	1	12	10	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	7	3	2										
543	Ж	32	9	В	2	1	1	1	9	11	13	5	1	1	416	1	1	5	21	1	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	7	3	3	3									
544	Ч	24	5	В	2	1	1	1	10	9	17	4	1	295	1	1	1	7	17	3	11	14	1	1	11	1	1	1	1	1	14	1	8	4	3	2									
545	Ч	37	17	В	1	2	1	1	10	13	9	6	1	332	1	1	1	22	4	1	13	8	1	1	1	13	1	1	8	1	1	1	6	3	3	2									
546	Ч	39	8	В	1	1	2	1	8	9	7	6	1	1	343	1	1	15	11	1	13	17	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	17	6	7	3	4						
547	Ч	32	2	В	1	1	2	1	8	15	14	3	1	1	346	1	1	12	12	3	11	6	1	1	11	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	2									
548	Ч	30	19	В	2	1	1	1	7	10	13	10	1	1	433	1	1	6	19	2	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	1	6	3	7	2									

Діагностика																																				
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією					
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач
549	Ж	33	12	В	2	1	1	1	6	12	17	4	1	1	367	1	1	13	14	1	8	9	1	8	1	1	1	1	9	1	1	1	3	6	9	8
550	Ч	26	4	В	1	2	2	2	11	8	9	11	1	1	406	1	1	11	6	10	13	10	1	1	1	13	1	1	10	1	1	6	2	1	2	
551	Ч	29	14	В	1	3	1	1	12	7	12	9	1	1	351	1	1	10	12	5	19	15	1	1	1	1	19	1	1	15	1	8	2	1	3	
552	Ч	34	8	В	1	2	1	1	9	11	9	5	1	1	1	1	698	7	19	1	19	16	1	1	1	1	19	1	1	16	1	5	2	2	2	
553	Ч	44	3	В	1	2	1	1	18	18	17	16	1	1	339	1	1	4	23	1	15	12	1	1	1	15	1	1	12	1	1	7	9	2	3	
554	Ч	35	16	В	1	2	2	1	9	9	6	11	1	1	395	1	1	5	22	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	17	6	2	3	5	
555	Ч	23	12	СП	2	2	1	2	12	11	8	6	1	1	343	1	1	17	6	4	6	7	1	6	1	1	1	1	7	1	1	1	3	3	1	1
556	Ч	31	9	В	2	3	1	1	15	6	10	4	1	1	393	1	1	3	23	1	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	14	1	6	2	1	2
557	Ч	40	17	В	1	2	1	1	12	8	17	7	1	1	1	474	1	12	12	3	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	19	5	3	2	3	
558	Ч	28	8	В	1	1	1	2	9	9	7	9	1	1	394	1	1	13	6	8	15	12	1	1	1	15	1	1	12	1	1	3	2	2	1	
559	Ч	32	19	В	1	2	1	1	10	12	12	6	1	1	415	1	1	9	18	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	18	8	4	4	3	
560	Ч	22	2	В	2	1	2	2	8	9	14	5	1	1	415	1	1	3	21	3	18	16	1	1	1	1	19	1	1	16	1	3	2	1	2	
561	Ч	26	9	В	2	1	1	1	10	10	9	12	1	1	367	1	1	12	9	6	11	15	1	1	11	1	1	1	15	1	4	4	5	5		
562	Ч	33	17	В	2	1	2	1	9	8	11	11	1	1	377	1	1	8	7	12	12	7	1	1	12	1	1	1	7	1	1	1	7	7	4	4
563	Ч	27	4	В	1	1	1	1	11	12	10	7	1	1	394	1	1	13	9	5	12	10	1	1	12	1	1	1	10	1	1	3	2	2	1	
564	Ч	36	12	В	1	1	1	2	10	5	10	12	1	1	394	1	1	4	22	1	14	14	1	1	1	14	1	1	14	1	7	4	4	5		
565	Ч	34	16	В	2	1	1	1	8	8	8	11	1	1	383	1	1	4	21	2	15	17	1	1	1	15	1	1	1	17	9	2	1	4		
566	Ч	26	9	В	1	2	1	1	7	9	10	11	1	1	371	1	1	7	19	1	17	16	1	1	1	1	17	1	1	16	1	5	2	2	3	
567	Ч	30	3	В	1	1	2	1	10	10	4	5	1	1	357	1	1	9	6	12	10	12	1	1	10	1	1	1	12	1	1	5	2	1	5	
568	Ч	34	8	В	2	1	2	1	13	7	3	11	1	1	333	1	1	8	12	7	8	15	1	8	1	1	1	1	15	1	8	5	2	2		
569	Ч	45	11	В	1	2	1	1	7	10	12	9	1	1	425	1	1	4	22	1	12	9	1	1	12	1	1	1	9	1	1	7	5	4	6	
570	Ж	29	12	В	1	1	1	2	11	8	15	2	1	1	450	1	1	2	25	1	11	12	1	1	11	1	1	1	12	1	1	5	3	6	3	
571	Ч	35	5	В	1	2	1	2	7	12	10	3	1	1	360	1	1	1	23	3	15	15	1	1	1	15	1	1	15	1	3	2	6	3		
572	Ч	24	17	СП	1	3	1	1	7	15	12	6	1	1	377	1	1	8	8	11	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	3	1	6	3	
573	Ч	37	14	В	2	3	1	1	8	14	10	8	1	1	1	535	1	7	17	3	11	14	1	1	11	1	1	1	14	1	6	5	5	4		
574	Ч	31	9	В	1	2	1	1	9	12	6	14	1	1	348	1	1	9	13	5	19	16	1	1	1	1	19	1	1	16	1	2	2	2	2	
575	Ч	26	4	В	1	2	1	1	10	13	10	8	1	1	1	485	1	6	18	3	19	20	1	1	1	1	19	1	1	1	20	7	2	1	1	

Діагностика																																				
№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність в стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності										Стиль роботи керівника з документацією					
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	1_4 (дуже низький)	5_8 (низький)	9_12 (середній)	13_16 (високий)	17_20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач
576	Ч	32	19	В	2	2	1	1	9	11	9	5	1	1	1	491	1	10	14	3	12	7	1	1	12	1	1	1	7	1	1	1	3	2	2	1
577	Ж	30	8	В	1	2	1	1	9	9	10	8	1	1	374	1	1	7	15	5	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	17	8	5	4	6	
578	Ч	26	14	В	1	2	1	1	9	9	10	8	1	239	1	1	4	21	2	9	9	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	6	2	2	2	
579	Ч	38	3	В	1	3	1	1	15	5	10	6					8	17	2	7	12	1	7	1	1	1	1	12	1	1	6	2	1	2		
580	Ч	33	12	В	2	1	1	1	4	11	13	11					10	10	7	4	9	4	1	1	1	1	1	9	1	1	6	7	8	7		
581	Ч	28	16	В	2	2	1	1	12	6	12	10					10	16	1	12	10	1	1	12	1	1	1	10	1	1	5	1	3	1		
582	Ч	39	11	В	2	1	1	1	10	10	11	9					12	11	4	9	7	1	1	9	1	1	1	7	1	1	6	6	3	3		
583	Ч	34	17	В	1	1	1	2	11	6	16	5					3	24	1	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	18	6	3	2	5		
584	Ч	26	9	В	2	2	1	1	7	7	11	5					6	21	1	17	13	1	1	1	1	17	1	1	13	1	4	5	2	2		
585	Ч	36	2	В	1	3	1	1	11	8	10	10					6	17	4	12	10	1	1	12	1	1	1	10	1	1	4	4	1	3		
586	Ч	35	12	В	2	3	1	1	6	15	16	3					5	14	8	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	19	7	6	7	3		
587	Ж	27	5	В	2	1	1	1	11	16	17	7					9	13	5	17	15	1	1	1	1	17	1	1	15	1	5	4	5	4		
588	Ч	40	19	В	1	2	2	1	7	8	7	11					13	10	4	16	13	1	1	1	16	1	1	13	1	6	6	6	6			
589	Ч	31	8	В	2	1	2	1	10	10	14	6					12	14	1	14	13	1	1	1	14	1	1	13	1	5	6	2	2			
590	Ч	26	4	В	2	1	1	1	9	10	14	6					1	25	1	12	18	1	1	12	1	1	1	18	1	5	6	2	2			
591	Ч	32	17	В	2	2	1	2	9	10	14	6					10	8	9	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	18	7	7	7	3		
592	Ж	41	12	В	1	2	2	1	11	8	5	7					4	21	2	18	16	1	1	1	16	1	1	1	18	7	6	7	7			
593	Ч	29	19	В	1	2	1	1	3	10	6	11					3	22	2	17	15	1	1	1	1	17	1	1	15	1	1	2	1	3		
594	Ч	33	11	В	2	1	2	1	11	13	7	14					9	9	9	14	12	1	1	1	14	1	1	12	1	7	3	4	5			
595	Ж	26	9	В	1	2	2	2	6	10	12	6					4	22	1	12	6	1	1	12	1	1	1	6	1	1	7	2	2	1		
596	Ч	28	3	В	2	3	1	1	12	8	14	6					4	22	1	8	3	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1		
597	Ч	36	14	В	2	2	1	2	8	8	10	8					8	17	2	16	13	1	1	1	16	1	1	13	1	9	4	4	5			
598	Ч	34	8	В	1	2	1	1	6	15	10	7					10	8	9	16	11	1	1	1	16	1	1	11	1	4	4	4	5			
599	Ч	26	16	В	1	1	2	1	8	9	17	4					14	6	7	8	7	1	8	1	1	1	7	1	1	2	1	1	3			
600	Ч	35	3	В	2	1	1	1	14	4	7	14					14	5	8	17	16	1	1	1	1	17	1	1	16	1	5	4	3	5		
601	Ч	37	12	В	2	1	1	1	8	10	15	5					5	21	1	20	15	1	1	1	1	20	1	1	15	1	3	1	2	3		
602	Ч	31	9	В	2	2	1	1	14	10	7	7					9	8	10	13	8	1	1	1	13	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	

Додаток Ж
Результати кореляційних значень виділених сегментів

Таблиця Ж.1 – Кореляційні значення виділених сегментів

Стаж понад 15 років	На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Супервиконавець	Розпасовщик	Антибюрократ	Зволікач
На інтереси справи																	
На клімат в колективі, відносини між людьми																	
На себе																	
На офіційну субординацію																	
На діяльність	0,155	-0,063	-0,022	-0,034													
На процес	-0,107	-0,154	0,012	0,103													
На людей	0,074	-0,154	0,018	0,108													
На перспективу	-0,054	0,099	0,052	0,053													
Стиль управління – авторитарний	0,162	0,068	-0,121	0,043	0,042	0,009	-0,048	-0,100									
Стиль управління – демократичний	-0,122	-0,203	0,146	-0,005	-0,115	-0,071	-0,067	0,099									
Стиль управління – ліберальний	0,030	0,240	-0,106	-0,040	0,145	0,134	0,166	-0,030									
Рівень комунікативних здібностей	-0,122	-0,002	-0,165	-0,191	-0,118	-0,109	-0,062	-0,078	0,059	0,013	-0,071						
Рівень організаторських схильностей	-0,046	-0,001	-0,085	-0,070	-0,246	-0,201	-0,138	-0,147	0,069	0,068	-0,167						
Супервиконавець	-0,033	-0,186	-0,047	-0,021	0,005	-0,082	0,093	-0,018	-0,169	0,208	-0,161	0,077	0,029				
Розпасовщик	-0,027	-0,202	-0,128	-0,106	0,116	-0,056	-0,055	0,073	-0,093	0,066	-0,033	-0,026	-0,236				
Антибюрократ	0,047	-0,100	-0,234	-0,016	0,037	0,018	0,183	0,047	-0,138	0,083	0,023	0,157	0,073				
Зволікач	-0,064	-0,087	-0,289	-0,088	-0,023	0,068	0,037	0,109	-0,168	0,141	-0,017	0,186	-0,069				

Чоловіки	На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Супервиконавець	Розпасовщик	Антибюрократ	Зволікач
На інтереси справи																	
На клімат у колективі, відносини між людьми																	
На себе																	
На офіційну субординацію																	
На діяльність	0,108	0,033	-0,037	0,015													
На процес	-0,022	-0,100	-0,017	-0,028													
На людей	0,059	-0,100	-0,041	-0,073													
На перспективу	0,016	0,017	0,037	0,023													
Стиль управління – авторитарний	0,030	-0,022	0,025	-0,015	0,006	-0,030	-0,079	0,040									
Стиль управління – демократичний	-0,033	-0,022	-0,050	0,021	-0,031	-0,004	0,052	-0,061									
Стиль управління – ліберальний	0,016	0,069	0,068	-0,010	0,032	0,049	0,006	0,045									
Рівень комунікативних здібностей	-0,089	0,043	-0,055	-0,030	0,057	-0,026	0,004	0,050	-0,013	0,031	-0,036						
Рівень організаторських схильностей	-0,050	0,024	0,006	-0,042	-0,015	-0,087	-0,032	-0,025	-0,038	0,071	-0,072						
Супервиконавець	-0,013	-0,007	0,020	-0,055	0,075	-0,094	-0,023	0,078	-0,056	0,054	-0,029	0,036	0,085				
Розпасовщик	0,032	-0,068	0,053	-0,046	0,041	0,023	-0,014	0,083	-0,051	0,065	-0,047	-0,051	-0,063				
Антибюрократ	0,047	-0,051	-0,002	0,014	0,000	0,064	0,038	0,109	-0,108	0,073	0,004	0,013	0,057				
Зволікач	0,014	-0,055	-0,017	-0,010	0,048	0,021	-0,047	0,126	-0,096	0,049	0,016	0,052	0,076				

Жінки	На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	супервиконавець	Розпасовщик	Антибюрократ	Зволікач
На інтереси справи																	
На клімат у колективі, відносини між людьми																	
На себе																	
На офіційну субординацію																	
На діяльність	-0,060	-0,129	-0,052	-0,006													
На процес	0,004	-0,106	-0,062	-0,119													
На людей	0,154	-0,106	-0,145	-0,028													
На перспективу	-0,041	0,077	-0,212	-0,169													
Стиль управління – авторитарний	0,035	0,074	0,028	0,130	-0,171	0,153	-0,023	0,033									
Стиль управління – демократичний	0,017	-0,104	-0,045	-0,115	0,175	-0,127	-0,052	0,050									
Стиль управління – ліберальний	-0,102	0,073	0,049	0,050	-0,108	0,052	0,135	-0,150									
Рівень комунікативних здібностей	0,118	-0,109	0,004	0,058	-0,084	0,029	0,098	-0,053	-0,037	0,053	-0,076						
Рівень організаторських схильностей	0,203	-0,127	0,090	-0,054	-0,005	0,015	0,080	0,027	0,091	-0,074	-0,026						
Супервиконавець	-0,003	-0,093	-0,074	0,223	0,017	-0,078	-0,024	0,017	-0,072	0,147	-0,159	0,105	0,042				
Розпасовщик	-0,070	-0,095	-0,089	0,143	0,028	0,003	-0,013	0,046	0,022	0,045	-0,102	0,170	0,118				
Антибюрократ	-0,039	-0,094	-0,030	0,062	0,040	-0,048	0,069	0,029	-0,026	0,051	-0,062	0,082	-0,011				
Зволікач	0,106	0,005	-0,049	0,023	-0,071	0,046	0,011	0,066	-0,034	0,002	0,061	0,040	-0,141				

Вік до 25 років	На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Супервиконавець	Розпасовщик	Антибюрократ	Зволікач
На інтереси справи																	
На клімат у колективі, відносини між людьми																	
На себе																	
На офіційну субординацію																	
На діяльність	0,173	-0,068	-0,023	-0,027													
На процес	-0,104	-0,134	0,019	0,093													
На людей	0,035	-0,134	0,025	0,078													
На перспективу	-0,028	0,091	0,051	0,063													
Стиль управління – авторитарний	0,167	0,065	-0,122	0,047	0,042	0,008	-0,047	-0,101									
Стиль управління – демократичний	-0,136	-0,196	0,151	-0,016	-0,112	-0,071	-0,076	0,105									
Стиль управління – ліберальний	0,051	0,231	-0,114	-0,023	0,141	0,134	0,182	-0,039									
Рівень комунікативних здібностей	-0,136	-0,012	-0,171	-0,172	-0,118	-0,115	-0,066	-0,081	0,060	0,010	-0,067						
Рівень організаторських схильностей	-0,050	-0,003	-0,087	-0,065	-0,246	-0,203	-0,140	-0,148	0,070	0,067	-0,167						
Супервиконавець	-0,059	-0,190	-0,050	-0,013	0,007	-0,089	0,081	-0,016	-0,166	0,201	-0,153	0,090	0,032				
Розпасовщик	-0,014	-0,217	-0,140	-0,079	0,111	-0,060	-0,045	0,062	-0,092	0,069	-0,039	-0,015	-0,234				
Антибюрократ	0,059	-0,100	-0,234	-0,016	0,036	0,021	0,190	0,045	-0,138	0,086	0,019	0,152	0,072				
Зволікач	-0,048	-0,082	-0,284	-0,096	-0,024	0,073	0,046	0,109	-0,170	0,145	-0,022	0,173	-0,072				

Вік від 25 до 42 років	На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Супервиконавець	Розпасовщик	Антибюрократ	Зволікач
На інтереси справи																	
На клімат у колективі, відносини між людьми																	
На себе																	
На офіційну субординацію																	
На діяльність	0,028	0,015	-0,040	0,002													
На процес	0,023	-0,074	-0,037	-0,069													
На людей	0,091	-0,074	-0,090	-0,111													
На перспективу	0,010	0,010	0,022	-0,018													
Стиль управління – авторитарний	-0,015	0,008	0,064	0,012	-0,056	-0,001	-0,086	0,056									
Стиль управління – демократичний	0,017	-0,051	-0,098	0,011	0,039	-0,023	0,063	-0,063									
Стиль управління – ліберальний	-0,027	0,086	0,107	-0,026	-0,017	0,044	0,002	0,019									
Рівень комунікативних здібностей	-0,011	0,049	-0,024	0,014	0,087	0,024	0,082	0,030	-0,050	0,070	-0,071						
Рівень організаторських схильностей	0,022	0,052	0,031	-0,045	0,036	-0,049	0,028	-0,018	-0,062	0,081	-0,079						
Супервиконавець	-0,017	0,023	0,028	-0,045	0,071	-0,110	-0,054	0,073	-0,045	0,077	-0,080	0,033	0,090				
Розпасовщик	0,022	-0,069	0,053	0,003	0,003	0,031	-0,002	0,068	-0,026	0,058	-0,056	-0,018	-0,004				
Антибюрократ	0,015	-0,054	0,014	-0,013	-0,011	0,055	0,031	0,109	-0,107	0,115	-0,072	0,011	0,050				
Зволікач	0,036	-0,030	0,060	0,002	0,032	0,028	-0,032	0,094	-0,098	0,064	-0,011	-0,008	0,053				

Вік понад 42 роки	На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Супервиконавець	Розпасовщик	Антибюрократ	Зволікач
На інтереси справи																	
На клімат в колективі, відносини з людьми																	
На себе																	
На офіційну субординацію																	
На діяльність	0,041	0,213	-0,059	0,076													
На процес	-0,051	-0,105	-0,006	-0,054													
На людей	0,069	-0,105	-0,080	-0,084													
На перспективу	-0,075	0,293	-0,256	-0,100													
Стиль управління – авторитарний	-0,054	-0,042	0,137	-0,054	0,008	0,118	-0,107	0,109									
Стиль управління – демократичний	0,011	0,189	-0,141	-0,193	0,111	-0,023	0,055	0,013									
Стиль управління – ліберальний	0,029	-0,296	0,091	0,415	-0,188	-0,084	0,061	-0,155									
Рівень комунікативних здібностей	0,024	0,166	-0,005	0,046	-0,196	-0,144	-0,139	0,019	-0,164	0,033	0,124						
Рівень організаторських схильностей	0,025	0,033	0,259	0,151	-0,196	-0,110	-0,274	0,033	0,089	-0,174	0,199						
Супервиконавець	0,017	-0,138	-0,129	0,236	0,039	0,168	0,217	0,086	-0,196	0,016	0,230	-0,035	-0,015				
Розпасовщик	0,027	0,057	0,156	-0,046	0,133	0,217	0,179	0,132	-0,208	0,277	-0,213	0,119	0,164				
Антибюрократ	0,170	-0,209	0,125	0,362	-0,015	0,042	0,070	-0,053	-0,144	-0,112	0,388	-0,041	-0,023				
Зволікач	0,321	-0,073	-0,151	0,169	0,074	-0,037	-0,019	0,152	0,028	-0,175	0,286	0,145	0,077				

Додаток 3
Поглиблений опис виділених сегментів

Таблиця – Поглиблений опис виділених сегментів

		Стиль управління																										
Вік	А	Д	Л	Інтереси	Клімат	Я	Суборд	Діяльність	Процес	Люди	Персп	Стрес А	Стрес А1	Стрес АБ	Стрес Б1	Стрес Б	Ком_зд_н	Ком_зд_с	Ком_зд_в	Орг_сх_н	Орг_сх_с	Орг_сх_в						
до 25	18	91	7	116	46	59	42	22	169	20	46	48	15	129	0	9	80	16	2	107	9	23	76	108	8	30	70	108
від 25 до 42	121	340	32	493	192	256	134	120	702	102	192	204	65	563	0	54	328	39	2	423	49	109	305	463	46	119	295	460
від 43	5	33	1	39	12	19	14	10	55	8	12	17	7	44	0	8	28	3	0	39	1	5	35	41	22	9	29	60
	144	464	40	648	250	334	190	152	926	130	250	269	87	736	0	71	436	58	4	569	59	137	416	612	76	158	394	628
		Стиль управління																										
Стать	А	Д	Л	Інтереси	Клімат	Я	Суборд	Діяльність	Процес	Люди	Персп	Стрес А	Стрес А1	Стрес АБ	Стрес Б1	Стрес Б	Ком_зд_н	Ком_зд_с	Ком_зд_в	Орг_сх_н	Орг_сх_с	Орг_сх_в						
Ч	116	369	31	516	199	271	163	123	756	107	199	217	75	598	0	56	354	46	4	460	48	116	333	497	49	133	313	495
Ж	23	87	4	114	48	61	25	27	161	22	48	49	12	131	0	15	82	12	0	109	14	19	76	109	5	25	79	109
	139	456	35	630	247	332	188	150	917	129	247	266	87	729	0	71	436	58	4	569	62	135	409	606	54	158	392	604
		Стиль управління																										
Вік	А	Д	Л	Інтереси	Клімат	Я	Суборд	Діяльність	Процес	Люди	Персп	Стрес А	Стрес А1	Стрес АБ	Стрес Б1	Стрес Б	Ком_зд_н	Ком_зд_с	Ком_зд_в	Орг_сх_н	Орг_сх_с	Орг_сх_в						
до 25	15,5%	78,4%	6,0%	27,2%	34,9%	24,9%	13,0%	15,5%	35,7%	37,2%	11,6%	0,0%	8,4%	74,8%	15,0%	1,9%	8,3%	21,3%	70,4%	7,4%	27,8%	64,8%						
від 25 до 42	24,5%	69,0%	6,5%	27,4%	36,5%	19,1%	17,1%	18,1%	34,1%	36,2%	11,5%	0,0%	12,8%	77,5%	9,2%	0,5%	10,6%	23,5%	65,9%	10,0%	25,9%	64,1%						
від 43	12,8%	84,6%	2,6%	21,8%	34,5%	25,5%	18,2%	18,2%	27,3%	38,6%	15,9%	0,0%	20,5%	71,8%	7,7%	0,0%	2,4%	12,2%	85,4%	36,7%	15,0%	48,3%						
	22,2%	71,6%	6,2%	27,0%	36,1%	20,5%	16,4%	17,7%	34,0%	36,5%	11,8%	0,0%	12,5%	76,6%	10,2%	0,7%	9,6%	22,4%	68,0%	12,1%	25,2%	62,7%						
		Стиль управління																										
Стать	А	Д	Л	Інтереси	Клімат	Я	Суборд	Діяльність	Процес	Люди	Персп	Стрес А	Стрес А1	Стрес АБ	Стрес Б1	Стрес Б	Ком_зд_н	Ком_зд_с	Ком_зд_в	Орг_сх_н	Орг_сх_с	Орг_сх_в						
Ч	22,5%	71,5%	6,0%	26,3%	35,8%	21,6%	16,3%	17,9%	33,3%	36,3%	12,5%	0,0%	12,2%	77,0%	10,0%	0,9%	9,7%	23,3%	67,0%	9,9%	26,9%	63,2%						
Ж	20,2%	76,3%	3,5%	29,8%	37,9%	15,5%	16,8%	16,8%	36,6%	37,4%	9,2%	0,0%	13,8%	75,2%	11,0%	0,0%	12,8%	17,4%	69,7%	4,6%	22,9%	72,5%						
	22,1%	72,4%	5,6%	26,9%	36,2%	20,5%	16,4%	17,7%	33,9%	36,5%	11,9%	0,0%	12,5%	76,6%	10,2%	0,7%	10,2%	22,3%	67,5%	8,9%	26,2%	64,9%						
Ч																												
до 25	15	76	7	98	39	50	38	18	145	17	32	42	15	106	0	8	69	12	2	91	8	21	63	92	8	26	58	92

	від 25 до 42	8	21	1	30	15	13	13	9	50	4	7	17	6	34	0	5	21	2	1	29	2	9	19	30	2	8	20	30
	від 43	2	18	4	24	4	11	9	2	26	6	9	5	2	22	0	0	17	2	0	19	0	4	15	19	2	5	12	19
		25	115	12	152	58	74	60	29	221	27	48	64	23	162	0	13	107	16	3	139	10	34	97	141	12	39	90	141
Ж																													
	до 25	3	15	0	18	7	9	4	4	24	3	7	6	0	16	0	1	11	4	0	16	1	2	13	16	0	4	12	16
	від 25 до 42	10	70	6	86	31	46	29	13	119	16	32	31	9	88	0	4	59	14	1	78	7	14	57	78	6	22	50	78
	від 43	4	18	0	22	10	10	4	4	28	5	7	8	1	21	0	2	13	5	0	20	2	2	16	20	1	5	14	20
		17	103	6	126	48	65	37	21	171	24	46	45	10	125	0	7	83	23	1	114	10	18	86	114	7	31	76	114
		Стиль управління																											
Ч		А	Д	Л		Інтереси	Клімат	Я	Суборд		Діяльність	Процес	Люди	Персп		Стрес А	Стрес А1	Стрес АБ	Стрес Б1	Стрес Б		Ком_зд_н	Ком_зд_с	Ком_зд_в		Орг_сх_н	Орг_сх_с	Орг_сх_в	
	до 25	15,3%	77,6%	7,1%		26,9%	34,5%	26,2%	12,4%		16,0%	30,2%	39,6%	14,2%		0,0%	8,8%	75,8%	13,2%	2,2%		8,7%	22,8%	68,5%		8,7%	28,3%	63,0%	
	від 25 до 42	26,7%	70,0%	3,3%		30,0%	26,0%	26,0%	18,0%		11,8%	20,6%	50,0%	17,6%		0,0%	17,2%	72,4%	6,9%	3,4%		6,7%	30,0%	63,3%		6,7%	26,7%	66,7%	
	від 43	8,3%	75,0%	16,7%		15,4%	42,3%	34,6%	7,7%		27,3%	40,9%	22,7%	9,1%		0,0%	0,0%	89,5%	10,5%	0,0%		0,0%	21,1%	78,9%		10,5%	26,3%	63,2%	
		16,4%	75,7%	7,9%		26,2%	33,5%	27,1%	13,1%		16,7%	29,6%	39,5%	14,2%		0,0%	9,4%	77,0%	11,5%	2,2%		7,1%	24,1%	68,8%		8,5%	27,7%	63,8%	
		Стиль управління																											
Ж		А	Д	Л		Інтереси	Клімат	Я	Суборд		Діяльність	Процес	Люди	Персп		Стрес А	Стрес А1	Стрес АБ	Стрес Б1	Стрес Б		Ком_зд_н	Ком_зд_с	Ком_зд_в		Орг_сх_н	Орг_сх_с	Орг_сх_в	
	до 25	16,7%	83,3%	0,0%		29,2%	37,5%	16,7%	16,7%		18,8%	43,8%	37,5%	0,0%		0,0%	6,3%	68,8%	25,0%	0,0%		6,3%	12,5%	81,3%		0,0%	25,0%	75,0%	
	від 25 до 42	11,6%	81,4%	7,0%		26,1%	38,7%	24,4%	10,9%		18,2%	36,4%	35,2%	10,2%		0,0%	5,1%	75,6%	17,9%	1,3%		9,0%	17,9%	73,1%		7,7%	28,2%	64,1%	
	від 43	18,2%	81,8%	0,0%		35,7%	35,7%	14,3%	14,3%		23,8%	33,3%	38,1%	4,8%		0,0%	10,0%	65,0%	25,0%	0,0%		10,0%	10,0%	80,0%		5,0%	25,0%	70,0%	
		13,5%	81,7%	4,8%		28,1%	38,0%	21,6%	12,3%		19,2%	36,8%	36,0%	8,0%		0,0%	6,1%	72,8%		0,9%		8,8%	15,8%	75,4%		6,1%	27,2%	66,7%	

Додаток И

Числові значення виділених сегментів

Авторитарний стиль				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	15,3%	26,7%	8,3%	
Ж	16,7%	11,6%	18,2%	
Ліберальний стиль				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	7,1%	3,3%	16,7%	
Ж	0,0%	7,0%	0,0%	
Спрямованість на себе				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	26,2%	26,0%	34,6%	
Ж	16,7%	24,4%	14,3%	
Спрямованість на інтереси справи				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	26,9%	30,0%	15,4%	
Ж	29,2%	26,1%	35,7%	
Спрямованість на клімат				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	34,5%	26,0%	42,3%	
Ж	37,5%	38,7%	35,7%	
Спрямованість на субординацію				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	12,4%	18,0%	7,7%	
Ж	16,7%	10,9%	14,3%	
Спрямованість на процес				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	30,2%	20,6%	40,9%	
Ж	43,8%	36,4%	33,3%	
Спрямованість на людей				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	39,6%	50,0%	22,7%	
Ж	37,5%	35,2%	38,1%	
Стрес Б1				Стрес Б
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч	13,2%	2,2%	10,5%	2,2%
Ж	25,0%	0,9%	25,0%	0,9%
Високий рівень комунікативних здібностей				
	до 25	від 25 до 42	від 43	
Ч		63,3%	78,9%	
Ж	2,2%	73,1%	80,0%	

Додаток К

Результати дослідження стилів керівництва офіцерів-прикордонників

Таблиця – Зведена вікова таблиця (вік 25–42 роки)

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях				Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей												
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стрес	Стиль управління – авторитарний			Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей												
																										Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей												
																										1–4 (дуже низький)	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	1–4 (дуже низький)	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)
2.	Ж	41	11	В	1	2	1	2	7	14	13	6	1	1	1	481	1	481	12	7	8	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	6	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
5.	Ж	37	14	В	1	2	1	1	15	16	16	11	1	1	1	492	1	492	8	15	3	20	12	1	1	1	1	20	1	1	12	1	1	5	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
6.	Ж	32	15	В	1	1	2	2	7	10	10	13	1	1	362	1	362	13	9	5	4	12	4	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	6	5	2	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	
7.	Ж	27	7	В	2	1	1	1	13	6	10	10	1	1	416	1	416	12	14	1	14	14	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	6	3	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
9.	Ж	33	18	В	2	2	1	1	9	12	11	5	1	1	374	1	374	5	20	2	11	15	1	1	11	1	1	1	1	1	15	1	6	2	4	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
11.	Ж	34	5	В	2	1	1	1	12	9	10	9	1	1	389	1	389	10	15	2	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	18	6	4	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1		
19.	Ж	26	18	В	1	3	1	1	12	17	19	6	1	1	345	1	345	13	7	6	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	17	5	5	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
21.	Ж	26	15	В	1	2	1	2	11	10	8	13	1	1	365	1	365	8	18	1	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	18	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
27.	Ж	31	11	В	2	2	1	1	4	11	15	4	1	320	1	320	3	22	2	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	8	7	6	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
29.	Ж	26	18	В	2	2	1	1	7	8	14	4	1	1	397	1	397	6	15	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	3	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
33.	Ж	27	4	В	3	1	1	1	9	11	17	3	1	1	348	1	348	4	21	2	14	16	1	1	1	14	1	1	1	16	1	6	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
34.	Ж	28	17	В	2	1	1	1	11	11	13	4	1	1	437	1	437	4	20	3	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	17	5	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
38.	Ж	33	11	В	1	1	2	1	11	13	13	2	1	1	377	1	377	3	23	1	14	16	1	1	1	14	1	1	1	16	1	5	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
39.	Ж	41	4	В	1	2	2	1	10	14	14	2	1	1	420	1	420	5	21	1	12	5	1	1	12	1	1	1	5	1	1	1	8	3	5	6	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
42.	Ж	34	18	В	2	1	1	1	9	9	12	10	1	1	403	1	403	8	19	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	18	8	6	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
46.	Ж	26	19	В	1	2	1	1	7	16	9	9	1	290	1	290	10	13	4	14	13	1	1	1	14	1	1	1	1	13	1	2	3	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
48.	Ж	36	11	В	1	1	2	1	9	14	13	4	1	1	422	1	422	7	18	3	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	18	5	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
53.	Ж	28	14	В	1	3	1	1	8	12	12	10	1	1	399	1	399	9	18	1	6	11	1	6	1	1	1	1	1	11	1	6	4	1	4	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0		
55.	Ж	27	13	В	1	1	2	1	10	11	10	8	1	1	407	1	407	4	19	4	11	13	1	1	11	1	1	1	1	13	1	8	6	7	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0		
58.	Ж	32	7	В	1	3	1	1	12	10	10	8	1	1	409	1	409	5	18	4	15	17	1	1	1	15	1	1	1	17	4	5	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1			
61.	Ж	38	11	В	2	1	1	1	17	19	19	17	1	1	431	1	431	4	21	1	16	17	1	1	1	16	1	1	1	17	6	6	2	4	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
62.	Ж	26	3	В	2	2	1	1	7	14	12	7	1	301	1	301	7	18	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	6	7	5	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
70.	Ж	33	10	В	2	2	1	1	7	8	11	9	1	1	380	1	380	4	19	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	6	6	7	5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
73.	Ж	34	19	В	3	1	1	1	11	10	10	8	1	1	432	1	432	6	20	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	17	6	7	6	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
77.	Ж	27	15	В	1	2	1	1	18	9	8	9	1	1	384	1	384	3	23	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	16	1	9	7	4	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
79.	Ж	28	10	В	1	1	2	2	10	6	5	8	1	1	423	1	423	8	13	6	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	6	8	5	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей																																								
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стрес	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний		Стиль управління – ліберальний	Рівень організаторських схильностей	Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей				супервиконавець	розпосовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпосовщик	антибюрократ	зволікач	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)																										
																								1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)																						17-20 (вищий)	супервиконавець	розпосовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпосовщик	антибюрократ	зволікач	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)
81	Ж	25	6	В	2	1	1	2	7	7	16	6	1	301	1	1	1	1	301	13	9	5	19	16	1	1	1	1	1	19	1	1	1	1	16	1	3	3	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																								
83	Ж	25	14	В	1	2	1	1	9	9	8	11	1	1	387	1	1	1	387	10	16	1	14	15	1	1	1	1	14	1	1	1	1	15	1	8	4	7	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																											
88	Ж	31	11	В	2	2	1	1	8	12	8	3	1	1	443	1	1	1	443	3	20	4	14	9	1	1	1	14	1	1	1	9	1	1	5	1	1	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																												
91	Ж	28	10	В	1	2	1	1	11	8	7	10	1	1	359	1	1	1	359	7	19	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	17	5	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1																												
97	Ж	25	13	В	1	2	2	2	10	8	6	9	1	1	338	1	1	1	338	6	19	2	12	9	1	1	12	1	1	1	1	9	1	1	6	2	1	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																												
101	Ж	34	5	В	1	1	1	1	10	10	17	3	1	1	471	1	1	1	471	4	23	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	16	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																													
106	Ж	35	6	В	1	2	1	1	10	10	7	13	1	1	412	1	1	1	412	16	7	4	8	14	1	8	1	1	1	1	1	14	1	8	7	8	5	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0																													
122	Ж	25	17	В	2	2	2	1	5	6	9	5	1	1	371	1	1	1	371	9	9	9	7	11	1	7	1	1	1	1	1	11	1	1	4	2	1	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0																													
126	Ж	39	11	В	1	2	1	1	10	8	6	14	1	1	501	1	1	1	501	8	18	1	8	9	1	8	1	1	1	1	1	9	1	1	2	3	2	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																													
133	Ж	35	2	В	1	3	1	1	7	9	11	2	1	1	356	1	1	1	356	8	8	11	7	7	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0																											
135	Ж	29	7	В	1	1	1	2	9	8	14	3	1	328	1	1	1	328	12	8	7	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	5	4	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1																													
140	Ж	31	11	В	1	2	1	2	14	6	10	10	1	1	346	1	1	1	346	3	23	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	18	6	5	5	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1																													
142	Ж	26	13	В	1	2	1	1	7	10	7	6	1	1	400	1	1	1	400	12	7	8	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	14	1	1	2	2	2	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																											
144	Ж	25	11	В	1	1	1	2	9	9	8	4	1	1	346	1	1	1	346	8	11	8	12	10	1	1	12	1	1	1	1	10	1	1	5	6	3	5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																												
146	Ж	33	21	В	1	2	1	1	12	6	8	7	1	1	475	1	1	1	475	10	7	7	7	13	1	7	1	1	1	1	1	13	1	2	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0																													
154	Ж	26	2	В	1	2	1	1	9	13	10	7	1	301	1	1	1	301	10	7	10	19	17	1	1	1	1	19	1	1	1	17	3	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1																												
165	Ж	42	11	В	1	1	1	0	10	11	12	7	1	1	442	1	1	1	442	9	18	1	8	11	1	8	1	1	1	1	11	1	1	2	3	2	3	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0																												
167	Ж	27	13	В	1	1	2	2	8	16	9	6	1	1	375	1	1	1	375	6	18	1	11	15	1	1	11	1	1	1	1	15	1	3	2	3	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																												
189	Ж	28	18	В	2	1	1	2	10	10	11	10	1	1	359	1	1	1	359	4	22	1	11	10	1	1	11	1	1	1	1	10	1	1	1	2	2	2	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0																											
209	Ж	29	10	В	2	2	1	1	7	15	15	5	1	296	1	1	1	296	7	14	6	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	18	3	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1																													
224	Ж	30	5	В	2	2	2	1	10	14	15	1	1	1	411	1	1	1	411	10	9	8	16	17	1	1	1	16	1	1	1	1	17	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1																												
226	Ж	36	6	В	2	1	2	1	12	7	7	7	1	1	404	1	1	1	404	7	16	4	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																											
228	Ж	28	3	В	2	1	1	1	16	18	19	15	1	1	459	1	1	1	459	6	13	8	13	11	1	1	1	13	1	1	1	11	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																											
230	Ж	34	14	В	2	1	1	2	6	8	8	4	1	1	343	1	1	1	343	7	18	2	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	1	7	6	3	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																												
239	Ж	35	6	В	1	1	1	1	17	18	19	17	1	1	352	1	1	1	352	9	10	8	9	12	1	1	9	1	1	1	1	12	1	1	3	2	3	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																											

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях				Стрес	Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей											
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)		Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний			Стиль управління – ліберальний	1–4 (дуже низький)	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	1–4 (дуже низький)	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	супервиконавець	розпасовщик	антибірократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибірократ	зволікач	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	5–8 (низький)	5–8 (низький)	9–12 (середній)	13–16 (високий)	17–20 (вищий)	5–8 (низький)
1.	Ч	31	2	В	1	2	1	1	16	8	9	7	1	1	416	1	1	416	3	23	1	15	17	1	1	1	15	1	1	1	17	6	6	6	6	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
3.	Ч	36	6	В	1	1	2	1	13	8	7	9	1	1	427	1	1	427	13	13	1	7	13	1	7	1	1	1	1	13	1	5	1	1	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0		
8.	Ч	38	13	В	1	3	2	2	7	11	7	9	1	1	387	1	1	387	14	9	4	11	14	1	1	11	1	1	1	1	14	1	6	2	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
12.	Ч	39	19	В	2	2	1	1	11	8	9	12	1	1	399	1	1	399	9	11	7	16	17	1	1	1	1	17	1	4	4	6	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
14.	Ч	25	19	В	1	2	1	1	15	14	20	0	1	1	352	1	1	352	4	20	7	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	6	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
15.	Ч	28	14	В	2	1	2	1	11	11	9	11	1	1	422	1	1	422	7	17	3	11	11	1	1	11	1	1	1	1	5	4	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
16.	Ч	27	13	В	2	2	1	1	8	14	10	7	1	1	425	1	1	425	13	6	8	10	10	1	1	10	1	1	1	5	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
17.	Ч	42	4	В	2	3	1	1	8	9	19	14	1	1	410	1	1	410	5	14	5	17	12	1	1	1	1	17	1	1	12	1	1	7	3	4	5	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
20.	Ч	35	17	В	2	1	2	1	6	14	12	4	1	1	398	1	1	398	9	18	1	12	12	1	1	12	1	1	1	3	4	8	6	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
22.	Ч	29	4	В	1	1	2	1	11	6	9	8	1	1	349	1	1	349	6	20	1	16	13	1	1	1	16	1	1	1	13	1	3	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
24.	Ч	40	6	В	1	2	1	1	15	9	10	6	1	1	441	1	1	441	4	21	2	15	10	1	1	1	15	1	1	1	10	1	1	8	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
26.	Ч	36	7	В	2	1	1	1	15	12	15	11	1	1	373	1	1	373	5	17	5	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	8	7	3	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
31.	Ч	37	6	В	2	1	1	1	8	8	15	4	1	1	387	1	1	387	5	22	1	7	7	1	7	1	1	1	7	1	1	3	6	3	6	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0			
32.	Ч	32	13	В	2	3	2	2	9	12	4	15	1	1	469	1	469	4	21	3	13	9	1	1	1	13	1	1	1	9	1	1	6	4	1	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
35.	Ч	25	19	В	3	1	1	1	13	8	10	8	1	1	482	1	482	5	21	1	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	9	8	2	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
37.	Ч	38	14	В	1	2	1	1	7	16	8	9	1	1	338	1	338	9	16	2	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	18	7	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
40.	Ч	39	15	В	1	2	2	1	12	12	12	6	1	1	398	1	398	4	22	1	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
41.	Ч	28	6	В	1	1	1	1	16	13	16	13	1	1	467	1	467	5	17	5	18	15	1	1	1	1	18	1	1	1	15	1	6	1	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
44.	Ч	42	13	В	1	1	1	2	9	9	13	11	1	1	394	1	394	1	25	2	9	5	1	1	9	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
45.	Ч	40	7	В	1	2	1	1	11	12	13	4	1	312	1	312	6	19	2	12	17	1	1	12	1	1	1	1	17	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1			
49.	Ч	35	10	В	1	2	1	2	8	13	11	8	1	1	346	1	346	7	18	2	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	7	1	4	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
50.	Ч	26	19	В	1	1	1	2	7	17	10	6	1	1	396	1	396	2	22	1	10	9	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	6	6	3	3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
52.	Ч	31	15	В	1	2	1	1	10	9	9	10	1	1	399	1	399	3	18	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	17	6	3	2	6	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
54.	Ч	29	6	В	2	2	1	1	14	9	9	9	1	1	478	1	478	14	7	6	16	12	1	1	1	16	1	1	1	12	1	1	9	7	6	7	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
56.	Ч	37	2	В	1	2	1	1	5	14	12	11	1	282	1	282	7	19	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	15	1	2	6	4	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
59.	Ч	25	10	В	2	1	1	1	12	6	18	10	1	1	384	1	384	4	22	1	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	20	6	6	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
60.	Ч	28	5	В	1	2	2	1	13	10	10	8	1	310	1	310	15	8	4	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	17	7	7	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
63.	Ч	33	14	В	1	2	1	1	11	13	10	6	1	550	1	550	6	19	1	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	19	9	5	6	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
65.	Ч	39	19	В	2	1	1	2	11	12	10	5	1	454	1	454	3	19	4	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	18	3	1	2	3	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
67.	Ч	32	15	В	1	1	2	2	8	9	10	8	1	353	1	353	8	15	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	8	4	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			
68.	Ч	25	11	В	1	1	2	1	8	10	11	8	1	439	1	439	2	25	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	16	1	8	3	5	5	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0				
69.	Ч	29	6	В	1	1	1	2	8	8	12	9	1	386	1	386	10	14	3	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	19	8	4	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1			

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стрес	Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Комуникативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей														
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)		Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний		Рівень організаторських схильностей					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей														
																							Рівень організаторських схильностей					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей														
																							1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	супервиконавець	розпосовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпосовщик	антибюрократ	зволікач	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)
325	Ч	25	1	В	1	2	1	1	11	10	10	11	1	1	385	1	1	385	3	21	3	17	20	1	1	1	1	17	1	1	1	1	20	6	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
326	Ч	41	22	В	1	2	1	1	8	9	14	7	1	1	393	1	1	393	6	19	2	8	6	1	8	1	1	1	1	6	2	2	2	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0				
328	Ч	37	7	В	2	1	1	1	10	10	12	7	1	1	404	1	1	404	6	19	2	6	8	1	6	1	1	1	1	8	1	1	1	6	2	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
330	Ч	28	15	В	1	1	1	1	10	7	11	5	1	1	417	1	1	417	4	22	1	10	11	1	1	10	1	1	1	1	1	7	6	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0				
332	Ч	25	6	В	2	2	1	2	8	16	9	9	1	1	443	1	1	443	9	17	1	10	14	1	1	10	1	1	1	1	7	5	3	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0						
333	Ч	30	5	В	1	1	1	2	9	10	7	8	1	1	421	1	1	421	10	13	4	11	6	1	1	11	1	1	1	6	7	7	6	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0							
334	Ч	38	12	В	2	1	1	1	12	7	17	14	1	1	435	1	1	435	10	16	1	9	8	1	1	9	1	1	1	8	1	1	3	6	2	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0				
335	Ч	25	9	В	1	1	3	1	9	9	15	6	1	301	1	1	301	3	24	1	15	13	1	1	1	15	1	1	1	1	6	7	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0						
336	Ч	27	11	В	2	2	1	1	10	10	13	4	1	1	385	1	1	385	7	19	1	9	13	1	1	9	1	1	1	1	5	3	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0						
337	Ч	25	3	В	2	1	1	1	8	12	16	4	1	1	429	1	1	429	3	22	2	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	8	2	4	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
338	Ч	41	20	В	1	2	2	1	10	9	10	8	1	323	1	1	323	11	9	7	7	4	1	7	1	1	1	4	1	1	1	8	2	2	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1					
340	Ч	28	1	В	1	2	1	1	16	12	15	7	1	1	383	1	1	383	15	8	4	9	9	1	1	9	1	1	1	1	9	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
341	Ч	39	21	В	1	2	1	1	7	18	9	6	1	1	336	1	1	336	9	7	11	8	8	1	8	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0					
343	Ч	25	6	В	1	3	1	1	7	10	8	5	1	1	423	1	1	423	9	5	12	8	6	1	8	1	1	1	6	1	1	3	2	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0					
344	Ч	31	4	В	2	2	2	1	7	12	10	4	1	1	409	1	1	409	8	11	8	6	9	1	6	1	1	1	1	9	1	1	7	3	3	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0				
346	Ч	32	15	В	1	2	1	1	9	9	10	5	1	1	401	1	1	401	16	3	8	15	16	1	1	1	15	1	1	1	1	5	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0					
348	Ч	30	5	В	3	1	1	1	10	9	11	4	1	1	442	1	1	442	11	9	6	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	4	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0				
349	Ч	40	19	В	1	2	1	3	11	4	11	10	1	1	383	1	1	383	12	8	7	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	3	1	3	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0				
350	Ч	33	12	В	1	1	2	2	7	9	10	4	1	1	388	1	1	388	8	10	9	10	10	1	1	10	1	1	1	1	10	1	1	2	3	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
352	Ч	28	17	В	1	2	1	1	8	11	9	4	1	1	407	1	1	407	9	6	12	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	1	17	7	3	3	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
353	Ч	25	1	В	1	2	2	1	10	9	18	3	1	328	1	1	328	16	4	7	16	16	1	1	1	16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0					
354	Ч	36	23	В	1	2	1	1	9	17	12	13	1	1	386	1	1	386	7	10	10	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	5	4	6	6	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1				
355	Ч	34	7	В	1	2	2	1	16	14	12	15	1	1	435	1	1	435	11	6	10	15	10	1	1	1	15	1	1	1	10	1	1	5	6	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
356	Ч	29	24	В	1	1	2	1	8	9	7	8	1	1	421	1	1	421	7	12	8	13	15	1	1	1	13	1	1	1	1	15	1	5	4	3	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0				
357	Ч	27	6	В	3	2	2	2	11	11	9	5	1	1	456	1	1	456	8	11	8	16	14	1	1	1	16	1	1	1	1	14	1	5	4	3	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0				
358	Ч	26	3	В	1	1	1	2	9	14	10	9	1	1	358	1	1	358	9	11	7	18	18	1	1	1	1	18	1	1	1	1	18	3	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1				
359	Ч	37	15	В	3	2	3	1	12	9	10	8	1	1	423	1	1	423	6	20	1	15	18	1	1	1	15	1	1	1	1	18	5	6	4	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1					
360	Ч	35	14	В	1	1	1	2	5	9	1	8	1	329	1	1	329	7	17	3	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	1	16	1	4	2	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0				
362	Ч	30	14	В	1	2	2	1	6	9	9	9	1	1	357	1	1	357	7	8	12	11	7	1	1	11	1	1	1	7	1	1	7	2	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0				

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стрес	Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей			Рівень організаторських схильностей														
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)		Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний			Рівень організаторських схильностей	Рівень комунікативних схильностей					супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)
																									1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)																									
401	Ч	25	7	В	2	2	1	2	8	11	7	9	1	1	427	1	1	427	12	14	1	13	14	1	1	1	13	1	1	1	14	1	6	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0			
402	Ч	30	3	В	2	3	3	2	9	8	7	8	1	1	356	1	1	356	7	9	11	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	5	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
404	Ч	39	9	В	2	1	2	1	6	8	9	8	1	1	369	1	1	369	9	8	10	8	14	1	8	1	1	1	1	1	1	14	1	7	3	8	3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0			
405	Ч	35	15	В	1	1	1	2	7	6	9	8	1	1	355	1	1	355	19	7	1	15	12	1	1	1	15	1	1	1	12	1	7	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
407	Ч	30	3	В	1	2	1	1	8	10	8	6	1	1	441	1	1	441	10	5	12	20	19	1	1	1	1	20	1	1	1	1	19	8	4	5	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
409	Ч	40	5	В	1	2	1	1	9	9	12	4	1	1	340	1	1	340	5	4	18	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	3	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0			
411	Ч	30	6	В	2	2	2	1	8	14	7	11	1	1	416	1	1	416	22	4	1	11	9	1	1	11	1	1	1	1	9	1	3	2	3	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
413	Ч	32	4	В	1	2	1	1	6	12	12	6	1	1	347	1	1	347	24	2	1	15	13	1	1	1	15	1	1	1	1	13	1	5	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0				
414	Ч	27	15	В	1	1	1	2	9	16	12	3	1	1	364	1	1	364	21	5	1	14	10	1	1	1	14	1	1	1	10	1	5	6	2	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
416	Ч	33	18	В	3	1	1	1	7	17	9	6	1	1	340	1	1	340	13	11	3	19	16	1	1	1	19	1	1	16	1	5	6	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0					
417	Ч	29	9	В	1	2	1	2	9	13	14	3	1	1	405	1	1	405	8	6	13	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	14	1	5	5	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
418	Ч	28	3	В	2	1	2	2	6	7	10	8	1	1	374	1	1	374	8	12	7	9	11	1	1	9	1	1	1	1	11	1	6	4	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0				
419	Ч	34	14	В	1	1	2	1	8	12	12	1	1	1	382	1	1	382	4	21	2	9	9	1	1	9	1	1	1	1	9	1	5	5	5	4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0		
421	Ч	35	7	В	2	1	1	1	9	14	10	7	1	1	453	1	1	453	5	21	1	14	11	1	1	1	14	1	1	1	11	1	2	9	7	6	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0				
422	Ч	26	8	В	1	3	2	1	8	15	12	6	1	1	387	1	1	387	10	12	5	10	9	1	1	10	1	1	1	1	9	1	6	6	3	3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
423	Ч	37	5	В	1	1	2	1	10	9	5	13	1	1	344	1	1	344	4	22	1	13	11	1	1	1	13	1	1	1	11	1	8	8	8	6	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
424	Ч	31	12	В	1	1	2	1	8	10	15	4	1	1	339	1	1	339	3	24	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	7	6	8	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
426	Ч	30	17	В	1	2	1	1	13	11	5	8	1	1	349	1	1	349	3	23	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	1	15	1	7	6	7	7	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0			
427	Ч	32	4	В	1	2	2	1	10	10	14	6	1	1	377	1	1	377	13	4	10	19	12	1	1	1	1	19	1	1	12	1	4	4	1	4	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0				
428	Ч	38	8	В	2	2	1	2	10	9	12	8	1	1	381	1	1	381	5	17	5	12	18	1	1	12	1	1	1	1	1	18	4	4	5	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0			
429	Ч	33	22	В	1	2	1	1	10	6	4	11	1	1	419	1	1	419	14	12	1	20	16	1	1	1	20	1	1	1	16	1	8	5	7	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
431	Ч	29	15	В	1	2	1	1	8	6	7	5	1	1	426	1	1	426	8	15	4	15	17	1	2	1	15	1	1	1	1	17	7	6	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0			
432	Ч	38	3	В	1	1	2	1	9	10	14	6	1	1	413	1	1	413	13	8	6	19	14	1	1	1	1	19	1	1	1	14	1	7	5	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
433	Ч	34	18	В	1	1	1	1	10	11	7	11	1	1	380	1	1	380	14	8	5	18	13	1	1	1	1	18	1	1	1	13	1	5	3	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
434	Ч	27	14	В	1	3	2	1	13	5	4	7	1	1	316	1	1	316	6	20	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	6	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
436	Ч	35	8	В	1	2	2	1	5	12	11	9	1	1	335	1	1	335	7	19	1	17	15	1	1	1	1	17	1	1	1	15	1	4	1	6	6	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
437	Ч	28	4	В	1	2	1	1	10	10	9	9	1	1	273	1	1	273	12	8	7	7	10	1	7	1	1	1	1	1	10	1	5	2	3	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0				
438	Ч	39	14	В	1	1	2	2	8	10	12	6	1	1	380	1	1	380	11	11	5	12	12	1	1	1	1	1	1	1	12	1	4	3	2	4	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0				
439	Ч	33	6	В	2	1	2	2	10	7	11	8	1	1	385	1	1	385	13	9	5	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	7	4	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей												
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)	Стрес	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний		Стиль управління – ліберальний	Рівень організаторських схильностей					супервиконавець	розпасовщик	антибурократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибурократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибурократ	зволікач	Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей							
																							1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)													1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)
440	Ч	25	12	В	1	1	2	1	8	13	12	7	1	1	406	1	1	406	5	22	1	17	13	1	1	1	1	17	1	1	1	13	1	5	5	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
441	Ч	35	3	В	2	2	1	1	11	13	12	14	1	1	382	1	1	382	4	23	1	16	15	1	1	1	16	1	1	1	15	1	4	4	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
442	Ч	30	14	В	1	2	1	1	9	8	13	8	1	1	346	1	1	346	8	18	1	20	20	1	1	1	1	20	1	1	1	20	5	1	4	5	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
444	Ч	35	3	В	1	2	1	1	9	14	8	8	1	1	393	1	1	393	10	14	3	16	16	1	1	1	16	1	1	1	16	1	6	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
446	Ч	31	8	В	2	1	1	1	9	10	7	4	1	1	345	1	1	345	14	5	8	16	15	1	1	1	16	1	1	1	15	1	6	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
449	Ч	32	11	В	1	2	1	2	10	13	11	8	1	1	382	1	1	382	10	9	8	16	20	1	1	1	16	1	1	1	1	20	6	4	2	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
450	Ч	36	15	В	1	2	1	1	10	12	12	2	1	1	472	1	472	7	15	5	17	19	1	1	1	1	17	1	1	1	1	19	2	2	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		
451	Ч	33	5	В	1	1	2	1	5	11	9	3	1	1	371	1	1	371	8	18	1	16	20	1	1	1	16	1	1	1	1	20	2	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
452	Ч	25	14	В	2	1	2	2	11	9	9	10	1	1	310	1	1	310	7	16	4	20	20	1	1	1	1	20	1	1	1	1	20	6	4	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
453	Ч	29	12	В	1	2	1	2	12	13	10	5	1	1	383	1	1	383	6	18	3	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	4	5	5	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
454	Ч	33	4	В	2	1	1	1	6	15	16	3	1	1	379	1	1	379	1	23	3	8	12	1	8	1	1	1	1	1	12	1	1	4	3	3	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	
455	Ч	28	8	В	1	2	1	2	6	12	13	7	1	1	318	1	1	318	18	7	2	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	17	2	4	3	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
457	Ч	34	14	В	1	1	1	2	12	13	10	5	1	1	470	1	470	20	6	1	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	18	5	4	6	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
458	Ч	30	3	В	1	1	2	1	6	11	10	11	1	1	305	1	1	305	12	8	7	15	14	1	1	1	15	1	1	1	1	14	1	4	5	4	5	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
459	Ч	27	9	В	1	2	1	1	12	16	15	12	1	1	398	1	1	398	6	19	2	18	8	1	1	1	1	18	1	8	1	1	3	4	5	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
460	Ч	38	15	В	2	1	1	1	7	14	17	1	1	1	365	1	1	365	7	16	4	13	20	1	1	1	13	1	1	1	1	20	5	3	4	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		
461	Ч	35	5	В	1	2	1	2	9	11	17	3	1	1	369	1	1	369	4	21	2	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	4	4	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
463	Ч	31	3	В	2	1	1	1	11	8	3	8	1	1	425	1	1	425	7	16	4	9	9	1	1	9	1	1	1	9	1	3	5	5	5	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
466	Ч	32	6	В	2	1	1	0	5	12	12	5	1	1	414	1	1	414	9	13	5	18	19	1	1	1	1	18	1	1	1	1	19	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		
467	Ч	33	17	В	1	1	1	2	12	11	11	4	1	1	382	1	1	382	7	14	6	15	12	1	1	1	15	1	1	1	12	1	1	2	4	3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
468	Ч	39	5	В	0	2	1	1	7	13	15	4	1	1	361	1	1	361	6	20	1	18	14	1	1	1	1	18	1	1	1	14	1	4	4	4	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
466	Ч	31	2	В	2	1	1	1	12	11	14	10	1	1	404	1	1	404	14	4	9	9	9	1	1	9	1	1	1	9	1	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
467	Ч	25	14	В	2	1	1	1	5	14	16	4	1	1	398	1	1	398	8	17	2	12	8	1	1	12	1	1	1	8	1	1	2	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
468	Ч	29	9	В	1	2	1	1	11	8	10	10	1	1	270	1	1	270	5	19	3	12	6	1	1	12	1	1	1	6	1	1	1	3	2	2	3	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
469	Ч	32	16	В	1	1	1	2	12	13	15	11	1	1	392	1	1	392	15	8	4	9	8	1	1	9	1	1	1	8	1	1	1	6	5	4	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
470	Ч	30	8	В	1	2	2	1	8	11	10	6	1	1	371	1	1	371	6	19	2	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	2	2	2	3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
471	Ч	27	18	В	1	1	2	2	5	15	13	7	1	1	419	1	1	419	3	21	3	11	9	1	1	11	1	1	1	9	1	1	6	5	6	4	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
472	Ч	33	6	В	1	2	1	2	10	11	11	8	1	1	332	1	1	332	16	9	2	13	6	1	1	1	13	1	1	1	1	5	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0		
473	Ч	40	14	В	1	1	1	1	8	13	6	13	1	1	358	1	1	358	12	7	8	12	9	1	1	12	1	1	1	1	9	1	4	5	5	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0		

№ з/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стрес	Стиль керівництва			Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей	Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей				Рівень організаторських схильностей																																		
					На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)		Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний			Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей					супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)																					
																								Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей																										супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	5-8 (низький)
																								1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)																																										
590	Ч	33	11	В	2	1	2	1	11	13	7	14					0	9	9	9	14	12	1	1	1	14	1	1	1	12	1	1	7	3	4	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																			
591	Ч	28	3	В	2	3	1	1	12	8	14	6					0	4	22	1	8	3	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1																					
593	Ч	36	14	В	2	2	1	2	8	8	10	8					0	8	17	2	16	13	1	1	1	16	1	1	1	13	1	9	4	4	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0																				
594	Ч	34	8	В	1	2	1	1	6	15	10	7					0	10	8	9	16	11	1	1	1	16	1	1	1	11	1	1	4	4	4	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0																					
596	Ч	26	16	В	1	1	2	1	8	9	17	4					0	14	6	7	8	7	1	8	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	3	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0																				
597	Ч	35	3	В	2	1	1	1	14	4	7	14					0	14	5	8	17	16	1	1	1	1	17	1	1	1	16	1	5	4	3	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0																				
598	Ч	37	12	В	2	1	1	1	8	10	15	5					0	5	21	1	20	15	1	1	1	1	20	1	1	1	15	1	3	1	2	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0																				
599	Ч	31	9	В	2	2	1	1	14	10	7	7					0	9	8	10	13	8	1	1	1	13	1	1	8	1	1	1	7	5	6	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																					
600	Ч	26	2	В	2	3	1	1	10	13	11	8					0	3	22	2	14	12	1	1	1	14	1	1	1	12	1	1	6	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																				
601	Ч	32	16	В	1	2	1	1	10	12	12	2					0	2	25	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	19	1	2	2	2	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0																		
602	Ч	42	4	В	1	3	1	1	5	11	9	3					0	5	19	3	12	9	1	1	12	1	1	1	1	9	1	1	6	6	5	3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																			
603	Ч	33	4	В	1	3	2	1	9	12	13	2					0	4	22	1	7	8	1	7	1	1	1	1	8	1	1	1	4	3	4	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																					
604	Ч	29	17	В	1	2	1	1	9	9	7	8					0	4	20	3	12	8	1	1	12	1	1	1	1	8	1	1	1	5	6	2	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																			
605	Ч	26	3	В	2	2	1	1	9	10	7	4					0	7	20	1	8	8	1	8	1	1	1	1	8	1	1	1	4	2	3	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0																		
606	Ч	38	11	В	1	2	1	1	9	14	8	8					0	4	23	1	15	11	1	1	1	15	1	1	1	11	1	1	3	6	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																			
607	Ч	27	9	В	1	2	1	1	7	14	11	8					0	12	9	6	11	10	1	1	11	1	1	1	10	1	1	6	4	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																			
608	Ч	30	9	В	1	1	2	2	9	8	13	8					0	5	18	4	5	8	1	5	1	1	1	1	8	1	1	1	5	5	6	4	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																	
610	Ч	28	3	В	2	2	1	1	11	13	12	4					0	5	20	2	7	11	1	7	1	1	1	1	1	11	1	1					1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																			
611	Ч	39	8	В	1	2	1	2	8	13	12	7					0	3	23	1	13	9	1	1	1	13	1	1	1	9	1	1					1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																				
612	Ч	41	4	В	2	1	1	1	8	10	12	6					0				8	7	1	8	1	1	1	1	7	1	1	1					1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																					
613	Ч	28	14	В	4	4	4	4	10	10	9	9					0				8	7	1	8	1	1	1	1	7	1	1	1					1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																					
614	Ч	40	11	В	1	2	1	1	5	12	11	9					0				8	11	1	8	1	1	1	1	1	11	1	1					1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																				
616	Ж	41	11	В	1	2	1	2	7	14	13	6	1	1	1	481	1	481	12	7	8	18	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	6	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																		
617	Ж	37	14	В	1	2	1	1	15	16	16	11	1	1	1	492	1	492	8	15	3	20	12	1	1	1	1	20	1	1	12	1	1	5	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0																			
618	Ж	32	15	В	1	1	2	2	7	10	10	13	1	1	1	362	1	362	13	9	5	4	12	4	1	1	1	1	1	1	12	1	1	6	5	2	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0																	

Додаток Л

Зведена таблиця показників тестування(офіцери-жінки)

Таблиця – Зведена таблиця показників тестування(офіцери-жінки)

№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керів.				Таблиця стилів професійно-ділового пілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях				Стрес	Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності						Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією				Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей												
					На інтереси справи	На клімат у кол-ві, віднос. між людьми	На себе	На офіційну субординацію	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 балів)	Тип Б1 (460-626 балів)		Тип Б (від 627 балів)	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	Рівень комунікативних здібностей	Рівень організаторських схильностей					супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	супервиконавець	розпасовщик	антибюрократ	зволікач	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)	1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)							
																							1-4 (дуже низький)	5-8 (низький)	9-12 (середній)	13-16 (високий)	17-20 (вищий)																									
2	Ж	41	11	В	1	2	1	2	7	14	13	6	1	1	1	481	1	481	12	7	8	1	8	16	1	1	1	1	18	1	1	1	16	1	6	2	3	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
4	Ж	47	2	В	2	2	1	1	8	8	7	5	1	1	366	1	1	366	8	10	3	10	17	1	1	10	1	1	1	1	17	2	5	4	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0			
5	Ж	37	14	В	1	2	1	1	15	16	16	11	1	1	1	492	1	492	8	15	3	20	12	1	1	1	1	20	1	1	12	1	1	5	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0		
6	Ж	32	15	В	1	1	2	2	7	10	10	13	1	1	362	1	1	362	13	9	5	4	12	4	1	1	1	1	1	1	12	1	1	6	5	2	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0		
7	Ж	27	7	В	2	1	1	1	13	6	10	10	1	1	416	1	1	416	12	14	1	14	14	1	1	1	14	1	1	1	1	14	1	6	3	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
9	Ж	33	18	В	2	2	1	1	9	12	11	5	1	1	374	1	1	374	5	20	2	11	15	1	1	11	1	1	1	1	15	1	6	2	4	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0				
11	Ж	34	5	В	2	1	1	1	12	9	10	9	1	1	389	1	1	389	10	15	2	16	18	1	1	1	16	1	1	1	1	18	6	4	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0			
13	Ж	22	7	В	2	1	2	1	8	11	16	5	1	1	1	616	1	616	9	15	3	15	18	1	1	1	15	1	1	1	1	16	1	6	3	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
19	Ж	26	18	В	1	3	1	1	12	17	19	6	1	1	345	1	1	345	13	7	6	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	5	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
21	Ж	26	15	В	1	2	1	2	11	10	8	13	1	1	365	1	1	365	8	18	1	17	18	1	1	1	1	17	1	1	1	1	18	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
23	Ж	48	13	В	1	1	2	1	7	14	14	4	1	1	408	1	1	408	4	21	2	10	12	1	1	10	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0		
25	Ж	43	14	В	3	2	1	1	9	12	7	12	1	1	289	1	1	289	5	19	3	20	18	1	1	1	1	20	1	1	1	1	18	7	4	3	7	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
27	Ж	31	11	В	2	2	1	1	4	11	15	4	1	1	320	1	1	320	3	22	2	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	8	7	6	6	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
28	Ж	22	5	В	1	1	1	2	9	9	11	6	1	1	433	1	1	433	8	15	4	19	15	1	1	1	1	19	1	1	1	15	1	7	5	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
29	Ж	26	18	В	2	2	1	1	7	8	14	4	1	1	397	1	1	397	6	15	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	3	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
33	Ж	27	4	В	3	1	1	1	9	11	17	3	1	1	348	1	1	348	4	21	2	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	16	1	6	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
34	Ж	28	17	В	2	1	1	1	11	11	13	4	1	1	437	1	1	437	4	20	3	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	1	17	5	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
38	Ж	33	11	В	1	1	2	1	11	13	13	2	1	1	377	1	1	377	3	23	1	14	16	1	1	1	14	1	1	1	1	16	1	5	1	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
39	Ж	41	4	В	1	2	2	1	10	14	14	2	1	1	420	1	1	420	5	21	1	12	5	1	1	12	1	1	1	5	1	1	1	8	3	5	6	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0		
42	Ж	34	18	В	2	1	1	1	9	9	12	10	1	1	403	1	1	403	8	19	1	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	8	6	3	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
43	Ж	48	5	В	2	2	1	1	14	12	11	13	1	1	356	1	1	356	17	5	5	8	10	1	8	1	1	1	1	1	10	1	1	5	1	3	5	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0			
46	Ж	26	19	В	1	2	1	1	7	16	9	9	1	1	290	1	1	290	10	13	4	14	13	1	1	1	14	1	1	1	13	1	2	3	3	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0			
47	Ж	43	2	В	1	2	1	1	7	16	8	9	1	1	377	1	1	377	4	21	2	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	3	3	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
48	Ж	36	11	В	1	1	2	1	9	14	13	4	1	1	422	1	1	422	7	18	3	19	18	1	1	1	1	19	1	1	1	1	18	5	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	
51	Ж	23	4	В	1	1	1	1	12	9	9	10	1	1	347	1	1	347	1	24	2	19	13	1	1	1	1	19	1	1	1	13	1	9	6	6	9	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
53	Ж	28	14	В	1	3	1	1	8	12	12	10	1	1	399	1	1	399	9	18	1	6	11	1	6	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	6	4	1	4	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	

№ п/п	Стать	Вік (повних років)	Стаж служби (повних років)	Освіта	Ситуативно-особистісні орієнтації керів.				Таблиця стилів професійно-ділового пілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стиль керівництва			Комунікативні й організаторські здібності					Стиль роботи керівника з документацією				Стиль роботи керівника з документацією					Рівень комунікативних схильностей					Рівень організаторських схильностей																																																											
					На інтереси справи		На клімат у кол-ві, віднос. між людьми		На офіційну субординацію		На діяльність		На процес		На людей		На перспективу		Тип А (до 167 балів)		Тип А1 (168-335 балів)		Тип АБ (336-459 балів)		Тип Б1 (460-626 балів)		Тип Б (від 627 балів)		Стиль управління – авторитарний			Стиль управління – демократичний			Стиль управління – ліберальний			Рівень комунікативних здібностей		Рівень організаторських схильностей			1–4 (дуже низький)		5–8 (низький)		9–12 (середній)		13–16 (високий)		17–20 (вищий)		1–4 (дуже низький)		5–8 (низький)		9–12 (середній)		13–16 (високий)		17–20 (вищий)		1–4 (дуже низький)		5–8 (низький)		9–12 (середній)		13–16 (високий)		17–20 (вищий)																												
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
55	Ж	27	13	В	1	1	2	1	10	11	10	8	1	1	407	1	1	407	4	19	4	11	13	1	1	11	1	1	1	1	13	1	8	6	7	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																															
58	Ж	32	7	В	1	3	1	1	12	10	10	8	1	1	409	1	1	409	5	18	4	15	17	1	1	1	15	1	1	1	1	17	4	5	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0																																															
61	Ж	38	11	В	2	1	1	1	17	19	19	17	1	1	431	1	1	431	4	21	1	16	17	1	1	1	1	16	1	1	1	17	6	6	2	4	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																	
62	Ж	26	3	В	2	2	1	1	7	14	12	7	1	301	1	1	301	7	18	1	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	6	7	5	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																	
64	Ж	47	13	В	1	2	1	1	10	7	14	8	1	1	414	1	1	414	3	19	6	20	16	1	1	1	1	20	1	1	1	16	1	7	6	5	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																		
66	Ж	44	4	В	1	1	2	2	14	10	9	7	1	1	359	1	1	359	2	24	1	15	15	1	1	1	15	1	1	1	15	1	8	6	6	6	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																			
70	Ж	33	10	В	2	2	1	1	7	8	11	9	1	1	380	1	1	380	4	19	2	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	6	6	7	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																
71	Ж	22	2	СП	3	1	1	1	7	8	11	5	1	1	473	1	1	473	9	12	5	17	14	1	1	1	1	17	1	1	1	14	1	9	6	9	6	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																		
73	Ж	34	19	В	3	1	1	1	11	10	10	8	1	1	432	1	1	432	6	20	1	18	17	1	1	1	1	18	1	1	1	17	6	7	6	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																		
75	Ж	45	5	В	2	2	1	1	9	11	12	8	1	1	421	1	1	421	14	5	8	19	19	1	1	1	1	19	1	1	1	1	19	5	6	6	5	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																	
77	Ж	27	15	В	1	2	1	1	18	9	8	9	1	1	384	1	1	384	3	23	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	16	1	9	7	4	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																			
79	Ж	28	10	В	1	1	2	2	10	6	5	8	1	1	423	1	1	423	8	13	6	9	10	1	1	9	1	1	1	1	10	1	1	6	8	5	5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																		
81	Ж	25	6	В	2	1	1	2	7	7	16	6	1	301	1	1	301	13	9	5	19	16	1	1	1	1	19	1	1	1	16	1	3	3	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																			
83	Ж	25	14	В	1	2	1	1	9	9	8	11	1	1	387	1	1	387	10	16	1	14	15	1	1	1	14	1	1	1	15	1	8	4	7	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0																																																				
85	Ж	49	7	В	1	2	1	1	11	11	6	11	1	1	355	1	1	355	10	15	2	7	10	1	7	1	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0																																																		
88	Ж	31	11	В	2	2	1	1	8	12	8	3	1	1	443	1	1	443	3	20	4	14	9	1	1	1	14	1	1	1	9	1	1	5	1	1	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0																																																		
90	Ж	22	2	СП	2	1	1	1	13	5	9	8	1	1	340	1	1	340	3	23	1	12	14	1	1	12	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																	
91	Ж	28	10	В	1	2	1	1	11	8	7	10	1	1	359	1	1	359	7	19	1	17	17	1	1	1	1	17	1	1	1	1	17	5	4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0																																																	
93	Ж	23	6	СП	2	2	2	1	12	13	10	5	1	335	1	1	335	8	17	2	8	9	1	8	1	1	1	1	1	9	1	1	4	2	1	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																																																		
97	Ж	25	13	В	1	2	2	2	10	8	6	9	1	1	338	1	1	338	6	19	2	12	9	1	1	12	1	1	1	1	9	1	1	6	2	1	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																																																	
101	Ж	34	5	В	1	1	1	1	10	10	17	3	1	1	471	1	1	471	4	23	1	16	16	1	1	1	16	1	1	1	16	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0																																																		
106	Ж	35	6	В	1	2	1	1	10	10	7	13	1	1	412	1	1	412	16	7	4	8	14	1	8	1	1	1	1	1	14	1	8	7	8	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0																																																		
114	Ж	50	2	В	2	2	1	1	9	8	14	4	1	1	499	1	1	499	2	24	1	15	8	1	1	1	15	1	1	8	1	1	1	1	2	2	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0																																																		
122	Ж	25	17	В	2	2	2	1	5	6	9	5	1	1	371	1	1	371	9	9	9	7	11	1	7	1	1	1	1	1	11	1	1	4	2	1	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0																																																	
126	Ж	39	11	В	1	2	1	1	10	8	6	14	1	1	501	1	1	501	8	18	1	8	9	1	8	1	1	1	1	1	9	1	1	2	3	2	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0																																																		
129	Ж	24	5	В	1	2	1	1	9	16	7	8	1	1	407	1	1	407	7	18	2	11	12	1	1	11	1	1	1	1	12	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0																																																	
133	Ж	35	2	В	1	3	1	1	7	9	11	2	1	1	356	1	1	356	8	8	11	7	7	1	7	1	1	1	1	7	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0																																																	
135	Ж	29	7	В	1	1	1	2	9	8	14	3	1	328	1	1	328	12	8	7	20	17	1	1	1	1	20	1	1	1	17	5	4	2	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1																																																

№ з/п	Стать	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Стиль керівництва			Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стрес	Тип управління	Орієнтація	Робота з документами	Стилі спілкування	Ком_зд	Орг_сх
		На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 б.)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)							
2	Ж	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	А	Клімат	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
4	Ж	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	розпасовщик	На_діяльність	Середній	Високий
5	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Високий	Середній
6	Ж	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Я	супервиконавець	На_перспективу	Низький	Середній
7	Ж	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
9	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Середній	Високий
11	Ж	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
13	Ж	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
19	Ж	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Клімат	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
21	Ж	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_перспективу	Високий	Високий
23	Ж	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На_процес	Середній	Середній
25	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
27	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
28	Ж	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	субординація	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
29	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
33	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
34	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
38	Ж	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
39	Ж	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Середній	Низький
42	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
43	Ж	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Справа	супервиконавець	На_діяльність	Низький	Середній
46	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Клімат	розпасовщик	На_процес	Високий	Високий
47	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
48	Ж	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
51	Ж	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
53	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Низький	Середній
55	Ж	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На_процес	Середній	Високий
58	Ж	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	розпасовщик	На_діяльність	Високий	Високий
61	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
62	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Справа	розпасовщик	На_процес	Високий	Високий
64	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
66	Ж	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
70	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	антибюрократ	На_людину	Високий	Високий
71	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
73	Ж	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	розпасовщик	На_діяльність	Високий	Високий
75	Ж	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Справа	розпасовщик	На_людину	Високий	Високий

№ з/п	Стать	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Стиль керівництва			Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стрес	Тип управління	Орієнтація	Робота з документами	Стилі спілкування	Ком_зд	Орг_сх
		На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 б.)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)							
77	Ж	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На діяльність	Високий	Високий
79	Ж	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	розпасовщик	На діяльність	Середній	Середній
81	Ж	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	А	Справа	супервиконавець	На людину	Високий	Високий
83	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На перспективу	Високий	Високий
85	Ж	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На діяльність	Низький	Середній
88	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На процес	Високий	Середній
90	Ж	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На діяльність	Середній	Високий
91	Ж	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На діяльність	Високий	Високий
93	Ж	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На процес	Низький	Середній
97	Ж	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На діяльність	Середній	Середній
101	Ж	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Справа	супервиконавець	На людину	Високий	Високий
106	Ж	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Клімат	супервиконавець	На перспективу	Низький	Високий
114	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Справа	антибюрократ	На людину	Високий	Низький
122	Ж	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Справа	зволікач	На людину	Низький	Середній
126	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Клімат	розпасовщик	На перспективу	Низький	Середній
129	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На процес	Середній	Середній
133	Ж	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Л	Клімат	супервиконавець	На людину	Низький	Низький
135	Ж	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_А1	А	субординація	супервиконавець	На людину	Високий	Високий
137	Ж	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_А1	Д	субординація	супервиконавець	На процес	Високий	Високий
140	Ж	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На діяльність	Високий	Високий
142	Ж	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Клімат	розпасовщик	На процес	Високий	Високий
144	Ж	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	субординація	розпасовщик	На діяльність	Середній	Середній
146	Ж	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	А	Клімат	супервиконавець	На діяльність	Низький	Високий
149	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На процес	Високий	Середній
151	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На процес	Високий	Високий
154	Ж	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_А1	А	Клімат	супервиконавець	На процес	Високий	Високий
157	Ж	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Клімат	розпасовщик	На людину	Високий	Високий
159	Ж	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	А	Клімат	розпасовщик	На процес	Високий	Середній
162	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	Справа	зволікач	На процес	Високий	Середній
165	Ж	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	розпасовщик	На людину	Низький	Середній
167	Ж	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На процес	Середній	Високий
183	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На людину	Високий	Високий
189	Ж	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	розпасовщик	На людину	Середній	Середній
195	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На процес	Високий	Високий
200	Ж	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Л	Справа	зволікач	На людину	Високий	Високий
205	Ж	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	субординація	супервиконавець	На людину	Високий	Високий

№ з/п	Стать	Ситуативно-особистісні орієнтації керівника				Стиль керівництва			Таблиця стилів професійно-ділового спілкування				Поведінкова активність у стресових ситуаціях					Стрес	Тип управління	Орієнтація	Робота з документами	Стилі спілкування	Ком_зд	Орг_сх
		На інтереси справи	На клімат у колективі, відносини між людьми	На себе	На офіційну субординацію	Стиль управління – авторитарний	Стиль управління – демократичний	Стиль управління – ліберальний	На діяльність	На процес	На людей	На перспективу	Тип А (до 167 балів)	Тип А1 (168-335 балів)	Тип АБ (336-459 б.)	Тип Б1 (460-626 балів)	Тип Б (від 627 балів)							
209	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
219	Ж	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	розпасовщик	На_процес	Високий	Високий
224	Ж	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
226	Ж	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
228	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Середній
230	Ж	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Середній	Середній
234	Ж	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	розпасовщик	На_людину	Високий	Високий
239	Ж	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Середній	Середній
253	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
259	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
263	Ж	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
268	Ж	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
272	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	розпасовщик	На_процес	Високий	Високий
276	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_перспективу	Високий	Високий
292	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
307	Ж	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_А1	А	Я	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
314	Ж	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_А1	Д	Справа	супервиконавець	На_процес	Низький	Високий
345	Ж	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	Д	субординація	супервиконавець	На_діяльність	Низький	Низький
364	Ж	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Я	антибюрократ	На_діяльність	Високий	Високий
392	Ж	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Я	супервиконавець	На_діяльність	Високий	Високий
410	Ж	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	Тип_Б1	А	Справа	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
415	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	антибюрократ	На_процес	Високий	Середній
420	Ж	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Я	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
443	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	розпасовщик	На_процес	Високий	Високий
456	Ж	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Клімат	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
476	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
485	Ж	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
493	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	Тип_А1	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Середній	Високий
498	Ж	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	А	субординація	розпасовщик	На_процес	Високий	Високий
505	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	розпасовщик	На_процес	Середній	Низький
511	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Середній	Середній
518	Ж	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Високий	Високий
534	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_процес	Середній	Високий
543	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий
549	Ж	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Справа	антибюрократ	На_людину	Низький	Низький
570	Ж	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	субординація	антибюрократ	На_людину	Середній	Середній
577	Ж	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	Тип_АБ	Д	Клімат	супервиконавець	На_людину	Високий	Високий

Додаток М
Методики «Прогноз»,
визначення нервово-психічної стійкості

Інструкція обстежуваним.

«Перед Вами анкета, що складається з 84 висловлювань. Ознайомившись послідовно з кожним з них, необхідно вирішити, яка відповідь - «так» або «ні» – більш точно Вас характеризує. Якщо на питання Ви відповідаєте «Так», поставте знак «+» у відповідній клітинці бланку відповідей; якщо «Ні», то ставте знак «-». Уважно слідкуйте за тим, щоб номер запитання і номер клітинки у реєстраційному аркуші співпадали. Працюйте швидко і самостійно. Не пропускайте висловлювань. Відповідайте відверто і щиро. Результати обстеження розголошуватися не будуть. Якщо виникнуть питання, підніміть руку. Під час виконання завдання розмовляти не можна».

Анкета зачитується експериментатором у темпі, прийнятному для усвідомлення запитання і достатньому для позначення відповіді в реєстраційному аркуші. Як правило, кожне висловлювання читається двічі, спокійним тоном, без емоційного забарвлення.

Під час обстеження ведеться спостереження за поведінкою обстежуваних, результати якого фіксуються у списку обстежуваних. Обробка результатів проводиться за допомогою «ключів».

Анкета «Прогноз»

1. Іноді у мене виникають такі негарні думки, що про них краще нікому не розповідати.
2. В дитинстві у мене була компанія, в якій усі намагались завжди і в усьому стояти один за одного.
3. Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
4. Бували випадки, коли я не дотримував своїх обіцянок.
5. У мене часто болить голова.

6. Іноді я кажу неправду.
7. Раз на тиждень або частіше я без усілякої очевидної причини відчуваю жар у всьому тілі.
8. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розбираюся.
9. Я буваю сердитий.
10. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чогось досягну в житті.
11. Буває, що я відкладаю на завтра те, що потрібно зробити сьогодні.
12. Я охоче беру участь у всіх зборах та інших суспільних заходах.
13. Найважча боротьба для мене – боротьба з самим собою.
14. М'язові судоми і сіпання у мене бувають дуже рідко.
15. Інколи, коли я погано почуваюся, я буваю дратівливим.
- 16. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.**
17. В гостях я поведжуся за столом краще, ніж удома.
18. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де належить.
19. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж хороше, як і у більшості моїх знайомих.
20. Мені часто кажуть, що я запальний.
21. Запори у мене бувають рідко.
22. У грі я хотів би вигравати.
23. Останні кілька років я більшу частину часу почуваюся добре.
24. Зараз моя вага постійна (я не повнію і не худну).
25. Мені приємно мати серед моїх знайомих значних людей, це нібито надає мені ваги у власних очах.
26. Я б був досить спокійним, якщо б у когось з моєї сім'ї були неприємності через порушення закону.
27. З моїм здоровим глуздом щось негаразд.
28. Мене хвилюють сексуальні (статеві) питання.
29. Коли я намагаюсь щось сказати, то часто помічаю, що у мене сіпаються руки.

30. Руки у мене такі ж спритні й моторні, як і раніше.

31. Серед моїх знайомих є люди, які мені подобаються.

32. Гадаю, що я людина приречена.

33. Я сварюся з членами моєї сім'ї дуже рідко.

34. Буває, що я з ким-небудь трохи попліткую.

35. Часто я бачу сни, про які краще нікому не розповідати.

36. Бувало, що при обговоренні деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.

37. В школі я засвоював матеріал повільніше за інших.

38. Моя зовнішність загалом мене вдовольняє.

39. Я досить впевнений у собі.

40. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.

41. Хтось керує моїми думками.

42. Я щодня випиваю надзвичайно багато води.

43. Буває, що непорядний або навіть непристойний жарт викликає у мене сміх.

44. Найщасливішим я буваю тоді, коли я сам.

45. Хтось намагається впливати на мої думки.

46. Я люблю казки Андерсена.

47. Навіть серед людей я відчуваю себе самотнім.

48. Мене бере злість, коли мене підганяють.

49. Мене легко збентежити.

50. Я легко втрачаю терпіння з людьми.

51. Часто мені хочеться вмерти.

52. Бувало, що я кидав розпочату справу, бо боявся, що не впораюся з нею.

53. Майже кожного дня трапляється щось, що лякає мене.

54. До питань релігії я ставлюсь байдуже, вони мене не турбують.

55. Напади поганого настрою бувають у мене рідко.

56. Я заслуговую на суворе покарання за мої вчинки.

57. У мене були дуже незвичайні містичні переживання.
58. Мої переконання і погляди непохитні.
59. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
60. Я людина нервова і легко збуджуюся.
61. Мені здається, що нюх у мене такий же, як і в інших (не гірший).
62. У мене все виходить погано, не так, як потрібно.
63. Я майже завжди відчуваю сухість у роті.
64. Більшу частину часу я відчуваю себе втомленим.
65. Іноді я відчуваю, що близький до нервового зриву.
66. Мене дуже дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
67. Я дуже уважно ставлюся до того, як одягаюся.
68. Пригодницькі оповідання мені подобаються більше, ніж оповідання про любов.
69. Мені дуже важко пристосуватися до нових умов життя, роботи. Перехід до будь-яких умов життя, роботи, навчання здається нестерпно важким.
70. Мені здається, що саме стосовно мене особливо часто вчиняють несправедливо.
71. Я часто відчуваю себе несправедливо ображеним.
72. Моя думка часто не збігається з думкою оточуючих.
73. Я часто відчуваю втому від життя і мені не хочеться жити.
74. На мене частіше звертають увагу, аніж на інших.
75. У мене буває головний біль і запаморочення через переживання.
76. Часто у мене бувають періоди, коли нікого не хочеться бачити.
77. Мені важко прокинутись у призначений час.
78. Якщо у моїх невдачах хтось винен, я не залишу його без покарання.
79. В дитинстві я був вередливим і дратівливим.
80. Мені відомі випадки, коли мої родичі лікувалися у невропатологів, психіатрів.
81. Іноді я приймаю валеріану, еленіум, кодеїн та інші заспокійливі засоби.

82. Чи є у Вас судимі родичі?

83. Чи мали Ви приводи в міліцію?

84. Чи залишались Ви у школі на другий рік?

Обробку рекомендується проводити за допомогою трафаретів, які виготовляються з прозорої пластмаси. На пластмасу наноситься сітка, що співпадає з сіткою реєстраційного аркуша. Прорізи у кожному з трафаретів повинні відповідати номерам висловлювань. Один трафарет призначений для підрахунку балів за шкалою щирості, два – за шкалою нервово-психічної стійкості (для оцінки ствердних і заперечних висловлювань).

Обробку даних починають зі шкали щирості, яка використовується для оцінки достовірності відповідей обстежуваного. Трафарет накладається на заповнений відповідями бланк, після чого підраховується кількість мінусів, які видно крізь прорізи у трафареті. Одержане число відповідає значенню шкали щирості в балах. Якщо у обстежуваного за шкалою щирості співпадає 10 та більш відповідей, то використовувати отримані дані в аналізі не рекомендується, а причини нещирості слід виявити в процесі бесіди.

Показник за шкалою нервово-психічної нестійкості одержують, додаючи кількість плюсів, виявлених трафаретом для ствердних відповідей, до кількості мінусів за трафаретом для заперечних відповідей.

Результат переводиться у 10-бальну шкалу та оцінюється за таблицею.

«Ключі» до обробки даних анкети «Прогноз»

Найменування шкали	Зміст відповідей	Порядкові номери висловлювань, які відповідають шкалі
Шкала щирості	ні (-)	1, 4, 6, 8, 9, 11, 15, 17, 18, 22, 25, 31, 34, 36, 43
Шкала нервово-психічної нестійкості	так (+)	3, 5, 7, 10, 16, 20, 26, 27, 29, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84
	ні (-)	2, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 28, 30, 33, 38, 39, 46, 54, 55, 58, 61, 68
Шкала схильності до суїциду	так (+)	16, 32, 44, 47, 51, 73, 75
Шкала схильності до містичного зриву	так (+)	13, 27, 41, 45, 57, 65, 70, 71, 72, 74

Методика визначення нервово-психічної стійкості

Сума інформативних відповідей за шкалою нерво-во-психічної стійкості	Оцінка результатів у 10-бальній шкалі	Група нервово-психічної стійкості (н.п.с.)	Прогноз
5 і менше 6	10 9	I – висока нервово-психічна стійкість. Можна рекомендувати на спеціальності, які потребують підвищеної н.п.с.	Сприятливий
7 - 8 9 - 10 11 - 13	8 7 6	II – хороша нервово-психічна стійкість	Сприятливий
14 - 17 18 - 22	5 4	III – задовільна нервово-психічна стійкість	Сприятливий
23 - 28	3	КРАЙНІЙ СТАН	Несприятливий
29 - 32 33 і більше	2 1	IV – незадовільна нервово-психічна стійкість. Висока ймовірність зривів. Необхідне додаткове медичне обстеження психіатра, невропатолога. Не допускати до несення вартової служби.	Несприятливий

Регістраційний бланк до анкети

«Прогноз»

В/звання, підрозділ - _____

П.І.Б. _____

Дата _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70		
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80		
81	82	83	84	Група НПС:							
(+) -				Щирість: _____							
(-) -											
Всього: _____											
Висновок:											

Додаток Н

Збірник практичних ситуацій

Бойовий друже! Тобі сформовано практичні ситуації оперативно-службової діяльності сучасної обстановки на державному кордоні. Ситуації різнобічні, і ти їх вирішуєш як офіцер-прикордонник. В кінці кожної ситуації – 10 відповідей. Вибери 5 послідовних, вірних, на твою думку, відповідей, при наявності лише твого варіанту ти можеш прописати його під пунктом 11. Час на кожну ситуацію – 3 хвилини.

Дякуємо за твій професіоналізм!

Ситуація 1

Ви старший зміни прикордонних нарядів в пункті пропуску. Прикордонним нарядом з перевірки документів виявлено особу з підробленим документом – закордонним паспортом Польщі. Пасажир затримуватись не бажає та рухається на вихід. Ви:

1. З'ясуєте обставини у прикордонного наряду «ПД».
2. Викличете чергові сили ВПС.
3. Поінформуєте підрозділ міліції для затримання.
4. Доповісте по обстановці безпосередньо начальнику ВПС.
5. Затримаєте правопорушника.
6. Поінформуєте митницю для блокування виходу.
7. Направите підроблений документ для дослідження.
8. Доведете ситуацію, що сталася, підпорядкованому персоналу.
9. Поінформуєте ЦУС.
10. Перевірите реквізити паспорта по відомчих базах даних.
11. Інший варіант: _____

Ситуація 2

Ви очолюєте пошукову групу прикордонного загону, забезпечуючи пошук порушника на ділянці місцевості. Вам стало відомо, що розшукуваний переховується в n-му населеному пункті у місцевого жителя Р. Ваші дії:

1. Віддам наказ не затримувати правопорушника, вишикую прикордонний наряд і висунусь до n-го населеного пункту.
2. По карті вивчу місцевість, прокладу найбільш сприятливий маршрут руху пошукової групи до населеного пункту.
3. Доповім у прикордонний загін про отриману інформацію і прийняте рішення.
4. Погоджу рішення про затримання правопорушника з начальником прикордонного загону.
5. Захоплю порушника.
6. Через прикордонний загін (оперативно-розшуковий підрозділ) вивчу обставину в населеному пункті, місцевого жителя-посібника.
7. Висунусь в n-й населений пункт.
8. Поінформую міліцію для затримання.
9. Висунусь до прикордонного загону за підкріпленням.
10. Зупиню пошук, оскільки місцезнаходження порушника встановлено, й передам інформацію іншому прикордонному підрозділу.
11. Інший варіант: _____

Ситуація 3

Ви очолюєте прикордонний наряд у пункті пропуску. Вас проінформовано про можливість прибуття транспортного засобу з потенційними терористами (бойовиками). Ви:

1. Знімете склад прикордонного наряду з пункту пропуску і відведете в безпечне місце.
2. Зберете прикордонний наряд і визначите додаткові завдання.
3. Вивчите можливість блокування транспортного засобу.
4. Додатково по штату озброїте прикордонний наряд, в тому числі бронежилетами, касками, щитами тощо.
5. Доповісте про обстановку начальнику, викличете підмогу (посилення).
6. Поінформуєте міліцію та підрозділ СБУ.
7. З появою транспортного засобу влучно його обстріляєте, не даючи можливості вирватись пасажиром.

8. Підготуєте переговорну групу, з прибуттям транспортного засобу заблокуєте його, запропонуєте пасажирам покинути транспортний засіб.

9. З прибуттям підрозділу антитерористичної діяльності відійдете охороняти периметр (визначену ділянку) пункту пропуску.

10. Пропустите транспортний засіб на територію України.

11. Інший варіант: _____

Ситуація 4

Прикордонний патруль на ділянці місцевості обстріляний з території суміжної держави. Ви в складі патруля. Ваші дії:

1. Підніму руки та спробую поговорити.
2. Відкрию вогонь на ураження в бік суміжної держави.
3. Прийму положення для стрільби, виберу природне укриття.
4. Відішлю підлеглого прикордонника в бік кордону розвідати обстановку.

5. Віддам наказ на закріплення складу наряда на місцевості.

6. Доповім до ВПС, викличу підкріплення.

7. Випущу сигнальну ракету.

8. Забезпечу охорону ділянки державного кордону, на якій відбулась сутичка. Спостерігатиму за місцевістю.

9. При спробі проникнення на територію України порушника (групи порушників) застосую зброю відповідно до законодавства.

10. Відійду на безпечну відстань, повернусь за підкріпленням і повторно прибуду на місце сутички для з'ясування обставин.

11. Інша дія: _____

Ситуація 5

У пункт пропуску N прибув громадянин Грузії, одягнений у камуфльовану форму одягу. Ви керівник ВПС. Пасажир стверджує, що він журналіст, і висвітлюватиме події в Україні. Ваші дії:

1. Пропущу пасажира через держаний кордон.

2. Проінформую консула Республіки Грузія.

3. Віддам вказівки СПН на проведення контролю II лінії.

4. Самостійно проведу контроль II лінії.

5. Визначу завдання черговим силам пункту пропуску на можливі дії по прориву.

6. Доповім на ЦУС прикордонного загону, керівнику.

7. Поверну пасажирів до країни вибуття.

8. Заслухаю старшого прикордонного наряду про результати контролю II лінії, за яким прийму остаточне рішення.

9. Поінформую підрозділи міліції, СБУ, митниці. Вибачусь перед пасажиром за контроль II лінії.

10. Немає п'ятої відповіді.

11. Ваш варіант: _____.

(при наявності)

Ситуація 6

Вартовий шлагбауму доповів Вам – старшому прикордонного наряду в пункті пропуску – про рух до пункту пропуску великої кількості людей у цивільному. Ви:

1. Віддаєте вартівому розпорядження швидко рухатись до Вас, залишити місце служби.

2. Групуєте чергові сили пункту пропуску, доповідаєте до ВПС.

3. Вишиковуєте склад зміни прикордонного наряду і залишаєте пункт пропуску.

4. Віддаєте розпорядження на підготовку групи фото-аудіодокументування.

5. Рухаетесь до вартівого шлагбауму для зустрічі вказаної групи.

6. Інформуєте підрозділ міліції, СБУ, митниці.

7. Вступаєте в переговори і доводите завдання, яке виконуєте в пункті пропуску.

8. Продовжуєте здійснювати прикордонний, митний контроль.

9. Зупиняєте прикордонно-митні формальності.

10. Інформуєте прикордонників суміжної держави.

11. Ваш варіант: _____

Ситуація 7

На Ваш підрозділ (ВПС, вінс) напали невідомі особи. Заблокований в'їзд до підрозділу, порушений зв'язок. Ви керівник підрозділу. Ваші дії:

1. Заблокую в'їзди та входи до підрозділу усіма наявними засобами, технікою.
2. Висунусь до нападників, спробую провести переговори.
3. Віддам наказ на прорив блокади наявною технікою.
4. Застосую зброю на ураження, не витримаю провокацій.
5. Запропоную нападникам увійти до підрозділу і оглянути службові приміщення.
6. Доповім про обстановку, що склалась на ЦУС.
7. Вишикую особовий склад на місці шикування, покажу нападникам свій нейтралітет.
8. Віддам наказ заступнику на утримання будівлі від прориву під час ведення мною переговорів.
9. Доведу нападаючим свою позицію про намір утримувати позиції всіма наявними способами, озброєнням.
10. Доповім вищестоящому керівництву.
11. Мій варіант: _____

Ситуація 8

Ваш підрозділ (ВПС, вінс) обстріляли озброєні особи.

Зв'язок порушений. Ви в стані бойової готовності. Ваші дії:

1. Через гучномовець запропоную не стріляти. Підніму білий стяг. Відкрию ворота підрозділу.
2. Доповім начальнику прикордонного загону про рішення капітулювати.
3. Заблокую в'їзди до підрозділу наявною технікою.
4. Вишикую особовий склад і виступлю з промовою про вірність військовій присязі й службовому обов'язку.
5. Відкрию вогонь у відповідь на ураження.
6. Розділю особовий склад за секторами обстрілу підрозділу. Віддам наказ про безпосереднє керівництво боєм.
7. Накажу встановити зв'язок з вищестоящим керівництвом (штабом).
8. Займу оборону підрозділу відповідно до бойового статуту ЗСУ.
9. Поінформую підрозділ ЗСУ.
10. Залишу поле бою тильним шляхом.

11. Ваш варіант: _____

ВИБЕРІТЬ П'ЯТЬ ПОСЛІДОВНИХ ДІЙ.

Ситуація 9

На прикордонний наряд здійснено напад. Ви керівник підрозділу. Прикордонний наряд перебуває на віддаленій ділянці місцевості. Ваші дії:

1. Стану на коліна, підніму руки вгору. Підніму білий стяг на ВПС.
2. Підніму резерв підрозділу. Визначу завдання на встановлення зв'язку.
3. Віддам наказ на рух суміжних прикордонних нарядів до наряду, на який здійснено напад.
4. Доповім безпосередньому керівнику про напад на п/н.
5. Доповім безпосередньому керівнику і чекатиму вказівок щодо подальших дій.
6. Вивчу обстановку, що склалась на ділянці, що охоронялась п/н. В найкоротший термін прийму відповідне рішення про допомогу п/н.
7. Поінформую суміжний підрозділ, підрозділи міліції та СБУ.
8. Заблокую ділянку кордону, на якій відбулась сутичка.
9. Поінформую місцеву владу та митницю.
10. Визначу завдання оперативному підрозділу на вивчення обстановки.
11. Ваш варіант: _____

ВИБЕРІТЬ П'ЯТЬ ПОСЛІДОВНИХ ДІЙ.

Ситуація 10

В пункт пропуску прибули четверо громадян. В ході опитування офіцером встановлено, що вони слідуєть на археологічні розкопки до м. Києва. Виглядають фізично розвиненими, спортивної статури, вихідці з Республіки N. Суспільно-політична обстановка з країною вибуття напружена. Ви:

1. Поверну громадян зворотнім рейсом до країни вибуття.
2. Поінформую підрозділи міліції, СБУ.
3. Проведу контроль II лінії, за результатами прийму окреме рішення, інформую ОРВ.
4. Негайно прийму рішення щодо повернення громадян до країни походження, закріплю рішення співбесідою.
5. Запроваджу заходи щодо посилення охорони непропущених громадян.

6. Доповім про рішення безпосередньому начальнику ЦУС.
7. Надам можливість безпосередньо перетнути державний кордон.
8. Після перетинання державного кордону поінформую митницю та підрозділ СБУ.
9. Розміщу непропущених в спеціальному приміщенні без складання протоколу про затримання.
10. Інформую консульську установу країни.
11. Ваш варіант : _____

ВИБЕРІТЬ П'ЯТЬ ПОСЛІДОВНИХ ДІЙ.

Ситуація 11

На Ваш підрозділ напали невідомі особи. Зброя не застосовувалась. Силовими методами особовому складу вдалося витіснити нападників за межі підрозділу. Троє ваших підлеглих отримали легкі тілесні ушкодження. Зв'язок відсутній. Ви:

1. Прямою до підрозділу, щоб доповісти по обстановці, залишивши замість себе старшого.
 2. Організую евакуацію поранених, надаю першу медичну допомогу.
 3. Перегруповую особовий склад у відповідний бойових порядок для можливого відбиття наступного штурму.
 4. Відправляю посильного до керівництва для встановлення зв'язку.
 5. Оголошую нападникам, що в разі протиправних дій та намагання напасти на в/ч до них може бути застосована зброя.
 6. Не перешкоджаю нападникам, щоб уникнути можливих втрат.
 7. Вступаю в переговори з нападниками, визначивши серед них лідера. Затягну переговори до прибуття підкріплення.
 8. Намагаюсь витіснити нападників далі від підрозділу за II лінію, якомога далі.
 9. Вишиковую о/с, дякую за службу, розказую, як їм діяти.
 10. Адекватно оцінюю обстановку, дію виважено залежно від ситуації. Не допускаю провокацій, не застосовується зброя.
 11. Інший варіант: _____
- ВИБЕРІТЬ П'ЯТЬ ПОСЛІДОВНИХ ДІЙ.**

Ситуація 12

Вашого керівника виведено зі строю. Ви офіцер підрозділу прикордонників. На особовий склад здійснено моральний, психологічний тиск через гучномовці. Звучать заклики скласти зброю, гарантії Вашої безпеки, гарантії просування по службі та обіцянки грошової винагороди. Ваші дії:

1. Беру керівництво підрозділу на себе.
2. Призначаю керувати найбільш підготовленого сержанта, а сам прямую в штаб управління, щоб доповісти про обстановку.
3. Вступаю в переговори з нападниками, затягую час, намагаюсь повідомити керівництво.
4. Організую протидію психологічному впливу противника особистим прикладом та роз'яснювальною роботою щодо підлеглих.
5. Виводжу з ладу гучномовець противника, проводжу контратаку.
6. Застосовую звукову апаратуру підрозділу для трансляції гімну та патріотичних пісень.
7. Очолюю та організую оборону підрозділу, роз'яснюю персоналу необхідність дотримання військової присяги.
8. Продовжую стримувати наступ і намагаюся не допускати паніки серед військовослужбовців.
9. Наказую підлеглим здатись, щоб не допускати людських втрат.
10. Наводжу персоналу приклади героїчних вчинків попередніх поколінь і героїчні випадки на кордоні.
11. Інший варіант: _____

ВИБЕРІТЬ П'ЯТЬ ПОСЛІДОВНИХ ДІЙ.

Ситуація 13

Отримано оперативну інформацію про висунення в бік аеропорту «Бориспіль» двох автобусів з радикально налаштованими мітингувальниками для блокування роботи пункту пропуску через державний кордон, проведення поблизу нього мітингів, провокацій та інших масових заходів, що перешкоджають роботі пункту пропуску. Приблизний час прибуття: Ч+30 хвилин. Ви керівник підрозділу.

1. ОЧ ЦУС ВПС негайно повідомляє про можливу нестандартну ситуацію НВПС, СЗПН, ОЧ ЦУС ОКПП. За рішенням НВПС (СЗПН) подає сигнал «Бар'єр». Організовує оповіщення особового складу ВПС, та ПН.

2. Оповіщає взаємодіючі органи по лінії ОЧС. Надалі діє відповідно до отриманих вказівок і розпоряджень, вживає заходів щодо посилення режиму в розташуванні підрозділу.

3. ОЧ ЦУС повідомляє взаємодіючі підрозділи МВС, СБУ, ДМСУ. Збирає та узагальнює інформацію про обстановку, що склалася на ділянці ВПС.

4. ОЧ ЦУС відразу по надходженню інформації подає сигнал «Бар'єр». Повідомляє ОЧ ЦУС ОКПП та СЗПН та ДМСУ та НВПС. Організовує видачу спецзасобів і екіпіровки черговим силам.

5. Визначаю додаткові вказівки щодо посилення режиму в пункті пропуску. Продовжує здійснення посиленого прикордонного контролю в межах ділянки відповідальності підрозділу, щодо осіб які перетинають ДК в ППр.

6. Налагоджує взаємодію із суміжними підрозділами. Вивчаю обстановку, що склалася. Визначаю додаткові завдання прикордонним нарядам. Приймаю рішення щодо можливого залучення чергових сил.

7. Після отримання доповіді від ОЧС про можливу обстановку, подає сигнал «Бар'єр». Ставить завдання та проводить інструктаж з черговими силами ВПС. Організовує взаємодію із суміжними підрозділами (МВС, ДМСУ, СБУ, САБ) та ВПС(Б-1,Б-2,Б-3). Керує діями чергових сил.

8. ВПС у взаємодії з підрозділами МВС та САБ здійснюють огляд режимної зони та посилюють режим в пункті пропуску з метою виявлення на території аеропорту радикально налаштованих активістів, провокаторів. У разі виявлення таких проводять затримання та передачу їх до ЛВ МВС України в а/п «Бориспіль».

9. Відповідно до отриманих вказівок і визначених завдань здійснюється посилення режиму в пункті пропуску, розстановка чергових сил і засобів по визначених напрямках. Постійно здійснюється збір та аналіз даних обстановки, що склалася, в процесі чого приймаються відповідні рішення.

10. Зосереджую персонал у класі підготовки, доповідаю про збір, чекаю подальших розпоряджень вищого керівництва.

11. Ваш варіант _____

Ситуація 14

Отримано оперативну інформацію про прибуття в аеропорт Бориспіль невідомого вантажного літака (ймовірного противника) з вантажем військової амуніції та в супроводі невстановленої кількості озброєних військових. Прибуття ПС Ч+20 хвилин.

ЦУС:

1. ОЧ ЦУС повідомляє по даній ситуації СЗПН, ОЧ ЦУС ОКПП, НВПС, діє відповідно до отриманих вказівок та розпоряджень, вживає заходів щодо посилення режиму в розташуванні підрозділу;

2. ОЧ ЦУС повідомляє ОЧ ЦУС АДПСУ;

3. ОЧ ЦУС повідомляє ОЧ ЦУС ОКПП та СЗПН та ДМСУ.

СЗПН:

4. Після доповіді НВПС продовжує здійснювати посилений прикордонний контроль в межах ділянки відповідальності підрозділу щодо осіб, які перетинають ДК в ППР, інформацію доводить прикордонному наряду ОТЗ;

5. Після доповіді НВПС піднімає чергові сили, організовує взаємодію із суміжними підрозділами (МВС, ДМСУ, СБУ, САБ...) та ВПС(Б-1,Б-2,Б-3) щодо недопущення здійснення посадки ПС, організовує ведення спостереження за ділянкою місцевості, вживає всіх можливих заходів до прибуття посилення;

6. Організовує взаємодію із підрозділами ДП МА Бориспіль визначає завдання прикордонному наряду ОТЗ по веденню спостереження за вказаним ПС.

7. ВПС передислоковується до розташування ОКПП «Київ»;

8. ВПС у взаємодії з підрозділами ДМСУ та САБ здійснюють ретельний огляд ПС та прикордонний контроль осіб, які прибули;

9. ВПС разом із суміжними підрозділами блокують і унеможливають захоплення аеропорту до прибуття відповідних підрозділів МО та СБУ;

10. Чергові сили залишають розташування ВПС з метою завчасного блокування мітингувальників на підступах до аеропорту, використовуючи наявні сили та засоби.

11. Ваш варіант _____

Додаток П

Тест «Оцінка рівня мотивації в діяльності»

Стимульний матеріал:

анкета, яка містить 14 стверджень і 5 варіантів відповідей з шкалою оцінок від 1 до 5 балів.

- 1 бал – повністю задоволений(на),
- 2 бали – задоволений,
- 3 бали – не повністю задоволений,
- 4 бали – не задоволений,
- 5 балів – вкрай незадоволений.

Порядок роботи

Дослідження може проводитися як індивідуально так і в групі. Досліджуваним роздають анкети і зачитують інструкцію: «Перед Вами анкета, яка містить 14 тверджень. Просимо Вас оцінити кожне із них, обвівши кружечком цифру, яка відповідає Вашим уявленням про ступінь задоволення Ваших потреб, прагнень і т. п.».

Обробка та оцінка результатів

Підраховуються бали, відмічені на бланках анкети.

За результатами обстеження можна набрати від 14 до 70 балів. Якщо особа набирає 40 і більше балів, це свідчить про її незадоволення діяльністю. І відповідно, чим менше балів набирає досліджуваний, тим вище в нього незадоволеність діяльністю.

Ця анкета також може бути використана й для оцінки ступеня групової задоволеності роботою. У цьому випадку аналізується середнє значення показників по групі й оцінюється за такою шкалою

- 15 – 20 балів – повністю задоволені діяльністю,
- 21 – 32 бали – задоволені,
- 33 – 44 бали – не повністю задоволені,

45 – 60 балів – незадоволені,
 понад 60 балів – вкрай незадоволені.

Опитувальник

1. Ваша задоволеність організацією, де Ви служите.
2. Ваша задоволеність фізичними умовами (спека, холод, шум...).
3. Ваша задоволеність службою.
4. Ваша задоволеність згаданими діями колег по службі.
5. Ваша задоволеність стилем керівництва Вашого начальника.
6. Ваша задоволеність професійною компетенцією Вашого начальника.
7. Ваша задоволеність грошовим утриманням відповідно до навантаження.
8. Ваша задоволеність грошовим утриманням у порівнянні з тим, скільки за таке ж навантаження платять у інших службах.
9. Ваша задоволеність службовим (професійним) зростанням.
10. Ваша задоволеність можливостями зростання.
11. Ваша задоволеність тим, як Ви можете використовувати свій досвід і здібності в службовій діяльності.
12. Ваша задоволеність вимогами служби до інтелекту.
13. Ваша задоволеність тривалістю робочого часу.
14. Яким чином Ваше задоволення службою вплинуло б на Ваше рішення, якби Ви шукали іншу роботу.

Бланк відповіді (Методика РМС)

Інструкція:

Перед Вами анкета, яка містить 14 тверджень. Просимо Вас оцінити кожне із них, обвівши кружечком цифру, яка відповідає Вашим уявленням про ступінь задоволення Ваших потреб, прагнень і т. п.

Ствердження	Оцінка відповіді від 1 до 5 балів				
	1 повністю задоволений	2 задоволений	3 не повністю задоволений	4 не задоволений	5 зовсім не задоволений
Ваша задоволеність організацією, де Ви служите	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність фізичними умовами (спека, холод, шум...)	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність службою	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність злагодженими діями колег по службі	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність стилем керівництва Вашого начальника	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність професійною компетенцією Вашого начальника	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність грошовим утриманням відповідно до навантаження	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність грошовим утриманням у порівнянні з тим, скільки за таке ж навантаження платять у інших службах	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність службовим (професійним) зростанням	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність можливостями зростання	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність тим, як Ви можете використовувати свій досвід і здібності в службовій діяльності	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність вимогами служби до інтелекту	1	2	3	4	5
Ваша задоволеність тривалістю робочого часу.	1	2	3	4	5
Яким чином Ваше задоволення службою вплинуло б на Ваше рішення, якби Ви шукали іншу роботу	1	2	3	4	5

Дякуємо за співпрацю.

ОБРОБКА та ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ

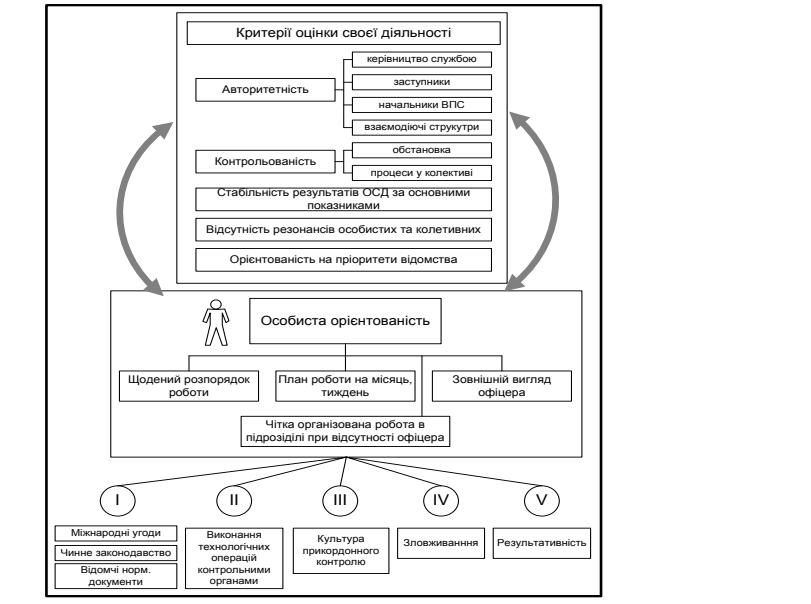
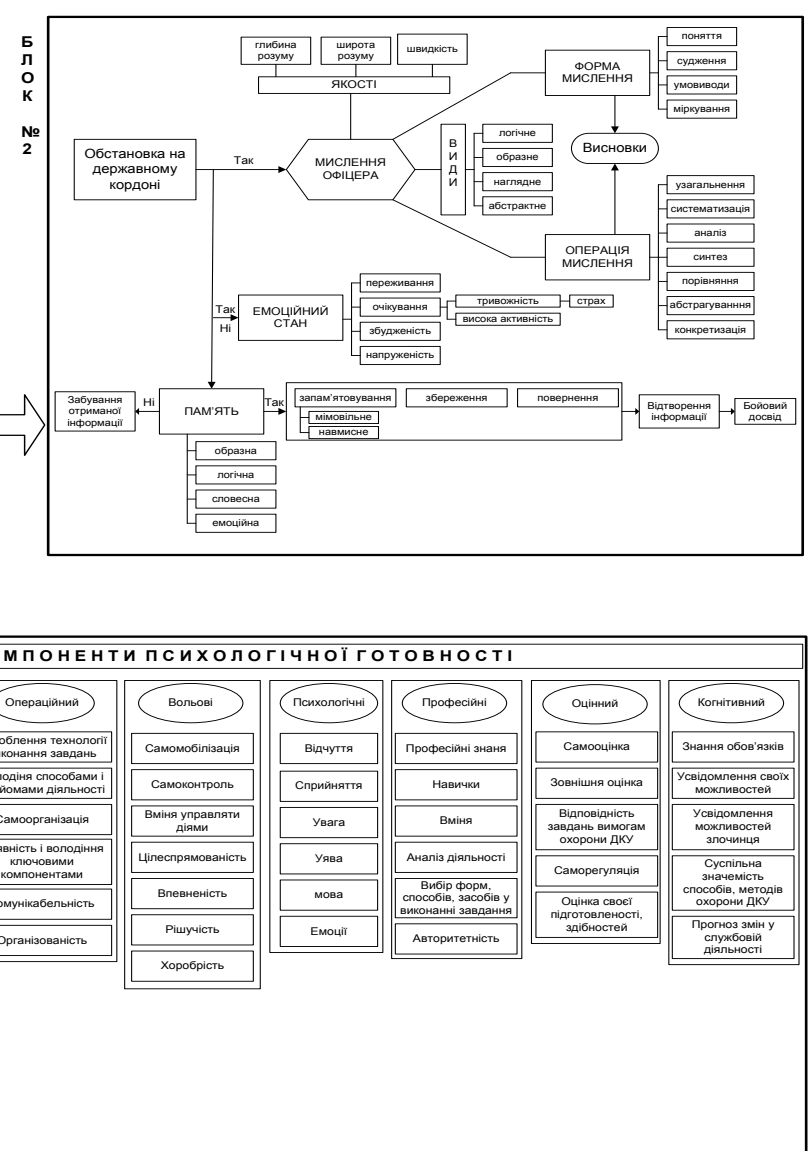
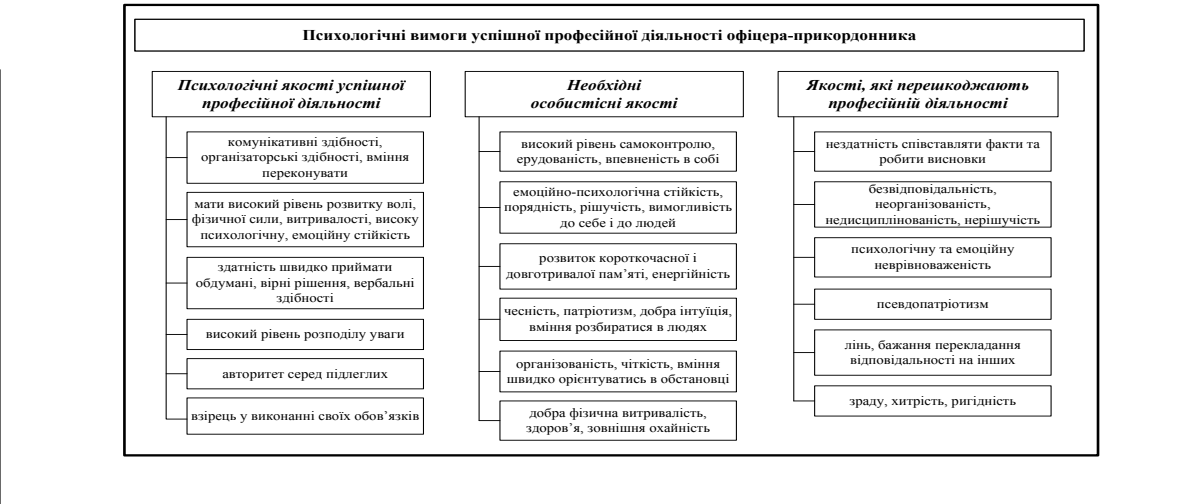
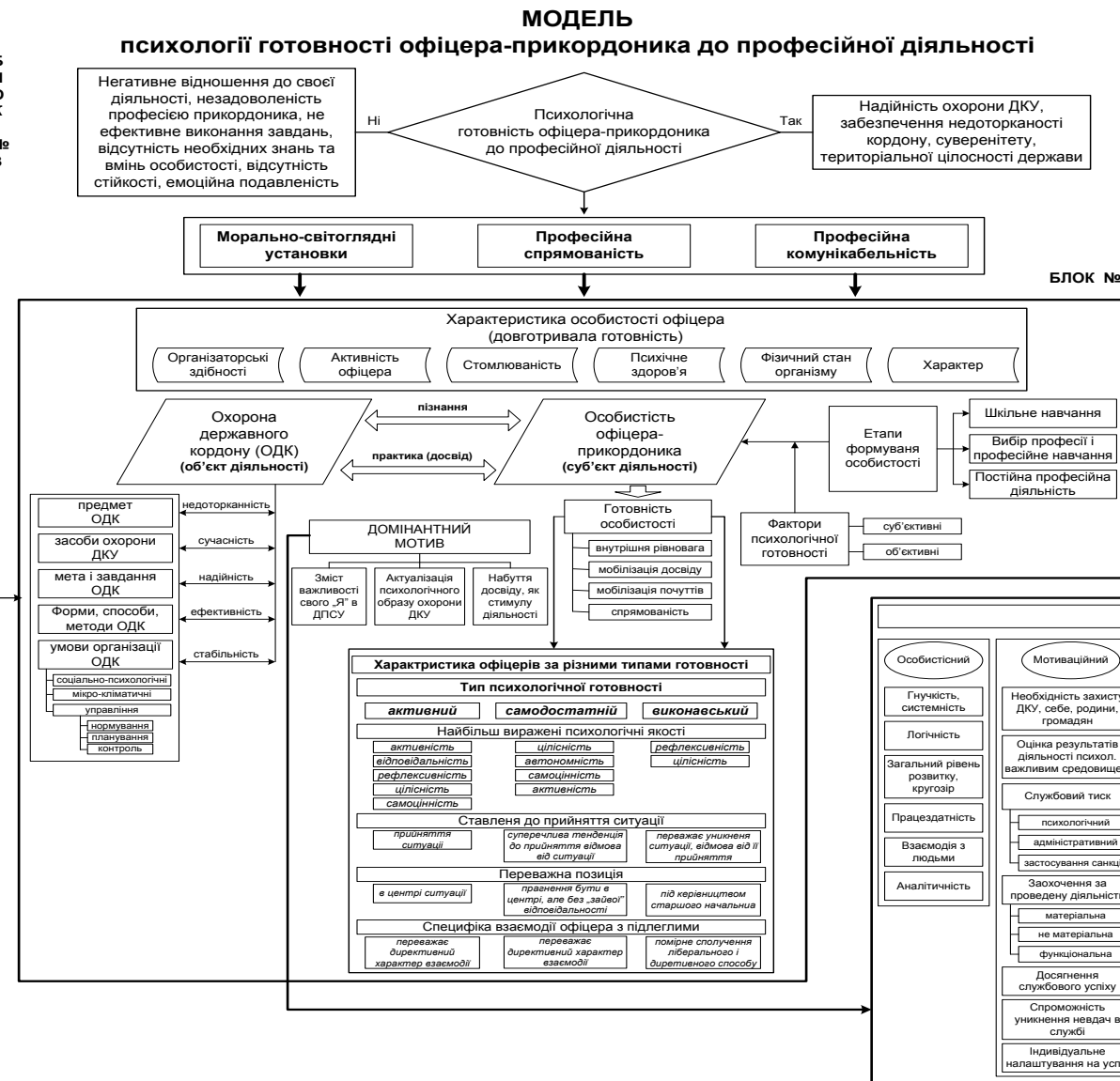
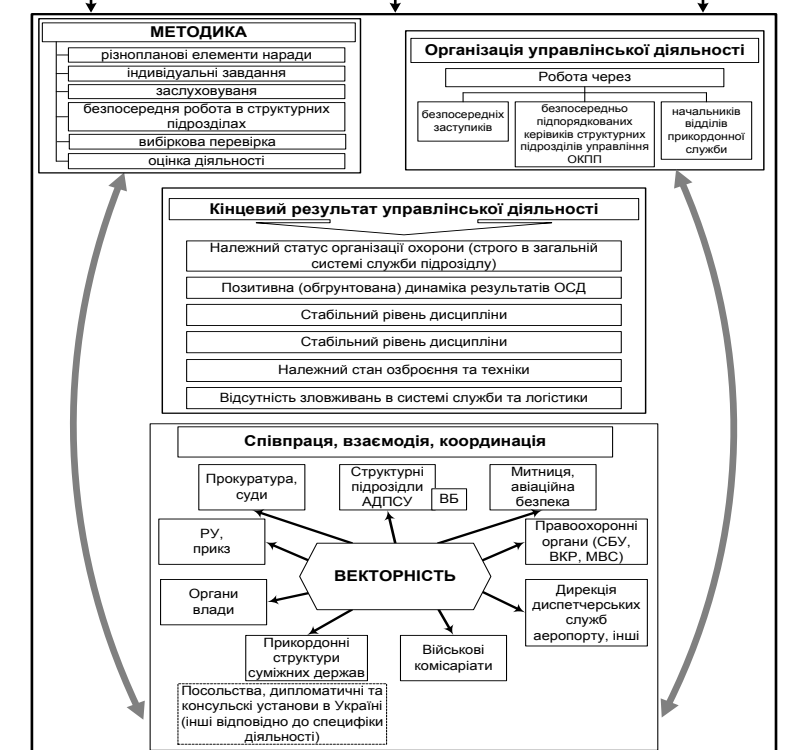
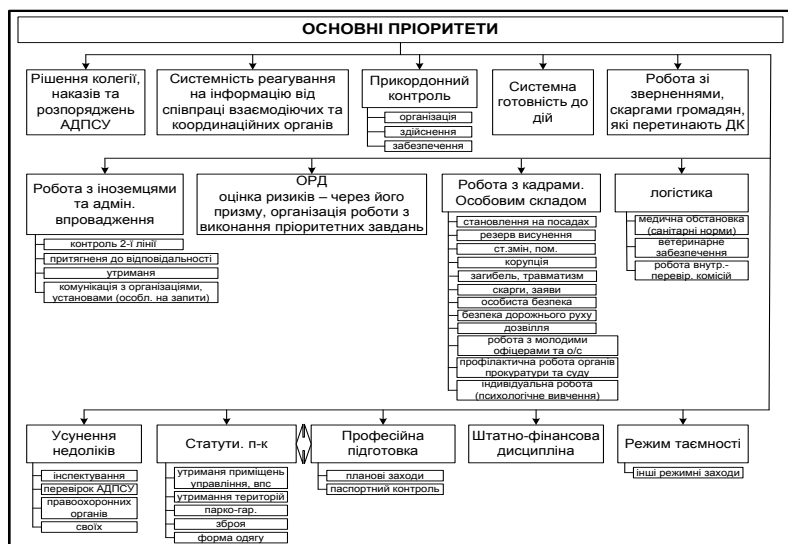
Підраховуються бали, відмічені на бланках анкети.

За результатами обстеження можна набрати від 14 до 70 балів. Якщо особа набирає 40 і більше балів, це свідчить про її незадоволення діяльністю. І відповідно, чим менше балів набирає досліджуваний, тим вище в нього незадоволеність діяльністю.

Ця анкета також може бути використана й для оцінки ступеня групової задоволеності діяльністю. У цьому випадку аналізується середнє значення показників по групі і оцінюється за такою шкалою:

- 15 – 20 балів – повністю задоволені діяльністю,
- 21 – 32 бали – задоволені,
- 33 – 44 бали – не повністю задоволені,
- 45 – 60 балів – незадоволені,
- понад 60 балів – вкрай незадоволені.

Додаток Р
Модель психології готовності офіцера-прикордонника
до професійної діяльності



Додаток С

**Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 Пірсона
на початку формувального експерименту**

Таблиця С.1 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 1 (мотиваційно-професійний))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
18	19	37	18,4327272	18,5672727
195	203	398	198,2763636	199,7236364
61	54	115	57,290909	57,7090909

Таблиця С.2 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 1 (мотиваційно-професійний))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
18	18,4327272	-0,432727	0,187252893	0,0102
195	198,2763636	-3,276364	10,73455868	0,0541
61	57,290909	3,709091	13,75735537	0,2401
19	18,5672727	0,432727	0,187252893	0,0101
203	199,7236364	3,276364	10,73455868	0,0537
54	57,7090909	-3,709091	13,75735537	0,2384
				$\chi^2_{\text{дир}} = 0,6067$

Таблиця С.3 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 2 (когнітивно-оцінний))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
21	20	41	20,4254545	20,57455
181	188	369	183,829091	185,1709
72	68	140	69,7454545	70,25455

Таблиця С.4 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 2 (когнітивно-оцінний))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
21	20,42545	0,574545	0,330102479	0,0162
181	183,8291	-2,829091	8,003755372	0,0435
72	69,74545	2,254545	5,082975207	0,0729
20	20,57455	-0,574545	0,330102479	0,0160
188	185,1709	2,829091	8,003755372	0,0432
68	70,25455	-2,254545	5,082975207	0,0724
				$\chi^2_{\text{дир}} = 0,2642$

Таблиця С.5 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 3 (операційно-особистісний))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
18	22	40	19,9272727	20,07273
131	134	265	132,018182	132,9818
125	120	245	122,054545	122,9455

Таблиця С.6 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 3 (мотиваційно-професійний))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
18	19,92727	-1,927273	3,714380165	0,1864
131	132,0182	-1,018182	1,036694215	0,0079
125	122,0545	2,945455	8,675702479	0,0711
22	20,07273	1,927273	3,714380165	0,1850
134	132,9818	1,018182	1,036694215	0,0078
120	122,9455	-2,945455	8,675702479	0,0706
				$\chi^2_{\text{дів}} = 0,5287$

Таблиця С.7 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 4 (психологічно-вольовий))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
41	42	83	41,3490909	41,65091
193	195	388	193,294545	194,7055
40	39	79	39,3563636	39,64364

Таблиця С.8 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 4 (психологічно-вольовий))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
41	41,34909	-0,349091	0,121864463	0,0029
193	193,2945	-0,294545	0,086757025	0,0004
40	39,35636	0,643636	0,414267769	0,0105
42	41,65091	0,349091	0,121864463	0,0029
195	194,7055	0,294545	0,086757025	0,0004
39	39,64364	-0,643636	0,414267769	0,0104
				$\chi^2_{\text{дів}} = 0,0277$

Додаток Т

**Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 Пірсона на кінець
формуального експерименту**

Таблиця Т.1 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 1 (мотиваційно-професійний))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
84	52	136	67,7527273	68,24727
170	186	356	177,352727	178,6473
20	38	58	28,8945455	29,10545

Таблиця Т.2 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 1 (мотиваційно-професійний))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
84	67,75273	16,24727	263,9738711	3,8961
170	177,3527	-7,352727	54,06259835	0,3048
20	28,89455	-8,894545	79,11293884	2,7380
52	68,24727	-16,24727	263,9738711	3,8679
186	178,6473	7,352727	54,06259835	0,3026
38	29,10545	8,894545	79,11293884	2,7181
				$\chi^2_{\text{âир}} = 13,8276$

Таблиця Т.3 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 2 (когнітивно-оцінний))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
69	53	122	60,7781818	61,22182
183	187	370	184,327273	185,6727
22	36	58	28,8945455	29,10545

Таблиця Т.4 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 2 (когнітивно-оцінний))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
69	60,77818	8,221818	67,59829421	1,1122
183	184,3273	-1,327273	1,761652893	0,0096
22	28,89455	-6,894545	47,53475702	1,6451
53	61,22182	-8,221818	67,59829421	1,1042
187	185,6727	1,327273	1,761652893	0,0095
36	29,10545	6,894545	47,53475702	1,6332
				$\chi^2_{\text{âир}} = 5,5137$

Таблиця Т.5 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 3 (операційно-особистісний))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
70	55	125	62,2727273	62,72727
180	182	362	180,341818	181,6582
24	39	63	31,3854545	31,61455

Таблиця Т.6 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 3 (операційно-особистісний))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
70	62,27273	7,727273	59,7107438	0,9589
180	180,3418	-0,341818	0,116839669	0,0006
24	31,38545	-7,385455	54,54493884	1,7379
55	62,72727	-7,727273	59,7107438	0,9519
182	181,6582	0,341818	0,116839669	0,0006
39	31,61455	7,385455	54,54493884	1,7253
				$\chi^2_{\text{аіі}} = 5,3753$

Таблиця Т.7 – Розрахунок теоретичних частот для χ^2 критерію Пірсона (Блок № 4 (психологічно-вольвий))

Емпіричні частоти		Суми	Теоретичні частоти	
КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
98	81	179	89,1745455	89,82545
166	166	332	165,396364	166,6036
10	29	39	19,4290909	19,57091

Таблиця Т.8 – Розрахунок емпіричного значення критерію χ^2 (Блок № 4 (психологічно-вольвий))

$f_{i\text{емп}}$	$f_{i\text{теор}}$	$f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}}$	$(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2$	$\frac{(f_{i\text{емп}} - f_{i\text{теор}})^2}{f_{i\text{теор}}}$
98	89,17455	8,825455	77,88864793	0,8734
166	165,3964	0,603636	0,36437686	0,0022
10	19,42909	-9,429091	88,90775537	4,5760
81	89,82545	-8,825455	77,88864793	0,8671
166	166,6036	-0,603636	0,36437686	0,0022
29	19,57091	9,429091	88,90775537	4,5429
				$\chi^2_{\text{аіі}} = 10,8638$

Додаток У

**Список посадових осіб військової частини 1492,
які вирішували ситуації оперативно-службової діяльності
(лютий–березень 2014 року)**

1. полковник Бойко В.В.	2. майор Дяконець Д.П.
3. підполковник Чижов О.І.	4. майор Кириленко В.С.
5. підполковник Чуха М.В.	6. майор Малишев Є.В.
7. підполковник Кохан А.В.	8. майор Ющенко О.М.
9. підполковник Марченко В.П.	10. майор Радько Д.М.
11. підполковник Садика В.Є.	12. майор Лінійчук О.В.
13. підполковник Сінькевич О.М.	14. майор Назаров Д.О.
15. підполковник Маркович В.О.	16. майор Коржик А.М.
17. підполковник Харченко А.О.	18. майор Серов С.В.
19. підполковник Джуринський Р.В.	20. майор Бобро Р.А.
21. підполковник Малюга А.І.	22. майор Проценко П.М.
23. майор Боваровський С.О.	24. капітан Кислицький В.Ю.
25. майор Бакунчик Л.М.	26. капітан Держинська І.В.
27. майор Дорошець Т.Ю.	28. капітан Адамчик О.І.
29. майор Тютюнник О.В.	30. капітан Власюк О.М.
31. майор Ковальчук А.В.	32. капітан Оксьоненко І.І.
33. майор Малогловець В.О.	34. капітан Троцький А.А.
35. майор Міняйло Л.М.	36. капітан Зубко Д.С.
37. майор Шаповал С.М.	38. капітан Грабовець Є.О.
39. майор Демченко Ю.О.	40. капітан Кузьменко А.І.
41. майор Мирошніченко О.М.	42. капітан Єгоров О.А.
43. майор Ковальов Є.С.	44. капітан Чешихіна К.Д.
45. майор Костяк В.В.	46. капітан Мусаєв Т.І.
47. майор Білик Л.В.	48. капітан Титовць О.В.
49. майор Ющенко С.В.	50. капітан Лавриновський О.Д.
51. майор Петрюченко Д.М.	52. капітан Пилявський О.О.
53. капітан Василевський Н.М.	54. ст. лейтенант Поворознік А. В.
55. капітан Карлотян І.О.	56. ст. лейтенант Кравченко Ю. П.
57. капітан Радковський І.О.	58. ст. лейтенант Качуровський С. І.
59. капітан Гайдаєнко С.Г.	60. ст. лейтенант Плясецький Р.В.
61. капітан Титовець В.О.	62. ст. лейтенант Паук М.М.
63. капітан Лазаренко О.М.	64. ст. лейтенант Почкун О.В.
65. капітан Мостовий А.І.	66. ст. лейтенант Сментіна Х.О.
67. капітан Полібза О.Л.	68. ст. лейтенант Суворков С.А.
69. капітан Кравченко Д.В.	70. ст. лейтенант Нечитайло В.В.
71. капітан Матвійчук П.О.	72. ст. лейтенант Марченко Я.О.
73. капітан Васильєв І.М.	74. ст. лейтенант Ільчук О.В.
75. капітан Леппо М.О.	76. ст. лейтенант Мусаєва О.В.
77. ст. лейтенант Алексєєнко В.О.	78. ст. лейтенант Парашук О.В.
79. ст. лейтенант Білявець А. Я.	80. ст. лейтенант Лиско М.І.
81. ст. лейтенант Балабай О.О.	82. ст. лейтенант Миронюк Д.В.
83. ст. лейтенант Банцер О.Ю.	84. ст. лейтенант Тесмак Я.П.
85. ст. лейтенант Горенюк І.В.	86. ст. лейтенант Носач Д.О.

87. ст. лейтенант Гуляй І.В.	88. ст. лейтенант Михайлюк А. М.
89. ст. лейтенант Грицюк А.О.	90. ст. лейтенант Мащак М. М.
91. ст. лейтенант Горатанюк А.М.	92. ст. лейтенант Шевчук Ю. С.
93. ст. лейтенант Господарчук С.В.	94. ст. лейтенант Мелешко О.С.
95. ст. лейтенант Вариченко А.А.	96. ст. лейтенант Ковальчук Ю.А.
97. ст. лейтенант Дементьева Ю.О.	98. ст. лейтенант Українець О.П.
99. ст. лейтенант Дерев'янка А.В.	100. ст. лейтенант Сом А.О.
101. ст. лейтенант Єгорова В.С.	102. ст. лейтенант Решетнік І.В.
103. ст. лейтенант Кедело А.О.	104. лейтенант Вариченко А.А.
105. лейтенант Кондратьєв Я.М.	106. лейтенант Манойленко А.В.
107. лейтенант Кириленко Д.Р.	108. лейтенант Кузь Є.С.
109. ст. лейтенант Канищева О.С.	110. лейтенант Конченко А.Г.
111. лейтенант Дьомін А.Ю.	112. прапорщик Бур'ян О.В.
113. лейтенант Лапінський Ю. В.	114. прапорщик Захарова О.О.
115. лейтенант Грибанов В.В.	116. мол. лейтенант Линник Д.М.
117. лейтенант Русанов Є. І.	118. мол. лейтенант Дрюк Н.С.
119. лейтенант Поліщук В.Ю.	120. ст. прапорщик Штепа О.М.
121. лейтенант Ющук О.В.	122. ст. прапорщик Дем'янчик О.В.
123. лейтенант Шевченко В.О.	124. прапорщик Прудченко В. О.
125. лейтенант Шевченко О. О.	126. працівник Макар Л.Т.

Додаток Ф
Методика дослідження
психології готовності до професійної діяльності
(напрямок застосування – керівник)

Шановний кандидате! Вам надається до вирішення програмний комплекс тестів, які дозволяють оцінити Вашу психологічну готовність до виконання майбутніх посадових обов'язків.

Чи погоджуєтесь Ви на використання під час процедури на використання Ваших персональних даних. Виберіть відповідь.

Так, погоджуюсь (продовжується тестування)

Ні, не погоджуюсь (тестування зупиняється)

Прізвище, ім'я та по батькові кандидата: _____

Дата: _____

I. ОСОБИСТІСНИЙ компонент психології готовності:

Самоактуалізація особистості:

Інструкція. З двох варіантів тверджень виберіть той, який Вам більше подобається або краще узгоджується з вашими уявленнями, точно відображає ваші думки. Тут немає добрих або поганих, правильних або неправильних відповідей, найкращою буде та, яка приходить першою.

1. а) Прийде час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.

б) Впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.

2. а) Я дуже захоплений своєю професійною справою.

б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.

3. а) Якщо незнайома людина робить мені послугу, я відчуваю себе їй зобов'язаним.

б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не відчуваю себе зобов'язаним їй.

4. а) Мені буває важко розібратися у своїх почуттях.

б) Я завжди можу розібратися у своїх почуттях.

5. а) Часто задумуюсь над тим, чи вірно я поведився в тій чи іншій ситуації.

б) Рідко задумуюсь над тим, наскільки вірна моя поведінка.

6. а) Внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.

б) Я рідко ніяковію, коли мені говорять компліменти.

7. а) Здатність до творчості – природна властивість людини.

б) Не усі люди мають здатність до творчості.

8. а) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб слідкувати за новинками літератури та мистецтва.

б) Я докладаю зусилля, намагаючись слідкувати за новинками літератури та мистецтва.

9. а) Часто приймаю ризиковані рішення.

б) Мені важко приймати ризиковані рішення.

10. а) Деколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені нерозумний і нецікавий.

б) Вважаю недоречним дати зрозуміти людині, що він мені нерозумний і нецікавий.

11. а) Люблю залишати приємне «на потім».

б) Я не залишаю приємне «на потім».

12. а) Вважаю невічливим переривати розмову, якщо вона цікава лише моєму співрозмовнику.

б) Я можу швидко и невимушено перервати розмову, яка цікава лише одній стороні.

13. а) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.

б) Стан внутрішньої гармонії, швидше за все, недосяжний.

14. а) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.

б) Я собі подобаюсь.

15. а) Думаю, що більшості людей можна довіряти.

б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.

16. а) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.

б) Цікава, творча за змістом робота – сама по собі нагорода.

17. а) Досить часто мені буває сумно.

б) Мені ніколи не буває сумно.

18. а) Я не стану поступатися своїми принципами навіть заради корисних справ, які могли б розраховувати на людську вдячність.

б) Я б вважав за краще поступитися своїми принципами заради справ, за які люди були б мені вдячні.

19. а) Іноді мені важко бути щирим.

б) Мені завжди вдається бути щирим.

20. а) Коли я подобаюся собі, мені здається, що я подобаюся і оточуючим.

б) Навіть коли я собі подобаюся, розумію, що є люди, яким я неприємний.

21. а) Я довіряю своїм раптовим бажанням.

б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся обдумати.

22. а) Я повинен домагатися досконалості в усьому, що роблю.

б) Я не дуже засмучуюсь, якщо мені це не вдається.

23. а) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.

б) Більшості людей егоїзм не властивий.

24. а) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на невизначений час.

б) Буду шукати відповідь на цікаве для мене питання, не рахуючись з витратами часу.

25. а) Люблю перечитувати книги, які мені подобаються.

б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаної.

26. Я намагаюся чинити так, як очікують оточуючі.

б) Я не схильний замислюватись над тим, що чекають від мене оточуючі.

27. а) Минуле, сьогодні і майбутнє видаються мені єдиним цілим.

б) Думаю, моя дійсність не дуже пов'язана з минулим або майбутнім.

28. а) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.

б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене радують.

29. а) Прагнучи розібратися в характері й почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовними.

б) Прагнення розібратися в оточуючих людях цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.

30. а) Я добре знаю, які почуття здатний відчувати, а які ні.

б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття здатний відчувати.

31. а) Я відчуваю докори сумління, якщо серджуся на тих, кого люблю.

б) Я не відчуваю докорів сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.

32. а) Людина повинна спокійно ставитися до того, що вона може почути про себе від інших.

б) Цілком природно образитися, почувши неприємне про себе.

33. а) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.

б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34. а) У складних ситуаціях треба діяти випробуваними способами – це гарантує успіх.

б) У складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.

35. а) Люди рідко дратують мене.

б) Люди часто мене дратують.

36. а) Якби була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.

б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.

37. а) Головне в житті – приносити користь і подобатися людям.

б) Головне в житті – робити добро і служити істині.

38. а) Іноді я боюся здатися занадто ніжним.

б) Я ніколи не боюся здатися занадто ніжним.

39. а) Вважаю, що висловити свої почуття важливіше, ніж обдумувати ситуацію.

б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.

40. а) Я вірю в себе, коли відчуваю, що здатний впоратися з завданнями, які стоять переді мною.

б) Вірю в себе навіть тоді, коли не здатний впоратися зі своїми проблемами.

41. а) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.

б) За своєю природою люди схильні піклуватися лише про власні інтереси.

42. а) Мене цікавлять всі нововведення у моїй професійній сфері.

б) Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй професійній сфері.

43. а) Думаю, що творчість повинна приносити людям користь.

б) Вважаю, що творчість повинна приносити людині задоволення.

44. а) У мене завжди є власна точка зору з важливих питань.

б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислухатися до думок шанованих і авторитетних людей.

45. а) Секс без любові не є цінністю.

б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.

46. а) Я відчуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.

б) Я не відчуваю себе відповідальним за це.

47. а) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.

б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.

48. а) Успіх у спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.

б) Успіх у спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої достоїнства і приховати недоліки.

49. а) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досяг.

б) Моя самоповага не залежить від моїх досягнень.

50. а) Більшість людей звикли діяти «по лінії найменшого опору».

б) Думаю, більшість людей до цього не схильні.

51. а) Вузька спеціалізація необхідна для справжнього вченого.

б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.

52. а) Дуже важливо, чи є у людини в житті радість пізнання і творчості.

б) У житті дуже важливо приносити людям користь.

53. а) Мені подобається брати участь у палких суперечках.

б) Я не люблю суперечок.

54. а) Я цікавлюся передбаченнями, гороскопами, астрологічними прогнозами.

б) Подібні речі мене не цікавлять.

55. а) Людина повинна трудитися заради задоволення своїх потреб і для блага своєї сім'ї.

б) Людина повинна трудитися, щоб реалізувати свої здібності та бажання.

56. а) У вирішенні особистих проблем я керуюся загальноприйнятими уявленнями.

б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.

57. а) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.

б) Головне призначення волі – підхльостувати зусилля і збільшувати енергію людини.

58. а) Я не соромлюся перед друзями своїх недоліків.

б) Мені нелегко виявляти свої недоліки навіть перед друзями.

59. а) Людині властиво прагнути до нового.

б) Люди прагнуть нового лише за потреби.

60. а) Думаю, вираз «Вік живи – вік учись» невірний.

б) Вираз «Вік живи – вік учись» вважаю правильним.

61. а) Думаю, що сенс життя полягає в творчості.

б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.

62. а) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.

б) Я не відчуваю труднощів, знайомлячись з людьми.

63. а) Мене засмучує, що значна частина життя проходить даремно.

б) Не можу сказати, що якась частина мого життя проходить даремно.

64. а) Обдарованій людині не дозволено нехтувати своїм обов'язком.

б) Талант і здібності означають більше, ніж борг.

65. а) Мені добре вдається маніпулювати людьми.

- б) Вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
66. а) Я намагаюся уникати прикростей.
- б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, не рахуючись з можливими прикрощами.
67. а) У більшості ситуацій я не можу дозволити собі клеїти дурня.
- б) Існує безліч ситуацій, де я можу дозволити собі клеїти дурня.
68. а) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
- б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.
69. а) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.
- б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.
70. а) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.
- б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.
71. а) Думаю, що для творчості необхідні знання в обраній галузі.
- б) Вважаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.
72. а) Мабуть, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
- б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73. а) Думаю, що люди повинні аналізувати себе і своє життя.
- б) Вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74. а) Намагаюся знайти підстави навіть для тих своїх вчинків, які здійснюю просто тому, що мені цього хочеться.
- б) Я не шукаю підстав для своїх дій і вчинків.
75. а) Впевнений, що будь-хто може прожити своє життя так, як йому хочеться.
- б) Думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя, як хотілося б.
76. а) Про людину ніколи не можна сказати з упевненістю, добрий він чи злий.
- б) Зазвичай оцінити людину дуже легко.
77. а) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
- б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. а) Зазвичай мені легко переконати співрозмовника у своїй правоті.

б) У суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.

79. а) Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.

б) Я не відчуваю незручності в такій ситуації.

80. а) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.

б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.

81. а) Вираз «Добро має бути з кулаками» вважаю правильним.

б) Навряд чи вірний вираз «Добро має бути з кулаками».

82. а) По-моєму, недоліки людей набагато помітніші, ніж їхня гідність.

б) Переваги людини побачити набагато легше, ніж недоліки.

83. а) Іноді я боюся бути самим собою.

б) Я ніколи не боюся бути самим собою.

84. а) Я намагаюся не згадувати про свої колишні неприємності.

б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.

85. а) Вважаю, що метою життя має бути щось значне.

б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно має бути щось значне.

86. а) Люди прагнуть розуміти й довіряти один одному.

б) Замикаючись у колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.

87. а) Намагаюся не бути «білою вороною».

б) Я дозволяю собі бути «білою вороною».

88. а) У відвертій бесіді люди зазвичай щирі.

б) Навіть у відвертій бесіді людині важко бути щирою.

89. а) Буває, що я соромлюся виявляти свої почуття.

б) Я ніколи цього не соромлюся.

90. а) Я можу робити що-небудь для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.

б) Я вправі очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.

91. а) Я проявляю своє прихильність до людини незалежно від того, чи взаємна вона.

б) Я рідко проявляю свою прихильність до людей, не будучи впевненим, що вона взаємна.

92. а) Думаю, що в спілкуванні треба відкрито виявляти своє невдоволення іншими.

б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.

93. а) Я мирюся з протиріччями в самому собі.

б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.

94. а) Я прагну відкрито виражати свої почуття.

б) Думаю, що у відкритому вираженні почуттів завжди є елемент нестриманості.

95. а) Я впевнений у собі.

б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.

96. а) Досягнення щастя не може бути головною метою людських відносин.

б) Досягнення щастя – головна мета людських відносин.

97. а) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.

б) Мене люблять, тому що я сам здатний любити.

98. а) Нерозділене кохання може зробити життя нестерпним.

б) Життя без любові гірше, ніж нерозділене кохання.

99. а) Якщо розмова не вдалась, спробую вибудувати її по-іншому.

б) Зазвичай в тому, що розмова не склалась, винна неухважність співрозмовника.

100. а) Я намагаюсь справляти на людей гарне враження.

б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

Висновок узагальнюється в кінці.

II. МОТИВАЦІЙНИЙ компонент психології готовності

Мотивація успіху і боязнь невдач

Інструкція. На приведені нижче запитання необхідно відповісти «так» чи «ні». Якщо ви не можете дати відповідь, то згадайте, що «так» передбачає явне

«так», тобто «швидше так, ніж ні». Те ж стосується відповіді «ні». Відповідати на питання потрібно достатньо швидко, довго не задумуючись. Перша відповідь, яка спала на думку, є найбільш вірною.

1. Включаючись в роботу, сподіваюсь на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативи.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайності: або занижено легкі завдання, або нереально важкі.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні досить важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.
10. Я схильний виявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Я схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то з розумом, а не безшабашно.
13. Я не дуже наполегливий при досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні або злегка завищені, але досяжні цілі.
15. У разі невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Віддаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності в мене поліпшується, навіть якщо завдання досить важке.

19. У разі невдачі я, як правило, не відмовляюся від поставленої мети.

20. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то у випадку невдачі його привабливість тільки зростає.

Оцінка мотивації організаційної поведінки

Інструкція. Кожному учаснику тесту необхідно оцінити за п'ятибальною шкалою ступінь важливості для нього кожного з 12 зазначених нижче факторів, що впливають на його ставлення до роботи.

Дуже важливо	Не важливо	Важливо,	але не дуже
5	1	4	3 2

Крайніми полюсами цієї шкали є «Дуже важливо» (5) і «Не важливо» (1), середньою позицією – «Важливо, але не дуже» (4-2).

Як ви оцінюєте вплив кожного з наступних факторів на ваше ставлення до роботи ?

1. Цікавий зміст роботи.
2. Хороший начальник.
3. Повага до вас за виконану вами роботу.
4. Можливість просування по службі.
5. Задоволеність особистим життям.
6. Престижна робота.
7. Відповідальна робота.
8. Хороші умови для роботи.
9. Розумні правила і процедури, що існують у даній компанії.
10. Можливість самовдосконалення.
11. Робота, яку ви можете добре робити і досягати успіху.
12. Почуття безпеки, пов'язане з роботою.

III. ОПЕРАЦІЙНИЙ компонент психології готовності.

Комунікативний контроль

Інструкція. Уважно прочитайте 10 висловлювань, що відображають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як вірне (В) чи невірне (Н) стосовно до себе, поставивши поруч з кожним пунктом відповідну літеру.

1. Мені важко наслідувати інших людей.
2. Я зміг би клеїти дурня, щоб привернути увагу оточуючих.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям іноді здається, що мої переживання більш глибокі, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях при спілкуванні з іншими людьми я часто поводжуся по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому щиро переконаний.
8. Щоб досягти успіху в справах і у відносинах з людьми, я часто буваю саме таким, яким мене хочуть бачити.
9. Я можу бути приязним з людьми, яких не терплю.
10. Я не завжди такий, яким здаюся.

IV. ВОЛЬОВИЙ компонент психології готовності:

Вольовий потенціал особистості

Інструкція. Прочитайте наведені питання і постарайтеся відповісти на них з максимальною об'єктивністю. У разі згоди зі змістом запитання ставте «так»; при сумнівах, невпевненості – «не знаю» (або «буває», «трапляється»); при незгоді – «ні».

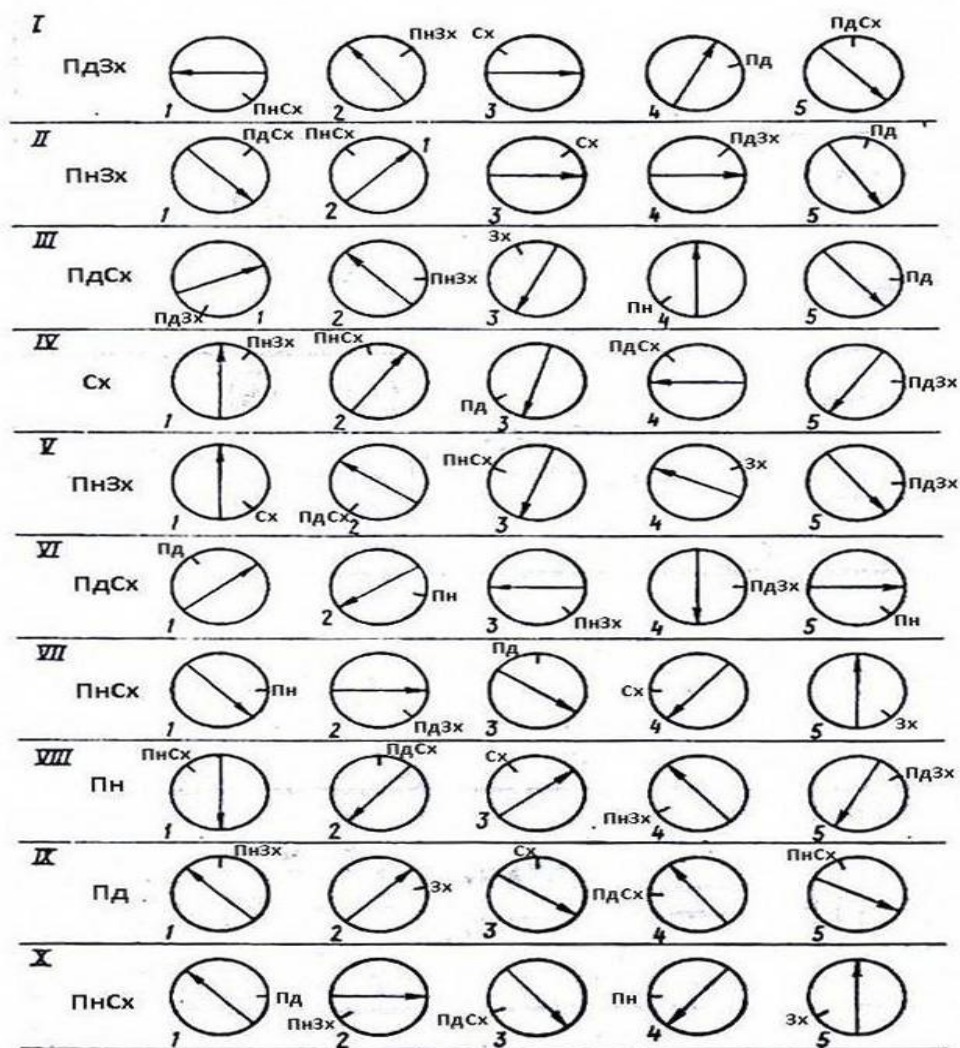
1. Чи в змозі ви завершити розпочату роботу, яка вам нецікава, незалежно від того, чи дозволяють час і обставини відірватися і потім знову повернутися до неї?
2. Чи подолаєте ви без особливих зусиль внутрішній опір, коли потрібно зробити щось неприємне (наприклад, піти на чергування у вихідний день)?
3. Потрапляючи в конфліктну ситуацію (у навчанні або в побуті), чи в змозі ви взяти себе в руки настільки, щоб поглянути на ситуацію збоку, з максимальною об'єктивністю?

4. Якщо вам прописана дієта, чи зможете ви подолати всі кулінарні спокуси?
5. Чи знайдете ви сили встати вранці раніше звичайного, як було заплановано ввечері?
6. Чи залишитесь ви на місці події, щоб дати показання свідка?
7. Чи швидко ви відповідаєте на листи?
8. Якщо у вас викликає страх майбутній політ на літаку або відвідування стоматолога, чи зумієте ви без особливих зусиль подолати це почуття і в останній момент не змінити свого наміру?
9. Чи будете ви приймати дуже неприємні ліки, які вам наполегливо рекомендують лікарі?
10. Стримаєте ви дану зопалу обіцянку, навіть якщо її виконання принесе вам чимало клопоту, іншими словами, чи є ви людиною слова?
11. Без вагань ви відправляєтеся в подорож (ділову поїздку) в незнайоме місто?
12. Строго дотримуєтеся розпорядку дня: часу пробудження, прийому їжі, занять, прибирання та інших справ?
13. Ставитесь ви несхвально до бібліотечних боржників?
14. Відверне вас дуже цікава телепередача від виконання термінової роботи?
15. Чи зможете ви перервати сварку і замовкнути, якими б образливими не здавалися вам слова протилежної сторони?

V. ПСИХОЛОГІЧНИЙ компонент психології готовності

«Компаси»

Інструкція. «На бланку розміщено ряди кружків зі стрілками, які представляють собою компаси. На кожному компасі позначена сторона світу та стрілка, яка може вказувати будь-який з восьми напрямів. Ви повинні визначити, на яку сторону світу показує стрілка певного компасу, та записати відповідь у реєстраційний бланк. На виконання завдання дається десять хвилин (відповісти на запитання)».



Інтелектуальна лабільність

Інструкція: «Будьте уважні. Працюйте швидко. Завдання не повторюється. Будьте уважними!»

1. Напишіть першу літеру імені «Сергій» і останню літеру першого місяця року (час на вирішення 3 сек).
2. (квадрат 4) Напишіть слово «пар» так, щоб будь-яка одна літера була написана в трикутнику (3 сек).
3. (квадрат 5) Розділіть чотирикутник двома вертикальними й двома горизонтальними лініями (4 сек).
4. (квадрат 6) Проведіть лінію від першої літери до четвертої так, щоб вона проходила під колом 2 і над колом 3 (3 сек).
5. (квадрат 7) Поставте плюс у трикутнику, а цифру 1 – у тому місці, де трикутник і прямокутник мають загальну площу (3 сек).

6. (квадрат 8) Розділіть друге коло на три, а четверте – на дві частини (4 сек).
7. (квадрат 10) Якщо сьогодні не середа, то напишіть передостанню літеру вашого імені (3 сек).
8. (квадрат 12) Поставте в перший прямокутник плюс, третій закресліть, у шостому поставте 0 (4 сек).
9. (квадрат 13) З'єднайте крапки прямою лінією й поставте плюс у меншому трикутнику (4 сек).
10. (квадрат 15) Обведіть колом одну приголосну літеру й закресліть голосні (4 сек).
11. (квадрат 17) Продовжте бічні сторони трапеції до перетину одна з одною і позначте точки перетину останньою літерою назви вашого міста (4 сек).
12. (квадрат 18) Якщо в слові «синонім» шоста літера голосна, поставте в прямокутнику цифру 1 (3 сек).
13. (квадрат 19) Обведіть більшу окружність і поставте плюс у меншу (3 сек).
14. (квадрат 20) З'єднайте між собою точки 2,4,5, обминувши 1 і 3 (3 сек).
15. (квадрат 21) Якщо два багатозначні числа неоднакові, поставте галочку на лінії між ними (2 сек).
16. (квадрат 22) Розділіть першу лінію на три частини, другу на дві, а обидва кінці третьої з'єднайте з точкою А (4 сек).
17. (квадрат 23) З'єднайте нижній кінець першої лінії з верхнім кінцем другої, а верхній кінець другої – з нижнім кінцем четвертої (3 сек).
18. (квадрат 24) Закресліть непарні цифри й підкресліть парні (5 сек).
19. (квадрат 25) Візьміть дві фігури в коло й від'єднайте їх одна від одної вертикальною лінією (4 сек).
20. (квадрат 26) Під літерою А поставте стрілку, спрямовану вниз, під літерою В - стрілку, спрямовану вгору, під літерою З – галочку (3 сек).
21. (квадрат 27) Якщо слова «будинок» і «дуб» починаються на ту саму літеру, поставте між ромбами мінус (3 сек).

22. (квадрат 28) Поставте в крайній ліворуч клітинці 0, у крайній праворуч плюс, у середині проведіть діагональ (3 сек).

23. (квадрат 29) Підкресліть знизу галочки, а в першу галочку впишіть літеру А (3 сек).

24. (квадрат 30) Якщо в слові «подарунок» третя літера не «і», впишіть суму чисел $3 + 5$ (3 сек).

25. (квадрат 31) У слові «салют» обведіть колом приголосні, а в слові «дощ» закресліть голосні (4 сек).

26. (квадрат 32) Якщо число 54 ділиться на 9, опишіть окружність навколо чотирикутника (3 сек).

27. (квадрат 33) Проведіть лінію від цифри 1 до цифри 7 так, щоб вона проходила під парними цифрами й над непарними (4 сек).

28. (квадрат 34) Закресліть кружки без цифр, кружки з цифрами підкресліть (3 сек).

29. (квадрат 35) Під приголосними літерами поставте стрілку, спрямовану вниз, під голосними – спрямовану вліво (5 сек).

30. (квадрат 36) Напишіть слово мир так, щоб перша літера була написана в колі, а друга – в прямокутнику (3 сек).

31. (квадрат 37) Укажіть стрілками напрямок горизонтальних ліній вправо, а вертикальних – вгору (5 сек).

32. (квадрат 39) Розділіть другу лінію навпіл і з'єднайте обидва кінці першої лінії з серединою другої (3 сек).

33. (квадрат 40) Відокремте вертикальними лініями непарні цифри від парних (5 сек).

34. (квадрат 41) Над лінією поставте стрілку, спрямовану вгору, а під лінією - стрілку, спрямовану вліво (2 сек).

35. (квадрат 42) Укладіть літеру М у квадрат, ДО в коло, ПРО в трикутник (4 сек).


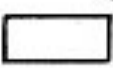
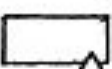
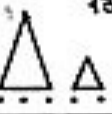
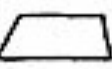
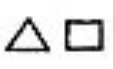

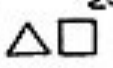
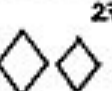
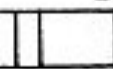

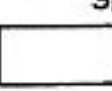
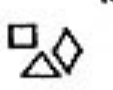
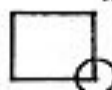
36. (квадрат 43) Суму чисел $5+2$ напишіть у прямокутнику, а різницю цих чисел – у ромбі (4 сек).

37. (квадрат 44) Закресліть цифри, що діляться на 3, і підкресліть інші (5 сек).

38. (квадрат 45) Поставте галочку тільки в коло, а цифру 3 – тільки в прямокутник (3 сек).

39. (квадрат 46) Підкресліть букви й обведіть колом парні цифри (5 сек).

40. (квадрат 47) Поставте непарні цифри в квадратні дужки, а парні – в круглі (5 сек).

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ (масштаб 1:4)						
1	4	5	6	7	8	10
			①②③④		○○○○○	
12	13	15	16	17	18	
□□□□□□□□		БНЛЕОШАК				
19	20	21	22	23	24	25
○○○○○	1 2 3 5 4	7954285 8954285	≡ •А	 12345	594162	
26	27	28	29	30	31	32
ABC			VIIIVI		САЛЮТ <i>дождь</i>	
33	34	35	36	37	39	40
12345678	④ ○ ③ ⑤ ○	КПАЦРО	□ ○			5166347
41	42	43	44	45	46	47
—	МКО		46359		1А7 Б2С	7 9 4

Виключення понять

Інструкція. Вам пропонується для відповіді 17 рядів слів. У кожному ряді чотири слова об'єднані загальним родовим поняттям, п'яте до нього не відноситься. За 3 хвилини ви повинні знайти ці слова і викреслити їх.

1. Василь, Федір, Семен, Іванов, Петро.
2. Старезний, маленький, зношений, старий.
3. Скоро, швидко, поспішно, поступово, квапливо.
4. Листок, ґрунт, кора, луска, сук.
5. Ненавидіти, нехтувати, обурюватися, розуміти.

6. Темний, світлий, блакитний, яскравий, тьмянний.
7. Гніздо, нора, курятник, сторожка, барліг.
8. Невдача, хвилювання, поразка, провал, крах.
9. Успіх, удача, виграш, спокій, невдача.
10. Грабіж, крадіжка, землетрус, підпал, напад.
11. Молоко, сир, сметана, сало, кисляк.
12. Глибокий, низький, світлий, високий, довгий.
13. Хата, курінь, дим, хлів, будка.
14. Береза, сосна, дуб, ялина, бузок.
15. Секунда, година, рік, вечір, тиждень.
16. Сміливий, хоробрий, рішучий, злий, відважний.
17. Олівець, ручка, рейсфедер, фломастер, чорнило.

VI. ПРОФЕСІЙНИЙ компонент психології готовності

Управлінські орієнтації

Інструкція. Вам дається 35 тверджень, які відображають особливості управлінської поведінки. Уявіть собі, що ви є керівником визначеної професійної групи людей. При відповіді на кожне твердження Ви можете вибрати одну з можливих відповідей: завжди – В, часто – Ч, де-коли – И, рідко – Р, ніколи – Н. Прочитавши твердження, ставте відповідно позначення: В, Ч, И, Р, Н біля кожного номера.

1. Ймовірно, завжди був би керівником групи.
2. Зважився б на понаднормовану роботу.
3. Надав би членам групи повну свободу дій у роботі.
4. Підтримував б однакові способи діяльності.
5. Дозволив би людям при вирішенні проблеми критично мислити.
6. Зробив би все від мене залежне, щоб моя група була кращою, ніж конкуруючі групи.
7. Говорив би як представник своєї групи.
8. Спонукав би членів групи до більшої старанності.
9. Випробовував би свої ідеї в групі.

10. Дозволив би членам групи вільно проявляти ініціативу.
11. Багато працював би, сподіваючись на підвищення.
12. Терпів би уповільнені дії і невпевненість.
13. У присутності відвідувачів виступав би від імені групи.
14. Хотів би підтримувати високий ритм роботи.
15. Давав би працівникам можливість працювати з «розв'язаними» руками.
16. У конфліктних ситуаціях в групі діяв би як посередник.
17. Тонув би в деталях.
18. Представляв би групу в її відносинах із зовнішнім світом.
19. Не хотів би надавати членам групи свободу дій.
20. Вирішував би сам, що і як робити.
21. Спонукав би працівників до зростання продуктивності праці.
22. Делегував би деяким працівникам повноваження, які міг би залишити собі.
23. Зазвичай справи йдуть так, як я передбачав.
24. Дозволяв би групі висувати багато ініціативних припущень.
25. Давав би членам групи конкретні завдання.
26. Хотів би вносити зміни.
27. Просив би членів групи працювати інтенсивніше.
28. Вважав би, що члени групи добре використовують свої здібності критично мислити.
29. Склав би графік роботи.
30. Відмовлявся б пояснювати свої дії.
31. Переконував би інших у тому, що мої ідеї підуть їм на користь.
32. Дозволяв би групі самостійно визначати ритм своєї роботи.
33. Закликав би групу перевищити свої рекордні показники.
34. Діяв би, не радячись з групою.
35. Гадав би, що всі члени групи дотримуються інструкції та припису.

Експрес-діагностика організаторських здібностей

Інструкція. Перед вами 20 запитань, які потребують однозначної відповіді «так» або «ні». Вам необхідно поряд з номером запитання проставити відповідну відповідь.

1. Вам часто вдається схилити своїх друзів або колег до своєї точки зору?
2. Ви часто потрапляєте в такі ситуації, коли не впевнені в тому, як вчинити?
3. Чи доставляє вам задоволення громадська робота?
4. Ви зазвичай легко відступаєте від своїх планів і намірів?
5. Ви любите вигадувати чи організовувати з оточуючими ігри, змагання, розваги?
6. Ви часто відкладаєте на завтра те, що можна зробити сьогодні?
7. Ви зазвичай прагнете до того, щоб оточуючі діяли відповідно до ваших думок або порад?
8. Це вірно, що у вас рідко бувають конфлікти з друзями, якщо вони порушують свої зобов'язання?
9. Ви часто в своєму оточенні берете на себе ініціативу при прийнятті рішення?
10. Це вірно, що нова обстановка або нові обставини можуть вибити вас на перших порах зі звичної колії?
11. У вас, як правило, виникає почуття досади, коли що-небудь із задуманого не виходить?
12. Вас дратує, коли доводиться виступати в ролі посередника та порадника?
13. Ви зазвичай активні на зборах?
14. Це вірно, що ви намагаєтесь уникати ситуацій, коли потрібно доводити свою правоту?
15. Вас дратують доручення і прохання?
16. Це вірно, що ви стараєтесь, як правило, поступатися друзям?
17. Ви зазвичай охоче берете на себе участь у організації свят, урочистостей?
18. Вас виводить із себе, коли спізнюються?

19. До вас часто звертаються за порадою чи допомогою?

20. У вас в основному виходить жити за принципом «дав слово – тримай»?

VII. ОЦІННИЙ компонент психології готовності

Здатність до самоуправління в спілкуванні

Інструкція. Нижче наведені висловлювання, що стосуються різних ситуацій у спілкуванні. Всі висловлювання різні за змістом не збігаються, тому уважно вчитайтеся в кожне з них, перш ніж відповідати. Якщо вислів «вірно» або «скоріше вірно» по відношенню до вас, поставте букву «в» поряд з відповідним номером висловлювання. Важливо, щоб ви відповідали щиро і чесно.

1. Я вважаю, що імітувати поведінку інших людей важко.
2. У моїй поведінці найчастіше відбивається все те, що я думаю і в чому переконаний насправді.
3. На вечірках, в різних компаніях я не намагаюся робити або говорити те, що приємно іншим.
4. Я можу захищати тільки ті ідеї, в які сам вірю.
5. Я можу виголошувати промови експромтом навіть на ті теми, щодо яких не маю майже ніякої інформації.
6. Вважаю, що вмію проявляти себе так, щоб справити враження на людей або розважити їх.
7. Якщо я не впевнений, як слід поводитися в певній ситуації, починаю орієнтуватися на поведінку інших людей.
8. Можливо, з мене вийшов би непоганий актор.
9. Я рідко потребую порад друзів при виборі книги, музики або фільмів.
10. Інколи здається, що я переживаю більш глибокі емоції, ніж це є насправді.
11. Я сміюся більше, коли дивлюся комедію разом з іншими, ніж коли дивлюся її сам.
12. У групі людей я рідко буваю центром уваги.
13. У різних ситуаціях з різними людьми я поводжуся абсолютно по-різному.

14. Мені не дуже легко домогтися того, щоб інші відчували до мене симпатію.

15. Навіть якщо я не в дузі, часто роблю вигляд, що приємно проводжу час.

16. Я не завжди такий насправді, яким здаюся.

17. Я не стану спеціально висловлювати думку чи змінювати поведінку, коли мені хочеться комусь сподобатися.

18. Я вважаюся людиною, здатною розважити.

19. Щоб сподобатися, налагодити відносини з людьми, я намагаюся насамперед робити саме те, чого від мене очікують.

20. Я ніколи не був особливо успішним, якщо грав з іншими в ігри, що вимагають кмітливості або імпровізованих дій.

21. Я відчуваю труднощі, коли намагаюся міняти свою поведінку так, щоб вона відповідала поглядам різних людей і ситуаціям.

22. Під час вечірок надаю іншим можливість жартувати й розповідати історії.

23. У компаніях я відчуваю себе трохи ніяково і не проявляю себе остаточно добре.

24. Якщо буде потрібно для відповідальної справи, я можу будь-кому, дивлячись прямо в очі, сказати неправду і при цьому зберегти невимушений вираз обличчя.

25. Я можу зробити так, щоб оточуючі були зі мною доброзичливі, навіть якщо ці люди мені не подобаються.

VIII. КОГНІТИВНИЙ компонент психології готовності

Оцінка управлінського потенціалу керівника

Інструкція. На запропоновані 14 запитань слід давати відповіді в формі «так» (+) і «ні» (-). Для цього в бланку відповідей поряд з номером твердження проставте одну з зазначених відповідей. (Далі слід вказати всі стандартні вимоги до методик опитувального типу.)

1. Ви охоче беретеся за управлінські завдання, що не мають типових схем рішення?

2. Чи важко вам відмовитися від тих прийомів управління, якими ви користувалися, працюючи на нижчій посаді?

3. Чи довго ви надавали перевагу раніше очолюваному вами підрозділу, коли пішли на підвищення?

4. Чи прагнете до вироблення універсального стилю управління, відповідного для більшості ситуацій?

5. Чи вмієте ви відносно безпомилково цілісно оцінити своїх підлеглих (керівників більш низького рангу), кваліфікувати їх як сильних, середніх або слабких керівників?

6. Чи легко вам вийти за рамки особистих сумнівів чи антипатій у кадрових призначеннях?

7. Вважаєте, що універсального стилю управління не існує й потрібно вміти поєднувати різні стилі залежно від специфіки управлінських ситуацій?

8. Вважаєте, що легше уникнути конфлікту з вищестоящим керівництвом, ніж з підлеглими?

9. Чи хочеться вам зламати стереотипи управління, що склалися в очолюваному вами підрозділі?

10. Часто виявляється вірним ваше перше інтуїтивне враження про якості людини як керівника?

11. Часто вам доводиться пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними несприятливими факторами (нестача житла, перебої в матеріально-технічному постачанні тощо)?

12. Часто відчуваєте, що для ефективної роботи вам не вистачає часу?

13. Вважаєте, що якби мали можливість частіше бувати на об'єктах, то ефективність вашого керівництва значно б підвищилася?

14. Надаєте підлеглим, які є більш сильними керівниками, значно більше повноважень і самостійності у вирішенні питань, ніж слабшим, хоча і ті й інші мають однаковий посадовий статус?

Обробка результатів (досліджуваному не показується!)

I. ОСОБИСТІСНИЙ компонент психології готовності:

1. Самоактуалізація особистості

Обробка і інтерпретація результатів

К л ю ч:

Прагнення до самоактуалізації

Виражається такими пунктами тесту:

1б	11а	21а	31б	41а	51б	61а	71б	81б	
2а	12б	22б	32а	42а	52а	62б	72а	82б	92а
3б	13а	23б	33б	43б	53а	63б	73аа	83б	93а
4б	14б	24б	34б	44а	54б	64б	74б	84а	94а
5б	15а	25а	35а	45а	55б	65б	75а	85а	95а
6б	16б	26б	36б	46б	56б	66б	76а	86а	96б
7а	17б	27а	37б	47а	57б	67б	77б	87б	97б
8б	18а	28а	38б	48а	58а	68б	78б	88а	98б
9а	19б	29б	39а	49б	59а	69а	79б	89б	99а
10а	20б	30а	40б	50б	60б	70б	80а	90а	100б

Окремі шкали тесту подані такими пунктами:

1. Орієнтація в часі: 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а.
2. Цінності: 2 а, 1б, 18 а, 25 а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б.
3. Погляд на природу людини: 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а.
4. Потреба в пізнанні: 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б.
5. Креативність (прагнення до творчості): 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б.
6. Автономність: 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 37б, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а.
7. Спонтанність: 5б, 21 а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91а, 92а, 94а.
8. Саморозуміння: 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а.
9. Аутосимпатія: 6б, 14б, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б.
10. Контактність: 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а.
11. Гнучкість у спілкуванні: 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а.

Примітка:

Шкали № 1, 3, 4, 8, 10 і 11 містять по 10 пунктів, інші – по 15. Для отримання співставлених результатів кількість балів по вказаних шкалах потрібно помножити на 1,5.

Для отримання результатів в процентах необхідно вирішити пропорцію:
15 балів (максимум по кожній шкалі) становить 100 %, а число набраних балів – x %.

1. Шкала орієнтації в часі показує, наскільки людина живе сьогоденням, не відкладає своє життя «на потім» і не намагається заховатися в минулому. Високий результат характерний для осіб, які розуміють екзистенційну цінність життя «тут і зараз», здатних насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими радощами, і не обезцінює його передбаченням майбутніх успіхів. Низький результат – це люди, невротично занурені в минулі переживання, з завищеними прагненнями до досягнень і невпевнені в собі.

2. Шкала цінностей. Високий бал по цій шкалі свідчить, що людина поділяє цінності самоактуалізуючої особистості, до числа яких А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, здобутки, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійності буття і здорового ставлення до людей, відсутності бажань маніпулювати ними в своїх інтересах.

3. Погляд на природу людини може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, в могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як стійка основа для щирих і гармонійних міжособистісних стосунків, звичайна симпатія і довіра до людей, чесність, добропорядність.

4. Висока потреба в пізнанні характерна для самоактуалізуючої особистості, завжди відкритої новим враженням. Ця шкала описує здатність до буттєвого пізнання – безкорисливе бажання нового, інтерес до об'єктів, не пов'язаний з задоволенням людських потреб. Таке пізнання, вважає Маслоу, точне та ефективне, оскільки цей процес не змінюється бажаннями та потягами,

людина при цьому не схильна оцінювати і порівнювати. Вона лише бачить те, що є, і цінує це.

5. Прагнення до творчості та креативність – необхідний атрибут самоактуалізації, яку можемо назвати творчим ставленням до життя.

6. Автономність є головним критерієм психічного здоров'я особистості, її цілості та повноти. Це поняття пов'язане з такими рисами, як життєвість (aliveness) і самопідтримка (self-support) в Ф. Перлза, внутрішня направленість (inner-directed) у Д. Рисмена, зрілість (ripeness). Самоактуалізуюча особистість автономна, незалежна й вільна, і це не є відчуженням і однак це не означає відчуження й самотності. В термінах Е. Фрома автономність – це позитивна «свобода для» на відміну від негативної «свободи від».

7. Спонтанність – це якість, що впливає з впевненості в собі й довіри до навколишнього світу, властивих самоактуалізованим людям. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація стала способом життя, а не є мрією або прагненням. Здатність до спонтанної поведінки фруструється культурними нормами, в природному вигляді її можна спостерігати хіба що у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.

8. Саморозуміння. Високий показник за цією шкалою свідчить про чутливість, сензитивності людини до своїх бажань і потреб. Такі люди вільні від психологічного захисту, що відокремлює особистість від власної сутності, вони не схильні підміняти власні смаки та оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалами саморозуміння, спонтанності та аутосимпатії, як правило, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям невпевненим, таким, що орієнтуються на думку оточуючих. Д. Рисмен називав таких людей «орієнтованими ззовні», на відміну від «орієнтованих зсередини».

9. Аутосимпатія – природна основа психічного здоров'я та цілості особистості. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупе самовдоволення або некритичне

самосприйняття, це просто добре усвідомлювана позитивна «Я - концепція», яка служить джерелом стійкої адекватної самооцінки.

10. Шкала контактності вимірює товарицькість особистості, її здатність до встановлення міцних і доброзичливих відносин з оточуючими. У переліку питань контактність розуміється не як рівень комунікативних здібностей особистості або навички ефективного спілкування, але як загальна схильність до взаємокорисних і приємних контактів з іншими людьми, необхідна основа синергічної установки особистості.

11. Шкала гнучкості в спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, здатністю до адекватного самовираження у спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичну взаємодію з оточуючими, здатність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні вдаватися до фальші або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особистості з самопроголошенням – стратегією і тактикою управління виробленим враженням. Низькі показники характерні для людей ригідних, не впевнених у своїй привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовники й спілкування з ними може приносити задоволення.

II. МОТИВАЦІЙНИЙ компонент психології готовності

Мотивація успіху і боязні невдач

Ключ:

1 бал отримують відповіді «так» на запитання 1-3, 6, 10-12, 14, 16, 18-20; відповіді «ні» на запитання 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Підраховується кількість балів. Якщо досліджуваний набирає від 1 до 7 балів, діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі). Якщо він набирає від 14 до 20 балів, діагностується мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість балів в межах від 8 до 13, вважаємо, що мотиваційний полюс не виражений. При цьому 8–9 балів ближче до боязні невдачі, а 12–13 балів – ближче до мотивації успіху.

Оцінка мотивації організаційної поведінки

Обробка та інтерпретація результатів :

Гігієнічні фактори		Мотиваційні чинники	
Номер фактора	Бал	Номер фактора	Бал
2		1	
5		3	
6		4	
8		7	
9		10	
12		11	
Разом:		Разом:	

Оцінка домінуючого мотиву виробляється на основі кількісного домінування одного з досліджуваних мотивів.

Рівень того чи іншого особистісного значущого мотиву визначається за такими кількісними значеннями:

20–30 балів – високий

10–19 балів – середній

1–9 – низький.

У разі незначних міжфакторних відмінностей можна судити або про несуттєву цінність обох факторів, або про їх збалансованість.

III. ОПЕРАЦІЙНИЙ компонент психології готовності

Діагностика комунікативного контролю

Обробка та інтерпретація:

По 1 балу нараховується за відповідь «Н» на запитання 1, 5, 7 і за відповідь «В» на всі інші запитання. Підраховується сума балів.

0–3 бали – низький комунікативний контроль; висока імпульсивність у спілкуванні, відкритість, розкутість, поведінка мало схильна до змін залежно від ситуації спілкування і не завжди співвідноситься з поведінкою інших людей.

4–6 балів – середній комунікативний контроль; у спілкуванні безпосередній, щирий. Але стриманий у емоційних проявах, співвідносить свої реакції з поведінкою оточуючих.

7–10 балів – високий комунікативний контроль; постійно слідкує за собою, керує своїми емоціями.

IV. ВОЛЬОВИЙ компонент психології готовності

Діагностика вольового потенціалу особистості

Обробка результатів:

Відповідь «так» оцінюється в 2 бали; «Не знаю» – 1 бал; «Ні» – 0; потім додаються отримані бали. Якщо ви набрали:

1–12 балів – з силою волі справи у вас доволі кепські. Ви просто робите те, що легше й цікавіше, навіть якщо це може зашкодити вам. До обов'язків нерідко ставитеся абияк, що буває причиною неприємностей. Ваша позиція виражається приблизно так: «Що, мені більше всіх треба?» Будь-яке прохання, будь-який обов'язок ви сприймаєте мало не як фізичний біль. Справа тут не тільки в слабкій волі, але й в егоїзмі. Постарайтеся поглянути на себе з урахуванням цієї оцінки, можливо, вона допоможе вам по-іншому ставитися до оточуючих і дещо змінити в своєму характері. Якщо вдасться, від цього ви тільки виграєте.

13–21 бал – сила волі у вас середня. Якщо зіткнетеся з перешкодою, то почнете діяти, щоб здолати її. Але якщо побачите обхідний шлях, тут же скористаєтесь ним. Не перестараетесь, але дане вами слово стримаєте. Неприємну роботу постараетесь виконати, хоча і будете бурчати. З доброї волі зайві обов'язки на себе не візьмете. Іноді це негативно позначається на ставленні до вас керівників, не з кращого боку характеризує вас в очах оточуючих. Якщо хочете досягти в житті більшого – тренуйте волю.

22–30 балів – з силою волі у вас все гаразд. На вас можна покластися – не підведете. Вас не лякають ні нові вказівки, ні далекі поїздки, ні ті справи, яких інші цураються. Але іноді ваша тверда і непримиренна позиція з непринципових питань дратує оточуючих. Сила волі – це добре, але необхідно мати ще й такі якості, як гнучкість, поблажливість, доброта.

V. ПСИХОЛОГІЧНИЙ компонент психології готовності

«Компаси». Методика призначена для вивчення та оцінки просторового мислення. Завдання полягає у визначенні напрямку стрілки кожного з п'ятдесяти компасів, зображених на бланку.

Реєстраційний бланк методики «Компаси»

Серія	Номери завдань				
	1	2	3	4	5
I					
II					
III					
IV					
V					
VI					
VII					
VIII					
IX					
X					

Ключ до методики «Компаси»

Серія	Номери завдань				
	1	2	3	4	5
I	Ю	ЮЗ	ЮЗ	ЮВ	З
II	ЮЗ	ЮВ	ЮВ	З	СЗ
III	В	Ю	ЮВ	ЮВ	ЮЗ
IV	З	В	ЮВ	В	С
V	СЗ	ЮЗ	СЗ	ЮВ	З
VI	З	ЮВ	В	СЗ	СЗ
VII	СВ	Ю	СЗ	СВ	ЮВ
VIII	З	С	Ю	СВ	С
IX	З	ЮЗ	ЮЗ	Ю	Ю
X	СВ	Ю	СВ	СЗ	СВ

Шкала бальних оцінок до методики «Компаси»

Показник	Значення показника									
	47 та більше	44-46	37-43	29-36	23-28	16-22	11-15	6-10	3-5	2 та менше
Бали (стени)	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Інтелектуальна лабільність

Необхідно зазначити, що експериментатор перед проведенням тесту повинен уважно ознайомитися із завданнями й під час процедури обстеження чітко виголошувати номер квадрата, у якому буде виконуватися чергове завдання, тому що номери завдань і квадратів на бланку досліджуваного не збігаються.

Оцінка проводиться за кількістю помилок. Помилкою вважається й пропущене завдання. Норми виконання: 0–4 помилки – висока лабільність, гарна здатність до навчання; 5–9 помилок – середня лабільність; 10–14 помилок – низька лабільність, труднощі в перенавчанні; 15 і більше помилок – мало успішний у будь-якій діяльності.

Виключення понять

Ключ:

1. Василь, Федір, Семен, Іванов, Петро.
2. Старезний, маленький, зношений, старий.
3. Скоро, швидко, поспішно, поступово, квапливо.
4. Листок, ґрунт, кора, луска, сук.
5. Ненавидіти, нехтувати, обурюватися, розуміти.
6. Темний, світлий, блакитний, яскравий, тьмяний.
7. Гніздо, нора, курятник, сторожка, барліг.
8. Невдача, хвилювання, поразка, провал, крах.
9. Успіх, удача, виграш, спокій, невдача.
10. Грабіж, крадіжка, землетрус, підпал, напад.
11. Молоко, сир, сметана, сало, кисляк.
12. Глибокий, низький, світлий, високий, довгий.
13. Хата, курінь, дим, хлів, будка.
14. Береза, сосна, дуб, ялина, бузок.
15. Секунда, година, рік, вечір, тиждень.
16. Сміливий, хоробрий, рішучий, злий, відважний.
17. Олівець, ручка, рейсфедер, фломастер, чорнило.

Підкреслені правильні відповіді.

Оцінка виставляється по 9-бальній системі за допомогою таблиці:

Оцінка в балах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Кількість прав. відповід.	17	16	15	14	12-13	11	10	9	8

VI. ПРОФЕСІЙНИЙ компонент психології готовності

Діагностика управлінських орієнтацій (Т. Санталайнен)

Обробка результатів виконання тесту

1. Відзначте такі номери запитань : 8 , 12 , 17 , 18 , 19 , 30 , 34 , 35.
2. Поставте цифру 1 (один) перед зазначеними номерами запитань, на які ви відповіли «рідко» (Р) або «ніколи» (Н).
3. Поставте цифру 1 (один) перед усіма іншими номерами запитань, на які ви відповіли «завжди» (З) або «часто» (Ч).
4. Обведіть кружками цифри 1 (один), що стоять перед питаннями 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35.
5. Підрахуйте кількість відповідей, позначених одиницею в кружках. Це кількість балів, що вказує на ступінь вашої спрямованості на людей.
6. Підрахуйте кількість відповідей, не зазначених цифрою 1 (один). Це бали, що вказують на ступінь вашої спрямованості на завдання.

Інтерпретація

1. Максимальна кількість балів за шкалою орієнтації на людей – 15. Показник вище 12 балів означає, що має місце вираженість орієнтації на людей.
2. Кількість балів, що перевищують 12 за шкалою орієнтації на завдання, показує ступінь її вираженості. Керівники такого типу, як правило, менш за все враховують побажання людей.

Експрес-діагностика організаторських здібностей

Обробка та інтерпретація результатів

Аналіз результатів починається з зіставлення отриманих відповідей з наведеним нижче ключем.

Ключ: «Так» : 1 , 3 , 5 , 7 , 9 , 11 , 13 , 17 , 18 , 19 , 20.

«Ні» : 2 , 4 , 6 , 8 , 10 , 12 , 14 , 15 , 16.

Потім необхідно підрахувати суму збігів з ключем. Коефіцієнт організаторських здібностей дорівнює дробу, де чисельник – сума збігів із ключем, помножена на 100 %, а знаменник – 20.

Критерії для висновків:

до 40 % – рівень організаторських здібностей низький;

40–70 % – середній ;
 понад 70 % – високий.

VII. ОЦІННИЙ компонент психології готовності

Вивчення здатності до самоуправління в спілкуванні

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховуються відповіді, що збігаються зі словами «вірно» і «невірно».

Ключ: Вірно – 5 , 6 , 7 , 8 , 10 , 11 , 13 , 15 , 16 , 18 , 19 , 24 , 25.

Невірно – 1 , 2 , 3 , 4 , 9 , 12 , 14 , 17 , 20 , 21 , 22 , 23.

Усі бали додаються.

Менше 8 балів – стабільна модель спілкування, деяка ригідність.

8–17 балів – потреба в спілкуванні з самим собою, залежно від ситуації спрямованість на партнера, схильність до партнерства в спілкуванні.

17–25 балів – мобільність у спілкуванні, вміння налаштовуватися на поведінку партнера, готовність до діалогу, здатність змінювати стиль спілкування залежно від ситуації.

VIII. КОГНІТИВНИЙ компонент психології готовності

Експрес-оцінка управлінського потенціалу керівника

Обробка та інтерпретація результатів

№	Так	Ні	№	Так	Ні
1	1	0	8	0	2
2	0	1	9	1	0
3	0	1	10	1	0
4	0	2	11	0	2
5	2	0	12	0	1
6	1	0	13	0	2
7	1	0	14	2	0

Для обробки результатів дослідження застосовується ключ:

Максимальна кількість балів дорівнює 20 і свідчить про високий управлінський потенціал керівника.

Диференційовані управлінські потенціали керівників розташовані в таких діапазонах: 1–6 – низький; 7–13 – середній; 14–20 – високий.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК

Вітаємо з закінченням тестування. Дякуємо за наполегливість.

Ви отримали такий результат:

I. ОСОБИСТІСНИЙ компонент психології готовності

1. Самоактуалізація особистості

II. МОТИВАЦІЙНИЙ компонент психології готовності

2. Мотивація успіху та боязні невдач

III. ОПЕРАЦІЙНИЙ компонент психології готовності

3. Діагностика комунікативного контролю

IV. ВОЛЬОВИЙ компонент психології готовності

4. Діагностика вольового потенціалу особистості

V. ПСИХОЛОГІЧНИЙ компонент психології готовності

5. »Компаси«

6. Інтелектуальна лабільність

7. Виключення понять

VI. ПРОФЕСІЙНИЙ компонент психології готовності

8. Діагностика управлінських орієнтацій

9. Діагностика організаторських здібностей

VII. ОЦІННИЙ компонент психології готовності

10. Вивчення спроможності до самоуправління у спілкуванні

VIII. КОГНІТИВНИЙ компонент психології готовності

11. Оцінка управлінського потенціалу керівника

Здійснюється атоматичний підрахунок та узагальнення результатів по тестах компонентів I. – VIII. Результати виводяться на шкалу, повідомляються (за необхідності) досліджуваному:

Шкала психології готовності до професійної діяльності (ПГПд) 100 балів:

Низька ПГПд (кожна невідповідність дійсності – 0,5 б., але не більше 20 б.

Висновок по низькій ПГПд:

умови Ваша діяльність проходить у повсякденних умовах, забезпечений належний та наявний ресурс для здійснення діяльності, рівень мотивації нижчий середнього, самодисципліна відсутня;

чинники: Ваші особистісні характеристики нижчі середніх (низькі), над підтриманням професійної складової Ви не працюєте, не бажаєте її

підвищувати (удосконалювати), Ваш психологічний стан пригнічений, наявні проблеми, не пов'язані з подальшою діяльністю, управління підпорядкованими Вам працівниками буде здійснюватися невміло, мати достатній авторитет Вам буде важко, не бачите свого професійного майбутнього, наявна відсутність волі, рішучості, компетентності, аналізу;

ефективність осд: результати діяльності не відповідатимуть критеріям оцінювання, наявні стягнення за діяльність, ефективність діяльності потребує постійного втручання керівного складу, завдання не вирішуватимуться або вирішуватимуться невчасно, неповно, неякісно, з порушенням норм, можливі втрати, суттєві прорахунки;

особливості діяльності: при ускладненнях обстановки, посиленій діяльності, ризику, конфліктах, інших нестандартних, непрогнозованих елементах діяльності Ви не спроможні діяти самостійно, приймати адекватні рішення, відповідати за результати своєї діяльності.

Середня ПГПд (кожна невідповідність дійсності – 0,5б., але не більше 70 б.):

умови: службова діяльність проходить у повсякденних умовах, забезпечений (не забезпечений) належний та наявний ресурс для здійснення діяльності, рівень мотивації середній або високий, достатня самодисципліна, рішучість, прагнення досягнути кращих результатів;

чинники: особистісні характеристики середні або вищі середніх, Ви постійно працюєте над підтриманням професійної складової, бажає її підвищувати (удосконалювати), психологічний стан стабільний, відсутні скарги, проблеми не пов'язані з діяльністю, управління підпорядкованими працівниками здійснюється вміло, наявний авторитет, Ви бачите перспективу своєї служби, є достатня для цього воля, рішучість, компетентність, аналіз;

ефективність осд: результати діяльності відповідають критеріям оцінювання, відсутні стягнення за діяльність, ефективність діяльності не потребує постійного втручання керівного складу, завдання вирішуються або вирішуються неповно, при цьому встановлені норми не порушуються, втрати відсутні, суттєві прорахунки відсутні;

особливості діяльності: при ускладненнях діяльності, ризиках, військових (пошукових) діях, конфліктах, інших нестандартних, непрогнозованих елементах діяльності Ви спроможні діяти самостійно, приймати адекватні рішення, відповідати за результати своєї діяльності.

Висока ПГПд: (70 і вище балів)

умови: оперативно-службова діяльність проходить у повсякденних (нестандартних, посиленних, бойових) умовах, забезпечений (не забезпечений) належний та наявний ресурс для здійснення діяльності, рівень мотивації високий (наявні службові амбіції), високі самодисципліна, рішучість, ініціативність, прагнення досягнути якнайкращих результатів;

чинники: особистісні характеристики високі (дуже високі), Ви є взірцем у виконанні професійних обов'язків, постійно працюєте над підтриманням професійної складової, підвищуєте (удосконалюєте) її своїми здобутками, психологічний стан високий, здатний забезпечувати опір професійним деструкціям, управління підпорядкованими підлеглими здійснюється професійно, наявний авторитет, Ви бачите перспективу своєї служби, високі воля, рішучість, компетентність, аналіз;

ефективність осд: результати діяльності оцінюються високо, стабільно, ефективність діяльності є самостійною та взірцевою, завдання вирішуються якісно, повно, вчасно, проявляється ініціатива, втрати відсутні, прорахунки відсутні;

особливості діяльності: при ускладненнях діяльності, ризиках, військових (пошукових) діях, конфліктах, інших нестандартних, непрогнозованих елементах обстановки керівник діє впевнено, самостійно, приймає адекватні рішення, відповідає за результати своєї діяльності.

Примітка: умови, чинники, ефективність осд, особливості діяльності можуть змінюватися залежно від внутрішнього стану досліджуваного та впливу зовнішнього середовища, але в межах впроваджених, незмінних постулатів професійної діяльності – недоторканності, територіальної цілісності держави, відсутності втрат (людей, техніки), сталості та стабільності результатів.

Дякуємо за участь у тестуванні! Бажаємо професійного зростання та високої готовності до діяльності.

Додаток X**Копія свідоцтва Державної служби інтелектуальної власності**

СВІДОЦТВО

№ 57317

Науковий твір «Комплекс тестів, які дозволяють оцінити психологічну готовність кандидата до виконання майбутніх посадових обов'язків»
(вид, назва твору)

Автор(и) Мул Сергій Анатолійович
(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

21.11.2014

Дата реєстрації

Голова Державної служби інтелектуальної власності України / *А.Г. Жарінова* А.Г. Жарінова



Додаток Ц
Оптичний носій з комплексом тестів,
які дозволяють оцінити психологічну готовність
кандидата до виконання майбутніх посадових обов'язків

Додаток Ш

Акти про реалізацію результатів дослідження