

Подано статті з проблем військово-спеціальних наук: військової психології, військової географії, військового перекладу та лінгвістичного забезпечення військ, воєнної економіки, інформаційної безпеки, військового навчання і виховання та спрямовані на їх вирішення.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів та студентів.

Рассмотрены статьи с проблем военно-специальных наук: военной психологии, военной географии, военного перевода и лингвистического обеспечения войск, военной экономики, информационной безопасности, военного обучения и воспитания и направлены на их решение.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов.

The research topics are urged by and aimed at solving current problems of military-special sciences: military psychology, military geography, military translation and linguistic support of operations, military economy, information security, military education and training.

For scientists, scholars, teachers, and postgraduate students.

<b>ВІДПОВІДАЛЬНИЙ РЕДАКТОР</b>	<b>І. В. Толок, канд. пед. наук, доц.</b>
<b>РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ</b>	<b>В.І. Алещенко, д-р психол. наук, проф.; С.Ю. Бортник, д-р геогр. наук, проф.; Л.Ф. Бурлачук, д-р психол. наук, проф.; І.В. Данилюк, д-р психол. наук, проф.; Г.І. Денисик, д-р геогр. наук, проф.; Л.Ф. Дубіс, д-р геогр. наук, проф.; А.Б. Коваленко, д-р психол. наук, проф.; С.А. Лісовський, д-р геогр. наук, старш. наук. співроб.; О.О. Любіцева, д-р геогр. наук, проф.; А.М. Молочко, канд. геогр. наук, проф. (відповідальний за напрям: географія); О.Г. Ободовський, д-р геогр. наук, проф.; Я.Б. Олійник, д-р екон. наук, проф.; Б.О. Попков, канд. військ. наук, старш. наук. співроб. (заступник відповідального редактора); О.Д. Сафін, д-р психол. наук, проф. (відповідальний за напрям: психологія); О.І. Сторубльов, канд. техн. наук, доц. (відповідальний секретар); Ю.М. Швалб, д-р психол. наук, проф.</b>
<b>Адреса редколегії</b>	<b>03680, Київ, вул. Ломоносова, 81, Військовий інститут; ☎ (38044) 521 32 89; тел./факс (38044) 521 32 92; ел. пошта: viknu@univ.net.ua офіційний сайт: www.mil.univ.kiev.ua</b>
<b>Затверджено</b>	<b>Вченою радою Військового інституту 27.09.18 (протокол № 2)</b>
<b>Атестовано</b>	<b>Міністерством освіти і науки України. Наказ № 241 від 09.03.2016, Наказ № 1714 від 28.12.2017</b>
<b>Зареєстровано</b>	<b>Міністерством юстиції України. Свідоцтво про Державну реєстрацію КВ № 17617-6467Р від 29.03.11</b>
<b>Засновник та видавець</b>	<b>Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". Свідоцтво внесено до Державного реєстру ДК № 1103 від 31.10.02</b>
<b>Адреса видавця</b>	<b>01601, Київ-601, 6-р Т. Шевченка, 14, кімн. 43 ☎ (38044) 239 31 72, 239 32 22; факс 239 31 28</b>

The research topics are urged by and aimed at solving current problems of military-special sciences: military psychology, military geography, military translation and linguistic support of operations, military economy, information security, military education and training.

For scientists, scholars, teachers, and postgraduate students.

Подано статті з проблем військово-спеціальних наук: військової психології, військової географії, військового перекладу та лінгвістичного забезпечення військ, воєнної економіки, інформаційної безпеки, військового навчання і виховання та спрямовані на їх вирішення.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів та студентів.

Рассмотрены статьи с проблем военно-специальных наук: военной психологии, военной географии, военного перевода и лингвистического обеспечения войск, военной экономики, информационной безопасности, военного обучения и воспитания и направлены на их решение.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов.

<b>EXECUTIVE EDITOR</b>	<b>I. Tolok, PhD in Pedagogy, Associate Professor</b>
<b>EDITORIAL BOARD</b>	<b>V. Aleshchenko, Doctor of Sciences in Psychology, Professor; S. Bortnyk, Doctor of Sciences in Geography, Professor; L. Burlachuk, Doctor of Sciences in Psychology, Professor; I. Danyliuk, Doctor of Sciences in Psychology, Professor; H. Denysyk, Doctor of Sciences in Geography, Professor; L. Dubis, Doctor of Sciences in Geography, Professor; A. Kovalenko, Doctor of Sciences in Psychology, Professor; S. Lisovskyi, Doctor of Sciences in Geography, Senior Research Associate; O. Liubitseva, Doctor of Sciences in Geography, Professor; A. Molochko, PhD in Geography, Professor (responsible for the area: Geography); O. Obodovskyi, Doctor of Sciences in Geography, Professor; Y. Oliinyk, Doctor of Sciences in Economics, Professor; B. Popkov, PhD in Military Sciences, Senior Research Associate (Deputy Editor in Chief); O. Safin, Doctor of Sciences in Psychology, Professor (responsible for the area: Psychology); O. Storubliov, PhD in Technical Sciences, Associate Professor (Executive Secretary); Y. Shvalb, Doctor of Sciences in Psychology, Professor</b>
<b>Address</b>	<b>Military Institute, 81, Lomonosova str., Kyiv, 03689; ☎ (38044) 521 32 89; tel./fax (38044) 521 32 92; www.mil.univ.kiev.ua</b>
<b>Approved by the</b>	<b>Scientific Council of Military Institute (Protocol № 2 of 27th September 2018)</b>
<b>Certified by the</b>	<b>the Ministry of Education and Science of Ukraine. Order No. 241 of 03.09.16, Order No. 1714 of 12.28.17</b>
<b>Certified by the</b>	<b>Ministry of Justice of Ukraine State Certificate № 17617-6467P issued on 29.03.2011</b>
<b>Founded and published by</b>	<b>Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv University Publishing State Certificate № 1103 issued on 31.10.2002</b>
<b>Address:</b>	<b>Office 43, 14 Shevchenka Blvd, Kyiv, 01601 ☎ (38044) 239 31 72, 239 32 22; Fax 239 31 28</b>

---

## ЗМІСТ

---

### ПСИХОЛОГІЯ

<b>Алещенко В.</b> Методичні підходи до аналізу, оцінювання та прогнозування морально-психологічного стану особового складу.....	6
<b>Барко В., Барко В.</b> Психологічні чинники роботи менеджера з особовим складом Національної поліції України .....	11
<b>Вікторенко С.</b> До проблеми швидкочитання в організації навчальної праці студентів .....	15
<b>Іванова Н.</b> Психологічні основи професійної підготовки фахівців .....	18
<b>Комар Т.</b> Соціальна зрілість особистості як чинник становлення професійної зрілості психолога .....	22
<b>Лефтеров В., Сервачак О., Алексенцева-Тімченко К.</b> Психологічні особливості проведення масових заходів на сучасних спортивних спорудах .....	26
<b>Литвинчук Л., Рашковська І.</b> Роль ідеалу як взірця для наслідування у процесі навчання у ЗВО .....	30
<b>Мороз Л., Яковенко С.</b> Критичність мислення як чинник зниження рівня тривоги в умовах інформаційно-психологічної війни .....	33
<b>Паливода О.</b> Психологічні характеристики військовослужбовців, що зумовлюють успішність їхньої діяльності в екстремальних умовах .....	38
<b>Посвістак О., Єфіменко В.</b> Проблеми та переваги сучасної студентської сім'ї.....	41
<b>Томаржевська І.</b> Теоретичний аналіз психологічного феномену "толерантність до невизначеності" .....	43
<b>Чемеринська Д.</b> Модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки майбутнього менеджера з урахуванням гендерних особливостей .....	46
<b>Сторубльов О., Уліч В.</b> Хорватський досвід у сфері захисту власних героїв .....	50
<b>Красота І., Тракалюк О., Штанько В.</b> Досвід реформування системи кадрового менеджменту у Збройних Силах України .....	53

---

## СОДЕРЖАНИЕ

---

### ПСИХОЛОГИЯ

<b>Алещенко В.</b> Методические подходы к анализу, оцениванию и прогнозированию морально-психологического состояния личного состава .....	6
<b>Барко В., Барко В.</b> Психологические показатели работы менеджера с личным составом Национальной полиции Украины .....	11
<b>Викторенко С.</b> К проблеме скорочтения в организации учебной работы студентов .....	15
<b>Иванова Н.</b> Психологические основы профессиональной подготовки специалистов .....	18
<b>Комар Т.</b> Социальная зрелость личности как фактор становления профессиональной зрелости психолога .....	22
<b>Лефтеров В., Сервачак О., Алексенцева-Тимченко К.</b> Психологические особенности проведения массовых мероприятий на современных спортивных сооружениях .....	26
<b>Литвинчук Л., Рашковская И.</b> Роль идеала как образца для наследования в процессе обучения в ВУЗе .....	30
<b>Мороз Л., Яковенко С.</b> Критичность мышления как показатель снижения уровня тревоги в условиях информационно-психологической войны .....	33
<b>Паливода О.</b> Психологические характеристики военнослужащих, обуславливающие успешность их деятельности в экстремальных условиях .....	38
<b>Посвистак О., Ефименко В.</b> Проблемы и преимущества современной студенческой семьи .....	41
<b>Томаржевская И.</b> Теоретический анализ психологического феномена "толерантность к неопределённости" .....	43
<b>Чемеринская Д.</b> Модель формирования профессиональных качеств в процессе профессиональной подготовки будущего менеджера с учётом гендерных особенностей .....	46
<b>Сторублев А., Улич В.</b> Хорватский опыт в сфере защиты собственных героев .....	50
<b>Красота И., Тракалюк О., Штанько В.</b> Опыт реформирования системы кадрового менеджмента в Вооружённых Силах Украины .....	53

---

# CONTENTS

---

## PSYCHOLOGY

<b>Aleschenko V.</b> Methodological approaches to analysis, estimation and prediction of the moral-psychological state of personnel .....	6
<b>Barko V., Barko V.</b> Psychological indicators of the work of the manager with the personnel of the national police of Ukraine.....	11
<b>Victorenko S.</b> To the problem of fast reading in the organization of academic work of students .....	15
<b>Ivanova N.</b> Psychological basis of the specialists' professional training .....	18
<b>Komar T.</b> Social maturity of personality as factor of becoming of professional maturity of psychologist .....	22
<b>Lefterov V., Servachak O., Alexentseva-Timchenko K.</b> Psychological aspects of holding of the mass events on the modern sport buildings.....	26
<b>Lytvynchuk L., Rashkovska I.</b> The role of ideal as a sample for inheritance in the educational process in university .....	30
<b>Moroz L., Yakovenko S.</b> Critical thinking as an indicator of decreasing the level of anxiety in the conditions of information and psychological war.....	33
<b>Palyvoda O.</b> Psychological characteristics of military servants causing the success of their activity in extreme conditions .....	38
<b>Posvistak O., Efimenko V.</b> Problems and advantages of modern student family.....	41
<b>Tomarzhevskaya I.</b> Theoretical analysis of the psychological phenomenon "tolerance to vagueness" .....	43
<b>Chemerinskaya D.</b> Model of professional qualities formation in the process of professional training of future manager in the context of gender features.....	46
<b>Storubliov O., Ulych V.</b> Croatian experience in the protection of own heroes .....	50
<b>Krasota I., Trakaluk O., Shtanko V.</b> Experience of the reform of the system of personnel management in the armed forces of Ukraine.....	53

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ, ОЦІНЮВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ

*Розглядаються методичні підходи до аналізу, оцінювання та прогнозування морально-психологічного стану особового складу, об'єктивні і суб'єктивні чинники, які впливають на його стан. Проаналізовано існуючі методики оцінювання рівня морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України. Відзначається, що методу експертної оцінки надається особлива роль під час оцінки стану бойової готовності частин (підрозділів). Запропоновано шляхи впровадження відповідних методик у діяльність системи управління ЗС України, посадових осіб з урахуванням перспектив впровадження стандартів НАТО і теоретичних поглядів вітчизняних фахівців.*

**Ключові слова:** морально-психологічний стан, моральний дух, оцінювання, прогнозування, соціально-психологічний аналіз, особовий склад.

**Постановка проблеми.** Вже п'ятий рік поспіль на території України триває війна, наслідком якої є щоденні непоправні втрати. У цих умовах українцям необхідним стає питання створення ефективної системи формування здорового морально-психологічного стану (МПС) особового складу. Ученими доведено, що здорові сприятливі психічні стани в екстремальних умовах підвищують ефективність дій приблизно на 20 %, м'язову силу – до 90 %, чутливість зору та слуху – на 35–65 %, знижують число помилок і неточностей у діях в 5–10 разів. У такому разі покращується увага, спостережливість, кмітливість, знижується втома [9].

Отже, оволодіння військовими керівниками сучасними методичними підходами до аналізу, оцінювання та прогнозування морально-психологічного стану особового складу, врахування впливу МПС особового складу на якість виконання завдань у складних або екстремальних умовах, є нині актуальним завданням.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогодні у Збройних Силах України (ЗСУ) та інших силах оборони держави для оцінки МПС особового складу застосовується низка методів та методик. До їх числа можна віднести такі основні методики: оцінювання МПС особового складу військ (сил) на підставі кількісного визначення його основних показників (В.І. Алещенко) [1, 2]; оцінювання МПС особового складу військового підрозділу (взводу, роти) у мирний та воєнний час (М.Й. Варій) [3]; оцінювання МПС під час бою з визначенням рівня готовності військовослужбовців до ведення бойових дій (М.І. Дьяченко); оцінювання та прогнозування МПС особового складу (В.А. Зельницький) [4]; оцінювання МПС з використанням чисельних показників, що характеризують МПС окремих військовослужбовців та військових колективів (Ю.А. Московчук) [9]; оцінювання МПС особового складу внутрішніх військ МВС України (О.О. Іллюк) [5]; оцінювання МПС особового складу ЗСУ під час виконання завдань за призначенням в особливий період (Н.М. Мась) [8]; зміст, організацію оцінювання особового складу, здатності особового складу органів військового управління, з'єднань, військових частин, військових навчальних закладів, установ та організацій ЗСУ до виконання завдань за призначенням визначає Інструкція з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України (затверджена Наказом Генерального штабу Збройних Сил України 29.04.2017 №153) [6] та ін. Вплив морально-психологічного стану на якість професійно-екстремальної підготовки до діяльності у надзвичайних ситуаціях досліджували М. Козяр, Ю. Олександров, О. Сафін.

Серед закордонних вчених особливе місце у формуванні теоретико-методологічних основ морально-психологічного стану особового складу займають праці

Р.А. Абдурахманова, Л. Беккета, Г. Кента, П.А. Корчемного, А.Г. Караяні, В.Е. Попова, С.І. С'єдіна, І.В. Соловйова та ін. [10].

Проведений аналіз наукових джерел засвідчив, що на сьогодні у ЗСУ динамічність МПС вимагає існування спрощених методик спостереження за його змінами [9]. Тому назріла нагальна потреба у проведенні дослідження щодо комплексного вирішення зазначених вище проблем.

**Мета статті** – розглянути методичні підходи до аналізу, оцінювання та прогнозування морально-психологічного стану особового складу військ (сил).

**Викладення основного матеріалу дослідження.** На думку багатьох науковців, категорія "морально-психологічний стан" є відображенням чуттєвих якостей особового складу, що формуються переважно на чуттєвому рівні психіки і проявляються у моральній діяльності військовослужбовців [5, с. 20]. Морально-психологічний стан особового складу як і моральний дух особового складу є одним із складників людського фактора військових формувань (частин, підрозділів) [5, с. 207].

Ключовим словом у словосполученні "морально-психологічний стан" є поняття "психіка". Словник психологічних термінів поняття *психіка* (гр. *psyche* – орган думок і суджень) тлумачиться як здатність людини думати, міркувати і хвилюватися; розумове життя, включаючи свідомі та несвідомі процеси; розум у своїй цілісності, на відміну від тіла [15]. У словнику С.І. Ожегова (1970р. вид.) дано визначення "психіки" як сукупність душевних переживань, як відображення у свідомості об'єктивної дійсності, душевний склад, властивий кому-небудь. Свідомість – це вища, властива лише людині форма відображення об'єктивної дійсності. Отже, свідомість людини – це форма відображення об'єктивної дійсності; моральний дух є вираженням раціонального рівня свідомості людини; морально-психологічний стан є вираженням чуттєвого рівня свідомості людини [5, с. 128, 129].

Головним регулятивом і метою чуттєвої сфери свідомості є те, що З. Фрейд свого часу назвав "принципом задоволення" і цінності (краса, правда і справедливість) як форма узгодження предметної дійсності з нашими духовними цілями і значеннями. Задоволення чи незадоволення генерують у людини відповідні душевні переживання. Категорію "переживання" багато військових психологів розглядають як психологічні стани.

Душевні переживання особового складу проявляються у моральній діяльності. Отже, категорія "морально-психологічний стан" є відображенням чуттєвих якостей особового складу, що формуються переважно на чуттєвому рівні психіки і проявляються у моральній діяльності військовослужбовців [11, с. 20].

У Статуті внутрішньої служби Збройних Сил України у загальних обов'язках командирів (начальників) наголошується (ст. 58), що командир (начальник) особисто відповідає перед державою за бойову та мобілізаційну готовність довіреної йому військової частини, корабля (підрозділу) за бойову підготовку, виховання, військову дисципліну, морально-психологічний стан особового складу. Заступник командира полку (окремого батальйону з виховної роботи (ст. 73) зобов'язаний: вивчати та аналізувати морально-психологічний стан підрозділів, надавати допомогу командирам, начальникам родів військ і служб у поліпшенні морально-психологічного клімату у військових колективах; знати ділові якості та морально-психологічний стан офіцерів, прапорщиків, старшин підрозділів полку (окремого батальйону), особисто навчати їх практиці виховної роботи з особовим складом, надавати необхідну методичну допомогу. Знання основ психології особистості, перебігу психічних процесів, негативних виявів дає змогу керівнику правильно оцінити несприятливі психічні стани особового складу та вжити своєчасних рішучих заходів із метою формування здорового морально-психологічного стану в колективі.

Виходячи з аналізу наукових поглядів на "морально-психологічний стан" особового складу, врахуємо, що його осмислення викладено у Вікіпедії — вільній енциклопедії, як:

- сукупність душевних переживань, які генеруються на чуттєвому рівні психіки людини при взаємодії з об'єктивно дійсною та усвідомленні особистісних якостей і через систему психологічного захисту активно впливають на психічне здоров'я військовослужбовців та проявляються у моральній діяльності (Іллюк О.О.) [с. 132];

- цілісне, визначальне морально-психологічне явище, яке є похідним від інтегрованої єдності й взаємодії духовних, моральних, морально-психологічних, політичних, національних, соціальних, економічних, військово-службових, навчально-бойових (у воєнний час бойових), інших соціально-психологічних і психологічних чинників, котрі інтеграційно відображаються в їх соціальній психіці у вигляді певних морально-психологічних стереотипів, спрямовуючих його діяльність і поведінку (Варій М.Й.) [с. 16];

- інтегральний показник, що характеризує ступінь задоволеності особового складу підрозділу зовнішніми і внутрішніми умовами життєдіяльності та рівень його індивідуальної і групової (колективної) готовності до діяльності за штатним призначенням в звичайних та екстремальних умовах у цей час і в конкретній обстановці (Зельницький В.А.) [с. 20];

- цілісна, інтегральна сукупність політичних, духовних цінностей і позицій, потреб і інтересів, почуттів, які переважають і домінують в свідомості військовослужбовців у даний час чи протягом його певного проміжку (Московчук Ю.А.) [с. 23].

Л. Орбан-Лембрик [14] розглядає морально-психологічний стан як синонім "психічного стану", "психологічного клімату", "психологічної атмосфери", "соціально-психологічного клімату" і вважає, що до позитивних ознак належать: наявність позитивної перспективи для групи і для кожного її індивіда; довіра і висока вимогливість членів групи один до одного; ділова критика, вільне висловлювання власної думки; відсутність тиску на підлеглих з боку керівників; достатня поінформованість про цілі та завдання групи; задоволеність працею й належністю до групи; усвідомлення відповідальності за стан справ у групі.

Під психічним станом, за О. Іллюком, розуміють тимчасовий функціональний рівень психіки, який відобра-

жає взаємодію впливу внутрішнього середовища організму або зовнішніх чинників та визначає спрямованість перебігу психічних процесів у цей момент і вияв психічних властивостей людини [5, с. 4].

Морально-психологічний стан, на думку Л.С. Скочляса, — це діюча сукупність духовних можливостей особового складу, їх свідомості, професійної підготовленості до виконання завдань службової діяльності.

За методикою оцінювання МПС військового підрозділу, що запропонована В.А. Зельницьким, розраховуються інтегральний показник, який характеризує ступінь задоволеності особового складу підрозділу зовнішніми і внутрішніми умовами життєдіяльності, та рівень індивідуальної і групової (колективної) готовності до діяльності за штатним призначенням у звичайних та екстремальних умовах на цей час й у даній конкретній обстановці [4].

На думку О.Г. Караяні морально-психологічний стан військ (сил) слід визначити, як: глибоке усвідомлення військовослужбовцями цілей війни; духовно-моральною готовністю до виконання бойових завдань і твердою волею до перемоги; психологічною стійкістю; високим професіоналізмом і фізичної підготовленістю; ефективністю системи управління, вірою у своїй командирів (начальників); постійною й цілеспрямованою роботою з вироблення й нарощуванню морально-бойових якостей; своєчасним і всебічним матеріально-побутовим забезпеченням військ, задоволенням потреб і запитів військовослужбовців; якісною організацією відновлення боєздатності військ, включаючи психологічну реабілітацію й відновлення духовних сил [10].

Прийнятним (психологічним, доступним для технологізації) є визначення, дане В.П. Кашириным: морально-психологічний стан особового складу — це обумовлене впливом соціальних, матеріально-технічних і природних факторів відносно стійке й обмежене за часом стан мобілізованості й настроєності психіки військовослужбовців і психології військових колективів на вирішення поставлених бойових завдань, ступінь психологічної готовності й здатності виконати ці завдання. Автор виділяє в структурі МПС два компоненти — військово-професійний і морально-політичний. Він пропонує систему показників для кожного з них (вони представлені в його методиках у вигляді суспільно-політичних, соціально-моральних та професійно-діяльнісних об'єктивних вимогах, нормах, правилах і критеріях у вигляді оцінюваної за спеціальною шкалою ступеня вираженості розуміння, згоди, прийняття цих вимог [11].

Таким чином, морально-психологічний стан особового складу — сукупність поточних психологічних можливостей військовослужбовців та військових колективів, націлених на вирішення конкретного завдання.

*Соціально-психологічний аналіз факторів*, які визначають морально-психологічний стан особового складу, включає аналіз: факторів, які впливають на зниження морально-психологічного стану особового складу; слабких сторін морально-психологічного стану; взаємовідносин між різними категоріями особового складу та соціальними групами; ступеня прояву колективного настрою, причин, які впливають на нього; загальновійськових психологічних установок і ціннісних орієнтацій; інтересів та потреб; стану військової дисципліни.

Не можна здійснити психологічний аналіз МПС не розглянувши психологічного механізму регуляції бойової поведінки. Якщо виконавчі механізми криються в набутих знаннях, навичках, уміннях, майстерності особового складу, його дисциплінованості, тобто у військово-професійному компоненті, то в основі спонукальних механізмів лежить мотиваційно-потребнісна сфера особистості

ї її базова основа – система цінностей і рівень вимог. Говорячи про мотиваційно-потребнісну сферу особистості, насамперед, слід мати на увазі: яке значення мають події, що відбуваються, для їхніх учасників; у якому відношенні вона перебуває до подій, що відбуваються (добровільно бере участь або по примусу); який зміст вкладає військовослужбовець у конкретну бойову ситуацію.

М.І. Дьяченко в спонукальних механізмах регуляції бойової діяльності виділяє наступні групи мотивів: широкі соціальні (любов до Батьківщини, лють до ворога, почуття військового обов'язку тощо); колективно-групові (почуття бойового товариства, групові традиції, страх втратити повагу товаришів по службі й ін.); індивідуально-особистісні (бажання вирізнитися, одержати нагороду; почуття помсти; прагнення отримати матеріальну винагороду тощо).

Досліджуючи питання оцінювання та прогнозування МПС особового складу колектив авторів навчального підручника "Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України" (2012) кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил) гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського дійшли висновку, що вирішуються вони за допомогою традиційних методів збору психологічної інформації.

При розгляді психологічного механізму регуляції бойової поведінки, оцінці МПС, необхідно дотримуватись наступних етапів:

1. Формулювання цілей оцінки МПС.
2. Визначення предмета оцінки.
3. Вибір показників, що характеризують предмет.
4. Установлення критеріїв оцінки показників.
5. Визначення відповідних методів оцінки.
6. Формування оцінного висновку.

Усі вищезазначені етапи знайшли своє відображення в розроблених фахівцями на кафедрі пропозиціях, які враховані в Інструкції з оцінювання морально-психологічного стану особового складу (Затверджено Наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017 № 153) [6]. Морально-психологічний стан слід розглядати як відображення поточного стану цільового психологічного ресурсу військовослужбовців, їх готовності і здатності ефективно вирішувати поставлені перед ними завдання.

Метою оцінювання МПС особового складу визначено своєчасне забезпечення командувачів, командирів (начальників) систематизованою, об'єктивною інформацією щодо рівня сформованості морально-психологічної спроможності особового складу виконувати завдання за призначенням, врахування її у підготовці військ (сил), виробленні замислу та прийнятті управлінських рішень щодо їх застосування та організації заходів морально-психологічного забезпечення.

Оцінювання МПС особового складу, прогнозування динаміки змін і врахування їх під час підготовки і ведення бойових дій (операцій) є процесом збору, обробки, аналізу інформації щодо рівня морально-психологічної спроможності особового складу військових частин (підрозділів) та її доведення посадовим особам для прийняття управлінських рішень; воно полягає у спільній роботі командирів (начальників), офіцерів структур МПЗ, інших посадових осіб щодо визначення рівня сформованості МПС особового складу військ (сил) [6, 9].

Структура МПС особового складу військових частин (підрозділів) включає такі оціночні компоненти: моральна (духовна, національно-патріотична) налаштованість; емоційно-вольова налаштованість; мотиваційна готовність; функціональна готовність; фахова здатність; об'єктивні і суб'єктивні чинники, які впливають на МПС особового складу.

До основних об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на виконання завдань військовослужбовцем (особовим складом), належать:

- задоволеність укомплектованістю особовим складом;
- задоволеність станом озброєння і бойової техніки;
- рівень впливу тривалості виконання службових (навчальних, навчально-бойових) завдань і ведення бойових дій на психологічний стан військовослужбовців;
- рівень впливу випадків загибелі (поранення) військовослужбовців (бойових втрат), аварій, катастроф на подальшу повсякденну життєдіяльність;
- рівень забезпечення речовим майном (своєчасність видачі, наявність необхідних речей);
- задоволеність продовольчим забезпеченням (кількість та якість їжі);
- рівень медичного забезпечення виконання завдань за призначенням;
- задоволеність грошовим забезпеченням (своєчасністю виплат);
- задоволеність побутовими умовами проживання;
- задоволеність наданням відпусток, відпочинку і дозвілля;
- рівень авторитету, лідерства і професійної компетентності безпосереднього командира (начальника);
- здатність командування (командирів, начальників) до негайного реагування на обстановку, що різко змінюється, та ухвалення оптимальних рішень;
- підготовленість підрозділу до виконання завдань за призначенням;
- рівень впливу погодних-кліматичних умов на виконання завдань за призначенням;
- рівень психологічної готовності співслужбовців (підлеглих) до виконання службового (навчального, навчально-бойового), бойового завдання;
- рівень стійкості військовослужбовців до негативного інформаційно-психологічного впливу;
- своєчасність та актуальність інформації, яку надають командири (начальники);
- задоволеність військовослужбовців рівнем соціального захисту;
- задоволеність прийнятими військово-політичними рішеннями керівництва держави щодо національної безпеки тощо.

До вищезазначених об'єктивних і суб'єктивних чинників можуть додаватися інші, які визначаються специфікою і характером виконання завдань за призначенням, а також умовами обстановки.

В Інструкції визначається, що оцінюванням МПС особового складу військової частини (підрозділу) керує командир (начальник). Командири (начальники) зобов'язані враховувати рівень МПС особового складу під час визначення загального рівня боєздатності військ (сил), вироблення замислу та прийняття рішення на застосування військ (сил), планування та виконання військами (силами) завдань за призначенням.

За повноту та достовірність даних щодо МПС особового складу, збір, систематизацію, аналіз та узагальнення відповідних даних безпосередньо відповідають заступники командирів (начальників) з МПЗ.

Штаби органів військового управління (військових частин) зобов'язані враховувати дані щодо МПС особового складу в інтересах підготовки та застосування військ (сил) для визначення рівня їх боєздатності, під час вироблення замислу та планування (моделювання) виконання завдань за призначенням, організовувати обмін відповідною інформацією (даними) та взаємодію з приданими військовими частинами (підрозділами).



Командири підрозділів та їх заступники з МПЗ зобов'язані своєчасно оцінювати МПС особового складу, враховувати його рівень під час прийняття управлінських рішень, доповідати про зміни та вжиті заходи щодо його підтримання і відновлення.

Основними методами оцінювання МПС особового складу є: метод експертної оцінки (експертиза); експрес-опитування. Застосовуються і проміжні методи оцінювання: спостереження за діяльністю і поведінкою особового складу військової частини (підрозділу) в процесі службової (навчальної, навчально-бойової), бойової діяльності та в різних ситуаціях (умовах обстановки) виконання завдань за призначенням; психологічне діагностування: збір і аналіз незалежних характеристик, анкетування, тестування різних категорій особового складу, соціометрія та упорядкування соціограм тощо.

Під час організації оцінювання МПС особового складу перевага надається тому методу, який у стислі терміни дозволить надійно, об'єктивно, із забезпеченням максимальної достовірності його оцінити, здійснити кількісно-якісне співставлення, оперативно надати отримані результати командирів (начальнику).

Експертна оцінка (експертиза) і експрес-опитування щодо визначення рівня МПС особового складу проводиться за кількісними показниками відповідно до критеріїв базових компонентів МПС, а саме:

критерії моральної (духовної, національно-патріотичної) налаштованості –  $K_{MH}$ ;

критерії емоційно-вольової налаштованості –  $K_{EBH}$ ;

критерії мотиваційної готовності –  $K_{MG}$ ;

критерії функціональної готовності –  $K_{FG}$ ;

критерії фахової здатності –  $K_{FZ}$ ;

критерії об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на МПС особового складу –  $K_{OCH}$ .

Під час експертної оцінки (експертизи) і експрес-опитування особового складу щодо визначення рівня МПС показники його критеріїв розраховують як середньоарифметичне суми балів, які виставив експерт (або опитуваний військовослужбовець) від 0 до 10, за умови, що 0 – найнижча оцінка (рівень), 10 – найвища оцінка (рівень).

Кількісним виразом рівня сформованості МПС особового складу військової частини (підрозділу) є показник, отриманий за формулою:

$$P_{MPC} = \frac{\sum K_{MH} + K_{EBH} + K_{MG} + K_{FG} + K_{FZ} + K_{OCH}}{6}, \quad (1)$$

де  $P_{MPC}$  – узагальнений показник рівня сформованості морально-психологічного стану особового складу.

Визначення узагальненого рівня сформованості МПС особового складу наведені у табл. 1.

Таблиця 1. Рівень морально-психологічного стану особового складу

Висновки з оцінки МПС		Рівень сформованості МПС	Коефіцієнт МПС	Межі оцінок
Морально-психологічний стан особового складу військової частини (підрозділу) сприяє виконанню завдань за призначенням.	Особовий склад військової частини (підрозділу) здатний виконувати завдання за призначенням.	Оптимальний	0,85–1	8,5–10
		Задовільний	0,7–0,84	7–8,49
Морально-психологічний стан особового складу військової частини (підрозділу) не сприяє виконанню завдань за призначенням.	Особовий склад військової частини (підрозділу) нездатний виконувати завдання за призначенням.	Критичний	0,5–0,69	5–6,9
		Незадовільний	0,1–0,49	1–4,9

Визначення узагальненого рівня сформованості МПС особового складу військової частини (підрозділу), під час експрес-опитування, здійснюється на підставі узагальнення відповідей всього особового складу, що брав участь в опитуванні з дотриманням вимог Інструкції щодо необхідного обсягу репрезентативності вибірки:

оптимальний рівень (коефіцієнт МПС – 0,85) сформованості МПС особового складу військової частини (підрозділу) – якщо отримано більше 85% оптимальних і задовільних відповідей військовослужбовців із числа опитаних, при цьому кількість оптимальних відповідей повинна складати не менше 70%;

задовільний (коефіцієнт МПС становить – 0,7) – якщо отримано від 84% до 70% оптимальних і задовільних відповідей військовослужбовців із числа опитаних;

критичний (коефіцієнт МПС становить – 0,5) – якщо отримано від 69% до 50% оптимальних і задовільних відповідей військовослужбовців із числа опитаних. При цьому кількість незадовільних і критичних відповідей не повинна перевищувати 1/5 частини від числа опитаних військовослужбовців;

незадовільний (коефіцієнт МПС становить – 0,49) – якщо отримано менше 49% оптимальних і задовільних відповідей військовослужбовців із числа опитаних.

Висновок щодо сприяння чи не сприяння МПС особового складу військової частини (підрозділу) виконанню завдання за призначенням формулюється на підставі розрахунків, викладених у таблиці 1.

Обрахування отриманих результатів та визначення рівня МПС особового складу здійснюється згідно з додатком 3 до Інструкції.

Інтерпретація результатів оцінювання морально-психологічного стану є важливою вихідною позицією для прийняття рішення командирами і начальниками на застосування частин і підрозділів для виконання службово-бойових завдань, організації навчання та виховання особового складу.

"Високий" РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад до виконання службово-бойових завдань готовий повністю, доцільно залучати на головних напрямках дій і у визначальних елементах бойового порядку.

"Середній" РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад до виконання службово-бойових завдань готовий обмежено, доцільно залучати на другорядних напрямках дій і у відповідних елементах бойового порядку.

"Низький" РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад до виконання службово-бойових завдань не готовий, доцільно залучати на допоміжних напрямках дій і в аналогічних елементах бойового порядку.

"Загрозливий" РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад деморалізований, залучати до виконання службово-бойових завдань не рекомендується [5, с. 149, 150; 6].

На підставі отриманих результатів і висновків з оцінювання МПС особового складу, доповідей заступників командирів (начальників) з МПЗ в органах військового

управління здійснюється аналіз і прогнозування його зміни під час підготовки і виконання завдань за призначенням військовими частинами (підрозділами).

У разі коли рівень МПС особового складу "критичний" або "незадовільний" в обов'язковому порядку проводиться аналіз критеріїв, які найнижче оцінені експертами або 2/3 опитаного особового складу, з метою з'ясування причин, умов та чинників, що негативно впливають на рівень МПС.

Залежно від встановлення причин зниження рівня МПС особового складу командирами (начальниками), їх заступниками з МПЗ, психологами розробляється комплекс заходів управлінського, організаційного, соціального та психолого-педагогічного характеру, спрямованих на підвищення його рівня.

Досліджений рівень морально-психологічного стану є важливим положенням для оцінювання базового психологічного захисту, базових психологічних втрат, базової психологічної безпеки, ситуаційної психологічної безпеки особового складу. Для уніфікації дій та скорочення часу на проведення необхідних розрахунків з оцінювання морально-психологічного стану особового складу розроблено "Програму автоматизованого розрахунку рівня морально-психологічного стану особового складу", яка у формі окремого файлу додається до "Методики оцінювання морально-психологічного стану особового складу".

**Збір інформації про морально-психологічний стан особового складу передбачає удосконалення діяльності посадових осіб з питань:**

- оволодіння методикою оцінки морально-психологічного стану;
- вивчення сутності та змісту ціннісних орієнтацій різних категорій військовослужбовців, командного складу;
- накопичення інформації про взаємовідносини між різними категоріями військовослужбовців, думку особового складу в цілому та окремих військово-соціальних груп з питань військової служби;
- накопичення інформації про самопочуття особового складу, настроїв різних категорій військовослужбовців, прояви негативних емоцій, їх тривалість;
- виявлення ступеня задоволеності особового складу своїм становищем, налаштованості на активну діяльність;
- вивчення національних та духовних цінностей різних категорій військовослужбовців, їх релігійні почуття;
- виявлення сукупності факторів, які визначають емоційно-вольову стійкість особового складу;
- накопичення та аналіз інформації про нервово-психологічну тривожність особового складу;
- аналіз стану військової дисципліни [5, 6, 16].

**У висновках за результатами оцінювання МПС особового складу розкривається:** узагальнений рівень сформованості МПС особового складу; які підрозділи (військові частини) найбільш морально налаштовані і психологічно здатні виконувати завдання за призначенням; сильні та слабкі сторони МПС особового складу; які заходи необхідно провести негайно з метою формування, підтримання і відновлення МПС особового складу тощо; проблемні питання та шляхи їх вирішення; пропозиції до управлінських рішень керівництва.

Проведений аналіз закордонних наукових досліджень засвідчив, що на сьогодні зарубіжні фахівці приділяють значну увагу психологічному супроводу виконання бойових завдань військовослужбовцями в екстре-

мальних (бойових) умовах. Однак підходів до оцінювання МПС особового складу в зарубіжній літературі нами не виявлено.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Отже, розглянуті існуючі методичні підходи до порядку оцінювання морально-психологічного стану особового складу, прогнозування його розвитку та впливу на здатність до виконання завдань за призначенням є одним важливих напрямів роботи органів військового управління, командирів (начальників), посадових осіб органів МПЗ. Нагальною потребою є їх впровадження у практичну діяльність військ з метою зміцнення і стабілізації МПС особового складу та військових колективів.

Наше дослідження не є закінченим та остаточним, ми вважаємо, що наступним кроком має бути соціально-психологічний аналіз факторів, які визначають морально-психологічний стан особового складу, впливають на його зниження; розробка рекомендацій командирам, начальникам щодо формування здорового морально-психологічного стану військового колективу як чинника, який впливає на ефективність виконання завдань.

#### Список використаних джерел:

1. Алещенко В.І. Морально-психологічне забезпечення застосування військ (сил): становлення та сутність : навч.-метод. посіб. / В.І. Алещенко. – Київ : НАОУ, 1999. – 56 с.
2. Алещенко В.І. Проблемні питання МПЗ застосування військ (сил) в ході АТО / В. Алещенко, В. Грицюк // Особливості підготовки і застосування військ (сил) ЗСУ в АТО на Сході України: наук.-практ. сем., 24 лист.2015 р. : тези доп. – К. : НУОУ, 2015. – С. 30–34.
3. Варій М.Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні : монографія / М.Й. Варій: відп. ред. Л.В. Сохань, Л.Ф. Бурлачук. – Львів : ВВП ДУ "ЛП", 1996. – 311 с.
4. Зельницький В.А. Прогнозування морально-психологічного стану особового складу частин і підрозділів / В.А. Зельницький // Збірник наукових праць Київського військового гуманітарного інституту. – Київ : КВГІ, 1998. – Вип. 3 (9). – С. 34–38.
5. Ілляк О.О. Людський фактор військових формувань: зміст, оцінювання та прогнозування : монографія / О.О. Ілляк. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 252 с.
6. Інструкція з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України. Затверджено Наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017 № 153.
7. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. Морально-психологічний стан. Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Морально-психологічний\\_стан](https://uk.wikipedia.org/wiki/Морально-психологічний_стан).
8. Мась Н.М. Методика оцінки морально-психологічного стану особового складу ЗСУ в особливий період / Н.М. Мась // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Військово-спеціальні науки. – 2017. – Вип. 2 (37). – С. 31–34.
9. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України: підручник у 2 ч. – Ч. 1 / В.М. Вилко, В.М. Грицюк, В.Г. Дикун та ін.; за заг. ред. В.В. Стасюка. – К. : НУОУ, – 2012. – 464 с.
10. Караяни А.Г. Прикладная военная психология /И.В. Сиромятников, А.Г. Караяни. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.
11. Криворучко П.П. Морально-психологічний стан військового підрозділу: оцінка та прогнозування : навч. посіб. / П.П. Криворучко, О.Ф. Хміляр, Р.А. Шпак, С.В. Василенко. – Київ : Молода нація, 2005. – 63 с.
12. Московчук Ю.А. Методика оцінки морально-психологічного стану частин і підрозділів Збройних Сил України / Ю.А. Московчук. – Вінниця : ВПСУ, 1997. – 23 с.
13. Приходько І.І. Теоретичні аспекти оцінювання морально-психологічного стану військовослужбовців Національної гвардії України. /І.І. Приходько, С.А. Волошко, К.Ю. Гунбін / Честь і закон. № 2. (65)/2018. – С. 89–96.
14. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К. : Академвидав, 2010. – 544 с.
15. Словник психологічних термінів. Режим доступу: <http://nuph.edu.ua/slovník-psihologichnih-terminiv/>.
16. Турченко Ю.В. Оцінка морально-психологічного стану військовослужбовців як важлива складова методики виявлення рівня негативного інформаційно-психологічного впливу на особовий склад військ (сил) та органи військового управління / Ю.В. Турченко, А.В. Сірий // Зб. наук. праць Військового ін-ту Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – 2014. – Вип. 47. – С. 106–111.

Надійшла до редколегії 05.09.18

В. Алещенко, д-р психол. наук, проф.  
 Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского, Киев, Украина

### МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ, ОЦЕНИВАНИЮ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ЛИЧНОГО СОСТАВА

*Рассматриваются методические подходы к анализу, оцениванию и прогнозированию морально-психологического состояния личного состава, объективные и субъективные показатели, которые влияют на его состояние. Проанализированы существующие методики оценивания уровня морально-психологического состояния личного состава Вооруженных Сил Украины. Отмечается, что методу экспертной оценки придается особая роль при оценке состояния боевой готовности частей (подразделений). Предложены пути внедрения соответствующих методик в деятельность системы управления ВС Украины, должностных лиц с учетом перспектив внедрения стандартов НАТО и теоретических взглядов отечественных специалистов.*

*Ключевые слова: морально-психологическое состояние, моральный дух, оценивание, прогнозирование, социально-психологический анализ, личный состав.*

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

### METHODOLOGICAL APPROACHES TO ANALYSIS, ESTIMATION AND PREDICTION OF THE MORAL-PSYCHOLOGICAL STATE OF PERSONNEL

*The article discusses the methodological approaches to the analysis, evaluation and forecasting of the moral and psychological state of the personnel, objective and subjective indicators that affect its state. Analyzed are the existing methods of assessing the level of moral and psychological state of the personnel of the Armed Forces of Ukraine. It is noted that the method of expert assessment is given a special role in assessing the state of combat readiness of units (subunits). The ways of introducing relevant methods in the activities of the Ukrainian Armed Forces management system, officials, taking into account the prospects for the implementation of NATO standards and the theoretical views of domestic specialists, have been proposed.*

*Keywords: moral and psychological state, morale, evaluation, forecasting, socio-psychological analysis, personnel.*

УДК 159.922

В. Барко, д-р психол. наук, проф.,  
 В. Барко, канд. пед. наук  
 Державний науково-дослідний інститут МВС України, Київ, Україна

### ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Присвячена проблемі підготовки керівників підрозділів Національної поліції до здійснення ефективного управління персоналом. Досвід роботи поліцейських менеджерів розвинутих зарубіжних країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності роботи поліції, створення умов для збереження фізичного і психологічного здоров'я персоналу, проведення психопрофілактичної роботи. Показано, що діяльність поліцейських відноситься до числа складних, вона супроводжується значними фізичними і психологічними навантаженнями на працівників, нерідко несе загрози для їх життя і здоров'я. Робиться акцент на тому, що в основі сучасних концепцій поліцейського менеджменту лежать ідеї проактивного підходу, який покликаний забезпечити психологічну профілактику конфліктів, стресів, невдоволення працівників тощо. Встановлено, що психологічними умовами здійснення такого управління є реалізація керівником гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників поліції; організація ефективної командної роботи та лідерства в підрозділах; мотивація і стимулювання роботи поліцейських. Саме проактивний підхід до управління забезпечує високу ефективність роботи поліцейських підрозділів, забезпечує збереження їх фізичного і психологічного здоров'я. Показано, що з метою його реалізації важливо здійснювати психологічну підготовку керівників поліції, спрямовану на формування навичок проактивного управління персоналом. Ефективним засобом такої підготовки є впровадження в практику професійного навчання керівників поліцейських підрозділів технології професійно-психологічного тренінгу, авторський проект якого підтвердив свою ефективність.*

*Ключові слова: психологічні засади, управління персоналом, психопрофілактична робота, поліція, керівники, професійно-психологічний тренінг.*

**Постановка проблеми.** Національна поліція України – це державний правоохоронний орган, який функціонує з липня 2015 року. Відповідно до Закону України "Про Національну поліцію" від 2 липня 2015 р. метою її діяльності є реалізація державної політики у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства; захист об'єктів права власності; протидія злочинності; охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. Національна поліція України побудована за зразком поліції передових західноєвропейських країн; працівники української поліції виконують службові завдання у тісній взаємодії з населенням, вони діють на основі неухильного дотримання законності, прав людини і громадянина.

Службова діяльність поліцейських традиційно відноситься до складних видів професійної діяльності, вона супроводжується значними психофізіологічними і фізичними навантаженнями на працівників, багатьма чинниками ризику для їх життя і здоров'я, характеризується стресогенністю, необхідністю протидіяти кримінальному

оточенню, застосовувати заходи фізичного впливу, зброю, спеціальні засоби тощо. Дослідження зарубіжних авторів свідчать про те, що складні умови роботи поліцейських нерідко призводять до порушень у психічній діяльності працівників поліції, появи посттравматичних розладів, схильності до девіантної поведінки і професійної деформації. Тому важливим напрямом підвищення ефективності функціонування нового правоохоронного органу є проведення керівником спеціальної психопрофілактичної роботи з персоналом поліцейських підрозділів, завданнями якої є усебічне забезпечення психологічного здоров'я працівників, здатності успішно протидіяти стресовим чинникам, конфліктам та іншим факторам ризику, які супроводжують їх професійну діяльність.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Аналіз теорії і практики здійснення психопрофілактичної роботи, а також психологічних засад управління персоналом поліції показав, що цим питанням приділяли увагу багато вітчизняних і зарубіжних науковців (О.М. Бандурка, О.В. Землянська, С.І. Яковенко, Б.Г. Бовін, М.І. Мягих,

В.Є. Петров, М. Свон, Р. Чарльз та інші). Моделі поліцейського менеджменту пройшли значний еволюційний шлях – від бюрократизованих, "реактивних", до сучасних гуманістичних ідей, спрямованих на підтримання психічного і фізичного благополуччя поліцейських і соціально-психологічного клімату колективів підрозділів. Дослідники відзначають складність професійної правоохоронної діяльності, вказують на специфічні психологічні особливості, властиві менеджменту персоналом поліції, а саме: 1) опосередкованість операцій управління через наявність статутних відносин; 2) неалгоритмічний характер багатьох операцій; 3) жорстка детермінація операцій часовими параметрами, заданими організаційними умовами; 4) значний обсяг та різноманітність оперативних задач і дій; 5) соціотехнічний характер управлінських дій; 6) висока психологічна напруженість діяльності; 7) залежність ефективності управлінських дій від індивідуально-психологічних якостей суб'єкта управління; 8) залежність результату діяльності поліцейського управління від чинників, які перебувають поза межами регулюючого впливу [1-5].

Сучасним напрямом світового поліцейського менеджменту є проактивний підхід до управління персоналом поліції, який виник на ґрунті досягнень суспільного та підприємницького менеджменту, увібрав у себе досягнення попередніх підходів – системного, поведінкового, ситуаційного, якісного тощо. Він базується на ідеї завчасної психопрофілактики, попередження проблем та негараздів усередині поліцейської організації і в зовнішньому середовищі за рахунок дотримання керівником наступних психологічних умов: а) забезпечення гуманістичного особистісно-орієнтованого підходу до працівників поліції; б) організації ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; в) мотивації і стимулюванні роботи працівників поліції, їх особистісного розвитку [6-7].

**Метою статті** є розкриття психологічних чинників здійснення керівниками поліцейських підрозділів ефективної діяльності з управління персоналом.

**Виклад основного матеріалу.** У січні-лютому 2016 року нами проведено дослідження, спрямоване на визначення психологічних проблем, які виникають у процесі правоохоронної поліцейської діяльності працівників Національної поліції України. З цієї метою розроблено опитувальник для визначення психологічних проблем в діяльності поліцейських, який включав декілька видів запитань, що стосувались думок, очікувань, планів, мотивів, поведінки фахівців. За формою опитувальник містив закриті запитання (пропонували набір можливих відповідей) у поліваріантній, шкальній або табличній формах, а також напівзакриті (окрім переліку можливих відповідей містили графу для висловлювання власної думки) і відкриті запитання (відповідь формулює сам респондент). З його допомогою обстежено 250 працівників патрульної поліції УМВС України в Миколаївській та Черкаській областях. Вік респондентів становив від 25 до 35 років, стаж роботи – від декількох місяців до 5 років, 32% опитаних – працівники жіночої статі. Під час проведення опитувань використовувався не випадковий (спрямований) спосіб побудови експериментальної вибірки, умовою проведення якої є вірне представлення у експериментальній вибірці досліджуваної генеральної сукупності. Такий підхід дозволив відобразити реальне співвідношення в поліції працівників із різним досвідом і дозволив довести обсяг вибірки до кількості, що дозволяє формулювати статистично надійні висновки на задовільному рівні значущості ( $p < 0,05$ ).

Дослідження дозволило встановити важливі аспекти, які стосуються психологічних аспектів діяльності поліцейських, і чинників, які можуть впливати на стан їх пси-

хологічного здоров'я. Встановлено, що ставлення працівників поліції до власної професійної діяльності, системи управління і своїх керівників є досить негативним. Так, задоволеність власною професійною діяльністю висловили 55% опитаних, натомість 18% відмітили сильний прояв незадоволення і 27% відзначили помірне невдоволення. Більшість поліцейських (67%) усвідомлюють суспільну користь виконуваної професійної діяльності користі від неї, проте 12% такої користі не відчують, а 21% обстежених не змогли висловити чітку позицію щодо цього. Не все гаразд у поліцейських складається у сфері стосунків з керівництвом, ставленні до методів управління, поваги і оцінки авторитетності і лідерських якостей керівника. Так, стосунки з керівником оцінили як позитивні близько половини (45%) обстежених, 26% респондентів вважають їх негативними; стиль управління керівників поліцейських підрозділів є переважно авторитарним, про це зазначили 72% обстежених. Серед методів роботи з підлеглими значною є частка примусових, вважають 61% респондентів. Заохочення з боку керівництва не є поширеним явищем, вважають 68% опитаних працівників, натомість покарання досить часто практикується, вважають 65% обстежених. Високим є рівень вимогливості з боку керівників (52% опитаних), рівень контролю роботи підлеглих з боку керівника (67%).

Приблизно третина обстежених поліцейських (32%) відмітили лідерські якості свого керівника, проте 40% вважають, що керівник підрозділу не є лідером, 28% опитаних не змогли чітко висловити свою позицію з цього приводу. Окрім того, приблизно половиною опитаних (46%) відмітили, що керівники недостатньо знають своїх працівників і вказали на наявність проблем у взаємодії управлінців з підлеглими. Значна частка працівників поліції (35%) відмітили, що їм складно зустрітись зі своїм керівництвом. Для керівників поліції характерна завищена самооцінка своїх лідерських якостей і ефективності застосовуваних методів, яка, здебільшого, не збігається з думкою персоналу (34% опитаних). Не завжди адекватними є застосовувані керівниками методи впливу і стилі керівництва, дії керівника при вирішенні конфліктів (40% респондентів). Щодо критеріїв оцінки ефективності роботи поліцейських, респонденти вважають, що головними є якість і продуктивність діяльності, ставлення з боку населення і ступінь досягнення поставленої мети. Конфлікти є досить поширеним явищем у професійному середовищі працівників поліції (це відмітили 62% респондентів). Найчастіше відбуваються конфлікти з керівництвом (20% опитаних), конфлікти між працівниками підрозділу (22%), конфлікти з громадянами під час виконання службових обов'язків (20%). У професійній діяльності поліцейських значними є втома і фізичні навантаження на працівників (38% опитаних), психологічні навантаження (35%) і стреси (34%). Значними є загрози для життя і здоров'я працівників поліції під час несення служби, так вважають 70% обстежених. Більшість поліцейських відчують труднощі при спілкуванні з громадянами при виконанні службових обов'язків (53%), хоча ставлення громадян до працівників поліції, у більшості випадків, є позитивним, про що зазначили 69% опитаних. Досить високим є рівень авторитетності поліцейських серед громадян, на що вказали 67% опитаних.

Значна частка обстежених працівників поліції відчують труднощі в управлінні власними емоціями, про це зазначили 48% опитаних, розумінні емоційного стану інших людей (40%), здатності (в разі потреби) впливати на поведінку громадян (38%). Майже третина обстежених відзначають часті виникнення негативних психічних станів (агресії, тривоги, остраху, підозрілості, ненависті

тощо) у процесі професійної діяльності (29%), відчувають потребу у психологічній допомозі у процесі діяльності (31%). Також значними є потреба у професійно-правовій підготовці поліцейських (40% опитаних), потреба у професійно-психологічній підготовці (52%), потреба у фізичній підготовці (30%).

Доброзичливість і взаємопідтримка в колективі поліцейських підрозділів є значними, вважають 79% опитаних, проте самостійність дій працівника під час несення служби є недостатньою (70% обстежених). Працівники поліції вважають досить поширеними прояви девіантної поведінки в своєму професійному середовищі працівників, про це відзначили 25% респондентів, її основними проявами є агресивність, надконтроль, зверхність і ригідність. Керівники, в свою чергу, також дотримуються думки про наявність проявів девіантної поведінки серед підлеглих (33% респондентів).

Отже, проведене констатувальне дослідження виявило значну кількість психологічних проблем в діяльності працівників Національної поліції. Подальше підвищення ефективності діяльності поліцейських вбачається у розробці системи психологічного забезпечення службової діяльності поліцейських, спрямованої на психопрофілактику, збільшення задоволення поліцейських професійною діяльністю, ефективну міжособистісну комунікацію, розвиток лідерського потенціалу, командну роботу, профілактику конфліктів і дистресіву професійної діяльності тощо.

Як зазначалось, теоретики проактивного поліцейського управління визначили основні психологічні умови ефективного менеджменту, яких повинні дотримуватись керівники: забезпечення гуманістичного особистісно-орієнтованого підходу до працівників поліції; організація ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; мотивація і стимулювання роботи персоналу поліції, особистісний розвиток працівників.

Розглянемо ці умови детальніше. Перша – забезпечення гуманістичного підходу до працівника з боку керівництва. Це означає, що керівник у будь-яких ситуаціях службової діяльності, виявляє повагу до поліцейського як до особистості, довіряє йому, цінує накопичений поліцейським практичний і життєвий досвід та знання. Гуманістичний підхід також реалізується керівником у процесі організації обміну думками, здійсненні зворотного зв'язку з підлеглими у нетравмуючій формі доброзичливого спілкування. Такий підхід передбачає демократичний, колегіальний стиль управлінської діяльності керівника, делегування працівникові частки власних повноважень у деяких ситуаціях службової діяльності. Також, гуманістичний підхід означає, що керівник дотримується ідеї про існування прихованих можливостей особистості працівника, наявність у нього нереалізованого потенціалу, який з різних причин може бути заблокованим, не повністю розкритим [5-6]. Отже, гуманістичний підхід пов'язується з вірою керівника у можливості професійного розвитку і особистісного росту поліцейських. Досвід показує, що гуманістичний підхід до підлеглих значно підвищує ефективність діяльності поліцейської організації, підвищує самооцінку поліцейського, задоволення від роботи і стан психологічного здоров'я.

Друга умова – забезпечення командної роботи і лідерства у поліцейському підрозділі. Колективи і команди – це групи вищого рівня, які характеризуються спільністю значимих цілей, високим рівнем згуртованості, психологічною сумісністю. На відміну від колективу, який може бути масштабною соціальною системою (організацією) без тісного контакту її членів, команда являє собою обмежене соціальне об'єднання, яке працює всередині більшого колективу і для якого характерне ідентифіковане

членство, наявність чітко визначеного завдання або їх сукупності. Необхідною умовою роботи команди є взаємодія її членів завдяки обміну інформацією, використанню спільних ресурсів, взаємній координації зусиль і взаємному реагуванню з метою успішного виконання спільного завдання. Дослідження показують, що команди властиві такі специфічні ознаки: постійний персонал; чіткий розподіл ролей; присутність соціально цінних типів суспільних відносин (довіра, взаємодопомога, взаєморозуміння, згуртованість та ін., які забезпечують позитивний емоційний клімат, високу працездатність і стійкість); наявність усвідомленої і прийнятої усіма мети; позитивний емоційний фон членів команди; задоволення потреб особистості у значимості, повазі; наявність лідера, який очолює команду. Типові професійні групи працівників поліції, які об'єднують співробітників за функціональним принципом (патрульна, кримінальна, спеціальна поліція тощо), повинні діяти як команди. Для створення команди поліцейського підрозділу керівник має стати водночас його лідером, поєднувати у собі добре розвинені здібності організатора, професіонала і особистості, яку поважають усі члени групи. Внаслідок процесів групової диференціації у кожного працівника в групі утворюється свій статус, тобто місце в групі, обумовлене його правами і обов'язками (груповою роллю), а також престиж – ступінь визнання групою людських заслуг та достоїнств [4].

Власні дослідження показали, що для успішного формування і згуртування команди керівник повинен: визначити організаційну структуру команди, підібрати її склад, розподілити функції і обов'язки; призначити керівників і відповідальних за певні напрямки; своєчасно планувати, розподіляти і координувати роботу; чітко пояснювати цілі і завдання; долати перешкоди і уникати конфліктів; забезпечити активність команди силою авторитету і прикладу, зацікавити кожного члена команди, допомагати, підтримувати, показувати перспективу; залучати всіх до вирішення завдань проекту; забезпечувати підтримку з боку керівництва, створювати привабливий імідж команди.

Для організації успішної взаємодії особистості і групи керівникові поліцейського підрозділу при комплектуванні слід враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників, які входять до складу групи. Необхідно брати до уваги такі особливості людей, які важко піддаються або взагалі не піддаються зміні чи корекції: тип вищої нервової діяльності, тип темпераменту. У складі групи поліцейських повинні бути працівники із різними показниками індивідуально-психологічних особливостей. Досвід показує, що правильно укомплектована команда, в якій оптимально збалансовані різні особистісні якості поліцейських, враховані міжособистісні відносини, буде діяти значно ефективніше, ніж спонтанно підібрана група.

Керівнику потрібно вміти візуально визначити основні властивості вищої нервової діяльності, темпераменту і характеру своїх підлеглих з тим, щоб вірно будувати команду. Важливо знати ознаки, за зовнішніми проявами яких керівникові можливо судити про ступінь сформованості таких якостей вищої нервової діяльності, як сила процесу збудження і гальмування, слабкість та рівень лабільності нервової системи. За допомогою спостереження керівник може визначити, до якого типу особистості – сильного чи слабого – відноситься поліцейський. Якщо керівник помічає прояв показників сили збудження чи гальмування у 70-80% випадків, такий працівник належить до сильного типу, є витривалим, сміливим, тривалий час працездатним, стійким до стресів. Часті прояви слабкості нервової системи означають, що поліцей-

ський не може витримувати значні нервово-психічні навантаження, проявляти рішучість і впевненість, діяти сміливо і наполегливо.

Висока лабільність свідчить про швидкість орієнтації, реагування, засвоєння знань і умінь. Низька, навпаки, притаманна людям флегматичним, ґрунтовним, які люблять добре подумати, перш ніж діяти. Працездатна команда повинна включати в себе людей різних типів, не ефективною буде група, до якої входять, наприклад, поліцейські з неврівноваженою нервовою системою або з низькою лабільністю нервових процесів. Позитивні сторони кожного типу найповніше проявляються у поєднанні із протилежними рисами типу-антиподу. Наприклад, встановлено, що поліцейський з високою лабільністю і силою нервових процесів буде добре взаємодіяти з врівноваженим, розсудливим, низько лабільним. Окрім цього, у сформованій команді учасники завжди розподіляються за виконуваними ролями. Дуже важливо, щоб керівник-лідер міг забезпечити оптимальний розподіл командних ролей в підрозділі. Б. Басс виділяє три можливі групові ролі відповідно до трьох можливих позицій: орієнтацію на вирішення завдання, на відносини з іншими людьми і на самого себе. Працівник, орієнтований на вирішення завдання найкраще здійснює ініціювання; інформаційний пошук; передачу інформації, думок, оцінок і почуттів; координування; оцінювання; забезпечення консенсусу. Працівник, орієнтований на підтримку відносин у групі схильний до підбадьорення і підтримки; гармонізації відносин; посередництва; забезпечення компромісу. Працівник з орієнтацією на себе схильний до домінування, блокування, агресивності, відходу від проблеми, пошуку допомоги. Англійський дослідник Р.М. Белбін вважає, що для створення дійсно ефективної групи необхідно, щоб у ній були люди, що виконують вісім ролей: шефа, формувальника, мозкового центра, монітора-оцінювача, дослідника, працівника команди, координатора команди, фінішера.

Дослідження успішних команд поліцейських підрозділів дозволило виділити декілька психологічних принципів командної роботи, а саме: а) надання керівником зворотного зв'язку і прийняття його від інших членів команди, бажання і готовність членів команди допомагати один одному; б) прийняття членами команди самих себе як одного цілого, успіх якого залежить від взаємодії; в) розвиток командної взаємозалежності, за якої кожному члену команди не лише можливо, а й потрібно покладатись на партнерів у здійсненні командної місії, г) командне лідерство керівника, який є зразком для інших членів команди, бере участь у командній роботі, його вплив на роботу команди дуже великий.

Третя умова – мотивація і стимулювання роботи персоналу поліції, особистісний розвиток працівників. Досвід показує, що в гуманістичній концепції проактивного управління основним методом мотивації і стимулювання поліцейських є заохочення. Цей метод являє собою схвалення діяльності і поведінки підлеглого, він полягає в задоволенні фундаментальних потреб особистості в безпеці і визнанні, підвищенні соціального статусу. Заохочення сприяє закріпленню позитивних форм поведінки поліцейського, крім того, заохочувальні вчинки є еталоном поведінки для інших. Дослідження показують, що застосування керівником заохочення пов'язано із дотриманням низки вимог: а) воно повинно бути справедливим та своєчасним, враховувати характер дій, цінність мотивації і ступінь докладних працівником вольових зусиль; б) застосовуючи заохочення, керівнику потрібно дотримуватись міри; занадто часті заохочення можуть привести до розвитку егоїзму, самовпевненості, неадек-

ватної самооцінки; в) заохочення слід поєднувати із пред'явленням нових вимог; г) заохочення сприяє виявленню і розвитку позитивних якостей працівника.

Заохочення може виступати у формі схвалення, яке являє собою позитивний відгук про поведінку підлеглого. Схвалення виражається короткою реплікою, яка підтверджує, що поліцейський діє правильно, наприклад, словами "вірно", "молодець", "так тримати" керівник висловлює задоволення і стимулює активність підлеглого. При схваленні також керівнику важливо дотримуватись низки психологічних правил, зокрема: а) схвалення повинно бути не абстрактним, а конкретним, із зазначенням, які саме дії і чому саме заслуговують заохочення; б) схвалення завжди слідує одразу за діями поліцейського, які заслуговують на це; в) схвалення повинно відповідати особистому внеску кожного працівника, ніхто із фактичних учасників виконання завдання не повинен бути забутий керівником.

Важливою формою заохочення є також подяка керівника, яка заноситься до особової справи, нагородження працівника – вручення йому матеріальних цінностей (грошей, цінних подарунків), знаків вшанування – нагрудних знаків, Почесних грамот, дострокове присвоєння чергового спеціального звання. Формою заохочення є також дострокове зняття з підлеглого раніше накладеного стягнення. Створення перспектив просування по службі представляє собою ще одну форму заохочення і засіб особистісного розвитку працівників поліції. Службове зростання є важливим шляхом реалізації потреб особистості у визнанні і приналежності до групи. Керівник повинен показати підлеглому можливі варіанти службового росту, підкреслити важливість належного виконання своїх обов'язків і підвищення власного професійного та інтелектуального рівня. Корисно тимчасово ставити кандидата на висунення в реальні умови діяльності управління, делегувати йому частину повноважень керівника поліцейського підрозділу, оцінюючи при цьому якість виконання різних функцій, зміни в морально-психологічному стані особистості працівника. З метою особистісного розвитку поліцейських доцільно застосовувати технологію професійно-психологічного тренінгу. Такий тренінг розроблений групою авторів (під керівництвом В.І. Барко), його метою є розкриття перспектив особистісного і професійного розвитку поліцейських, виявлення особистісного потенціалу, здібностей і можливостей працівників, допомога поліцейським у плануванні життя і службової кар'єри. Тренінг ґрунтується на засадах гуманістичної психології, досвід його використання свідчить про інтерес з боку поліцейських і його ефективність.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Досвід роботи поліцейських менеджерів розвинутих зарубіжних країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності роботи з персоналом поліції, створення належних умов для збереження фізичного і психологічного здоров'я поліцейських, проведення психопрофілактичної роботи. Діяльність поліцейських відноситься до числа складних, вона супроводжується значними фізичними і психологічними навантаженнями на працівників, нерідко несе загрози для їх життя і здоров'я. В основі сучасних концепцій поліцейського управління лежать ідеї проактивного підходу, який покликаний забезпечити психологічну профілактику негараздів в поліцейській організації, попередження конфліктів, стресів, невдоволення працівників. Психологічними умовами здійснення проактивного управління персоналом є реалізація керівником гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників поліції; організація

ефективної командної роботи та лідерства в поліцейських підрозділах; мотивація і стимулювання роботи працівників поліції, їх особистісного розвитку. Проактивний підхід до управління забезпечує високу ефективність роботи поліцейських підрозділів, з метою його реалізації важливо здійснювати спеціальну професійно-психологічну підготовку керівників поліції, спрямовану на формування навичок роботи з персоналом, впроваджувати в процес професійної підготовки і підвищення кваліфікації керівників поліцейських підрозділів технологію професійно-психологічного тренінгу.

#### Список використаних джерел:

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

В. Барко, д-р психол. наук, проф.,

В. Барко, канд пед. наук

Государственный научно-исследовательский институт МВД Украины, Киев, Украина

2. Журавлёв А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А.Л. Журавлёв // Вопросы психологии. – 1993. – № 1. – С. 57–67.

3. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.

4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.

5. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной деятельности и её кадровое обеспечение в США и России. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2000. – 296 с.

6. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2000. – 268 с.

7. Barco V., Beck A., Tatarenko A. Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda // Police Quarterly. 2002. – Vol. 5. – № 4. – P. 447–469.

Надійшла до редколегії 06.09.18

### ПСИХОЛОГІЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРА С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

*Посвящена проблеме подготовки руководителей подразделений Национальной полиции к осуществлению эффективного управления персоналом. Деятельность полицейских относится к числу сложных, она сопровождается значительными физическими и психологическими нагрузками на сотрудников полиции, нередко несет угрозы для их жизни и здоровья. В статье делается акцент на идею проактивного подхода, лежащего в основе современных концепций полицейского менеджмента и призванного обеспечить психологическую профилактику проблем в полицейской организации, предупреждение конфликтов, стрессов, недовольства полицейских. Раскрываются психологические условия осуществления руководителем такого проактивного менеджмента, подчеркивается необходимость осуществления специальной психологической подготовки управленцев полиции посредством проведения профессионально-психологических тренингов.*

*Ключевые слова: психологические условия, управление персоналом, психопрофилактическая работа, полиция, руководители, профессионально-психологический тренинг.*

V. Barco, Doctor of Psychology, Professor,

V. Barco, PhD in Pedagogical Sciences

State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, Ukraine

### PSYCHOLOGICAL INDICATORS OF THE WORK OF THE MANAGER WITH THE PERSONAL STRUCTURE OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

*The article is devoted to the problem of training the heads of units of the National Police to implement effective personnel management. The activities of the police are among the complex, it is accompanied by significant physical and psychological stress on police officers, often containing threats to their lives and health. The article focuses on the idea of a proactive approach that underlies the modern concepts of police management and is designed to provide psychological prevention of problems in the police organization, prevention of conflicts, stress, police discontent. The article reveals the psychological conditions for the manager to carry out such proactive management, emphasizes the need for special psychological training of police managers through vocational psychological training.*

*Key words: psychological conditions, personnel management, psychoprophylactic work, police, managers, professional and psychological training.*

УДК 372.8881.1

С. Вікторенко, асп.

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ

### ДО ПРОБЛЕМИ ШВИДКОЧИТАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРАЦІ СТУДЕНТІВ

*Проведено аналіз проблеми швидкочитання в організації навчальної праці студентів. Визначено роль швидкого читання в організації навчальної праці студентів та шляхи її вдосконалення. Розкривається теоретичний аналіз цієї проблеми, зокрема, акцентується увага на дослідженні методів покращення навчальної праці студентів. З'ясовано, що для набуття навичок швидкочитання доречно застосовувати тренінг, що поліпшить та прискорить цей процес. Узагальнено, що швидке читання грає допоміжну роль в організації навчальної праці студентів, і, щоб його розвинути, потрібні мотивація та щоденні тренування за певною системою.*

*Ключові слова: швидке читання, навчальна праця, студенти, навчання, читання, тренування.*

**Постановка проблеми.** У наш час все більші вимоги ставляться до людини як до суб'єкта професійної діяльності. Тому велика увага приділяється психологічним аспектам та шляхам вдосконалення організації навчальної праці студента, походження та розвиток якої нерозривно пов'язані з рівнем професійної підготовки. А вже вдосконалення організації навчальної праці студента, складні особистісні утворення, яке формується під впливом професійного середовища та активної участі суб'єкта у професійній діяльності, є невід'ємною стороною професійної свідомості. Один із аспектів удосконалення навчальної праці студентів є швидкочитання та розвиток пам'яті. Студенти

мають вміти опрацювати великі обсяги інформації і робити це максимально ефективно, щоб отримувати та покращувати свої навички та знання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження процесів навчання швидкочитання досить широко представлені в літературі. Відомі роботи, в яких розглядаються особливості процесу швидкого читання, аналізуються вміння, потрібні для протікання цього виду читання, розроблені приблизний алгоритм читання тексту в переглядовому режимі і система вправ для формування умінь швидкого читання (Толкачова І.П., Оперенка А.К.,

Маслико Е.А. та ін.). Незважаючи на це, не можна стверджувати, що проблеми навчання швидкочитання повністю не вирішені. Результати проведених в перших курсах ВЗО діагностичного зрізу з метою визначення швидкості читання і коефіцієнта засвоєння інформації, а також анкетування показують, що більшість студентів не володіють вміннями швидкого читання в тій мірі, в якій це необхідно, щоб користуватися ними практично та ефективно. Так, тільки 38% студентів знайомі з прийомами цього виду читання, тобто можуть швидко зрозуміти структуру тексту, що читається, відразу зрозуміти його загальну структуру або хоча б частину. Отже, доводиться констатувати, що програмні вимоги, згідно з якими студенти повинні вміти читати про себе з метою отримання часткової інформації, не виконуються повною мірою.

**Мета статті** – проаналізувати навчальну працю студентів, провести аналіз проблеми швидкочитання в організації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Студентський період життя – це не лише цікаві лекції, семінарські заняття, творчі вечори, дозвілля, але й систематична та складна розумова праця. Навчальна праця студентів – складний пізнавальний процес. Він тісно пов'язаний з інтелектуальними, емоційними та вольовими якостями особистості. Його сутність – складна система розумових процесів, які, звичайно, починаються сприйняттям навчальної інформації, потім продовжуються у вигляді опрацювання і перетворення її в знання на рівні абстрактного мислення і закінчуються застосуванням набутих знань на практиці [3].

Складність навчальної праці обумовлена тим, що об'єм і зміст інформації, якою повинні оволодіти студенти, безперервно збільшуються, в той час як термін навчання залишається незмінним. Усе це спонукає шукати нові, більш досконалі шляхи організації навчання і більш чіткого керівництва навчальною роботою студентів.

Культура навчальної праці – це система знань, умінь і навичок, які дозволяють раціонально організувати навчання, забезпечити його високу продуктивність. Культура навчальної праці студентів широке поняття. Здебільшого до нього включають [2]:

- гігієну розумової праці (знання правил збереження і підвищення розумової працездатності, а також вміння їх дотримуватись на практиці),

- техніку розумової праці (знання ефективних прийомів розумової діяльності і вміння їх виконувати),

- уміння планувати навчальну роботу,

- прийоми економії часу тощо.

Основні структурні елементи культури навчальної праці студентів:

1. знання своїх психологічних, анатомо-фізіологічних властивостей;

2. гігієнічних вимог щодо організації раціональної навчальної праці;

3. знання умов збереження розумової працездатності;

4. навички та вміння:

- цільові,

- планування розв'язання завдань, складання раціонального режиму дня,

- самоконтролю,

- розумової діяльності,

- роботи з книгою,

- розвитку пам'яті, уваги, уяви, мислення.

Така організація навчальної праці, яка при мінімальних затратах дає максимальні результати, називається науковою організацією праці (НОП). Головні елементи НОП – плановість в роботі, детальна до неї підготовка, поступове входження в неї, дотримання певного режиму, чис-

тота і порядок на робочому місці тощо. Ефективність засвоєння навчального матеріалу залежить від працездатності студента на той чи інший момент його розумової діяльності. Під працездатністю студента розуміють його готовність до виконання тієї чи іншої навчальної роботи з високим ступенем напруженості, з великими затратами нервової енергії протягом певного проміжку часу. Загальні правила економії часу студента [6]:

- кожен, хто займається певною справою, має чітко визначити мету своєї діяльності. Це допомагає завчасно спланувати роботу, організувати всі дії, необхідні для її досягнення, дозволяє контролювати її виконання щодо отримання кінцевих результатів;

- доцільно дотримуватись певної системи і послідовності в роботі, правильно і рівномірно розподіляти її у часі. Працювати потрібно систематично: кожного дня певну кількість годин, а не залпом, за один "присід". Адже робота "наскоком", ривками або часті зміни однієї форми роботи на іншу шкідливо позначаються на продуктивності розумової праці, швидко призводять до втоми, оскільки вимагають перебудови наших думок та дій. Крім того, будь-яке відволікання уваги руйнує логічно побудовану думку, після чого іноді доводиться витратити в кілька разів більше часу та розумових зусиль, щоб повернутися до цієї втраченої думки;

- великі перерви під час розумової праці не корисні, оскільки кожного разу після перерви потрібен певний час для входження в роботу;

- слід правильно чергувати різні види діяльності. Найсамперед, доцільно чергувати працю розумову та фізичну, згодом – різні види інтелектуальної праці. Це дозволить підтримувати високу працездатність;

- не менш важливим фактором підтримання високої розумової працездатності є вміння правильно відпочивати. Для відновлення сил потрібні перерви після кожних 1-2 год. роботи; відпочинком може бути і заміна розумової праці фізичною;

- не варто упускати без серйозних причин пораду: "Зроби сьогодні усе, що можна не залишати на завтра";

- слід привчити себе вести щоденник чи книжку для нотаток, де записувати плани на найближчі дні, тижні, місяць;

- лише вольові зусилля, бажання досягти максимальних позитивних результатів заощадять зусилля, час і допоможуть досягти найбільшої ефективності в роботі.

Для оволодіння навчальним матеріалом можна пропонувати студентам різноманітні методи самостійної роботи з книгою: складання плану прочитаного, складання тез, конспектування, анотація, цитування, рецензування, реферування, нотування (виписування незрозумілих слів з подальшим тлумаченням) [4].

Але, на сучасному етапі книгу замінили інші джерела інформації, такі як ІКТ (інформаційно-комунікативні технології), а студенти є "жителями" соціальних мереж, Інтернет-простору, віртуального комп'ютерного світу. Поняття "інформаційні технології" порівняно нове – це система сукупності методів засвоєння знань і способів діяльності на основі взаємодії викладача, студента та засобів ІКТ (інформаційно-комунікативних технологій), спрямованих на досягнення результату навчального процесу, що сприяє розширенню дидактичних можливостей в організації самостійної роботи студентів, а саме:

- забезпечення гнучкості навчального процесу за допомогою варіативності;

- трансформація змісту, методів і форм навчання, організації навчальних занять, поєднання різних методик навчання для студентів різнорівневої підготовки;

- варіювання складності та об'єму завдань, темпу їх виконання;



– активізація навчально-пізнавальної діяльності студентів через моделювання якісно нового типу візуалізації навчального матеріалу як реальних, так і віртуальних об'єктів, процесів та явищ;

– ігрового навчання, бо "життя-це гра...";

– посилення мотивації і пізнавального інтересу студентів у навчанні за рахунок інноватики методів навчання, можливості індивідуалізації навчання;

– мобільність на основі реалізації технічних можливостей комп'ютера, здійснення педагогічної корекції і безперервного зворотного спілкування та зв'язку;

– якісні зміни навчальної діяльності в цілому та контролю (здійснення тестового контролю з діагностикою, зворотнім зв'язком і оцінюванням етапів, дистанційна освіта).

Діяльність студентів є своєрідною по своїм цілям і задачам, змісту, зовнішнім і внутрішнім умовам, засобам, особливості проходження психічних процесів, виявленню мотивації, стану особистості і колективу, по здійсненню управління і керівництва.

Суб'єктами освітнього процесу у закладі вищої освіти є викладачі і студенти. Успішність їх взаємодії значною мірою залежить від структури їх діяльності, сутності якої полягає в організації і керуванні діяльністю студентів із засвоєння навчального матеріалу.

Діяльність викладача. Процес управління навчально-пізнавальною діяльністю охоплює кілька компонентів: планування, організацію, стимулювання, контроль і регулювання навчально-пізнавальної діяльності та аналіз її результатів.

*Планування* передбачає підготовку робочих програм із навчальних предметів, складання планів семінарських, практичних і лабораторних занять, розроблення індивідуальних завдань для студентів, тематики рефератів, курсових і дипломних робіт, методичних рекомендацій з їх підготовки тощо.

*Організація навчальної роботи* здійснюється у два етапи:

а) підготовчий – передбачає підготовку плану проведення конкретного заняття, технічних засобів навчання, наочності, дидактичних і роздавальних матеріалів; попереднє проведення дослідів, демонстрування, перегляд діафільмів; підбір методичної літератури і ознайомлення з нею;

б) виконавчий – полягає в організуванні власної діяльності викладача під час заняття та діяльності студентів; викладач ставить перед студентами навчальні завдання, створює сприятливі умови для їх виконання, чітко розподіляє функції між ними на практичних заняттях [6].

*Стимулювання навчально-пізнавальної активності студентів* здійснюється викладачем шляхом застосування різноманітних методів і прийомів: використання цікавих прикладів, розкриття практичної значущості навчального матеріалу для майбутнього фаху, опора на життєвий досвід тощо.

Сутність *контролю і регулювання* полягає у спостереженні за діяльністю студентів. Контроль у формі поставлених запитань, невеликих завдань дає змогу виявити рівень засвоєння студентами знань програмового матеріалу, опанування відповідними практичними вміннями та навичками, а також з'ясувати недоліки і складнощі процесу навчання. Це допомагає своєчасно вносити необхідні корективи і регулювати процес навчання додатковими поясненнями, виконанням відповідних вправ тощо.

*Аналіз досягнутих результатів* завершує процес викладання. Здійснюють його на основі отриманих через контроль результатів. Під час аналізу виявляють рівень знань фактичного матеріалу, вміння використовувати їх у

практичній діяльності з фаху. Аналіз передбачає зіставлення досягнутих результатів з навчальними цілями.

Учіння є специфічним видом трудової діяльності. Специфіка його полягає в тому, що:

– воно постає як система, елементи якої взаємопов'язані;

– у процесі учіння студенти створюють базу знань для майбутньої професійної діяльності;

– навчально-пізнавальна праця студентів здійснюється у теоретичній і практичній формах, які взаємопов'язані і спрямовані на формування знань і умінь;

– учіння, з одного боку, протікає під впливом викладачів, з іншого – його успіх значною мірою зумовлений рівнем організації самостійної пізнавальної роботи студентів;

– навчальна діяльність студентів у вищому закладі освіти має продуктивно-перетворювальний характер, а під час практики – творчо-продуктивний [9].

О.А. Андреев у книзі "Вчіться швидко читати" пропонує використовувати алгоритми читання. Диференціальний алгоритм читання зводиться до 3 пунктам:

– ключові слова;

– смислові ряди;

– домінанта-значення.

"Ключові слова несуть основне смислове навантаження. Вони позначають ознаку предмета, стан або дію. До ключових слів не відносяться прийменники, сполучники, вигуки. Дуже рідко виступають у цій ролі займенники, які лише заміщають вже вживане раніше в тексті предметне (ключове) слово. Дуже часто смисловий абзац тексту в цілому є допоміжним і взагалі не містить ключових слів.

Смислові ряди. Це пари слів, вони складаються з комбінацій ключових слів і деяких визначальних і доповнюють їх допоміжних слів, які допомагають у стислому вигляді зрозуміти справжній зміст абзацу. Саме смислові ряди є основою "золотого ядра" змісту тексту [3].

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** У статті проведено аналіз проблеми швидкочитання в організації навчальної праці студентів. Визначено роль швидкого читання в організації навчальної праці студентів та шляхи її вдосконалення. Розкривається теоретичний аналіз цієї проблеми, зокрема, акцентується увага на дослідженні методів покращення навчальної праці студентів. З'ясовано, що для набуття навичок швидкочитання доречно застосовувати тренінг, що поліпшить та прискорить цей процес. Якщо швидкість читання є дуже повільною або повільною, необхідно звернути на це увагу. Щоб збільшити швидкість читання, потрібний індивідуальний підхід у рамках існуючих прийомів та щоденні тренування. Сьогодні найсучасніші прийоми навчання швидкого читання ґрунтуються на розвитку здатності розуміти прочитане та належної організації процесу читання. Підвищувати швидкість читання можна самостійно з використанням методичних рекомендацій, викладених у літературних або електронних джерелах, на спеціальних курсах.

#### Список використаних джерел:

1. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії ... / Г.М. Мешко // Техніка розумової праці студента. 2-е видання, стереотипне. – "Академік-дав", 2012.
2. Зіганов М.А. Швидкочитання / М.А. Зіганов. – М. : Ексмо, 2007.
3. Кудіна В.В. Педагогіка вищої школи / Кудіна В.В., Соловей М.І., Спіцин Є.С. // 2-ге вид., допов. і переробл. – К. : Ленвіт, 2007.
4. Кульга Н.К. Використання інноваційних технологій навчання – запорука успіху якісної підготовки фахівців / Н.К. Кульга // Проблеми освіти. – 2000. – Вип. 22.
5. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії: Практикум. Навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / Г.М. Мешко. – Т. : ТИПУ, 2008.

6. Туркот Т.І. Педагогіка вищої школи / Т.І. Туркот // Навч. посібник. – Херсон, 2011.

7. Сікорський П. Якість вищої освіти – основна вимога Болонського процесу / П. Сікорський. – К.: Освіта, 2004.

8. Соловей М. Удосконалення виховної системи вищого навчального закладу у світлі Болонського процесу / Соловей М., Демчук В. / Рідна школа. – М., 2005. – №6.

9. Хрестоматія по загальній психології. "Психологія мислення" / Під ред. Ю.Б. Гіппенрейтер, В.В. Петухова. – Спб.: "Астрель", 2008.

10. Ясинская С.Г. Виды и приемы чтения. Обучение приемам ознакомительного чтения / С.Г. Ясинская. – М., 2007. – № 2.

Надійшла до редколегії 28.08.2018

С. Викторенко, асп.

Институт психологии имени Г.С. Костюка АПН Украины, Киев, Украина

## К ПРОБЛЕМЕ СКОРОЧТЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

*Проведен анализ проблемы скорочтения в организации учебной деятельности студентов. Определена роль быстрого чтения в организации учебной работы студентов и пути ее совершенствования. Раскрывается теоретический анализ этой проблемы, в частности, акцентируется внимание на исследовании методов улучшения учебной работы студентов. Выяснено, что для приобретения навыков скорочтения уместно применять тренинг, что улучшит и ускорит данный процесс. Обобщено, что быстрое чтение играет вспомогательную роль в организации учебной работы студентов, и, чтобы его развить, нужны мотивация и ежедневные тренировки по определенной системе.*

*Ключевые слова: быстрое чтение, учебный труд, студенты, обучение, чтение, тренировка.*

S.Victorenko, Postgraduate Student

Institute of Psychology G.S. Kostyuk NAPS Ukraine, Kyiv, Ukraine

## TO THE PROBLEM OF FAST READING IN THE ORGANIZATION OF ACADEMIC WORK OF STUDENTS

*The article analyzes the problem of fast reading in the organization of educational work of students. The role of fast reading in the organization of educational work of students and ways of its improvement are determined. The theoretical analysis of this problem is revealed, in particular, attention is paid to the study of methods for improving the academic work of students. It has been found that in order to acquire skills of rapid reading it is appropriate to apply a training that will improve and accelerate the process. It is generalized that fast reading plays a supporting role in the organization of student work and to develop the necessary motivation and daily training for a particular system.*

*Key words: fast reading, educational work, students, training, reading, training.*

УДК 159.9 – 057.86 (378)

Н. Іванова, д-р психол. наук, проф.

Національна академія Служби безпеки України, Київ, Україна

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

*Розкриваються ретроспективні аспекти проблеми психологічних основ професійної підготовки особистості. Наводяться основні етапи дослідження цієї проблематики, визначається поняття та зміст психологічних засад підготовки фахівців.*

*Ключові слова: психологічні основи, підготовка фахівців, професійне навчання, психологічні характеристики, діяльність.*

**Постановка проблеми.** Становлення особистості професіонала, формування необхідних професійних якостей, професійного мислення є досить складним, багатограничним і тривалим: починається із моменту виникнення бажання освоїти професію й продовжується підготовкою до неї. Дослідження психологічних основ професійної підготовки має не просту, своєрідну історію, оскільки ця важливу складову підготовки розглядали в аспекті психології, педагогіки, методику вивчення окремих наук, інколи намагались виокремити й розглянути ізольовано окремі психологічні аспекти підготовки. Робота завжди пов'язана із розв'язанням значної кількості професійних завдань, успішно вирішувати які в сучасних умовах інформаційно насиченого й досить мінливого соціуму можуть фахівці, які мають не тільки систему необхідних знань, вмінь та навичок, а й розвинені психологічні характеристики, які відповідають фаховим вимогам. Зазначене зумовлює необхідність розробки психологічних засад фахової підготовки, що стане основою запровадження інноваційних освітніх механізмів формування професіонала.

Щоб досягти позитивних зрушень у вирішенні цього складного й нагального завдання, слід, передусім, об'єктивно оцінити накопичений досвід щодо психологічних основ професійної підготовки фахівців різних галузей та визначитись.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На важливості впровадження психологічних знань у практику професійної підготовки фахівців наголошували у своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці. Безпосередньо

досліджували психологічні основи підготовки фахівців різних галузей до професійної діяльності І. Вітенко, Л. Захарова, Р. Макаров, І. Малоপুরін, З. Решетова, В. Чирков та ін. Разом з тим, недостатня розробленість зазначеної проблематики, її важливість, що впливає з вимог сьогодення, відсутність комплексних досліджень зумовили актуальність зазначеної проблематики.

**Мета статті** – проаналізувати історію та сучасний стан дослідження проблематики психологічних основ професійної підготовки фахівців, визначити зміст психологічних засад цієї підготовки.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

На різних етапах розвитку психологічної науки формувались теоретичні засади психологічних основ професійної підготовки фахівців відповідних галузей. Виходячи з історичного аналізу впровадження психологічних знань у процес професійної підготовки, визначимо етапи дослідження психологічних основ підготовки особистості до професійної діяльності. За основу взято найбільш вдалу, що зустрічається в науковій літературі, періодизацію, запропоновану З. Решетовою у 1985 р., яка назвала три періоди: "психотехнічний" – датується 1920–1930 рр.; з кінця 1930-х – до середини 1950-х рр. – "дослідження професійної майстерності"; 50–70 рр. – розвиток уявлень про фізіологічні механізми, що лежать в основі психічних процесів, та нове розуміння психіки, її функцій та ролі в діяльності [8, с. 9–31]. Щоб простежити динаміку, розвиток психологічного напрямку в підготовці фахівців та визначити передумови його сучасного вдосконалення, на основі аналізу літератури, доповнимо наявну

періодизацію фактами психологічної науки, систематизуємо в певні історичні етапи й охарактеризуємо їх.

*Перший етап* – 1920–1930 рр. – початок вивчення психологічних проблем професійного навчання в рамках психотехніки, яка охоплювала такі проблеми: професійного відбору, консультування та навчання; запобігання професійному стомленню, травмам на виробництві; визначення та діагностика професійно важливих особистісних властивостей.

До того ж, у 1921 р. лікар і психолог С. Мінц створює лабораторію для вивчення психологічних особливостей праці пілотів, їх індивідуальних професійних якостей. За результатами його досліджень визначено, що 90 % катастроф трапилося внаслідок "особистісного" фактору [5, с. 33]. Ф. Баумгартен, Д. Древер досліджували питання професійної придатності особистості.

На початку 1930-х р. проблему взаємозв'язку навчання і розвитку вперше сформулював Л. Виготський. Він обґрунтував провідну роль навчання в розвитку, вважаючи, що навчання має йому передувати. Разом із тим, зазначав, що розвиток впливає на навчання, оскільки має особливі закономірності. У своїх роботах він критикував два протилежні напрями, які на той час існували в психології: ототожнення навчання з розвитком (Е. Торндайк) і розгляд розвитку окремо від навчання (Ж. Піаже). Особливе значення в цей період мали також праці А. Гастаєва, С. Рубіншейна, А. Леонтьєва, Н. Бернштейна.

Отже, під час першого етапу здійснювалося вирішення психологічних проблем психотехнічно-розвивального характеру. Відповідно, він має називатися психотехнічно-розвивальним.

*Другий етап* – припадає на 1940–середину 1970-х рр. і вирізняється дослідженням психологічних аспектів навчання та професійної майстерності. Науковці віддавали перевагу виявленню закономірностей формування й удосконалення професійних умінь і навичок, формування професійних здібностей, розробці психологічних питань політехнічного навчання та ін.

Психологічні аспекти навчання в 1940-х роках минулого століття досліджували відомі науковці Б. Ананьєв, Л. Божович, В. Чербишева починає аналізувати зміст і форми виробничого навчання та впливу результатів діяльності на самооцінку. Е. Гур'янов та Л. Шварц вивчали динаміку формування навичок, Д. Ельконін досліджував зміни формування навичок в різних умовах та характер мотивів, В. Суворов – усвідомлення помилок та характер труднощів, що виникають, а їх індивідуальні особливості вивчала Т. Боркова. Роль самоконтролю в процесі навчання досліджував М. Кувшинов. Проблеми впливу професійної діяльності на особистість та її активність вивчали С. Архангельський, М. Берштейн. Необхідність впровадження психологічних знань все гостріше стали відчувати науковці й намагалися знайти раціональні способи поєднання педагогічного процесу й психологічних здобутків. Крім того, чільне місце у дослідженнях стали посідати й проблеми співвідношення психологічних характеристик особистості та вимог діяльності, оптимізації підготовки особистості до професії.

Вже у 1960-х рр. почалося вивчення "програмованого навчання" (П. Гальперін, О. Леонтьєв, В. Давидов, Н. Тализіна), професійної придатності та способів її визначення через призму діяльності операторів (Л. Ганюшкін, К. Гуревич, В. Матвеев). Розробляючи діяльнісний підхід у психології, С. Рубінштейн акцентував увагу на необхідності вивчення особистості у процесі її навчання, діяльності. Б. Теплов розробив

психологічну концепцію здібностей й продемонстрував способи її емпіричного аналізу у конкретних видах діяльності, а Б. Ананьєв досліджував взаємозв'язок здібностей з обдарованістю.

Загалом інтенсивні дослідження вітчизняних психологів на цьому етапі сприяли вирішенню таких завдань, як визначення умов, за яких навчання стає розвивальним, визначення конкретних форм навчання, що дозволяють підвищити розумовий розвиток. При цьому виникло кілька напрямів успішного навчання. За першим напрямом вирішальне значення надавалося змісту освіти (Д. Ельконін, В. Давидов), за другим – удосконаленню методів навчання (Л. Знаков), за третім – зміні способів розумової діяльності (Н. Менчинська, Д. Богоявленський, О. Кабанова-Меллер) [4, с. 286].

Другий етап доповнив перший науковими розробками щодо психологічних умов та форм підготовки фахівців, що сприяє їх розвитку та професійній майстерності. Відповідно його назвали етапом "психологічних аспектів професійної підготовки та майстерності".

Наступною сходинкою став *третій етап* – кінець 1970–середину 1980 рр., який розпочався розвитком уявлень про фізіологічні механізми, що лежать в основі психічних процесів, та нове розуміння психіки, її функцій та ролі в діяльності. Свій науковий пошук продовжували активно здійснювати С. Рубінштейн, П. Гальперін, А. Запорожець, А. Леонтьєв, Д. Ельконін, базуючись на вченні І. Павлова. Вони вивчали орієнтовану діяльність, тобто діяльність, що формує психічний образ.

Пошук нових форм, методів, моделей підготовки, що дозволили б підвищити її ефективність, сприяв тому, що у 1970 рр. стала приділятися значна увага питанням педагогічної психології: досліджували формування професійних умінь, політехнічних знань та навичок, технічного мислення, теоретичних форм мислення; розробляли методи "проблемного навчання", "поетапного формування розумових дій". Найвагомішими науковими здобутками того часу були роботи С. Архангельського та С. Зінов'єва, у яких автори ґрунтовно проаналізували навчальний процес і заклали психологічні основи розв'язання проблеми оновлення вищої школи. О. Конопкін, Г. Пригін досліджували зв'язок успішності студентів з індивідуально-типологічними особливостями їх саморегуляції. Розроблювалися психологічні основи забезпечення бойової готовності військових підрозділів через виділення психологічних аспектів в структурі бойової готовності та особистісних і соціально-психологічних її характеристик.

Разом із тим, вносяться нові ідеї щодо розвитку особистості в діяльності. Як зазначала К. Абульханова-Славська [1], основне положення про прояви і розвиток особистості в діяльності, висунуте С. Рубінштейном, зберігає принципове методологічне значення. Але на теоретичному рівні Л. Анциферовою вноситься обмеження, пов'язане із конкретним і оптимальним для розвитку особистості її співвідношенням із діяльністю. Зазначено, що не будь-яка діяльність розвиває особистість і не будь-який розвиток здібностей рівнозначний розвитку особистості [3]. Б. Ананьєв, намагаючись довести науковцям необхідність урахування у підготовці та діяльності індивідуальних характеристик, зазначав, що пролема людини стає загальною для всієї науки в цілому; спостерігається тенденція до об'єднання різних наук, аспектів і методів дослідження людини в комплексні системи, до побудови синтетичних характеристик людського розвитку [2, с. 6]. У цей же період він приділив зна-

чну увагу розробці методів психологічної науки, які б дозволяли об'єктивно дослідити розвиток особистості в умовах підготовки та освоєння професії.

В. Мерлін створює теорію інтегральної індивідуальності як системи, що об'єднує різнорівневі властивості людини за допомогою каузальних і міжрівневих зв'язків, котрі виникають у процесі діяльності людини через формування опосередкованої ланки – стилю діяльності. Ю. Котелова намагається розробити теоретичні основи психології професійної діяльності. Усі спроби науковців вивчити й визначити найбільш оптимальні моделі підготовки фахівців із урахуванням їх власних психофізіологічних, психологічних особливостей та вимог професій, сприяли тому, що у 1980-х рр. починає зароджуватись важливий у психологічній науці напрям досліджень психологічних основ підготовки особистості до професійної діяльності. Піонерами цього напрямку стали А. Косаковскі, І. Малопурін, З. Решетова, В. Чирков. Свій науковий пошук вони присвятили психологічним основам професійного навчання та формуванню особистості в педагогічному процесі.

Започаткували такий підхід до розуміння регуляції трудової діяльності Н. Бернштейн, І. Беріташвілі, П. Анохіна. Пізніше їх наукові погляди були конкретизовані в працях Б. Ломова, Д. Ошаніна, В. Зінченко, Г. Зараковського, В. Конопкіна, В. Шадрікова. Найбільш послідовно до проблеми професійної підготовки ідеї системної регуляції праці підійшов В. Шадріков, який вказував, що зміст процесу формування психологічної системи діяльності й становить сутність підготовки при освоєнні діяльності [9, с. 13].

З'являлись роботи, безпосередньо присвячені розробці психологічних аспектів професійної освіти, Н. Левітова, В. Чебишевої, К. Гуревича, Л. Зюбіна, З. Решетової, О. Галкіної, Л. Кондратьєвої, І. Титової, Є. Чугунової, А. Сухарьової, М. Щукіна, М. Субханкулова, Г. Бедного й інших авторів. Зокрема, у центрі уваги досліджень З. Решетової [8, с. 197–198] було вивчення формування системного мислення тих, хто навчається, і його значення для розширення пізнавальних і практичних можливостей у процесі оволодіння професійною діяльністю. Вона дійшла висновку, що головна увага у процесі підготовки фахівців повинна приділятися формуванню у них теоретичного мислення, а процес підготовки повинен набути форми дослідницької діяльності, такої, що "відтворює" наукові знання. У військовій галузі також відбувалося дослідження психологічних аспектів підготовки військовослужбовців. А. Барабаншиков, В. Варваров, В. Вдовюк, В. Давидов у межах психології й педагогіки вищої школи вивчали психологічні основи формування в фахівця й педагогічної майстерності.

Отже, наукові розробки третього етапу сприяли визначенню психологічної системи діяльності, започаткуванню розвитку педагогічної психології та продовженню дослідження щодо формування особистості фахівця в умовах навчальної діяльності. Вказаний період, що систематизував та вдосконалив психологічні аспекти попереднього етапу, назвали етапом психологічної системи діяльності та підготовки.

*Четвертий етап* – із середини 1980 рр. – до сьогодні. У цей час відбувається активне вивчення психологічних проблем у галузі освіти та впровадження здобутків психологічної науки у процес професійної підготовки та безпосередньої діяльності фахівців. Це сприяло формуванню певних напрямів дослідження психологічної гото-

вності, динамічних станів, профвідбору, психологічні основи підготовки до управлінської діяльності, психології професійної діяльності, психології вищої школи.

Актуальності набуло впровадження психологічних знань у практику професійної підготовки. Це спонукало науковців до розробки психологічних аспектів розвитку і становлення професіонала в межах психології професійної підготовки та діяльності. Вони вказували на необхідність урахування у процесі підготовки психофізіологічних та психологічних особливостей людини. Продовжувала активно розвиватися психологія вищої школи та педагогічної діяльності (В. Галузинський та М. Євтух (1995 р.), Т. Габай (2003 р.), Л. Велитченко (2003 р.), В. Семиченко (2004 р.), О. Власова (2005 р.), Л. Подоляк та В. Юрченко (2006 р.), М. Іванчук та І. Руснак (2009 р.) та ін. Проблемам концептуалізації психології педагогічної взаємодії присвячені дослідження Л. Велитченко. Теоретико-методологічні основи формування психолого-педагогічної компетентності викладача вивчав О. Гура. Розробила модель структури навчальної діяльності Т. Габай.

Л. Товажнянський, О. Романовський, В. Бондаренко, О. Пономарьов, З. Черваньова досліджували проблеми оптимізації змісту освіти через раціоналізацію організації й урахуванні при цьому важливих психологічних аспектів навчально-виховного процесу у вищій школі [6].

Психолого-педагогічні основи професійного навчання та виховання учнівської молоді, професійної підготовки спеціалістів на рівні майстерності, актуалізації та розвитку творчого, особистісного потенціалу працівників, особливостей гуманізації професійної підготовки безпосередньо вивчали: Г. Балл, М. Бастун, В. Гордієнко, Г. Красильникова, С. Красильников, Д. Крюкова, В. Кузнецов, В. Панченко, П. Перепелиця, Е. Помиткін, Н. Побірченко, В. Рибалка, М. Скиба, М. Смульсон, О. Федик [7].

З'явилась низка досліджень, у яких розв'язання завдань вищої освіти почало розглядатися в контексті психологічних змін, становлення особистості у процесі навчання та діяльності. Разом із тим, науковці стали висвітлювати й наслідки впливу діяльності в аспекті професійної деформації, кризові періоди розвитку, виникнення станів перевтоми, спричинених нервово-психічною напругою.

Актуальності набула проблема психологічного забезпечення професіоналізації фахівців. Сформувався низка робіт українських і російських науковців, присвячена психофізіологічному, психологічному забезпеченню підготовки та діяльності працівників різних фахових напрямів (М. Ануфрієв, О. Бандурка, В. Бедь, Д. Байбаєв, В. Вареник, В. Воронов, С. Галкін, Т. Демидова, Г. Запорожцева, А. Злотніков, О. Кокун, О. Корнев, В. Кондрюкова, В. Корольчук, М. Корольчук, В. Коршевнюк, В. Кравченко, О. Кретчак, С. Лебедев, С. Ліпатов, Г. Ложкін, І. Малько, Г. Нікіфоров, Е. Найтхемер, Ю. Панфілов, В. Рибніков, В. Стасюк, Г. Суходольський, Ю. Тимошенко, Н. Чепелева, А. Шленков та ін.). Продовжують з'являтися розробки, у яких науковці пропонували долати недоліки професійно-особистісного розвитку фахівців за допомогою дієвих методів виховання та засобами тренінгу (тренінг визначають як спеціальний режим тренування – комплекс спеціальних вправ для підготовки, пристосування особистості до певних вимог, умов).

Разом із тим, особливої ваги набувають питання індивідуальності як визначального феномену процесу становлення фахівця й реалізації психологічного супроводження професійної підготовки особистості. Розробці проблем формування професійної індивідуальності у

процесі професійного становлення присвятили свій науковий пошук О. Заболотська, Ю. Красильник О. Сергеевкова та ін. Базуючись на положеннях Є. Климова, В. Мерліна, В. Небиліцина, Б. Теплова, що індивідуальний стиль виробляється й вдосконалюється у процесі активного пошуку прийомів і способів дій з метою досягнення найкращих результатів роботи відповідно до власного темпераменту, вивчали індивідуальний стиль діяльності А. Брушлинський, М. Щукін та ін. Розвиток індивідуального стилю діяльності через формування професійно важливих якостей обґрунтовували О. Батаршев, І. Олексієва, О. Майорова та ін. Активно ведуться дослідження професійно важливих якостей як основи успішності професійного становлення фахівця.

Розглянуті вище психологічні проблеми професійної діяльності та підготовки до неї взаємодоповнюються і фактично розв'язання цих проблем здійснюється в межах психологічних засад підготовки та діяльності. Зазначене спонукало науковців до усвідомлення того, що якість та всебічність вивчення будь-якого психологічного явища, процесу залежить від його психологічних основ. Тому на сучасному етапі розвитку психологічної науки з'явилися наукові розробки, у яких науковці досліджували психологічні основи різних психологічних феноменів. Із цього переліку та попереднього етапу впровадження психологічних знань у процес професійної підготовки виділилася група науковців (І. Вітенко, Л. Захарова, І. Малопурін, З. Решетова, В. Чирков), які віддавали перевагу психологічним основам підготовки, задекларувавши це навіть у назвах своїх праць.

Узагальнюючи вищезазначені наукові розробки, четвертий період назвемо етапом вивчення та розвитку психологічних основ професійної підготовки.

**Висновки з цього дослідження.** Отже, у результаті розгляду історичного та сучасного стану проблеми психологічних основ підготовки фахівців встановлено, що її розвиток здійснювався упродовж таких етапів: психотехнічно-розвивальний; психологічних аспектів професійної підготовки та майстерності; психологічної системи діяльності та підготовки; вивчення та розвитку психологічних основ професійної підготовки.

У межах дослідження проблем впровадження здобутків психологічної науки у процес професійної підготовки й безпосередньої діяльності фахівців особливої актуальності набули розробки щодо становлення професіонала;

психофізіологічного, психологічного забезпечення підготовки та діяльності працівників екстремальних професій; вивчення та розвитку професійно важливих якостей як основи успішності професійного становлення фахівця.

До змісту психологічних основ підготовки відносять різні психологічні феномени, а саме: психологічні закономірності, принципи, механізми й модель підготовки; психологічну підготовку; її психологічне забезпечення; формування психологічної готовності до діяльності; процес формування, розвитку фахівця тощо. Тобто, на сучасному етапі спостерігається певна різниця наукових поглядів щодо її сутності, оскільки відсутній науково обґрунтований зміст психологічних основ підготовки та цілісна теоретична основа. Отже, психологічні основи професійної підготовки фахівця – це комплекс психологічних закономірностей, особливостей його професійного становлення, що детермінується психологічними чинниками, здійснюється відповідно до вимог певної діяльності. Реалізація психологічних основ підготовки сприятиме формуванню індивідуальної професійної концепції фахівця та його психологічної готовності до успішного виконання професійних завдань в умовах сьогодення.

**Перспектива подальших досліджень** вбачається у вивченні проблемних аспектів психологічних засад підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України до роботи в умовах впливу стресогенних чинників.

#### Список використаних джерел:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М.: Педагогика, 1980. – Т. 1. – 232 с.
3. Анцыферова Л.И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1981. – № 2. – С. 8–18.
4. Большая психологическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2007. – 544 с.
5. Военная психология / [под ред. В.В. Шеляга, А.Д. Глоточкина, К.К. Платонова]. – М.: Военное издательство, 1972. – 400 с.
6. Основы педагогики вищої школи: навч. посіб. / [П. Товажнянський, О. Романовський, В. Бондаренко та ін.]. – Харків: НТУ "ХПІ", 2005. – 600 с.
7. Психология праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / [за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки]. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
8. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения / З.А. Решетова. – М., 1985. – 207 с.
9. Чирков В.И. Психологические основы подготовки кадров / В.И. Чирков. – Ярославль, 1988. – 48 с.

Надійшла до редколегії 07.09.18

Н. Иванова, д-р психол. наук, проф.

Национальная академия Службы безопасности Украины, Киев, Украина

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Раскрываются ретроспективные аспекты проблемы психологических основ профессиональной подготовки личности. Приводятся основные этапы исследования этой проблематики, определяется понятие и содержание психологических основ подготовки специалистов.*

*Ключевые слова: психологические основы, подготовка сотрудников, профессиональное обучение, психологические характеристики, деятельность.*

N. Ivanova, Doctor of Sciences in Psychology, Professor  
National Academy of the Security Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine

### PSYCHOLOGICAL BASIS OF THE SPECIALISTS' PROFESSIONAL TRAINING

*Retrospective aspects of the urgent issues of the psychological basis for the professional training of personality have been outlined. The basic stages of researches of this issue are listed, definition and contents of the psychological basis for the specialists' training are determined.*

*Key words: psychological background, specialists' training, professional training, psychological characteristics, activity.*

УДК 159.944(075.8)

Т. Комар, д-р психол. наук, доц.  
Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна

## СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ ПСИХОЛОГА

*Здійснено спробу теоретичного та емпіричного аналізу проблеми взаємозв'язку соціальної зрілості та спрямованості професійної зрілості особистості психолога. Досліджено особливості взаємозв'язку соціальної зрілості особистості та спрямованості професійної зрілості психолога у процесі їх формування.*

*Визначено рівень розвитку та сформованості соціального інтелекту, а також його структурні компоненти; домінуючі стилі спілкування та провідні комунікативні уміння; пріоритетні види особистісної спрямованості. Виявлені рівні розвитку соціального інтелекту та компетентний стиль спілкування у комплексі становлять достатній рівень розвитку соціальної компетентності, співвідносяться з домінуючими спрямованостями особистості – спрямованістю на взаємодію і спілкування, а також діловою спрямованістю. Варто зазначити, що виявлений результат відповідає особливостям та специфіці підготовки майбутніх психологів, гуманістичній спрямованості їх професійної діяльності.*

*Ключові слова: соціальна зрілість, професійне становлення, професійна зрілість фахівця, рівні соціального інтелекту, детермінанти розвитку соціальної зрілості.*

**Постановка проблеми.** Сучасна ситуація в Україні характеризується трансформацією соціальних та культурних умов, що визначає необхідність виховання молоді, здатної до активного включення в соціальне життя країни. Особливої ваги набуває проблема пошуків шляхів оптимізації соціального становлення молодих фахівців, формування їх соціальної зрілості як передумови на шляху особистості до успішного самоствердження та взаємодії з соціальним середовищем.

Майбутніх фахівців-психологів система вищої професійної освіти повинна забезпечити ефективним інструментарієм щодо їх життєвої адаптації в мінливих соціальних умовах, сформувати ціннісні установки та практичні вміння ефективної професійної діяльності й соціально компетентної поведінки, які реально підтримують будь-які професійні та соціально-рольові функції, значущі для професійної діяльності спеціаліста, здатність продуктивно взаємодіяти із соціальним середовищем, постійно самовдосконалюватися.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У дослідженні науковців соціальна зрілість розглядається як інтегративна характеристика особистості (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьев, І. Бех, Л. Божович, Л. Виготський, Д. Ельконін, Г. Костюк, О. Леонтьєв, К. Платонов, С. Рубінштейн та інші); висвітлено психологічний аспект характеристики зрілої особистості: розвинене почуття відповідальності, потреба в піклуванні про інших людей, здатність до активної участі в житті суспільства, ефективне використання своїх знань та здібностей (Є. Головаха, М. Савчин, Є. Слободська та інші); розкрито структуру соціальної зрілості (В. Радул, О. Михайлов, М. Гончарова-Горянська); висвітлено проблему виховання соціальної зрілості (С. Вершловський, О. Каменева, Л. Канішевська, А. Мальчукова, О. Михайлова, А. Позднякова та інших).

Проблеми, пов'язані з розвитком та формуванням соціальної зрілості є особливо актуальними на етапі професійної підготовки психологів, у процесі їх професійного становлення. Труднощі та суперечності цього процесу нерозривно пов'язані з формуванням професійних та особистісних якостей, переконань, цінностей, установок, тобто із професійною спрямованістю особистості психолога загалом.

Отже, аналіз літературних джерел констатує необхідність подальшого дослідження структури та змісту соціальної зрілості, характеристики професійної зрілості особистості, визначення їх змісту і специфіки, компонентів, умов становлення і факторів, що їх обумовлюють у контексті формування особистості психолога.

**Мета статті** – дослідити особливості взаємозв'язку соціальної зрілості особистості та спрямованості професійної зрілості психолога у процесі їх формування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Західні психологічні теорії розглядають феномен "соціальна зрілість" як: виявлення самоактуалізації, власної індивідуальності, унікальності (А. Маслоу); результат індивідуального самовизначення, що виявляється у ставленні до стилю життя (К. Хорні); розуміння та інтерпретації соціального оточення, подій життя (А. Кардінер, Р. Харре); залучення до діяльності, взаємодії (Дж. Мід, Л. Філіпс, Е. Шпрангер); наявність соціальної активності особистості, набуття нею соціального досвіду в соціальних ситуаціях (Дж. Мід). Зарубіжні психологи розглядають соціальну зрілість як результат індивідуального самовизначення.

Під соціальною зрілістю С. Вершловський розуміє спрямованість людини на поведінку в суспільстві, яка передбачає здатність до самостійного і відповідального ухвалення рішень, визначення власного життєвого шляху, прагнення до саморозвитку і самовдосконалення. За цього підходу основними складовими соціальної зрілості названо: розвинуті пізнавальні переживання, критичність мислення, готовність до співробітництва, толерантність, відповідальність, самоповага, які деталізуються в самостійній пізнавальній діяльності, свідомому виборі професії, способі особистого життя, організації власного дозвілля, збереженні здоров'я [2].

Досліджуючи феномен "соціальна зрілість", В. Радул до її змісту включає активну життєву позицію, досягнення єдності виховання та самовиховання, прагнення самої особистості до якомога швидшого досягнення соціальної зрілості. Моделлю соціальної зрілості, на його думку, є взаємозв'язок самореалізації та соціальної відповідальності. Дослідник зазначає, що соціальна зрілість виявляється у соціальній активності, соціальному самовизначенні, соціальній відповідальності [4].

На думку В. Радула, соціальна зрілість являє собою процес розкриття та розвитку потенційних можливостей особистості та гарантує сформованість таких якостей індивіда, що мають суттєвий вплив на саморегуляцію його поведінки.

Соціальну зрілість (Є. Долл – автор Шкали соціальної зрілості) визначає через міру особистої незалежності та відповідальності. Особиста незалежність є здатністю індивіда самостійно вирішувати власні справи, самостійно регулювати свої соціальні відносини. Соціальна відповідальність є відповідальністю стосовно самого себе, до інших, до суспільства [3].

Оскільки проявом зрілості в певній сфері є компетентність, а компетентність визначають як готовність, здатність, схильність, то зрілість ми можемо зазначити як апогей, вершину, найвищу точку розвитку, становлення, формування.

Тому процес формування соціально зрілої особистості починається з формування її соціальної компетентності. У свою чергу соціальна компетентність включає в себе систему взаємопов'язаних складових.

Л. Свірська розрізняє наступні складові соціальної компетентності: когнітивна; операційно-технологічна; мотиваційна; етична; поведінкова; соціально-ціннісна [3].

Констатуємо, що серед дослідників немає усталеного погляду щодо структури соціальної компетентності. Коло поглядів обмежується кількістю дослідників. Однак ця нетотожність наукових думок засвідчує наявність стійкого інтересу дослідників до цієї проблеми.

Синтезуючи позиції дослідників щодо структури соціальної зрілості, ми виокремили наступні компоненти:

когнітивно-мотиваційний компонент передбачає наявність знань, соціальних уявлень та системи цінностей особистості; соціальний інтелект, дивергентне мислення, творчий пошук, планування власного життєвого сценарію, знання життєвих криз, розуміння соціальної дійсності, обрання фаху тощо;

рефлексивний компонент – передбачає психічну саморегуляцію, керування почуттями, психосексуальну грамотність, самостійність, розуміння соціальних ролей, вміння відчувати нюанси соціальної ситуації, розв'язувати проблемні ситуації, відповідальність;

операційно-технологічний компонент характеризується наявністю певного соціального досвіду, навичок ефективної взаємодії з соціумом, вміння діяти адекватно ситуації, розмаїття технік поведінки, виконання соціальних ролей, вміння виходити з конфліктної ситуації тощо.

Оскільки ми аналізуємо соціальну зрілість у контексті становлення професійної спрямованості, необхідно розкрити сутність професійної спрямованості, як суто з точки зору професійної підготовки, так і з психологічної точки зору.

Професійна спрямованість – складний, такий, що поступово розвивається в часі, динамічний процес, котрий характеризується, на думку Г. Айсіної, рівнем сформованості. Вищий рівень – це: а) становлення професійної домінантності; б) сформованість способу життя в індивідуальній свідомості студента; в) повна сформованість образу професії та себе як її суб'єкта. Нижчий рівень професійної спрямованості характеризується: уявленням про професію, тобто наявністю узагальненого образу уявлення про професію, про її специфіку, цілі, про сам процес здійснення професійної діяльності, фактори, що сприяють або перешкоджають цій діяльності [1].

Отже, здійснивши глибокий теоретичний аналіз соціальної зрілості особистості ми дійшли до висновку про те, що соціальна зрілість є однією з основних соціально обумовлених підструктур особистості, тому ми можемо стверджувати про те, що вона здійснює значний вплив на формування професійної спрямованості та професійної зрі-

лості особистості, яка у своїй суті також є результатом соціалізації особистості, навчання, виховання, особистісного та професійного становлення.

Враховуючи мету нашого дослідження, ми дослідили рівень розвитку та сформованості соціального інтелекту, а також його структурні компоненти; домінуючі стилі спілкування та провідні комунікативні уміння; пріоритетні види особистісної спрямованості. Для цього ми використали такі методики: методика "Соціальний інтелект" Дж. Гілфорда, "Методика діагностики спрямованості особистості" Б. Баса (опитувальник Смекала-Кучера); "Тест комунікативних умінь" Л. Міхельсона (переклад і адаптація Ю.З. Гільбуха).

За допомогою методики "Соціальний інтелект" Дж. Гілфорда ми дослідили рівень розвитку соціального інтелекту, а також його структурних компонентів – уміння передбачати наслідки поведінки на основі аналізу реальних ситуацій спілкування; уміння оцінювати стани, почуття, наміри людей, ґрунтуючись на аналізі їх невербальних проявів; уміння відчувати характер та особливості взаємостосунків людей (уміння правильно та швидко розуміти мовну експресію); уміння розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій в динаміці.

Кількісний аналіз отриманих результатів свідчить про те, що переважна більшість досліджуваних характеризуються рівнем розвитку соціального інтелекту нижче середнього та середнього, натомість, низький, високий, вище середнього рівні розвитку відсутні (рис. 1). Якісний аналіз структури соціального інтелекту свідчить про те, що уміння передбачати наслідки поведінки на основі аналізу реальних ситуацій спілкування, уміння оцінювати стани, почуття, наміри людей, ґрунтуючись на аналізі їх невербальних проявів, уміння розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій в динаміці у переважній більшості досліджуваних перебувають на середньому рівні розвитку, натомість, уміння відчувати характер та особливості взаємостосунків людей (уміння правильно та швидко розуміти мовну експресію) характеризується рівнем розвитку нижче середнього та потребує розвитку і удосконалення (рис. 2). Використовуючи методику "Тест комунікативних умінь" Л. Міхельсона, ми дослідили домінуючі стилі спілкування досліджуваних. Кількісний аналіз результатів дослідження демонструє, що найбільш вираженим є компетентний стиль спілкування, найменш вираженими є агресивний та залежний стилі (рис. 3).

Компетентний стиль у спілкуванні передбачає володіння такими характеристиками як: потреба у спілкуванні, широта, ініціатива, виразність, легкість і стійкість спілкування, уміння здійснювати та приймати знаки уваги, здійснювати підтримку, співпереживати, адекватно реагувати на справедливу та несправедливу критику, провокуючу поведінку стосовно себе, бути спроможним прийняти підтримку зі сторони інших, здатність звертатися до співрозмовника з проханням, однак вміти відповісти відмовою на чуже прохання, сказати "ні" у несприятливій ситуації, володіти навичками ефективної взаємодії з іншими людьми.

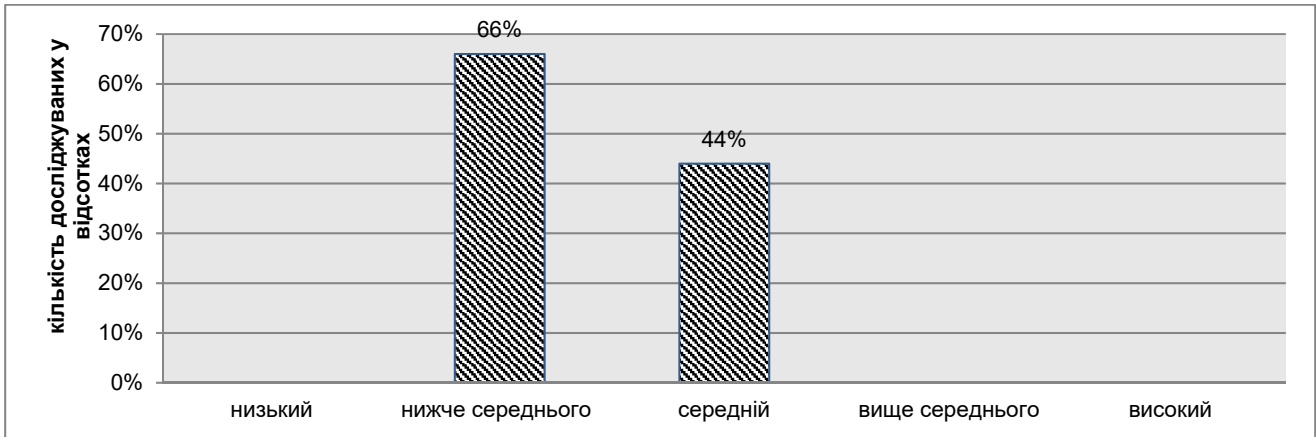


Рис. 1. Рівні розвитку соціального інтелекту

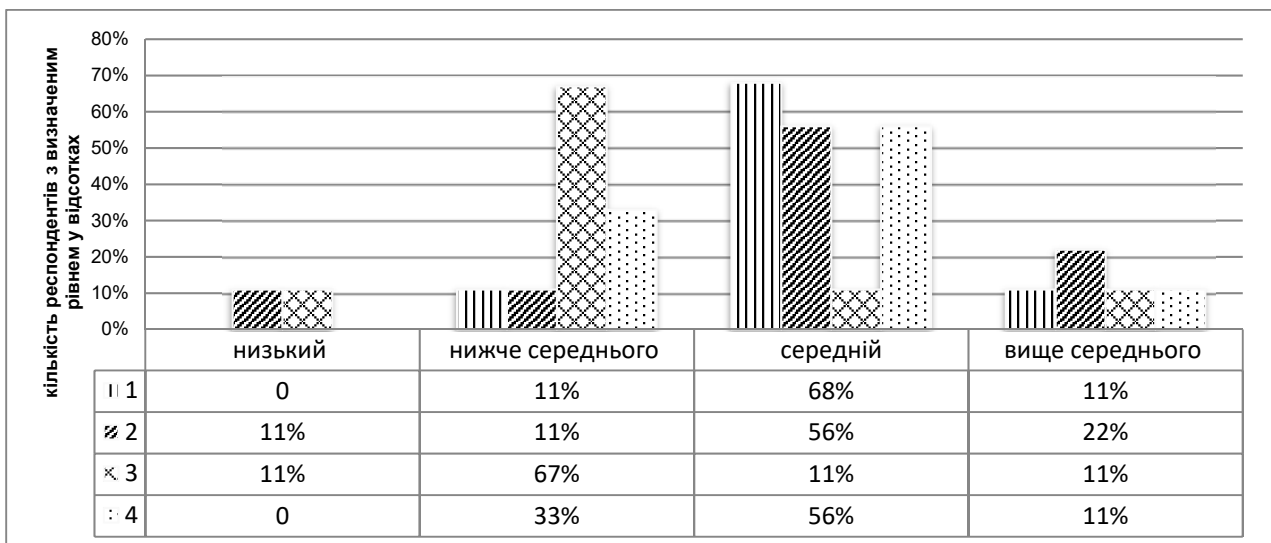


Рис. 2. Рівні прояву структурних компонентів соціального інтелекту

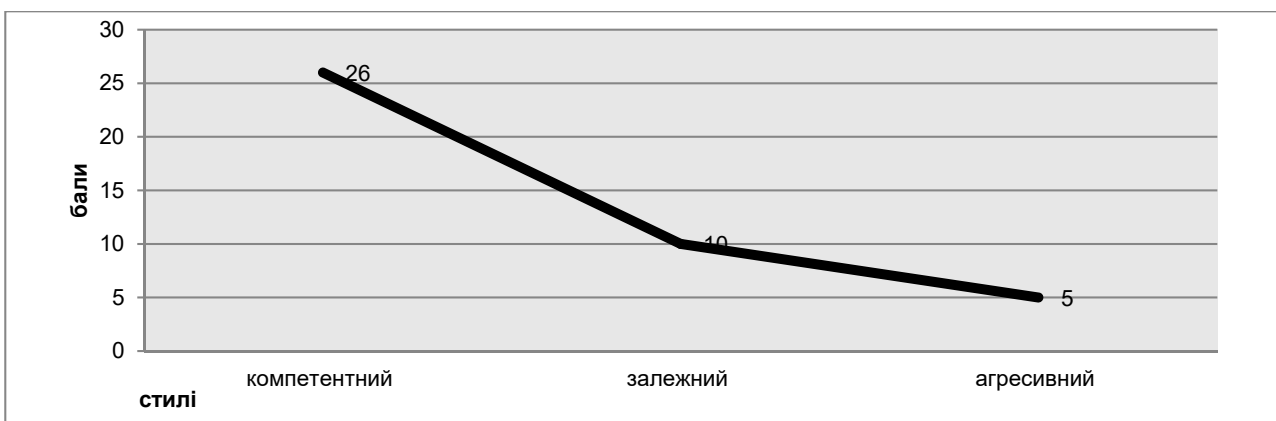


Рис. 3. Максимальні бали з кожного стилю спілкування

Застосування методики діагностики спрямованості особистості Б. Баса дало змогу виявити домінуючу особистісну спрямованість досліджуваних. За результатами кількісного аналізу можемо констатувати переважання таких спрямованостей як спрямованість на взаємодію та спілкування і ділову спрямованість, що є закономірним у професіях типу "людина – людина" (рис. 4).

Спрямованість на себе передбачає орієнтацію на пряму винагороду і задоволення потреб безвідносно роботи оточуючих, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливості, тривожності, інтравертованості. Цей вид спрямованості є слабо вираженим у нашій групі досліджуваних, що характеризує наявність позитивної тенденції у професійному становленні психологів.



Спрямованість на взаємодію та спілкування передбачає прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми; орієнтацію на спільну діяльність, що ча-

сто шкодить виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям; орієнтацію на соціальне схвалення; залежність від групи; потребу в прихильності і емоційно-близьких відносинах з людьми.

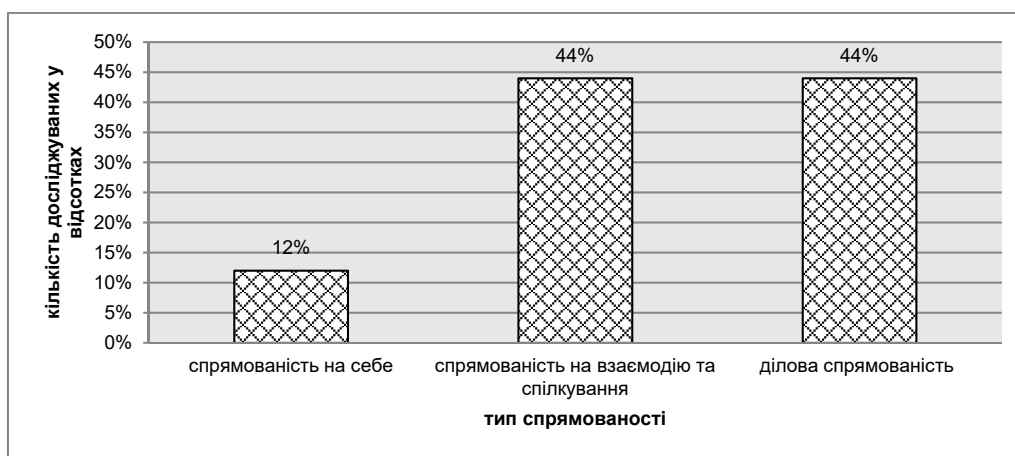


Рис. 4. Домінуючі типи спрямованості досліджуваних

Спрямованість на результат передбачає зацікавленість у вирішенні ділових проблем; прагнення виконувати роботу якнайкраще; орієнтацію на ділову співпрацю; уміння відстоювати в інтересах справи власну думку, яке корисне для досягнення спільної мети.

Варто зазначити, що домінування виявлених стилів є характерним для представників професій соціономічного типу, проте кожна зі спрямованостей має свої переваги і недоліки тому, на нашу думку, найкращим варіантом є їх гармонійний симбіоз.

Отже, аналізуючи результати дослідження ми можемо стверджувати про те, що виявлені рівні розвитку соціального інтелекту та компетентний стиль спілкування у комплексі становлять достатній рівень розвитку соціальної компетентності, співвідноситься з домінуючими спрямованостями особистості – спрямованістю на взаємодію і спілкування, а також діловою спрямованістю. Варто зазначити, що виявлений результат відповідає особливостям та специфіці підготовки майбутніх психологів, гуманістичній спрямованості їх професійної діяльності.

**Висновки з цього дослідження.** Здійснивши теоретичний та емпіричний аналіз проблеми взаємозв'язку соціальної зрілості та спрямованості професійної зрілості

особистості психолога, ми можемо підсумувати, що зрілість є однією з основних соціально обумовлених підструктур особистості, тому ми можемо стверджувати про те, що вона здійснює значний вплив на формування спрямованості особистості психолога.

**Перспективи подальших досліджень.** Подальшого вивчення потребують питання механізмів формування соціальної зрілості в різних соціально-педагогічних умовах, модернізації змісту, форм та методів, розробки діагностичних методик визначення рівня сформованості соціальної зрілості, що є перспективою для подальших досліджень.

#### Список використаних джерел:

1. Айсина Г.Х. Роль профессиональной направленности в общей структуре вузовской подготовки студентов // Психология студента как субъекта учебной деятельности. – М., 1989. С. 32–40.
2. Вершловский С.Г. Личность, семья, школа. – СПб. : УПМ, 1996. – 134 с.
3. Мудрик А.В. Общение школьников. – М. : Знание, 1987. – 76 с.
4. Радул В.В. Становление социальной зрелости молодого учителя (теория и практика): автореф. дис. д-ра пед. наук. – К., 1998. – 36 с.

Надійшла до редколегії 29.08.18

Т. Комар, д-р психол. наук, доц.  
Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗРЕЛОСТИ ПСИХОЛОГА

*Осуществлена попытка теоретического и эмпирического анализа проблемы взаимосвязи социальной зрелости и направленности профессиональной зрелости личности психолога. Исследованы особенности взаимосвязи социальной зрелости личности и направленности профессиональной зрелости психолога в процессе их формирования.*

*Определен уровень развития и сформированности социального интеллекта, а также его структурные компоненты; доминирующие стили общения и ведущие коммуникативные умения; приоритетные виды личностной направленности. Обнаруженные уровни развития социального интеллекта и компетентный стиль общения в комплексе составляют достаточный уровень развития социальной компетентности, соотносятся с доминирующими направленностями личности – направленностью на взаимодействие и общение, а также деловой направленностью. Стоит отметить, что обнаруженный результат соответствует особенностям и специфике подготовки будущих психологов, гуманистической направленности их профессиональной деятельности.*

*Ключевые слова: социальная зрелость, профессиональное становление, профессиональная зрелость специалиста, уровни социального интеллекта, детерминанты развития социальной зрелости.*

T. Komar, Doctor of Sciences in Psychology, Associate Professor  
Khmelnitsky National University, Khmelnytsky, Ukraine

### SOCIAL MATURITY OF PERSONALITY AS FACTOR OF BECOMING OF PROFESSIONAL MATURITY OF PSYCHOLOGIST

*The article is an attempt for theoretical and empirical analysis of the problem of the relationship of social maturity and direction of professional maturity of personality psychologist. The topic investigated the features of interrelation of individual social maturity and direction of professional maturity psychologist in the process of formation.*

*Overview research positions on the structure of social maturity, we identified the following components:*

*cognitive-motivational component presupposes knowledge of social ideas and values of the individual; social intelligence, divergent thinking, creativity, planning their own life scenario, life crises knowledge, understanding social reality, the choice of profession;*

*reflective component – provides mental self-control feelings psychosexual literacy, independence, understanding of social roles, the ability to feel the nuances of social situations, solve problem situations responsibility;*

*operational and technological components – characterized by a certain social experience, skills of effective interaction with society, the ability to operate adequately, a variety of techniques behavior, performance of social roles, the ability to leave the conflict.*

*The level of development and the formation of social intelligence and its structural components; dominant communication styles and leading communication skills; the priority of personal orientation are determined. Discovered level of social intelligence and competent communication style together constitute an adequate level of social competence is correlated with the dominant orientation of the individual – focus on interaction and communication, and business orientation. It should be noted that the detected result corresponds to features and specifics of the training of future psychologists, humanistic orientation of their professional activities.*

*Key words: social maturity, professional development, professional maturity of expert, level of social intelligence, social determinants of maturity.*

УДК 159.923.2:351.749

В. Лефтеров, д-р психол. наук, проф.  
Національний університет "Одеська юридична академія", Одеса, Україна,  
О. Сервачак, канд. психол. наук  
Донецький національний технічний університет, Покровськ, Україна,  
К. Алексенцева-Тімченко, канд. соц. наук, доц.  
Національний університет "Одеська юридична академія", Одеса, Україна

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ МАСОВИХ ЗАХОДІВ НА СУЧАСНИХ СПОРТИВНИХ СПОРУДАХ

*Присвячена психологічним аспектам проведення масових заходів на сучасних спортивних спорудах. На підставі аналізу сучасної практики організації та проведення європейських та світових чемпіонатів з футболу визначено психологічні особливості проведення масових спортивних заходів на сучасних мегастадіонах. Наведено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей особистості та діяльності персоналу стадіону. Обґрунтовано необхідність створення системи психологічного забезпечення проведення масових спортивних заходів.*

*Ключові слова: психологічні особливості, масові спортивні заходи, сучасні спортивні споруди, психологічне забезпечення.*

**Постановка проблеми.** Різноманітні масові заходи історично були і залишаються значними та впливовими явищами в соціальній, політичній, культурній та інших сферах. Зокрема, сьогодні популярні спортивно-масові заходи, які задовольняють потреби окремої особистості у спілкуванні, активному відпочинку, емоційній розрядці, колективних переживаннях та сприяють залученню до фізичної активності, пропагують здоровий спосіб життя. Розвиток інтересу до спортивно-масових видів спорту сприяє розширенню масштабів сучасних спортивних споруд, зокрема стадіонів, багатотисячна аудиторія яких в умовах обмеженого простору являє собою джерело підвищеної небезпеки.

Загальна світова тенденція останніх років свідчить про зростання насильства та екстремізму в суспільстві, а футбольне хуліганство, взагалі має відверто агресивний і протиправний характер, нерідко характеризуються зухвалістю та жорстокістю, заподіянням матеріального збитку стадіону та майну громадян, призводять до травмування й навіть загибелі людей, нанесення фізичних пошкоджень громадянам й до психологічних травм. Тому, безпека та громадський порядок є першочерговими завданнями для організаторів масових заходів, вимагають всебічного психологічного аналізу й пошуку нових управлінських рішень. Необхідним є розробка системи психологічного забезпечення проведення масових спортивних заходів, як одного з найважливіших елементів організованого й безпечного проведення заходів на сучасних спортивних спорудах, пошуку та впровадження

нових підходів до розуміння діяльності, підготовки й запровадження персоналу стадіонів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Історія вивчення масової поведінки розпочинається у XVII – XIX ст., пропонує різні інтерпретації поняття "маси" – натовп, публіка, гетерогенна аудиторія, що протистоїть класам та відносно гомогенним групам, "агрегат людей, в якому не розрізняються групи та індивіди", "зниження цивілізації" [1]. Історичні події XX століття спровокували потужний інтерес дослідників до найбільш небезпечної форми масової активності – агресивного натовпу. Були виділені основні ознаки масової поведінки (Н. Гудмен) та риси "масової людини" (С. Московічі), вивчалися різновиди натовпу (Г. Предвечний, С. Рошин), причини та динаміка його формування й розвитку (Л. Казміренко, А. Серьогіна), механізми впливу на учасників (Б. Поршнева, Б. Паригіна, Г. Андреева, Т. Малкова) [1; 2; 3].

Вітчизняними й зарубіжними вченими проводилися фундаментальні та прикладні дослідження, спрямовані на вивчення різних аспектів функціонування та підготовки людини до дій у надзвичайних умовах (М. Зукерман, В. Лебедев, І. Приходько, О. Тімченко, В. Розов та інші) [4; 5; 6; 7]. Вивченню та вдосконаленню системи заходів з охорони громадського порядку під час проведення спортивних заходів присвячені наукові праці Д. Александрова, В. Гурського, Л. Казміренко, І. Копотун, І. Приходько, С. Печериці та інших [8; 9; 10; 11].

За висновками вчених для формування натовпу потрібна єдина емоційно-оціночна спрямованість аудиторії,

яка формується під впливом конкретного збуджувального мотиву. Саме така ситуація є характерною для спортивно масових заходів, а екстремальність є однією з умов діяльності співробітників стадіонів, які відповідають за безпечне проведення спортивно-масових заходів. До основних особливостей діяльності персоналу стадіонів під час проведення сучасних масових заходів відносять такі: підвищена відповідальність; необхідність оперативності реагування; наявність як передбачених, так і неочікуваних перешкод для виконання завдання; в окремих ситуаціях має місце дефіцит часу й інформації для прийняття рішення, психологічний тиск, небезпека для життя й здоров'я.

Разом із тим, питання психологічного забезпечення масових спортивних заходів на сучасних мегастадіонах, змісту й психологічних особливостей діяльності різних категорій працівників стадіону, на жаль, на сьогодні не є достатньо розробленим.

**Метою** статті є аналіз психологічних особливостей проведення спортивно-масових заходів, обґрунтування необхідності створення системи психологічного забезпечення масових заходів на сучасних мегастадіонах.

**Виклад основного матеріалу.** Спортивні видовищно-масові заходи поступово перетворюються на цілу індустрію, а їх організація стає складним і багатограним процесом. Вболівальники футбольних та хокейних матчів найбільш масова, потенційно небезпечна, отже, досить складна для організаторів спортивного заходу аудиторія.

Проведення в Україні в 2012 році Чемпіонату Європи з футболу стало надзвичайно важливою історичною подією. Відвідувачі українських стадіонів під час "Євро-2012" року високо оцінили рівень організації чемпіонату, була спростована версія щодо небезпеки перебування в Україні іноземцями (расизм, розбійні напади тощо). Високий рівень проведення чемпіонату відзначили багато політиків і експертів [12].

За місяць проведення турнірів українські правоохоронці жодного разу не застосовували силу. Цей час став для них можливістю набути колосальний досвід взаємодії з іноземцями (22 тис. правоохоронців пройшли мовні курси), здійснення попереджувальної роботи зі зкупченням вболівальників, регуляції потоками відвідувачів стадіонів тощо.

Завдяки перебудові процесу управління та організації забезпечення правопорядку й громадської безпеки спортивно-масових заходів, на українських стадіонах були залучені цивільні особи – стюарди, як спеціально підготовлений персонал. Майже 12 тисяч українських юнаків та дівчат, які працювали на стадіонах та фан-зонах, відповідали за комфорт та безпеку гостей, експлуатаційну надійність споруди стадіону тощо, набули безцінного професійного досвіду, отримали комунікативну, мовну практику та більш точне відчуття національної ідентифікації, власної самооцінки. Отже, завдяки "Євро-2012" Україна зарекомендувала себе, як гостинна та європейсько-орієнтована країна, закріпила свою позицію в геополітичному, економічному, соціокультурному середовищі Європи та світі.

У 2018 році Чемпіонат світу з футболу приймала Російська Федерація. Таке велике спортивне змагання міжнародного рівня вимагало серйозної підготовки до його проведення: створення відповідної інфраструктури, оптимізації способів і прийомів охорони громадського порядку, зниження агресивності в поведінці футбольних уболівальників та багато іншого. Кращими помічниками в питаннях організації безпеки на сучасних стадіонах світу вже традиційно стали сучасні системи

відеоспостереження та автоматичної ідентифікації. Стадіони, що приймали турніри світової першості з футболу були оснащені спеціальною оглядовою технікою, газоаналізаторами, рентгенівськими установками й іншими технічними засобами безпеки, які відповідають нормам ФІФА [13].

Велика роль в профілактиці "футбольних" правопорушень відводилася інституту споттерів – іноземних поліцейських, які прибували разом з командами-гостями чемпіонату. Але правоохоронці під час проведення турнірів Чемпіонату світу 2018 були зосереджені на безпеці об'єктів інфраструктури міст, в яких проводилися матчі світової першості, території біля стадіону, на фан-зонах, відповідали за потоки глядачів, особливо якщо це уболівальники протидіючих команд. Що ж до "чаші" стадіону, то на більшості російських арен поліція з неї також вийшла [12].

Проте, слід зазначити, що окремо питанням цілеспрямованого психологічного забезпечення проведення спортивних заходів під час чемпіонату світу з футболу 2018 року було приділено недостатньо уваги. І хоча, психологічні аспекти поведінки мас, організації проведення матчів, соціально-психологічні закономірності підготовки персоналу стадіонів та правоохоронців в цілому враховувались, але цілісної системи психологічної служби на стадіонах для організації психологічного супроводу спортивно-масових заходів створено не було.

Здійснений аналіз сучасної практики організації та проведення масових заходів на сучасних спортивних спорудах дозволив визначити основні психологічні чинники, що впливають на проведення масових спортивних заходів, зокрема футбольних матчів, серед них такі:

- психологічні особливості управління та масової комунікації на стадіоні під час матчу;
- система взаємодії між підрозділами стадіону, органами правопорядку, рятувальниками тощо;
- психологічні характеристики персоналу стадіону та професійно-психологічний рівень реалізації покладених на них завдань;
- психодинамічні характеристики ігрової ситуації;
- кількість і рівень загальної активності відвідувачів матчу, їх мотивація, уподобання тощо;
- загальний емоційний фон відвідувачів стадіону, емоційне забарвлення окремих часових відрізків матчу;
- соціально-психологічні характеристики відвідувачів та взаємовідносин між ними, наявність і спрямованість лідерів, окремих угруповань, потенційних і реальних конфліктних ситуацій.

Для вивчення психологічних особливостей особистості та діяльності працівників сучасних спортивних споруд під час проведення масових заходів нами було проведено серію емпіричних досліджень серед персоналу провідних українських стадіонів. Загальна вибірка дослідження складала 250 осіб, серед яких 158 стюардів та 92 – спеціалістів служби безпеки стадіону. Всі досліджувані проходили анкетування та психодіагностичне тестування за комплексом методик.

Анкетування дозволило вивчити особливості сприйняття персоналу стадіону професійної діяльності та визначити вектор їх професійної спрямованості, бачення респондентами труднощів та привабливих моментів в роботі, оцінку рівня екстремальності. Так, 72 % учасників опитування оцінили власний рівень підготовки як високий, а 28 % – як середній. Попри високу оцінку підготовки респондентів, організованої на стадіоні, більшість персоналу (82%) вказує на наявність екстремальних ситуацій, від по-

одиноких до певної кількості, а саме: спілкування з глядачами, які знаходяться у стані алкогольного сп'яніння; необхідність слідкувати за виконанням правил стадіону; конфліктне, провокаційне спілкування вболівальників, яке інколи трансформується в агресивний натовп.

Таке бачення особливостей професійної діяльності персоналу стадіону пояснює чому, на перші щаблі рейтингу якостей успішного працівника респонденти віднесли комунікабельність (20%), знання своїх обов'язків, правил стадіону, алгоритмів діяльності (19%), доброзичливість та толерантність (14%), стриманість (12%), стресостійкість. Саме рівень розвитку названих соціально-психологічних якостей працівників стадіону вивчається в ході психодіагностичного дослідження.

У більшості стюардів та охоронців за результатами дослідження за методикою полікультурної емпатії І. Юсупова показник рівня емпатії – вище середнього, а показник комунікативної толерантності за методикою В. Бойко – високий. Результати вивчення рівня конфліктостійкості за методикою "Експрес-діагностика стійкості до конфліктів": 22% досліджуваних мають високий рівень конфліктостійкості, 60% – середній рівень, лише у 18% – виявлена виражена конфліктність.

Для вивчення стилів спілкування, перцептивної складової взаємодії стюардів та фахівців служби безпеки стадіонів було проведено дослідження за методикою "Діагностики міжособистісних відносин" (ДМВ) Т. Лірі, в процесі якого досліджували здійснювали самооцінку своїх особистісних якостей в ролі працівників стадіону й якостей відвідувача стадіону, що дозволило скласти узагальнений портрет стюарда та охоронця й уявлення цих спеціалістів про глядача. Виявлений негативний результат індексу "дружелюбність" у відвідувачів стадіону вказує на сприйняття стюардами та охоронцями вболівальників, як людей з агресивно-конкурентною комунікативною позицією. Враховуючи, що образ, як результат міжособистісного пізнання, виконує не тільки ознайомчу, а й регулятивну функцію, можна припустити, що таке бачення негативно впливає на виконання професійних завдань, і може стати провокаційним.

Проведення відповідальних футбольних матчів в сучасних умовах, зазвичай, стає справжнім випробуванням для українських стадіонів, починаючи з менеджерів вищого рангу до охоронців та стюардів. Тому важливим етапом дослідження стала "діагностика професійного вигорання" за методикою К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової. У респондентів, за результатами тестування, спостерігається низький рівень першої шкали "вигорання" – "емоційного виснаження". А показники другої та третьої шкали – "деперсоналізація" та "редукція особистих досягнень" знаходяться на середньому рівні, що проявляється в деформації відносин з іншими людьми, посиленні цинічності установок і почуттів, свідчить про втрату здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, тривожність та напругу в робочих ситуаціях.

Отже, в результаті проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що більшість персоналу стадіонів володіє достатнім рівнем розвитку необхідних для забезпечення безпеки під час проведення футбольних матчів комунікативних здібностей, навичок та вмінь – це емпатія, толерантність, вміння будувати ефективну безконфліктну взаємодію з вболівальниками. Однак, переважна більшість (69%) опитуваних в ході анкетування віднесли побудову оптимальної взаємодії з відвідувачами до найскладніших службових завдань. Негативний образ глядача у працівників стадіону потребує корекції, так само як потребує корекції виражена конфліктність у

деяких стюардів та фахівців служби безпеки стадіону. Важливо організувати роботу з профілактики процесу поступового "вигорання" емоційно-енергетичного "запасу" персоналу стадіону, який спостерігається в результаті накопичення професійного стресу під час проведення спортивних масових заходів на стадіоні.

Вищенаведені результати дослідження свідчать про необхідність створення системи психологічного забезпечення проведення масових спортивних заходів, метою якої буде формування, підтримка та відновлення фахівців стадіону, їх оптимальної працездатності, на основі застосування психологічних технологій мобілізації психологічного потенціалу особистості та службового колективу; підвищення ефективності організаційно-управлінських процесів. Психологічне забезпечення повинно стати комплексом цілеспрямованих заходів щодо професійного психологічного відбору, психологічного супроводження працівників стадіону в процесі їх підготовки та виконання службових обов'язків.

Важливо створення єдиної для українських стадіонів ефективної моделі відбору та підготовки працівників українських стадіонів, які відповідають за правопорядок та безпеку під час спортивно-масового заходу. Ця робота, як і подальший супровід діяльності спеціалістів служби охорони та відділу стюардінга, може виконуватися незалежними рекрутськими компаніями або Ассесмент-центрами на замовлення керівництва стадіону, спеціалістами стадіону по роботі з персоналом – психологами, спеціально підготовленими менеджерами. Адже, на відміну від багатьох професій, умови освоєння професійними знаннями та вміннями спеціалістів служби безпеки стадіону та відділу стюардінгу суттєво відрізняються від умов здійснення професійної діяльності, а помилки при її виконанні можуть призвести до істотних втрат, людських, матеріальних, моральних.

Методами психологічної підготовки повинні стати, в першу чергу, тренінгові технології, демонстраційні, умовно-ситуативні імітаційні методи, моделювання "реальних" ситуацій. Саме вони створюють ефект активного занурення працівників у діяльність, до якої здійснюється підготовка, імітувати зовнішні елементи спортивно-масового заходу, моделювати небезпечні ситуації; дозволяють усвідомлювати персоналом стадіону власних особливостей, сформованого образу іншої людини, конкретно вболівальника, для розвитку особистісної мотивації корекції й пошуку оптимальної стратегії поведінки.

Психопрофілактика "емоційного вигорання" та психологічна допомога стюардам й іншим категоріям персоналу арени може здійснюватися різними засобами від глибинного інтерв'ю до технік психопрофілактичного соціально-психологічного тренінгу. Основним методом надання групової психологічної допомоги є психологічний дебрифінг, який дозволить мінімізувати негативні психологічні наслідки травматичного стресу й запобігти розвитку симптомів адаптаційного розладу.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Серед масових спортивних заходів футбол виділяється своїм динамізмом, видовищністю, емоційним злиттям глядачів із гравцями. Факторами трансформації публіки футбольного матчу в агресивний натовп є такі: скупчення великої кількості людей на обмеженій території стадіону, швидкість та непередбаченість зміни ігрової ситуації, світлові та звукові ефекти, особливості субкультури футбольних фанатів тощо. Найчастіше саме дії вболівальників як некерованої агресивної чи панікуючої маси, виступають основною причиною численних трагедій.

До психологічних особливостей проведення спортивно-масових заходів також слід віднести особливий характер масової комунікації на стадіоні під час матчів, специфіку взаємодії й управління підрозділами стадіону, органами правопорядку, соціально-психологічні характеристики відвідувачів та взаємовідносин між ними, психодинамічні характеристики ігрової ситуації, рівень психологічної підготовленості персоналу стадіону.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що більшість досліджуваних фахівців великих стадіонів володіє достатнім рівнем розвитку необхідних для забезпечення безпеки під час проведення футбольних матчів комунікативних здібностей та вмій – це емпатія, толерантність, уміння будувати ефективну безконфліктну взаємодію з уболівальниками.

Однак, у частини досліджуваних виражена конфліктність, уболівальники сприймаються персоналом стадіону як люди з агресивно-конкурентною комунікативною позицією, також у працівників стадіонів спостерігаються процеси професійного вигорання, невміння витримувати емоційно напружені ситуації.

Задля проведення якісної роботи з професійно-психологічного відбору й організації цілеспрямованої психологічної підготовки персоналу стадіону, надання психологічної допомоги працівникам стадіону та запобігання їх професійному "вигоранню", а також психологічного супроводу масових заходів в умовах великого скупчення людей та роботи з уболівальниками є необхідним створення на сучасних спортивних спорудах системи психологічного забезпечення проведення масових заходів.

#### Список використаних джерел:

1. Лебон, Г. Психология народов и масс / Г. Лебон // Психология толп. – М.: Институт психологии РАН, Издательство "КСП+", 1998. – 416 с.

2. Московичи, С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс. / С. Московичи [пер. с франц. Т.П. Емельяновой]. – М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. – 480 с.

3. Ольшанский, Д.В. Психология масс / Д.В. Ольшанский – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.

4. Лебедев, В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах / В.И. Лебедев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 431 с.

5. Тимченко, А.В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / А.В. Тимченко. – Х.: Изд-во ХВУ, 1997. – 168 с.

6. Розов В.И. Психологическое обеспечение деятельности в экстремальных ситуациях / Розов В.И. // Социальная психология, 2007. – № 4 (24). – С. 174–188.

7. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2-х т. / Лефтеров В.О. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. – 2008. – 242 с. – Т. II: Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження. – 2008. – 286 с.

8. Копотун І.М. Особливості охорони громадського порядку під час проведення в Україні фінальної частини чемпіонату Європи з футболу 2012 року [Електронний ресурс] / І.М. Копотун. – Електронна бібліотека юридичної літератури – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/5430/%B2>

9. Приходько І.І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) – автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.09 "Психологія діяльності в особливих умовах" / І.І. Приходько. – Х., 2014. – 38 с.

10. Печериця С. Загрози екстремізму для національної безпеки та національних інтересів України під час проведення Євро-2012 / Запобігання радикалізації і тероризму: міжнародний досвід і національний вимір: зб. матеріалів "круглого столу" / за ред. М.Г. Гуцало. – К.: НІСД, 2012. – 104 с.

11. Гурський В.Є. Професійно-психологічний розвиток працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами: монографія / В.Є. Гурський, В.О. Лефтеров. – Одеса: Гельветика, 2017. – 164 с.

12. "Україне удалось провести Евро – 2012" – президент ФИФА. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tribun.com.ua/3850>.

13. Чемпионат мира по футболу (2018). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://megabook.ru/article/Чемпионат%20мира%20по%20футболу%20\(2018\)](https://megabook.ru/article/Чемпионат%20мира%20по%20футболу%20(2018)).

Надійшла до редколегії 04.09.18

В. Лефтеров, д-р психол. наук, проф.

Национальный университет "Одесская юридическая академия", Одесса, Украина,

Е. Сервачак, канд. психол. наук

Донецкий национальный технический университет, Покровск, Украина,

Е. Алексенцева-Тимченко, канд. соц. наук, доц.

Национальный университет "Одесская юридическая академия", Одесса, Украина

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МАССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НА СОВРЕМЕННЫХ СПОРТИВНЫХ СООРУЖЕНИЯХ

*Посвящена психологическим аспектам проведения массовых мероприятий на современных спортивных сооружениях. На основании анализа современной практики организации и проведения европейских и мировых чемпионатов по футболу определены психологические особенности проведения массовых спортивных мероприятий на современных мегастадионах. Приводятся результаты эмпирического исследования психологических особенностей личности и деятельности персонала стадиона. Обоснована необходимость создания системы психологического обеспечения проведения массовых спортивных мероприятий.*

*Ключевые слова: психологические особенности, массовые спортивные мероприятия, современные спортивные сооружения, психологическое обеспечение.*

V. Lefterov, Doctor of Psychology, Professor

National University "Odessa Academy of Law", Odessa, Ukraine,

O. Servachak, PhD of Psychology

Donetsk National Technical University, Pokrovsk, Ukraine,

K. Alexentseva-Timchenko, PhD of Sociological Sciences, Associate Professor

National University "Odessa Law Academy", Odessa, Ukraine

## PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF HOLDING OF THE MASS EVENTS ON THE MODERN SPORT BUILDINGS

*The article is devoted to the psychological aspects of holding mass sport events on the modern sport stadiums. On the basis of analyzing of the modern practice of organization and holding European and World football championships the psychological peculiarities of holding mass sport events on the modern mega stadiums are found. The article outlines the results of the empiric research of the psychological peculiarities of a person and the activity of stadium staff. The necessity of the psychological support system for organization and holding mass sport events is proved.*

*Keywords: psychological peculiarities, mass sport events, modern sport buildings, psychological support.*

УДК 124.4 – 053.6

Л. Литвинчук, д-р психол. наук, старш. наук. співроб.  
 Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна,  
 І. Рашковська, канд. психол. наук  
 Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Київ, Україна

## РОЛЬ ІДЕАЛУ ЯК ВЗІРЦЯ ДЛЯ НАСЛІДУВАННЯ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗВО

*Розкривається актуальне питання ролі ідеалу як взірця для наслідування підлітком у процесі навчання у закладах вищої освіти (ЗВО). Багатоплановість проблем, пов'язаних з формуванням уявлення про "ідеальне", передбачає взаємобумовленість різних аспектів цього процесу, цілісний підхід до проблеми. У цьому дослідженні було використано системний підхід для виявлення провідних ідеалів осіб підліткового віку як спосіб бачення світу.*

**Ключові слова:** ідеал, підліток, взірець, наслідування, смислотвірчі переживання, образ "Я", студент, успішність, експеримент, світогляд.

**Постановка проблеми.** Перед наукою сьогодні стоїть ряд складних проблем, що пов'язані з вивченням особливостей розвитку особистості в умовах соціальної, політичної, економічної нестабільності. Підлітки є однією з найменш захищених вікових категорій нашого суспільства, тому процес соціальної адаптації у цієї категорії учнів відбувається найбільш складно. Перед підлітком стоїть безліч проблем, пов'язаних з його самовизначенням, самореалізацією, психічним здоров'ям, які позначаються зокрема і на ідеальному "Я". Значуще місце у філософії та психології завжди займало питання існування й розвитку ідеального "Я" та "ідеалу" взагалі. Це, насамперед, пов'язано з питанням формування світогляду людини. Саме "ідеальне" є суттєвою характеристикою свідомості, духовної діяльності, творчої активності соціального суб'єкта [1; 6; 4, с. 156; 8]. Розробка проблеми "ідеального" тісно пов'язана з вирішенням першочергових завдань етики, філософії, психології. Вона також має велике практичне значення, особливо зараз, коли в нашій країні актуальними є проблеми розвитку духовності та формування людини з високими моральними принципами та ідеалами, творчим підходом до справи, активною життєвою позицією у навчанні. Між тим, як у філософській, педагогічній, так і у психологічній літературі поки ще не надано належної уваги розкриттю питань становлення ідеалів. Докладний аналіз базових образів, на основі яких формується ідеальне "Я" в житті особи підліткового віку і визначив актуальність цього дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В силу специфіки вікового розвитку підліток, як субкультурний суб'єкт, вдається до рефлексії над кардинальними проблемами людського буття, намагається в своїх ідеальних уявленнях представити "образ власного Я", сконструйований із внутрішніх переживань, оцінок та ін. У цьому дослідженні було використано системний підхід для виявлення провідних ідеалів осіб підліткового віку як спосіб бачення світу. Вагоме місце в дослідженні орієнтирів та ідеалів особистості надавали в своїх дослідженнях представники диспозиційного напрямку в теорії особистості [3; 7]. Зокрема, Г. Олпорт зазначав, що лише в певному віці підрастаюча особистість починає замислюватися над своїм ідеальним "Я". Адаже в дитинстві особистість може думати тільки про себе, і думки, якою вона хоче бути, якою повинна стати, її ще не турбують. На відміну від дитини молодшого віку підліток вже починає замислюватися над своїми ідеалами, прагне усвідомити своє ідеальне "Я". Основною проблемою підлітка вчений вважає вибір майбутньої професії та інших життєвих цінностей.

В своїх дослідженнях Г. Олпорт стверджує, що власна автономія є кроком вперед порівняно з простим "підтриманням існування" людини і вводить таке поняття як "особистісна функціональна автономія". Особистісну автономію автор ставить в один ряд з особистісними цінностями, настановами, намірами людини, які забезпечують стабільність у прагненні людини відповідати своєму внутрішньому "Я", зокрема "Я" ідеальному. Г. Олпорт наполя-

гав на тому, що доросла особистість має досить стабільний набір цінностей, ідеалів, які складають основу її життя. При цьому вчений підкреслював, що ідеальне "Я" відіграє центральну роль у розвитку особистості. Автор також зазначав, що кожна зріла особистість має у структурі власного "Я" реальне "Я", тобто вміє оцінювати свої думки, погляди, поведінку. Але її прагнення завжди будуть спрямовані у бік ідеального "Я", тобто людина завжди знає якою вона хоче бути, чим буде займатися та що їй для цього треба робити [6, с. 210].

Постало завдання знайти ті базові ідеальні образи, які формують різноманіття ідеальних оцінок підлітків. Для досягнення поставленої мети в експериментальному дослідженні підлітків в процесі навчання в ВНЗ ми застосували процедуру факторного аналізу. Для визначення кількості факторів використовувався метод паралельної факторизації набору згенерованих випадкових даних.

Паралельна факторизація проводиться на випадкових даних, розподілення яких має такі ж характеристики, що й реальні дані. Зазвичай власні значення факторів, що отримані на випадкових даних, є майже прямою лінією, а те місце, де ця лінія перехрещується з лінією власних значень факторів за реальними даними, позначає необхідну кількість факторів для виділення [10].

**Мета статті** – пошук нових шляхів інтеграції філософської, педагогічної та психологічної думки щодо формування певних способів бачення світу особою підліткового віку через вивчення та дослідження провідних ідеалів та спробувати дати їх системний виклад.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З соціально-педагогічної та психологічної точки зору необхідна конкретика, які саме базові образи є основними, на основі яких формується ідеальне "Я" та бачення світу сучасним підлітком. В процесі дослідження було виділено п'ять базових образів, на основі яких формується ідеальне "Я" підлітка. Встановлено, що в основі ідеальних уявлень підлітків про себе лежать 5 головних образів: ідеал розкритості, успішності, романтичності, безпеки та самотності. На основі нашого дослідження було визначено закономірність розвитку ідеального "Я", а саме: для розвитку ідеального "Я" особи підліткового віку важлива обов'язкова наявність ідеалу, тобто конкретної людини, або узагальненого інтегрованого образу, як взірця для наслідування.

Для досягнення поставленої мети в експериментальному дослідженні ідеалу підлітків, що навчаються у ЗВО, ми застосували процедуру факторного аналізу. Для визначення кількості факторів використовувався метод паралельної факторизації набору згенерованих випадкових даних.

Паралельна факторизація проводиться на випадкових даних, розподілення яких має такі ж характеристики, що й реальні дані. Зазвичай власні значення факторів, що отримані на випадкових даних, є майже прямою лінією, а те місце, де ця лінія перехрещується з лінією власних значень факторів за реальними даними, позначає необхідну кількість факторів для виділення [10].

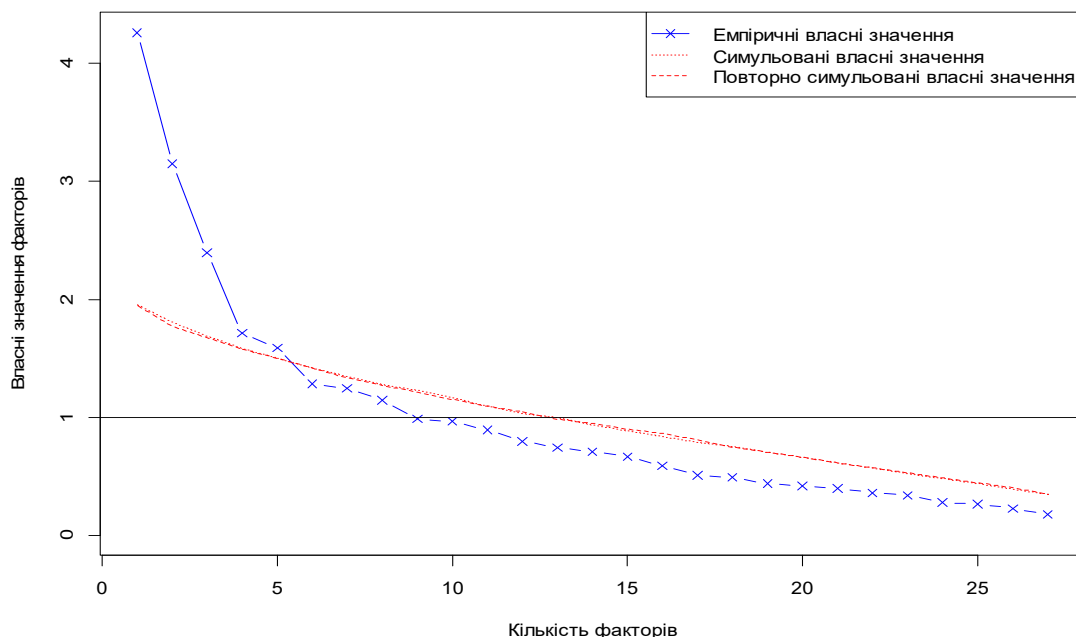


Рис. 1. Паралельна факторизація випадкових даних осіб підліткового віку

Згідно з методом паралельної факторизації оптимальною кількістю факторів є 5 факторів.

Перший фактор (18,3) включає такі змінні: нервовість (0,81), запальність (0,75), примхливість (0,72), пасивність (0,54) та розумний (-0,53). Враховуючи індивідуальні особливості підлітків, даний фактор ми назвали **"ідеал розкутості підлітка у спілкуванні"**.

Проблема спілкування в підлітковому віці займає важливе місце в системі засобів, які впливають на розвиток властивостей особистості, і "Я" концепції зокрема. Залежно від успішності у спілкуванні, правил спілкування у референтній групі, досвіду, який підліток отримує в процесі спілкування, ідеальний образ "Я" наповнюється тими чи іншими якостями. Оскільки в підлітків самосвідомість ще сформована не в повній мірі, самоконтроль не

завжди здійснюється не тільки у внутрішньому плані, але і в зовнішній поведінці, спілкування часто характеризується неврівноваженістю, домінуванням процесу збудження, безконтрольністю, частими змінами настрою, що відображено в цьому факторі у таких змінних як нервовість, запальність, примхливість. Крім того, в умовах недостатнього самоконтролю свідомості, підліток діє під впливом емоційних станів, не надаючи належної уваги розумовим аспектам.

Виходячи із означеного вище, при формуванні "Я" ідеального важливо звернути увагу на розвиток механізмів саморегуляції та самоконтролю поведінки, емоцій, думок підлітків, що допоможе збалансувати процеси збудження та гальмування, розвинути стриманість, витримку, самоконтроль, врівноваженість.

Таблиця 1. Факторні навантаження за методом принципів компонент з варімакс обертанням

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
Нервовість	0,81	0,02	0,26	-0,06	-0,07
Запальність	0,75	0,02	0,19	-0,01	-0,07
Примхливість	0,72	-0,21	-0,06	-0,17	0,19
Пасивність	0,54	0,06	0,23	-0,05	0,45
Розумний	-0,53	0,47	0,01	0,06	-0,03
Впертість	0,33	0,26	-0,15	-0,14	-0,02
Здібний	-0,02	0,78	0,10	0,02	0,03
Впевнений	0,09	0,69	-0,27	-0,02	0,48
Авторитет	0,16	0,66	-0,05	0,40	-0,16
Вродливий	0,07	0,63	0,10	0,19	-0,15
Характер	-0,37	0,50	0,23	0,04	0,23
Здоровий	-0,24	0,41	-0,05	-0,12	0,11
Сором'язливість	0,19	0,01	0,74	-0,08	0,07
Нерішучість	0,39	-0,15	0,59	-0,09	0,08
Повільність	0,42	0,01	0,59	-0,10	0,05
Захоплюваність	-0,24	0,16	0,56	0,31	0,02
Поступливість	0,12	0,00	0,52	0,40	0,18
Енергійність	0,15	0,06	-0,14	0,74	-0,08
Обережність	-0,21	0,04	0,21	0,60	0,27
Відповідальність	-0,23	0,07	0,05	0,58	0,02
Життєрадісність	-0,26	0,01	0,09	0,52	0,07
Сміливість	0,06	0,12	-0,35	0,50	0,27
Недовірливість	0,17	-0,01	0,05	0,05	0,71
Безтурботність	0,08	0,00	0,08	0,09	0,70
Терплячість	-0,24	-0,10	0,38	0,09	0,50
Холодність	0,40	0,01	-0,12	-0,30	0,40
Ентузіазм	-0,08	0,14	0,01	0,10	0,20
Totl. disp	0,13	0,10	0,09	0,09	0,07

Наступний фактор (11,2) включає наступні змінні: здібний (0,78), впевнений (0,69), авторитетний (0,66), вродливий (0,63), позитивна оцінка характеру (0,50), здоровий (0,41), розум (0,47). Цей фактор ми назвали **"ідеал успішності підлітка"**, що передбачає, насамперед, наявність авторитету підлітка в соціумі.

Головним критерієм соціалізованості особистості підлітка виступає не ступінь його конформізму та вміння пристосуватися до обставин, а ступінь незалежності, упевненості, самостійності, авторитетності, ініціативності. У цьому факторі це відображено у змінних авторитетний, впевнений. Крім того, успішність процесу соціалізації підлітка відкриває можливість для задоволення його потреби в самореалізації, що в ідеальному "Я" підлітка відображено у таких характеристиках як дрібності, врода, здоров'я, розум, характер.

Третій фактор (10,5) включає до свого складу наступні якості: сором'язливість (0,74), нерішучість (0,59), повільність (0,59), захоплюваність (0,56), поступливість (0,52). Цей фактор включає одночасно й нерішучість й поступливість, повільність та захоплюваність. З урахуванням підліткової культури цей фактор ми назвали **"ідеалом романтичного образу"**.

До складу четвертого фактору (9,9) входять наступні змінні: обережність (0,60), відповідальність (0,58), життєрадісність (0,52), сміливість (0,50), авторитет (0,40), поступливість (0,40), впевненість (0,49). Цей фактор ми назвали **ідеалом самоствердження**.

Самоствердження у підлітків тісно пов'язано з потребою бути самоцінним, визнаним, незалежним, що виражається у змінних "сміливість", "впевненість" та "авторитет". "Показати" себе, стати предметом уваги інших; відстояти особистісну гідність; досягнути переваг; мати владу над собою та іншими; набути впевненості у собі дозволяє підлітку реалізувати потребу у самостверженні, забезпечують психологічний комфорт.

П'ятий фактор (8,9) містить наступні змінні: недовірливість (0,71), безтурботність (0,70), холодність (0,40), терплячість (0,50), пасивність (0,45). За нашою думкою, це фактор **ідеалу самотності**.

Підліток легко ідеалізує оточуючих людей і так само легко в них розчаровується, йому властиві гострі моральні переживання. У нашому дослідженні це виражається у рисах недовірливості, холодності. Стан розчарування призводить підлітка до самотності.

Таким чином, самотність, що виражається у "відокремленості" від інших передбачає рольове самовизначення підлітка.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** У статті було обґрунтовано розрізнення щонайменше двох основних аспектів дослідження природи "ідеал" та "ідеальне". Перший полягає у визначенні сутності "ідеального" як явища гносеологічного та онтологічного. У цьому напрямі феномен "ідеальне" повинен вивчатися не лише в гносеологічному плані. Цей феномен може й повинен обґрунтовуватися й на науковому рівні на основі провідних матеріалістичних детермінант. Другий напрям дослідження процесу розвитку "ідеального" має в своїй основі питання, які пов'язані з формуваннями функцій суспільної свідомості, культурно-духовних цінностей. Актуальним є питання докладного аналізу базових образів, на основі яких формується ідеальне "Я" в житті особи підліткового віку, що навчається в ЗВО. Встановлено, що в основі ідеальних уявлень підлітків про себе лежать 5 головних образів: ідеал розкутості, успішності, романтичності, безпеки та самотності.

Ідеал розкутості у спілкуванні поєднує у собі такі риси як запальність, нервовість, примхливість, пасивність, заперечення важливості інтелектуального розвитку. Як правило, до формування такого базового образу ідеального "Я" призводить негативне протиставлення іншим та відчайдушність у реальному житті підлітка, що навчається в ЗВО. Крім того, даний образ ідеального "Я" тісно пов'язаний із нехтуванням традиціями, соціальністю, зрілістю та соціальною культурою.

Ідеал успішності підлітка зумовлений наявністю в "Я" ідеальному здібностей, впевненості, авторитетності, вроди, позитивних рис характеру, стану здоров'я та інтелектуального розвитку. Образ успішної людини в ідеальному "Я" пов'язаний з досяганнями дитини, наявності соціальної влади та конформізму.

Ідеал романтичності містить у собі риси сором'язливості, нерішучості, захоплюваності, повільності, поступливості. Формування цього образу обумовлено переживанням підлітком тривожних станів. Серед цінностей ідеал романтичності пов'язаний із повагою до традицій, соціальною культурою та нехтування соціальною владою.

На формування ідеалу самоствердження в структурі ідеального "Я" впливає наявність у підлітка таких цінностей як: безпека, насолода, соціальна влада, конформізм, підтримка традицій, соціальність. До складу цього образу входять наступні риси: життєрадісність, відповідальність, обережність, сміливість, авторитетність, поступливість та впевненість. Як і у випадку з ідеалом розкутості на формування ідеалу самоствердження впливає негативне протистояння підлітка соціуму у реальному навчанні в ЗВО.

Ідеал самотності базується на рисах, що пов'язані з недовірою, безтурботністю, холодністю, терплячістю та пасивністю. Його поява часто пов'язана з переживанням підлітком тривожних станів і обумовлена наявністю конформізму.

Визначальними у формуванні ідеальних образів "Я" підлітка виявилися риси прихильності та самоконтролю. Зокрема, чим розвиненіша в підлітка така риса як прихильність, тим менше в ідеальному "Я" відображений ідеал романтичності.

Чим більше розвинений у підлітка самоконтроль, тим більше він прагне в ідеальному "Я" бути розкутим, прагнучи до рис, що суперечать самоконтролю. Розвинений самоконтроль сприяє також відсутності в ідеальному "Я" ідеалу успішності та самотності.

Крім того, на формування ідеалу романтичності впливає наявність у "Я" реальному таких рис як пасивність, повільність, сором'язливість, відповідальність та нерішучість. Ідеал самотності частково обумовлений надмірною обережністю та недовірою підлітка у стосунках у процесі навчання в ЗВО. Ідеал самоствердження з'являється у підлітків, які в реальному "Я" виокремили риси ентузіазму та терплячості. І, нарешті, ідеал розкутості тісно пов'язаний із такою рисою "Я" реального підлітка як запальність.

#### Список використаних джерел:

- Буравлева Н.А. Ценностные ориентации студентов // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2011. – № 6.
- Кант И. Критика способности суждения / И. Кант. – Мультимедийное издательство Стрельбицкого, 2018. – 407 с.
- Пономарев П.А., Шеденко Е.Н. Ценностные ориентации студентов // Актуальные проблемы истории, теории и технологии социальной работы. – 2016. – С. 89–92.
- Олпорт Г. Становление личности / Г. Олпорт // Избранные труды. – Litres, 2017. – 508 с.
- Підлітковий вік: світоглядна криза або між дитинством та дорослістю (філософсько-антропологічне есе) // Наукові записки Тернопільського держ. пед. ун-ту. Серія: Філософія, економіка. – № 4, 2000. – С. 38–40.
- Рубинштейн М. О смысле жизни / М. Рубинштейн // Труды по философии ценности, теории образования и университетскому вопросу. – Litres, 2017. – Т. 1. – 254.



7. Соколов А.В., Щербак І.О. Ценностные ориентации постсоветского гуманитарного студенчества // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 115–123.

8. Усманова Т.Х. Инновационный менеджмент как инструмент развития человеческого капитала и повышения качества жизни / Т.Х. Усманова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7. – № 3 (27).

9. Федосова И.В. Формирование ценностных ориентаций младших школьников / И.В. Федосова // Начальная школа. – 2017. – № 6. – С. 17–20.

10. Humphreys L. An investigation of the parallel analysis criterion for determining the number of common factors / L. Humphreys, R. Montanelli // Multivariate Behavioral Research.

Надійшла до редколегії 29.08.18

Л. Литвинчук, д-р психол. наук, ст. науч. сотр.

Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины, Киев, Украина,

И. Рашковская, канд. психол. наук

Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова, Киев, Украина

## РОЛЬ ИДЕАЛА КАК ОБРАЗЦА ДЛЯ НАСЛЕДОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ УЧЕБЫ В ВУЗЕ

*Раскрывается актуальный вопрос роли идеала как образца для наследования подростком в процессе учебы в ВУЗЕ. Многоплановость проблем, связанных с формированием представления о "идеальном", предусматривает взаимообусловленность разных аспектов этого процесса, целостный подход к проблеме. В данном исследовании использован системный подход для выявления ведущих идеалов лиц подросткового возраста как способ виденья мира.*

*Ключевые слова: идеал, подросток, образец, наследование, смысложизненное переживание, образ "Я", студент, успешность, эксперимент, мировоззрение.*

L. Lytvynchuk, Doctor of Psychological Sciences, Senior Researcher  
Institut of Psychology G.S. Kostyuk NAPN Ukraine, Kyiv, Ukraine,  
I. Rashkovska, PhD of Psychological Sciences, Associate Professor  
National Pedagogical University MP Drahomanov, Kyiv, Ukraine

## THE ROLE OF IDEAL AS A SAMPLE FOR INHERITANCE IN THE EDUCATIONAL PROCESS IN UNIVERSITY

*The article reveals the actual question of the role of the ideal as a model for teenage inheritance in the process of studying at a university. The multiplicity of problems associated with the formation of the idea of the "ideal" implies the interdependence of various aspects of this process, a holistic approach to the problem. This study used a systematic approach to identify the leading ideals of persons of adolescence as a way of seeing the world.*

*Key words: ideal, teenager, sample, inheritance, life-purpose experience, image of "I", student, success, experiment, worldview.*

УДК 155.9

Л. Мороз, д-р психол. наук, проф.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Умань, Україна,

С. Яковенко, д-р психол. наук, проф.

Київський інститут сучасної психології та психотерапії, Київ, Україна

## КРИТИЧНІСТЬ МИСЛЕННЯ ЯК ЧИННИК ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ТРИВОГИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ВІЙНИ

*З'ясується можливість та доцільність застосування екологічного підходу для розуміння психічного стану населення, яке вважає себе потерпілим внаслідок інформаційно-психологічної війни, яку ведуть проти України ЗМІ РФ. На індивідуальному рівні чинниками особистісної тривоги є властивості вищої нервової системи, які визначають витривалість та чутливість до впливу стресорів, гнучкість мислення, що сприяє успішній адаптації до мінливих та несприятливих умов буття. Психічний стан людини значною мірою залежить від якості життя, оцінки загроз добробуту та безпеці.*

*Ключові слова: психічний стан населення, інформаційно-психологічна війна, особистісна тривога, вища нервова система, стресори, адаптація.*

**Постановка проблеми.** Громадська думка, суспільний настрій громадян, який дослідники часто позначають як індекс задоволення життям, в Україні – у порівнянні з іншими країнами, не є високим. Для цього є як об'єктивні, так і суб'єктивні причини. На індивідуальному рівні чинниками особистісної тривоги є властивості вищої нервової діяльності, які визначають витривалість та чутливість до впливу стресорів, гнучкість мислення, яка сприяє успішній адаптації до мінливих та несприятливих умов буття. Психічний стан людини значною мірою залежить від якості життя, оцінки загроз добробуту та безпеці. У цьому контексті слід констатувати небезпеку стати жертвою інформаційно-психологічної війни.

Оцінка ситуації часто ґрунтується не на власних чуттєвих враженнях чи критичних судженнях, а на картині світу, що формується завдяки ЗМІ, "звіреної" із уявленнями значущих інших. Вплив ЗМІ на психічний стан окремих громадян та суспільний настрій є суттєвим після аварії на ЧАЕС. Засоби масової інформації тоді перетворилися на засоби масової дезінформації та психічної

травматизації населення, завдали велику шкоду психічному стану багатьох людей – не меншу, ніж основний вражаючий фактор – радіація [12]. Спроби приховати небезпеку мали запобігти паніці, а пропаганда "дружби народів" – залученню людських і матеріальних ресурсів – мобілізувати сили для подолання її наслідків. Неадекватна інформація, замовчування та перекручування фактів не сприяли адекватному реагуванню на події й формували "рентні установки". Аналогічна ситуація знов виникла в умовах "гібридної війни", коли дезінформація та ворожа пропаганда стали зброєю, яка не просто погіршує психічний стан громадян та суспільний настрій загалом, а й дезорієнтує та роз'єднує людей, породжуючи різноманітні страхи, тривогу, депресію, апатію тощо.

Гібридна війна (від англ. *Hybrid warfare*) – відносно нова військова стратегія, яка на тлі загрози великомасштабної нової "гарячої" Світової війни являє собою війну малої інтенсивності, яку ведуть "гібридні війська"<sup>1</sup> й війну інформаційно-психологічну, що включає застосування

<sup>1</sup> Ідейні прибічники відновлення Російської імперії, Радянського Союзу чи створення Новоросії, мародери-антифашисти,

найманці й відпускники, повстанці, козаки-добровольці. Стракатна картина, коли важко зрозуміти, з якої причини та заради

методів пропаганди й кібервійни різними засобами, проти країн та людей у соціальних мережах.

Цей термін застосовують також до збройних конфліктів та терористичних актів, які є не поодинокими акціями залякування, а носять системний та систематичний характер, за участю тисяч "повстанців", "ополченців", найманців та професійних військових, із застосуванням не тільки стрілецької зброї та вибухівки, але й важкої техніки "невідомого" походження, складну динаміку (англ. *Battlespace*), та вимагає відповідної військово-політичної та правової оцінки, гнучкої реакції уряду країни, в якій відбуваються події, та відповідної реакції світового співтовариства.

Прикладами таких інцидентів є події в Руанді та Сербії, які були врегульовані міжнародними зусиллями та завершилися покаранням військових, які були винні у масових вбивствах, а також журналістів й політиків, які використовували "мову ненависті" та закликали до насильства на національному та релігійному ґрунті.

Концепцію гуманітарної інтервенції вперше запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан в 1999 року, виступаючи на засіданні Генеральної Асамблеї. Гуманітарну інтервенцію визначено як використання однією державою військової сили проти іншої, коли лідером публічно заявлена мета цієї військової акції – перешкодити порушенню прав людини державою, проти якої вона (акція) спрямована. Гуманітарна інтервенція можлива за рішенням Ради Безпеки ООН для протидії терористам.

У випадку, коли у певному розвитку подій зацікавлені країни, постійні члени Ради безпеки ООН, наділені "правом вето", то прийняття рішень з організації гуманітарної місії для запобігання гуманітарної катастрофи або геноциду місцевого населення за допомогою збройної сили (на прохання законного уряду<sup>2</sup>) ускладнюються. Існують ситуації, за яких нелегко встановити, чи є уряд законним й обраним за демократичними процедурами (Сирія, КНДР). Миротворчі операції проводяться під егідою ООН за згодою держави, на території якої вони здійснюються, наприклад, на Сході України. Надане визначення за надто вузьке, оскільки не враховує невійськові форми втручання, наприклад, гуманітарну допомогу або міжнародні санкції. У широкому розумінні гуманітарну інтервенцію варто розуміти як поняття, що включає ненасильницькі методи втручання: спостереження та контролю за виконанням домовленостей, застосування міжнародних миротворчих військових та поліцейських сил, прийняття судових рішень в Міжнародних судах, які мають полегшити людські страждання та відновити правопорядок<sup>3</sup>.

Інформаційно-психологічна війна, яку ведуть ЗМІ РФ, фахівці із спеціальної пропаганди, дезінформації, платні боти та аматори (звичайні "шовіністично зомбовані" громадяни), має декілька напрямів й спрямована на різні цільові аудиторії: власне російську аудиторію, громадян інших країн, зокрема, мешканців України. Протидія інформаційним атакам не повинна зводитись до заборон та обмежень свободи слова. Необхідно створювати конкурентне спроможний якісний медіа продукт, підвищувати медіа культуру громадян, зокрема за рахунок розвитку критичності під час оцінки інформації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Із праць Г.Є. Шумкова (1873 – 1933 рр.), засновника військової психології в Росії, опублікованих під час Першої світової

війни, відомо, який вагомий вплив має на боєздатність військ ступень підтримки війни, армії в тилу, дій уряду – з боку громадянського суспільства. Спроможність держави захищати свої інтереси формується у мирний час, хоча, на думку російських військових експертів, мирного часу в принципі не існує, війна у різних формах йде постійно, тільки протистояння стає більш чи менш інтенсивним, "гарячу" війну змінює "холодна", а психологічна, інформаційна війна не зупиняється ніколи [2].

Існує багато питань, на які політики та ЗМІ дають досить суперечливі, а інколи й протилежні відповіді, що, у свою чергу, суттєво впливає на громадську думку і, відповідно, на психічний стан населення. В цьому контексті заслуговує на увагу досвід фахівців із цивільного захисту населення, нагромаджений після чорнобильської ядерної катастрофи, участь України у миротворчих місіях за кордоном (у колишній Югославії, Іраку та ін.) [1].

Неочевидність радіації та відсутність зваженої інформації про ситуацію та можливості її покращання, велика кількість людей, які так чи інакше потерпіли від лиха й відсутність на той час ефективної системи комплексної правової, соціально-економічної, медичної та психологічної допомоги спричинила значні негативні наслідки. Чорнобильська катастрофа ще не подолана, Україна не змогла власними силами ліквідувати її наслідки, а її уроки враховані лише частково.

Разом із цим, за роки незалежності в Україні створені відомчі психологічні служби, які так чи інакше здійснюють психологічний відбір, підготовку та супровід персоналу небезпечних професій та захищає населення в екстремальних ситуаціях. І тепер державні соціальні служби та волонтери змогли організувати й розміщення й працевлаштування вимушено переміщених осіб. Їх теперішнє становище більш-менш прийнятне, а ось можливості повернення на "малу батьківщину" – досить сумнівне, як і колишніх мешканців Полісся. Зосередженість на побутових проблемах людей, які опинилися в небезпеці відвертає увагу від психічного настрою загалом.

Окрім безпосередніх учасників бойових дій (серед яких, як і при ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, варто розрізняти добровольців та тих, хто виконує, охоче чи не дуже, свій обов'язок) є достеменно невідома кількість цивільних осіб, які так чи інакше постраждали – втратили рідних, майно, стали біженцями, є особи, які особисто не зазнали втрат, за виключенням втрати довіри до владних структур та впевненості у майбутньому й розуміння того, хто знаходиться поряд із тобою – "свої" чи вороги, які приховують, а інколи й не приховують свого негативного ставлення до України як до суверенної держави!

Люди розсварилися через відмінності оцінки ситуації, бачення причин конфлікту, атрибуції винуватості у негараздах, способів відновлення миру та правопорядку. Що має робити в такій ситуації професійне співтовариство психологів, якщо індивідуальна терапія не спроможна вирішувати проблеми, які існують на рівні громад, держави загалом, методами, які спроможні впливати на суспільні настрої й об'єднувати громадян, не залежно від якостей, за яким їх намагаються зіткнути між собою політики за допомогою ЗМІ, які належать РФ й різним олігархічним групам у самій Україні. Результати діяльності нещодавно створеного Міністерства інформаційної політики України поки що не вражають.

чого людина бере в руки зброю чи, використовуючи мову ненависті, шкочить в кіберпросторі, не встаючи з дивану.

<sup>2</sup> Деякі політики РФ вважають Уряд України не легітимною фашистською хунтою, а численні міжнародні зобов'язання перед цією країною не обов'язковими для виконання.

<sup>3</sup> Стосовно подій на Сході України керівництво РФ заперечує участь в них своїх збройних сил. У зв'язку із цим дивує не прийняття правоохоронними органами РФ санкцій, передбачених її власними законами до осіб, які незаконно перетинають кордон з Україною, створюють незаконні збройні формування та вчиняють інші правопорушення.

Вищезначена проблема складна та багатоаспектна, тому **мета** цієї статті значно вужча – з'ясувати можливість та доцільність застосування екологічного підходу для розуміння психічного стану населення, яке вважає себе потерпілим внаслідок подій, які відбуваються в Україні останні два роки, зокрема, досвіду ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС.

**Виклад основного матеріалу дослідження з ґрунтуванням отриманих результатів.** За останні 30 років в Україні фахівці із психології діяльності в особливих умовах (В. Алещенко, Н. Оніщенко, І. Приходько, О. Тімченко та ін.) розробили фундамент для належного психологічного відбору, підготовки та супроводження працівників силових структур. Є фундаментальні праці із теорії та практики надання психологічної допомоги цивільному населенню, які були розроблені в контексті ліквідації наслідків Чорнобильської ядерної катастрофи, екологічного виховання та розвитку екологічної свідомості (В. Скребець, Ю. Швалб, С. Яковенко та ін.). Але, на жаль, в умовах соціально-політичного реформування держави ці здобутки не використовуються в належному обсязі.

Питання мінімізації бойових та не бойових втрат вимагають вирішення питань медико-психологічної реабілітації та соціально-правової підтримки учасників АТО, недопущення емоційного "вигорання", виникнення синдромів, аналогічних Афганському синдрому, відновлення миру та правопорядку на Сході України.

Для вирішення вищезазначених завдань психологічного забезпечення АТО (ООС) можливостей відомчих психологічних служб замало, окрім того, необхідно по можливості уніфікувати психологічні заходи різних відомств, наблизити допомогу до споживачів, залучати до неї практикуючих психологів та підготовлених для такої роботи волонтерів. Бажано активніше навчати населення прийомам психологічної само та взаємодопомоги, застосовувати групові та популяційні підходи. Цільові державні програми мають носити цільовий та комплексний характер, проводитись системно, систематично й безперервно, як це було у перші роки ліквідації наслідків Чорнобильської ядерної катастрофи.

Тепер, як і 30 років тому, під час Чорнобильської катастрофи, необхідно ідентифікувати чинники ураження. Тоді це була радіація і дезінформація населення, відсутність правдивої картини дійсності та прозорості в діях уряду. Тепер це – застосування зброї для нанесення матеріальної шкоди та психологічна війна, яка породжує страх, ненависть, невпевненість у майбутньому.

Так, основним висновком з інформаційно-пропагандистської війни Росії проти України, як важливої складової "гібридної війни", є її безпрецедентний характер за своїми змістом, масштабами і спрямованістю. Їй властиві такі риси:

**завчасність**, інформаційна війна розпочалась задовго до військової агресії Росії проти України і постійно супроводжує її, вона коригується, адаптується до обставин, змін цілей та завдань;

**масштабність**, це інформаційно-пропагандистські та дезінформаційні проекти, психологічні операції. Ці заходи диференційовані й спрямовані на всі верстви населення і всі регіони України, а також населення Росії і країни Заходу – відповідно, з різними цільовими установками і завданнями, із залученням різних сил та засобів. Застосовують збір і вкидання компромату про провідних державних і громадських діячів, їх підкуп, шантаж або продукування фейкових повідомлень, тролінг конкретних осіб; поширення негативної інформації та

акцентування уваги на ознаках загнвання – злочинності, нерівності, гях, мігрантах й т. п.; розгойдування внутрішньополітичної ситуації, втручання у вибори, підтримка радикальних партій і рухів, будь-яких опозиційних проявів, сепаратизму й референдумів, які в РФ заборонені; постійна демонстрація сили як у власній країні, так і за кордоном, нехтування нормами права й використання агентів впливу у міжнародних організаціях; фальсифікація історії країн і народів, гра на суперечностях інтересів;

**цілеспрямованість**, адже головна мета інформаційної війни в Україні – ліквідація державності України; а в Росії – підтримка населенням внутрішньої та зовнішньої політики влади; для країн Заходу – дискредитація української влади ("хунти") та її силових структур, створення внутрішніх проблем [3-7].

Психологи та соціологи констатують, що на хід війни впливає ставлення до неї ворогуючих сторін, її тлумачення як справедливої чи не справедливої (важко налаштувати людей на загарбання чужої території, а можна спробувати переконати воїнів, що вони повертають "несправедливо подаровані землі" Криму чи захищають інтереси співвітчизників в Криму чи інтереси вітчизни у далекій Сирії). Принципову оцінку політиці теперішнього керівництва РФ дають психологи – О. Асмолов, Л. Гозман, С. Єніколов, Л. Радзіховський, журналісти – О. Невзоров, І. Яковенко та ін.

Варто звернути увагу на монографію "Екологічні катастрофи: структурно функціональний аналіз" оприлюдненою О.М. Яницьким у 2014 році [13]. У ній зазначається, що катастрофи все частіше відбуваються не зненацька, вони очікувані, а необхідні заходи щодо їх унеможливлення не здійснюються; вони настають внаслідок подій, яким не надають значення. Виникли "кумулятивні зміни" в культурі та суспільному житті, які врешті решт породжують те, що О.М. Яницький називає "мусорної культурой" – квазікультуру суспільства або окремих її частин, які зневажають оточуючих й свідомо руйнують середовище свого існування – природне, техногенне, соціальне, залишаючи скрізь непотріб, бруд, брехню<sup>4</sup>. Йдеться про такий стан суспільства, коли основою економіки є продаж сировини, зброї. Країна залякує та шантажує світ, споживає імпортні товари<sup>5</sup>, а виробляє переважно чи виключно непотріб (в оригіналі – "мусор") у різних його видах. Забуднується мова, і не просто нецензурною лайкою, а мовою ненависті та тотальної брехні. Освіта та масова культура у жахливому стані, – кіно, телебачення, пісні не якісні, це – не велика російська культура, яку цінує увесь світ, а засіб пропаганди імперської ідеї "Руського миру", культури сили, ворожості до інших. Стрімко падає якість освіти й якість населення.

Пост-радянська спадщина в Україні ще не подолана, не зважаючи на всі зусилля громадянського суспільства, спротив сил реакція слабне, але сама вона від влади не відмовиться. У цьому контексті заслуговують на підтримку ідеї, які обстоювали О. Кульчицький, Л. Лук'яненко, М. Попович, В. Скребець та ін.

Порівняння результатів соціологічних опитувань, проведених у січні-лютому 2016 року в Україні КМІС і в Росії – Левада-центром показує, що більшість українців погоджуються з думкою, що Росія та Україна воюють між собою: підтримали це твердження 63 % опитаних, не підтримали – 18 %, а решта 19 % не змогли, чи скоріше, не захотіли відповісти. Натомість, росіяни переважно не визнають того, що між двома державами йде війна. Тільки 25 % опитаних росіян вважають, що Україна та

<sup>4</sup> Див. <http://ru.delfi.lt/opinions/comments/lpetranovskaya-vidszadi.d?id=66557180>

<sup>5</sup> Тепер – через санкції – знищує, намагається перейти на імпортзаміщення,

Росія воюють, 65 % це заперечують, а 10 % не спроможні дати відповідь [8]. У 2017 р. експерти Левада-Центру висловили думку, що росіяни втомилися від мобілізації навколо зовнішньополітичних тем. Однак, уже на початку 2018 р. дослідження показали, що більш ніж половина росіян (55%) ставляться до України негативно. Аналогічні дослідження в Україні Київського міжнародного інституту соціології (KMIC) виявили, що до Росії негативно ставляться 38 % респондентів (див.: [www.levada.ru/2017/12/18/](http://www.levada.ru/2017/12/18/) й [www.levada.ru/2018/03/26/](http://www.levada.ru/2018/03/26/)).

На Заході та в Центрі України більшість населення (88 і 77 % відповідно) вважають війну реальною, на Півдні цю думку поділяють 45 % опитаних, на Сході – 41 %. У країнах ЄС не "бачать" агресії РФ близько 40-50 % громадян. Інші переконані в тому, що у нас на сході громадянська війна. Безпосередньо на Донбасі тільки 8% оцінюють ситуацію, що склалася, як війну між двома країнами чи громадянську війну (мабуть, через відносно невелику, у порівнянні з іншими війнами, кількість загиблих ("всього 1-2 людини на добу"). Для них це майже "заморожений конфлікт".

Люди старшого віку не вважають бойові дії на сході України війною в традиційному розумінні слова, не розуміють її сенсу. І це не дивно, адже на думки деяких філософів та політологів, війна відбувається не між українцями та росіянами, а між ідеологіями, культурами, способами мислення: з одного боку жага влади, опора на грубу силу та хитрість, віра у цінності минулих часів – імперські амбіції та тоталітарні форми правління, а з іншого – глобалізація і плюралізм, інноваційний розвиток, цінності прав людини, демократія та пошук консенсусу заради миру та процвітання. Має місце конфлікт між старим світом та світом майбутнього.

Звинувачуючи США у створенні "керованого хаосу в країнах, які ще спроможні опиратися "диктату" цієї наддержави, О.І. Владіміров відзначає, що "Основным оружием войны является информация, а средством его доставки – переработанные национальные средства массовой информации, чем достигается эффект раскола общества, криминализации государства и самой государственности" [2].

Варто відзначити, що опитані нами студенти та курсанти про реальність, як таку, дізнаються переважно із ЗМІ, соціальних мереж та безпосереднього спілкування з родичами та однолітками. Їх картина світу досить різноманітна та суперечлива, й нагадує стан суспільної свідомості у період "гласності" та "перебудови", коли велика кількість інформації викликала в багатьох людей "інформаційний стрес", бажання когнітивного спрощення, радикалізації підходів до складних питань – розрубати "Гордіїв вузол" одним ударом.

Студенти та курсанти, які звертались за консультативною психологічною допомогою, скаржилися, насамперед, на стан тривоги, депресію, нав'язливі страхи, які були "індуковані" в родинному колі, й були пов'язані із можливою мобілізацією на війну, бідністю, невдачами у навчанні, в особистих взаєминах. Визначальним фактором погіршення психоемоційного стану було некритичне сприйняття суперечливої інформації, всляких чуток, ніби "інформаційних" повідомлень у формі фейків, мемів, що циркулюють в інформаційному просторі й подаються недоброчесними "журналістами", а, насправді – агентами впливу, із використанням технік НЛП.

Респондентам, студентам та курсантам не вистачає уміння аналізувати та критично оцінювати потік інформації, їм бракує фактичних знань. Складається враження, що введення ЗНО призвело до зниження рівня

загальної обізнаності, зниження рівня загально-культурного рівня (адже молодь читає мало). Деякі дивляться політичні ток-шоу, які демонструють вкрай низьку загальну та політичну культуру їх учасників, викликають відразу до політичного дискурсу. Критичне і водночас конструктивне мислення не стало предметом спеціального розвитку в школі та закладах вищої освіти [9]. Як не дивно, але студенти мало цікавляться політикою, не люблять напружувати розум й не уникають обговорень поточних подій, оскільки "не знають, кому можна довіряти". Досить помітне розшарування молоді на соціально активну й пасивну. Останні налаштовані егоїстично, головне – власний добробут та безпека, безтурботне дозвілля й особисте щастя.

Світова війна ведеться перманентна, – писав у 2009 році Я.М. Жарков<sup>6</sup>, хоча переважна більшість людей не розуміють, що вона вже ведеться різними видами зброї, технологіями, які між собою пов'язані, а їхнє поєднання і являє собою четверту світову війну, яка не обов'язково передбачає відкрите застосування військової сили. Таємні операції більш ефективні.

Головне у війні не засоби, а цілі. Серед них найважливіша – влада над розумом людей.

У монографії "Основы общей теории войны" (М., 2012) О.І. Владіміров пропонує активніше використовувати засоби інформаційно-психологічного впливу на потенційних прибічників "руського миру", та тих, хто немає твердих переконань, чіткої громадянської ідентичності, глибоких політичних та історичних знань, здатності до критичного мислення. Щоб перетворити їх на своїх прибічників, він радить використовувати пропаганду, зокрема, не пряму, а опосередковану, наприклад, серіалами на ТБ, які вихваляють російську армію та спецслужби; здійснювати культурну експансію, поширюючи проросійську духовну та світську літературу; використовувати ЗМІ, Інтернет, релігійні та спортивно-патріотичні організації, які культивують ностальгію за героїчним минулим і обіцяють прибічникам переваги у майбутньому. Він наголошує, що наступ має здійснюватися на всіх фронтах – в економіці та фінансах, торгівлі, дипломатії тощо. Не слід відмовлятися, вважає О.І. Владіміров, від традиційних для СРСР методів таємної війни: вербовки національних еліт, підкупу, залякування, організації диверсій, вбивств, дискредитації моральних авторитетів та керівництва країни, які стають об'єктами ворожих дій.

У цьому контексті війна ведеться не тільки за територію, але за прихильність населення, за уми людей, й ведеться вона не тільки на полі бою, за допомогою зброї, але й у інформаційному просторі, за участю фахівців із гуманітарних наук, журналістів, дипломатів, соціологів і психологів [4, 5].

Мартін Лібікі у книзі "Що таке інформаційна війна?" зазначав, що її сутність полягає у впливі на суспільну свідомість таким чином, щоб керувати людьми і змусити їх діяти проти власних інтересів: головне – це трансформація поглядів, вплив на світосприйняття, вироблення цілей та рішень. Дослідник визначив сім форм інформаційної війни [7].

В умовах гібридної війни необхідно працювати на консолідацію громадянського суспільства, формування патріотизму, єдності та взаємодопомоги, але помітних зрушень у рішенні цих питань ми не бачимо. На урядовому рівні йде пошук управлінських рішень. Як зазначає М.С. Дмитренко "Проблема у тому, що жоден із держав-

<sup>6</sup> Див. Напрями зовнішнього інформаційно-психологічного впливу на Україну //Сучасні інформаційні технології у сфері

безпеки та оборони. – 2009. – № 4. С. 42-46. <http://nuou.org.ua/downloads/sitsbo/04-1-2009.pdf>

них органів, які беруть участь у забезпеченні інформаційної безпеки України, не відповідає за незадовільний стан протидії інформаційній агресії".<sup>7</sup>

Міністерство інформаційної політики поки що не справляє враження ефективного інструменту забезпечення інформаційно-психологічної безпеки, хоча низка Указів Президента<sup>8</sup> та Законів України (зокрема, Закон України "Про основи національної безпеки України", прийняті в останні два роки, покращили протидію інформаційній війні. При цьому роль вчених-психологів у її супроводженні виявилася не значна, найбільш успішні акції здійснюються завдяки активному волонтерського руху та працям таких фахівців з інформаційної безпеки, як В.М. Панченко, Г.Г. Почепцов та ін.<sup>9</sup>

Допомога вимушеним переселенцям – проблема, яка досить успішно вирішувалася після аварії на ЧАЕС і тепер, хоча й не без тих самих труднощів, що й 30 років тому – через інертність бюрократичного апарату та такі негативні явища, як корупція та розкрадання коштів псевдо потерпілими.

Значення морально-психологічних чинників стійкості бійців добре відомо з давніх часів, докладно описане на прикладі Корейської та В'єтнамської війн, війни в Афганістані. Справа не тільки в тому, що ці війни відбувалися далеко від дому і участь в них не вважалася вкрай необхідною, а й в тому, що вдома війну не підтримують, життя в родинах солдатів погіршується, рідні прагнуть не стільки перемоги у війни, скільки повернення рідних живими. Слід відзначити покращання тактичної медицини, проте реабілітація при політравмах та робота з інвалідами потребує удосконалення, зокрема, залучення психологів.

Виходячи із наведених міркувань, можемо констатувати, що в Україні є, була і буде ставати сильнішою проукраїнська налаштована громада, яка стала основою волонтерського руху, опорою державності та джерелом кадрового поповнення силових структур та їх матеріального забезпечення й морально-психологічної підтримки. На жаль, в Україні є досить чисельна категорія людей з проросійськими та антиукраїнськими поглядами і вони ці погляди навряд чи змінять. Цьому сприяють сучасні інформаційні технології, запрограмовано знаходити в Інтернеті і пропонувати громадянам ту інформацію, яка відповідає їх уподобанням. Отже, бракує матеріалів для зіставлення різних точок зору, чи, скоріше, бажання дізнатися про іншу точку зору й рахуватися з її існуванням.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Проаналізувавши детермінанти впливу інформаційно-психологічної війни на формування критичного мислення, відзначимо, що найбільш очевидними напрямками покращання ситуації є організація контрпропаганди, спростування брехливих або перевернутих даних, притягнення до відповідальності тих, хто поширює ворожі пропагандистські матеріали, суттєве покращання власної роботи в ЗМІ, підвищення професійного рівня журналістської роботи та відсторонення від ефіру заангажованих агентів впливу. Доцільно активізувати роботу з українською діаспорою в усьому світі, а, насамперед, із мільйонами українців, що живуть в Росії, залучати до неї моральних авторитетів.

У школах та закладах вищої освіти організувати роботу дискусійних клубів як платформи для розвитку навичок продуктивного спілкування та протидії поширенню методів "чорної" риторики.

Залишається недосконалою якість морально-політичної роботи в закладах освіти, але певна пасивність у цьому напрямку краща, ніж "дикі" спроби сепаратистів із створення загонів "Юних захарівців" у "ДНР" (**У 2015 р. в "ДНР" створили аналог піонерської організації "Юные Захаровцы" – <http://112.ua/ato/boeviki-dnr-sozdali-analog-pionerskoy-organizacii--yunye-zaharovcy-279847.html>**.) або видання відверто антиукраїнських матеріалів для дітей на Луганщині, які є прикладом розпалювання ненависті та національної й релігійної ворожнечі, яка заслуговує на реагування правоохоронних органів. Діяльність останніх щодо притягнення до відповідальності правопорушників має бути більш масштабною та гласною.

Щоб виправити ситуацію, необхідно насамперед перемогти себе, власну інертність, адже критичне та конструктивне мислення, активна життєва позиція не право, а обов'язок громадянина. Психологи можуть сприяти цьому за місцем роботи та поза нею, але для цього необхідно самовизначитися самим й бути відкритим для спілкування із оточуючими, в тому числі й публічного, як це роблять в РФ психологи О. Асмолов, Л. Гозман, Л. Радзиховський, в Україні – такі авторитетні науковці, як С. Максименко, Г. Почепцов та ін.

#### Список використаних джерел:

1. Алещенко В.І. Психологічне забезпечення миротворчої діяльності військовослужбовцями ЗС України. / В.І. Алещенко. – Х.: ХУПС, 2009. – 316 с.
2. Владимиров А.И. Россия в условиях Четвертой мировой войны. Технологии войны мирного времени // Плацдарм. – 2003. – №1. – С. 90–99.
3. Гулай В.В. Загрози інформаційно-психологічній безпеці особи в реаліях інформаційно-психологічної війни як складової "гібридної війни" РФ проти України. Військово-науковий вісник. Вип. 25. – Львів, 2016. – С. 233–244.
4. Інформаційні виклики гібридної війни: контент, канали, механізми протидії: аналітична доповідь / за ред. А. Баровської. – К.: НІСД, 2016. – 109 с.
5. Лайнбарджер П.М.Э. Психологическая война. Теория и практика обработки массового сознания. – М.: ЗАО Центрполиграф, 2013. – 445 с.
6. Лібкі Мартін. Що таке інформаційна війна? / "Військо України", 2014. – Режим доступу: <http://viysko.com.ua/tehnologiji-voyen/martin-libiki-shho-take-informacijna-vijna>.
7. Магда Е.В. Гибридная война. Выжить и победить. – Харьков: Виват, 2015. – 320 с.
8. Руценко І.П. Російсько-українська гібридна війна: погляд соціолога: монографія. – Харків: ФОП Павленко О.Г., 2015. – 268 с.
9. Порівняння поглядів українців та росіян на збройний конфлікт на Донбасі: результати опитування в лютому 2016 року. <http://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=609&page=1>
10. Хочешь мира, победы мятежевойну! Творческое наследие Е.Э. Месснера. – М.: Военный университет, Русский путь, 2005. – 696 с.
11. Ущиповська Г.В. Критичне мислення: історія та сучасний стан розвитку: автореф. дис. канд. філос. наук / Г.В. Ущиповська. – К., 2014. – 16 с.
12. Яковенко С.І. Соціально-психологічна допомога при надзвичайних ситуаціях та критичних інцидентах: Монографія / С.І. Яковенко, В.І. Лисенко [Текст]. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. – 224 с.
13. Яницький О.Н. Екологические катастрофы: структурно-функциональный анализ: Монографія / О.Н. Яницький [Текст]. – М.: ИС РАН, 2013. – 258 с.

Надійшла до редколегії 10.09.18

<sup>7</sup> [http://journals.iir.kiev.ua/index.php/pol\\_n/article/view/3318/2997](http://journals.iir.kiev.ua/index.php/pol_n/article/view/3318/2997)

<sup>8</sup> "Доктрина інформаційної безпеки України" / [laws/show/537-16](http://laws/show/537-16).

<sup>9</sup> Безуглий Д.С. Інформаційна безпека України: огляд останніх тенденцій. // Фізико-математична освіта. 2018. Вип.2(16). С. 13-17; Дмитренко М. Спеціальні заходи впливу як механізм

протистояння зовнішньополітичним впливам в інформаційних війнах // Збірник наукових праць Інституту Служби зовнішньої розвідки України. – 2016. – №12. – С.21-37; В.М. Панченко. Інформаційні операції в асиметричній війні Росії проти України: підходи до моделювання "Інформація і право", №3(12)/2014. С. 13-16.

Л. Мороз, д-р психол. наук, проф.

Уманский государственный педагогический университет имени Павла Тычины, Умань, Украина,

С. Яковенко, д-р психол. наук, проф.

Киевский институт современной психологии и психотерапии, Киев, Украина

### КРИТИЧНОСТЬ МЫШЛЕНИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ТРЕВОГИ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ВОЙНЫ

*Выясняется возможность и целесообразность применения экологического подхода для понимания психического состояния населения, которое считает себя потерпевшим в результате информационно-психологической войны, которую ведут против Украины СМИ РФ. На индивидуальном уровне факторами личностной тревоги являются свойства высшей нервной системы, которые определяют выносливость и чувствительность к влиянию стрессоров, гибкость мышления, которое способствует успешной адаптации к изменчивым и неблагоприятным условиям существования. Психическое состояние человека в значительной степени зависит от качества жизни, оценки угроз благосостоянию и безопасности.*

*Ключевые слова: психическое состояние населения, информационно-психологическая война, личностная тревога, высшая нервная система, стрессоры, адаптация.*

L. Moroz, Doctor of Psychology, Professor

Pavlo Tychnyna Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine,

S. Yakovenko, Doctor of Psychology, Professor

Kyiv Institute of modern Psychology and Psychotherapy, Odesa, Ukraine

### CRITICAL THINKING AS AN INDICATOR OF DECREASING THE LEVEL OF ANXIETY IN THE CONDITIONS OF INFORMATION AND PSYCHOLOGICAL WAR

*The article reveals the possibility and feasibility of applying an environmental approach to understanding the mental state of the population, which considers itself a victim as a result of the information and psychological war that is being waged against the Ukraine by the media of the Russian Federation. At the individual level, personal anxiety factors are the properties of the higher nervous system, which determine endurance and sensitivity to the influence of stressors, flexibility of thinking, which contributes to successful adaptation to changing and unfavorable living conditions. The mental state of a person is largely dependent on the quality of life, the assessment of threats to well-being and safety.*

*Keywords: mental state of the population, information-psychological war, personal anxiety, higher nervous system, stressors, adaptation.*

УДК 159.9

О. Паливода, канд. психол. наук

Національна академія Служби безпеки України, Київ, Україна

### ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЩО ЗУМОВЛЯЮТЬ УСПІШНІСТЬ ЇХНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

*Розкриваються фактори, що визначають екстремальність умов військової служби, а також психологічні характеристики військовослужбовців, які обумовлюють їх професійну придатність, ефективність виконання професійних завдань.*

*Ключові слова: екстремальні умови, стрес, стресостійкість, копінг-стратегії, копінг-ресурси.*

**Постановка проблеми.** Діяльність військовослужбовців відноситься до екстремальних видів та передбачає підвищений рівень вимог до їх професіоналізації. Особливої актуальності проблема психологічної готовності до військової служби набуває сьогодні, коли здійснення протягом останніх років антитерористичних заходів на сході нашої країни ставить нагальні завдання з підвищення ефективності психологічного забезпечення діяльності військових формувань. Зокрема, щодо виокремлення особливостей впливу бойових ситуацій на особистість військовослужбовця, методів попередження та подолання їх можливих негативних наслідків.

Практика сьогодення доводить, що виникнення психологічних проблем в адаптації військовослужбовців до бойових умов та їх реадaptaції до подальшого мирного життя обумовлено передусім недостатньою психологічною підготовкою до діяльності в умовах бойового стресу, несформованістю окремих психологічних характеристик. Врахування психологічних аспектів екстремальності бойових дій має значення не лише для збереження психічного здоров'я особового складу, а й для забезпечення ефективності самої бойової діяльності. Саме тому існує потреба у здійсненні досліджень психологічних характеристик військовослужбовців, що обумовлюють їх поведінку в екстремальних умовах.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивченням екстремальних умов діяльності та особливостей її психологічного супроводження займалися

Д.О. Александров, В.І. Барко, О.В. Иванова, Л.І. Казміренко, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, В.О. Криволапчук, Ю.Л. Майдіков, В.С. Медведєв, О.М. Морозов, Л.М. Москалюк, Г.О. Юхновець, С.І. Яковенко та інші. Проте, ці дослідження більшою мірою були спрямовані на вивчення особливостей самої діяльності та її впливу на індивідуально-психологічні властивості особистості фахівця, визначенню професійно важливих якостей особистості (психофізіологічних, психологічних характеристик та здатностей, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й діяльності та є основою їх успішності [1]).

**Мета статті** – визначити основні психологічні характеристики особистості військовослужбовців, які загалом впливають на їх поведінку в екстремальних умовах.

**Викладення основного змісту дослідження.** Діяльність військовослужбовців характеризується інтенсивною дією значної кількості стрес-факторів професійного середовища та передбачає підвищений рівень вимог до їх індивідуально-психологічних особливостей. Екстремальність їхньої служби зумовлює необхідність комплектації військових підрозділів професійними кадрами, які здатні виконувати поставлені завдання на високому рівні та мають сформовані професійні важливі якості. Саме тому, відбираючи осіб на службу, досліджуються крім професійних знань, вмінь та навичок і психологічні характеристики, що обумовлюють їх професійну поведінку.

Сучасні дослідники майже одностайно відзначають, що професійна придатність до певної професійної діяль-

ності, особистісні зміни, які відбуваються у процесі її засвоєння і здійснення, передусім зумовлюються характером цієї діяльності. У вітчизняній психологічній науці встановлено, що психологічний аналіз діяльності відображає її зовнішні умови (об'єкт і предмет діяльності, середовище, результати та їхній вплив на психіку), внутрішні умови (потреби, мотиви, цілі, способи), а також можливість управління і самоуправління [2, с. 96]. Оскільки діяльність має визначальний вплив на формування особистості фахівця, специфічність військової діяльності не тільки впливає на особистість військовослужбовця, спричиняючи специфічність прояву його індивідуальних властивостей, але й обумовлює надання переваги певним способам діяльності у напружених службових ситуаціях, провокує виникнення особливих емоційних станів.

Загалом, екстремальними є несприятливі для життєдіяльності умови, які вимагають мобілізації адаптивних можливостей людини. В екстремальних ситуаціях, на відміну від звичайних, під впливом психогенних факторів сформовані психофізіологічні й соціально-психологічні механізми більше не можуть забезпечувати адекватне відображення та регулювати людську діяльність. У результаті цього руйнується "адаптаційний бар'єр" і настає психічна дезадаптація [3]. До таких несприятливих умов належать: фізіологічний дискомфорт, тобто невідповідність умов перебування нормативним вимогам; біологічний страх; дефіцит часу; підвищені труднощі завдання; підвищена значимість помилкових дій; наявність релевантних перешкод; неуспіх внаслідок об'єктивних обставин; дефіцит інформації для прийняття рішень; недовантаження інформацією (сенсорна депривація); перевантаження інформацією; конфліктні умови, тобто умови, при яких виконання однієї з них вимагає здійснення дій, що суперечать виконанню іншої умови [4]. Екстремальність умов бойових дій виражається у підвищеній інтенсивності стрес-фактора, раптовості на небезпеці. Саме тому, під час дослідження екстремальних ситуацій найчастіше звертаються до визначення терміна стрес та стресостійкість особистості.

У фізіології, психології, медицині цей термін застосовується для позначення широкого кола станів людини, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи. Спочатку поняття стресу виникло у фізіології для позначення неспецифічної реакції організму ("загального адаптаційного синдрому") у відповідь на будь-який несприятливий вплив (Г. Сельє). Пізніше стало використовуватися для опису станів індивіда в екстремальних умовах на фізіологічному, біохімічному, психологічному, поведінковому рівнях.

У сучасній науковій літературі термін "стрес" використовується принаймні в трьох значеннях.

По-перше, поняття стрес може визначатися як будь-які зовнішні стимули чи події, які викликають у людини напругу або збудження. На сьогодні в цьому значенні частіше вживаються терміни "стресор", "стрес-фактор". По-друге, стрес може відноситися до суб'єктивної реакції і в цьому значенні він відображає внутрішній психічний стан напруги і збудження; це стан інтерпретується як емоції, оборонні реакції і процеси подолання (coping processes), що відбуваються в самій людині. Такі процеси можуть сприяти розвитку і вдосконаленню функціональних систем, а також викликати психічну напругу. Нарешті, по-третє, стрес може бути фізичною реакцією організму на вплив. Саме в цьому сенсі В. Кеннон, і Г. Сельє вживали цей термін. Функцією цих фізичних (фізіологічних) реакцій, ймовірно, є підтримка поведінкових дій і психічних процесів щодо подолання цього стану [5].

Стрес, як особливий психічний стан, пов'язаний із зародженням і проявом емоцій. Цей стан не зводиться

лише до емоційних феноменів, він детермінується і відбувається в мотиваційних, когнітивних, вольових, характерологічних та інших компонентах особистості. Стрес є реакцією не стільки на фізичні характеристики ситуації, скільки на особливості взаємодії між особистістю і навколишнім світом [5]. Це більшою мірою результат когнітивних процесів особистості, способу мислення і оцінки ситуації, знання власних можливостей (ресурсів), ступеня навченості способом управління і стратегії поведінки, їх адекватному вибору.

Стрес може бути мобілізуючим (прискорення реагування, покращання уваги, сприймання, мислення, працездатності загалом) і демобілізуючим (стан виснаженості, безпорадності, розгубленості, збільшення недоцільних та нерозумних дій, зниження ефективності діяльності тощо). Характер впливу стресу на людину, насамперед, залежить від її мотивації, психофізіологічних ресурсів, можливості пристосовуватися, а також від набутих умінь управляти своїми психічними станами [6]. Саме тому індивідуальні розбіжності щодо вміння долати стресові ситуації досить суттєві.

Найчастіше, коли йдеться про діяльність в екстремальних умовах, науковці наголошують на значенні психофізіологічних характеристик особистості. Тому під час проведення професійно-психологічного відбору представників силових відомств обов'язково досліджуються сила, рухливість та врівноваженість нервових процесів. Доведено, що діяльність, яка пов'язана з високим рівнем психічної напруги, ризиком, втомою динамічного характеру, висуває підвищені вимоги до сили нервових процесів. Діяльність, пов'язана з роботою в умовах дефіциту часу, високим рівнем невпорядкованості чи невизначеності інформації, що надається, необхідністю швидкого переключення з одного завдання на інше, високою швидкістю виконання окремих операцій, вимагає високих показників рухливості нервових процесів [7].

Проте, визначення психофізіологічних особливостей особистості військовослужбовця не вичерпує всіх можливих проявів його поведінки в екстремальних ситуаціях. Адже індивідуальні розбіжності щодо вміння долати стресові ситуації досить суттєві. Характер впливу стресу на людину, насамперед, залежить від її мотивації, психофізіологічних ресурсів, можливості пристосовуватися, а також від набутих умінь керувати своїми психічними станами [6].

Відповідно фахівці для розрізнення спроможності до збереження організованості поведінки в умовах стресу виділяють таку характеристику особистості як стресостійкість. Стресостійкість особистості має багаторівневу детермінацію. Високий рівень стресостійкості зумовлює урівноваженість, впевненість у собі, відсутність сором'язливості, низький рівень особистісної тривожності, вольовий самоконтроль; характеристики мотиваційної сфери – мотивація соціальної значимості праці, професійної майстерності, досягнення; високий рівень інтернального локусу контролю, готовність до діяльності [8]. Тобто, йдеться про інтегральну характеристику особистості.

Крім того, здатність особистості зберігати спроможність до адекватної поведінки вказує на розвиненість у неї емоційно-вольової стійкості. Як зазначає М.С. Корольчук, особливості вольової регуляції, рівень інтелекту і ступінь рефлексії визначають характер володіння й управління емоційними станами [9]. Тож, емоційно-вольова стійкість складається з таких компонентів: емоційного, тобто здатності чи нездатності керувати власними емоціями; вольового – уміння здійснювати саморегуляцію поведінки та організацію дій, вчинків відповідно до свідомо визначених цілей; пізнавально-прогностичного, що включає об'єктивність оцінки та прогнозування можливих наслідків ситуації, дій інших осіб; мотиваційного,

представленого внутрішніми спонуканами до певних дій, залежно від ціннісних орієнтацій особистості [10].

Важливе значення для успішного подолання професійних стресів військовослужбовців має сформованість адаптивних копінгових стратегій. Копінг-поведінка у сучасній психологічній науці визначається як поведінка, що спрямована на усунення або зменшення сили впливу стресогенного фактора на особистість [11; 12; 13]. Це поняття, як здатність до подолання стресу, було введено Р. Лазарусом [14]. Автор неодноразово підкреслював, що здатність переборювати стрес, у багатьох випадках, є більш важливою, ніж природа, величина й частота стресового впливу.

Копінг-поведінка розглядається як результат взаємодії копінг-стратегій (способи управління стресовим фактором, що виникають як відповідь особистості на сприйняту загрозу) та копінг-ресурсів (відносно стабільні характеристики людей і стресу, які сприяють розвитку способів подолання його) [13]. Серед основних видів копінг-ресурсів виділяються: фізичні (здоров'я, витривалість і т.д.), психологічні (переконавання, самооцінка, локус контролю, мораль і т.д.) та соціальні (індивідуальна соціальна мережа й інші види соціально-підтримуючої системи).

Слід звернути увагу й на такі індивідуальні властивості, які дозволяють фахівцю зменшити деформуючий вплив діяльності в екстремальних умовах на особистість (розвиток так званих професійних деструкцій, формування негативних емоційних станів тощо). До таких психологічних характеристик відносяться: загальні (освіченість, рефлексія, емоційна урівноваженість, правосвідомість, прагнення до розвитку та саморозвитку, психологічна культура) та спеціальні якості (морально-вольова надійність та психологічна стійкість до деформуючого впливу) [15].

Участь військовослужбовців у бойових діях на сході нашої країни значно підвищує вплив на їх емоційну сферу, що спричиняє крім іншого, значне зростання у них проявів емоційного вигорання. У результаті теоретико-емпіричного аналізу зв'язку індивідуальних характеристик військовослужбовців та ступенем сформованості у них симптомів емоційного вигорання, встановлено, що знижують вірогідність їх розвитку: екстравертованість, аналітичні здібності, розвинені вольові якості у поєднанні із розумінням важливості власної професійної діяльності для суспільства. Суттєво підвищують можливість розвитку емоційного вигорання: схильність до емоційних переживань за астеничним типом, у тому числі у фрустраційних ситуаціях.

Іноді науковці виокремлюють інші професійно важливі в екстремальних умовах якості фахівців, зокрема: психофізіологічні якості, здібності до логічної та напруженої розумової праці, швидкості ймовірних розумових висновків, а також адаптацію до стресу, професійну надійність, психологічну готовність та емоційну стійкість [16].

О.М. Кокун до адаптаційних можливостей, які забезпечують хороший рівень адаптивності, відносить: сприятливі психофізичні дані, високу працездатність, витривалість, стресотолерантність, психічну і фізичну гармонійність, гармонійність природжених і сформованих за життя особистісних якостей. Полегшують чи утруднюють адаптацію людини у реальному житті її особистісні особливості, орієнтації, вибір, ієрархія систем цінностей, цілей і потреб, рівень вербального інтелекту і культури, емоційної експресії і міжособистісних стосунків [17].

А.Г. Маклаков серед особистісних характеристик, які відзначаються відносною стабільністю і забезпечують успішність адаптації до самих різних умов військово-професійної діяльності, виокремлює: нервово-психічну стійкість, адекватну самооцінку, відчуття власної значущості

(референтності) для оточуючих, низький рівень конфліктності, вміння встановлювати, розвивати та зберігати соціальні контакти, орієнтація на моральні норми суспільства, прийняття групових норм військового колективу [18].

Успішна адаптація і дезадаптація, на думку С.А. Шапкіна, Л.Г. Дикої [19], утворюють своєрідний континуум, на одному полюсі якого – сполучення найбільш ефективних когнітивних стратегій, велика кількість психофізіологічних ресурсів і високий рівень контролю за негативними переживаннями; на іншому – поєднання неефективних когнітивних стратегій, малої кількості ресурсів, слабкої емоційної регуляції.

**Висновки з цього дослідження.** Підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що професійна надійність визначається як складний психо-соціальний феномен, який виявляється у стабільності позитивних результатів професійної діяльності, що включає вміння прогнозувати розвиток професійної ситуації; виконання професійних функцій зі збереженням надійності їх результатів за типових і нетипових умов здійснення діяльності; навичками самооцінки, саморегуляції, рефлексії, самовдосконалення тощо.

Перелік характеристик, що обумовлюють успішність діяльності військовослужбовців в екстремальних умовах, достатньо великий. Проте, якщо говорити про нетривале їх перебування в умовах бойових дій, то більшого значення набувають, передусім, психофізіологічні властивості та емоційно-вольові якості, а також сформованість мотивації й психологічної готовності до дій в умовах впливу стресових факторів. У разі, коли така діяльність досить тривала – тоді йдеться про необхідність розвинених у військовослужбовців морально-вольових та інтелектуальних властивостей, навичок самооцінки, саморегуляції, рефлексії, самовдосконалення тощо.

**Перспективи подальших досліджень** вбачаються у визначенні наслідків негативного впливу на психіку екстремальних умов діяльності військовослужбовців, особливостей прояву у них професійних деструкцій.

#### Список використаних джерел:

- Іванова Н.Г. Професійно-важливі якості – основа професійного становлення особистості фахівця. / Н.Г. Іванова // Професійне становлення особистості : Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Одеса : ОДУВС, 2013. – С. 85-87.
- Бедь В.В. Юридична психологія : навч. посібник / В.В. Бедь. – Львів : "Новий світ-2000", 2007. – 376 с.
- Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях / В.И. Лебедев – М. : Политиздат, 1989. – 304 с.
- Леонова А.Б. Психология праці й організаційна психологія: сучасний стан і перспективи : хрестоматія / А.Б. Леонова, О.Н. Чернишова. – М. : Родикс, 1995. – 448 с.
- Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
- Китаев-Смык Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983. – 368 с.
- Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева и др. / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Изд-во С-Пб. ун-та, 1991. – 152 с.
- Крайнюк В.М. Психология стрессостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
- Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навч. закладів. — К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
- Андрусишин Ю.І. Методичні рекомендації щодо психодіагностики емоційно-вольової стійкості особистості / Ю.І. Андрусишин. – Київ, 2014. – 40 с.
- Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25, № 2. – С.75–85.
- Розов В.И. Управление стрессом в оперативно-розыскной деятельности. – К. : КНТ, 2006. – 268 с.
- Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України. – Дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09. "Психологія діяльності в особливих умовах". – Харків, 2008. – 220с.
- Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологическое исследование. – В кн.: Эмоциональный стресс. – М., 1970. – С.178–209.
- Медведев В.С. Проблемы професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : моногр. / В.С. Медведев. – К. : Нац. акад. внутр. справ України, 1996. – 192 с.



16. Ткачук Р.Л. Характеристика професійно важливих якостей особистості при діяльності в особливих умовах / Р.Л. Ткачук, Н.Ю. Цалик // IV Всеукраїнська науково-практична конференція: "Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України". – Хмельницький: НА ДПСУ, 2011. – С. 343–344.

17. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.

18. Маклаков А.Г. Психологические особенности военно-профессиональной деятельности // Психология и педагогика. Военная психология / Под ред. А.Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2004. – С. 144–162.

19. Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17, № 1. – С. 19–34.

Надійшла до редколегії 29.08.18

О. Паливода, канд. психол. наук  
Национальная академия СБ Украины, Киев, Украина

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЕ УСПЕШНОСТЬ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

*Раскрываются факторы, определяющие экстремальность условий военной службы, а также психологические характеристики военнослужащих, обуславливающие их профессиональную пригодность, эффективность выполнения профессиональных задач.*

*Ключевые слова: экстремальные условия деятельности, стресс, стрессоустойчивость, копинг-стратегии, копинг-ресурсы.*

O. Palyvoda, PhD in Psychology  
National Academy of Security Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine

### PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF MILITARY SERVANTS CAUSING THE SUCCESS OF THEIR ACTIVITY IN EXTREME CONDITIONS

*The factors that determine the extreme conditions of military service are outlined; as well as the psychological characteristics of military personnel, determining their professional aptitude, the effectiveness of performing the professional tasks.*

*Keywords: extreme conditions of activity, stress, stress resistance, coping strategies, coping resources.*

УДК 159.9

О. Посвістак, д-р психол. наук, доц.  
Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна,  
В. Єфіменко, старший офіцер відділу  
Генеральний штаб Збройних Сил України, Київ, Україна

### ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ СУЧАСНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ СІМ'Ї

*Визначено сутність поняття "студентська сім'я". Виділено основні чинники готовності молоді до створення сім'ї. Охарактеризовано специфічні проблеми, з якими стикаються студентські сім'ї, виокремлено основні психологічні причини конфліктів у студентських сім'ях та проаналізовані шляхи вирішення соціально-психологічних проблем сім'ї. Показано переваги студентських сімей.*

*Ключові слова: психологія сім'ї, молода сім'я, студентська сім'я, сімейний конфлікт.*

**Постановка проблеми.** Питання вивчення сім'ї як соціального явища не втрачає актуальності, оскільки стан благополуччя сім'ї вказує на загальний стан справ в окремій державі. Україна опинилася один на один із демографічною кризою та соціально-економічними проблемами. Під загрозою перебуває інтелектуальний потенціал та моральність народу, причиною цього є різке зниження життєвого рівня сімей в Україні. За таких умов необхідним є дослідження проблем сучасної молоді сім'ї з метою пошуку ресурсів для подолання кризових явищ та надання фахової психологічної допомоги.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення сім'ї широко представлено у психологічній літературі науковцями-психологами: А.Я. Варга, Л.Е. Лічко, А.Г. Ейдемилер. Вплив проблем глобалізації на сім'ю висвітлені у роботах У. Бека, Д. Бела, Ю. Габермаса, М. Кастельса, Т. Нобля, Т. Парсонса, К. Слан, К. Слечкі, Е. Тоффлера. Проте, якщо сім'я часто виступає предметом філософських, соціологічних, педагогічних та психологічних наукових праць, то студентська сім'я рідко була предметом окремого соціально-педагогічного дослідження.

З огляду на це, **метою статті** є визначення поняття "студентська сім'я", висвітлення проблеми та переваг молоді студентської сім'ї.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема створення сім'ї у період навчання хвилює не одну тисячу студентів. Існує думка серед молоді, що створення родини в університетські роки – запорака до щас-

ливого сімейного майбутнього. Проте, за офіційною статистикою, в останні роки скорочується кількість сімейних пар, де обоє – студенти. Повна студентська сім'я зустрічається тільки у 29,1% з 265 сімей [8].

Почати дослідження варто із визначення терміну "студентська сім'я". Ми звернемо увагу на результати нещодавніх наукових розвідок, об'єктом яких виступають студентські сім'ї. Так, Л. Авдеева студентською називає таку сім'ю, в якій обоє членів подружжя – студенти денного відділення ЗВО, тобто гомогенні за соціальним станом чоловік і дружина. Це молода сім'я, в якій подружжю не більше 28 років, а стаж сімейного життя не перевищує 5 років [2]. А. Багаутдінов, Л. Сафіна, О. Фаринич та Т. Щербан вважають, що студентська сім'я – це сім'я, в якій обоє членів подружжя – студенти денного відділення вишу [1; 6]. Т. Баландіна та Є. Зайцева, ведучи мову про студентську сім'ю, мають на увазі не тільки офіційно зареєстровані шлюби між студентами, але і незареєстроване співмешкання [3]. Л. Михайлова студентською сім'єю називає шлюбний союз, у якому хоча б один з його членів є студентом денного відділення закладу вищої освіти. Студентську сім'ю можна розглядати як різновид молоді сім'ї [4]. Г. Муратова терміном "студентська сім'я" позначає тип молоді сім'ї, в якій обоє членів подружжя – студенти денної форми навчання закладу вищої освіти, які перебувають в офіційно зареєстрованому шлюбі; вік подружжя не перевищує 25-ти років [5]. Отже, студентська сім'я – це складне соціальне утворення. Вона включає в себе різнірідні компоненти, пов'язані з фізіологічними процесами, психологічної динамікою

взаємовідносин, нормами і цінностями культури, економічними умовами ринку і виробництва. Виходячи з цього, під "студентською сім'єю" ми розуміємо сім'ю, де один з подружжя або обоє вступають у будь-яку форму шлюбного союзу (офіційно зареєстрованого або фактичного).

Ведучи мову про готовність молоді до створення сім'ї, можна виділити цілу низку чинників: омолодження шлюбів, недостатня економічна і соціальна захищеність, загальне послаблення моральних норм у суспільстві, поширення нетрадиційних форм шлюбу, раннє фізіологічне дозрівання дівчат і хлопців, що поєднується з психологічною та духовно-моральною незрілістю, небажанням мати дітей або відкладання цього акту на невизначене майбутнє. Значне погіршення матеріально-побутового становища переважно більшої населення України не сприяє формуванню готовності до сімейного життя: збільшується кількість розлучень, у тому числі з ініціативи жінок, внаслідок чого зростає кількість неповних сімей і дітей, які виховуються без одного з батьків та зростає чисельність позашлюбних дітей, девальвується сама цінність сім'ї та глибокі почуття, на яких ґрунтуються міцні шлюбні відносини [7].

Дослідження показують, що уявлення молоді щодо власної сім'ї нерозривно пов'язані з народженням та вихованням дітей. Відповідно, необхідними передумовами для укладання шлюбу є економічна спроможність та незалежність, готовність узяти на себе відповідальність за виховання та розвиток дітей, наявність додаткових обов'язків, до чого молодь, зокрема студентська, не завжди готова. Це підтверджують і дані досліджень. Так, серед найбільш значимих причин створення сім'ї для молодих українців є такі, як народження та виховання дітей (72,5 %), а також проживання разом із близькою людиною (64,8 %). Меншої ваги при укладенні шлюбу набувають фактори уникнення самотності, легалізації сексуальних стосунків, покращення матеріального становища та організації дозвілля. Опитування студентської молоді показало, що лише 0,1 % від загальної кількості респондентів відповіли, що не хочуть мати дітей. У той час традиційні уявлення про сім'ю з двома дітьми відтворені у відповідях більшості студентів (60,7 %).

Варто звернути увагу на те, що студентські сім'ї відрізняються від звичайних молодих сімей: їм доводиться стикатися із специфічними соціально-психологічними проблемами. Це соціальна та психологічна незрілість подружжя; фінансова та психологічна залежність від батьків; авторитарне втручання родичів у сімейне життя; відсутність готовності до самостійного ведення домашнього господарства; житлові проблеми; поєднання навчання і шлюбно-сімейних зобов'язань; обмеження свободи і незалежності; виникнення нових обов'язків, а, значить, зменшення вільного часу; зміна змісту дозвілля.

Труднощі у вирішенні проблем можуть призвести до конфліктів у шлюбно-сімейній взаємодії, погіршення здоров'я, зменшення народжуваності, збільшення матерів-одиначок. Виходячи з цього, виділимо основні психологічні причини конфліктів у студентських сім'ях: розбіжність ціннісних ієрархій у подружжя; протиріччя в цій сфері не завжди виявляються в повсякденному житті, але антагонізм ціннісних установок, зазвичай, стає очевидним ще в період "проб"; різні погляди на сімейні цінності, тобто, установки подружжя з приводу того, для чого існує сім'я; відсутність комунікативних навичок: просте невміння домовлятися, шукати компромісні варіанти вирішення загальної проблеми. Створює серйозні психологічні проблеми і процес фізіологічної, сексуальної адаптації молодих партнерів. Також, на виникнення сімейних конфліктів впливають особистісні особливості, такі

як властивості темпераменту, риси характеру, адекватність самооцінки. Отже, молода студентська сім'я більшою мірою, ніж зрілі сім'ї, потребує допомоги суспільства і держави в створенні умов для реалізації найважливіших функцій: забезпечення відтворення фізично здорового і психічно повноцінного потомства, задоволення особистих інтересів кожного члена сім'ї. Виходячи з усього перерахованого вище можна зробити наступний висновок, що конфлікти в студентських сім'ях часто залежать від несхожості темпераментів, не до кінця сформованою особистістю одного з подружжя, неадекватності самооцінки і відсутності конструктивних навичок [9].

Вирішенню соціально-психологічних проблем сім'ї сприяє знання основ сімейної поведінки, уміння планувати своє сімейне життя, передбачити розбіжності, які можуть виникнути в шлюбі. Необхідність матеріально-побутової адаптації вимагає узгодження прав і обов'язків подружжя у виконанні домашніх обов'язків, створення певної моделі розподілу сімейного бюджету.

У студентській сім'ї спільність діяльності (навчання у виші) диктує і специфічний розподіл домашніх обов'язків між шлюбними партнерами. Активне включення їх обох у господарську діяльність родини дозволить їм не тільки налагодити побут, а й успішно освоїти сімейні ролі.

А саме з господарсько-побутової сферою діяльності пов'язано в першу чергу забезпечення сімейної рівності. Слід зауважити, що у молодих людей найбільш успішно протікає інтимно-особистісна адаптація, а висока задоволеність сексуальними стосунками є однією з умов згуртування сім'ї. Стабілізація студентських сімей сприяють і духовно-інтелектуальні чинники: взаєморозуміння, спільність поглядів, інтелектуальний і культурний рівень подружжя, моральна зрілість людей. Міцність сім'ї все більшою мірою залежить від загальної культури подружжя, душевної тонкості і чуйності, тих якостей, які сприяють взаєморозумінню і спілкуванню в сімейному житті.

Від того, наскільки успішно шлюбні партнери усвідомили і освоїли свої ролі в родині в дошлюбний період і на початковому етапі сімейного життя, залежить успіх адаптації і на наступному етапі, коли в родині народжується дитина. Це найбільш складний період у розвитку подружніх відносин, пов'язаний з різкою зміною всього способу життя. У молодого подружжя, особливо студентів, різко скорочується обсяг вільного часу, зростають психологічні навантаження, збільшуються грошові витрати. Очевидно, що в цей період студентським сім'ям особливо потрібна увага з боку суспільства, а саме – з боку адміністрації та громадських організації вишу та близьких родичів. Ці заходи сприятимуть успішному функціонуванню студентської сім'ї та, безумовно, внесуть позитивний внесок у стабілізацію сімейних відносин.

Але, незважаючи на проблеми студентських сімей, ми можемо виділити і цілу низку їх переваг. Так, молодість (а значить, і студентські роки) – це найкращий з фізіологічної та психологічної точок зору час для укладення шлюбу і народження первістка, а шлюб – це завжди краща альтернатива позашлюбним інтимним зв'язкам, які достатньо розповсюджені в молодіжному середовищі. Крім того, сімейний стан позитивно впливає і на ціннісні орієнтації студента, сприяє розвитку інтелектуальних і соціальних потреб. Студентській сім'ї властива висока стійкість та адаптованість, адже спільність інтересів і звичок – це стрижень студентських шлюбно-сімейних стосунків. Безумовною перевагою є і те, що молодим батькам значно легше знайти спільну мову зі своїми дітьми, ніж батькам старшого віку.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** В результаті проведеного

нами дослідження проаналізовано уявлення про студентські сім'ї та зроблено висновки, що студентські сім'ї відрізняються від звичайних молодих сімей тим, що такому подружжю доводиться виконувати більшу кількість соціальних ролей і поєднувати більше зобов'язань. На основі вивчення наукової літератури, ми виділили основні чинники готовності молоді до створення сім'ї та охарактеризували специфічні проблеми, з якими стикаються студентські сім'ї: соціальна незрілість, залежність від батьків, відсутність навичок ведення домашнього господарства, відсутність власного житла, поєднання навчання і сімейних зобов'язань, дефіцит вільного часу. Визначені основні психологічні причини конфліктів у студентських сім'ях та проаналізовані шляхи вирішення соціально-психологічних проблем сім'ї. Показані переваги студентських сімей: молодість є найкращим з фізіологічної та психологічної точок зору часом для укладення шлюбу і народження первістка; шлюб завжди краща альтернатива, ніж позашлюбні інтимні зв'язки; сімейний стан позитивно впливає на ціннісні орієнтації студента; шлюби, укладені в студентські роки, в більшості випадків характеризуються високим ступенем згуртованості, заснованої на приналежності подружжя до однієї соціально-демографічної групи, яка відрізняється спільністю інтересів, специфічною субкультурою і способом життя тощо. Отже, можемо дійти висновку, що процеси становлення, формування, розвитку сучасної молоді студентської сім'ї проходять у досить складних та суперечливих умовах. Вони характеризуються зміною суспільних відносин, що передбачає необхідність подальшого з'ясування особливостей підготовки молоді до створення сім'ї.

нтської сім'ї проходять у досить складних та суперечливих умовах. Вони характеризуються зміною суспільних відносин, що передбачає необхідність подальшого з'ясування особливостей підготовки молоді до створення сім'ї.

#### Список використаної літератури:

1. Багаутдинов А.М., Сафина Л.З. Современная студенческая семья как объект социологического исследования // Вестник Башкирского университета. 2013. – Т. 15. – С. 1282–1284.
2. Авдеева Л. Психолого-педагогическое сопровождение студенческой семьи: автореф. дис. канд. пед. н. – Астрахань, 2009. – 25 с.
3. Баландина Т.Ю., Зайцева Е.В. Студенческая семья как экономическая категория // Вестник УРФУ: серия: экономика и управление. – 2006. – № 9. – С. 175.
4. Михайлова Л.М. Основные направления социально-педагогической работы с студенческими семьями // Социальная педагогика: теория и практика. – 2012. – № 3. – С. 74–79.
5. Муратова Г.М. Студенческая семья в условиях системных изменений российского общества: автореф. дис. канд. соц. наук. – М., 2011. – 28 с.
6. Фаринич О.Ю., Щербан Т.Д. Психологические особенности студенческих семей // Проблемы современной психологии: Сборник научных работ Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Вип. 21. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2013. – С. 713–724.
7. Капська А.Й. Молода сім'я: проблеми та умови її становлення. – К.: ДЦССМ, 2006. – 184 с.
8. Лагойда Н.Г. Современная студенческая семья: особенности и проблемы функционирования // Вестник Бурятского государственного университета, 2009. – № 5. – С. 248–255.
9. Вишинецкая А. Психологические проблемы студенческой семьи // Актуальные вопросы современной психологии. Челябинск: Два комсомольца, 2015. – С. 46–48.

Надійшла до редколегії 05.09.18

О. Посвистак, д-р психол. наук, доц.  
Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна,  
В. Ефименко, старший офіцер отдела  
Генеральный штаб Вооруженных Сил Украины, Киев, Украина

### ПРОБЛЕМЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА СОВРЕМЕННОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ СЕМЬИ

*Определена сущность понятия "студенческая семья". Выделены основные факторы готовности молодежи к созданию семьи. Охарактеризованы специфические проблемы, с которыми сталкиваются студенческие семьи, выделены основные психологические причины конфликтов в студенческих семьях и проанализированы пути решения социально-психологических проблем семьи. Показаны преимущества студенческих семей.*

*Ключевые слова: психология семьи, молодая семья, студенческая семья, семейный конфликт.*

O. Posvistak, Doctor of Sciences in Psychology, Associate Professor  
Khmelnitsky National University, Khmelnytsky, Ukraine,  
V. Efimenko, Department's Senior Officer  
General Staff of Armed Forces of Ukraine, Kyiv, Ukraine

### PROBLEMS AND ADVANTAGES OF MODERN STUDENT FAMILY

*The article defines the essence of the concept "student family". The main factors of youth readiness to create a family are highlighted. The specific problems faced by student families are characterized, the main psychological causes of conflicts in student families are identified and ways to solve social and psychological problems of the family are analyzed. The benefits of student families are shown.*

*Key words: family psychology, young family, student family, family conflict.*

УДК 159.9.01

І. Томаржевська, канд. психол. наук, доц.  
Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київ, Україна

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ "ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ"

*Здійснено теоретичний аналіз феномену "толерантності до невизначеності" у зарубіжних та вітчизняних психологічних дослідженнях, уточнення його змісту. Здійснено спробу розкриття структури цього феномену, аналіз підходів до його вивчення, історія становлення конструкта. Розглянуто психологічні особливості ситуації невизначеності та роль ситуації невизначеності у розвитку особистості. Толерантність до невизначеності – це науковий конструкт, який має безліч трактувань. Акцентується увага на ряді підходів, що склалися під час його вивчення: толерантність до невизначеності як риса особистості, толерантність до невизначеності як ситуаційно-специфічна установка, толерантність до невизначеності як метакогнітивна характеристика.*

*Ключові слова: толерантність до невизначеності, інтолерантність до невизначеності, особистісний конструкт, риса особистості.*

**Постановка проблеми.** Проблема невизначеності останнім часом викликає багато запитань та інтересу у наукової спільноти. Актуальність звернення до поняття "невизначеність" у сучасній психології спричинена високими

темпами змін, які відбуваються в сучасних соціальних системах та інститутах; трансформацією комунікативних

форм, коли спілкування відбувається одночасно в багатьох ситуаціях та форматах; появою таких ситуацій, досвід переживання яких відсутній у суб'єкта тощо.

Соціальна ситуація сучасності часто описується та сприймається як ситуація нестабільності, невизначеності, така, що пред'являє високі нові вимоги до суб'єкта активності. Невизначеність може бути виявлена одночасно і в повсякденному побуті, і в міжособистісному спілкуванні, під час прийняття рішень, в навчальній та професійній діяльності. Відсутність необхідної інформації, нечіткі критерії результативності, незрозумілий характер розвитку ситуації – все це породжує невизначеність. Необхідність пояснення особливостей поведінки людини в таких ситуаціях призвела до введення в психологію поняття "толерантність до невизначеності". Водночас, дослідження даного феномену є відносно новими для вітчизняної психології. Базові визначення та діагностичні методики в цій галузі започатковані зарубіжними психологами.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В Україні дослідження "толерантності до невизначеності" у психології тривають відносно не багато часу і характеризуються спрямуванням за певними напрямками. Найпоширеніші дослідження стосуються питань формування толерантності до невизначеності стосовно сфер діяльності (А. Гусев, В. Пічурін); розгляду "толерантності до невизначеності" як чиннику благополуччя людини (І. Ющенко, П. Лушин) та чиннику ефективного консультування та адаптації вчених до соціальних змін (Р. Кочунас, А. Приходько); фрустраційної толерантності (Л. Мітіна, І. Попик, О. Холодова).

Становлення та розвиток проблеми невизначеності в галузі психологічного знання визначається низкою теоретичних та емпіричних передумов, таких як рефлексія та розвиток категоріального апарату сучасної психології, введення принципу невизначеності та розгляду його в якості світоглядної установки, котра визначає становлення нових схем пояснення психічних явищ; вирішення завдань вивчення ідентичності особистості, професійної та особистісної зрілості, соціально-психологічних характеристик; етнопсихологічні дослідження тощо. Потреба в науковому обґрунтуванні та практичній розробці, вивчення поведінки людини в ситуації невизначеності – актуальна проблема сучасної психологічної науки.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є здійснення теоретичного аналізу психологічного феномену "толерантність до невизначеності" в зарубіжних та вітчизняних дослідженнях.

Концепт толерантності взагалі є відносно новим для вітчизняної психології. Через це складним залишається пояснення змісту та генези поняття "толерантність до невизначеності".

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Термін "толерантність до невизначеності" ("tolerance for ambiguity") введено у науковий обіг ще у 1948-1949 рр. Е. Френкель-Брусвік в контексті проблем етнічних стереотипів та антисемітизму [11]. Дослідник визначала ТН (тут і далі – толерантність до невизначеності) як ставлення до ситуації, яка є неоднозначною, динамічною, невідомою тощо. Тенденція приймати рішення за принципом "чорне-біле", поспішати на шляху до розуміння, не брати до уваги складні реалії, відкидати в цьому прагненні до розуміння потреби інших людей, – все це визначалось як інтолерантність (ІТН – інтолерантність до невизначеності). Е. Френкель-Брусвік в праці 1949 р. визначає толерантність до невизначеності як емоційну та перцептивну особистісну властивість. Дослідник запропонувала також низку процедур для оцінки ТН/ІТН.

Предметом наукового інтересу Е. Френкель-Брусвік стала роль мотиваційних чинників у процесі сприйняття.

В основі її поглядів психоаналітичний концепт "емоційної амбівалентності" як співіснування у одного індивіда протилежних емоцій, почуттів, установок відносно об'єкта. Вчена дійшла висновку, що витіснена амбівалентність може проявлятися на когнітивному рівні у вигляді ригідного та неадекватного сприйняття реальності. Описаний тип особистості, котрий володіє високим рівнем інтолерантності до невизначеності як такий, що характеризується тенденцією до прийняття рішень за принципом "чорне-біле", до формулювання висновків без врахування значимих чинників та реального стану речей; прагне до безумовного прийняття або відторгнення у відносинах з іншими людьми. На основі власних досліджень Е. Френкель-Брусвік запропонувала також ряд процедур для оцінки толерантності-інтолерантності.

Більшість зарубіжних вчених розглядають ТН як рису особистості. Так Р. Халлман (1967) пропонує ТН розглядати як "здатність розуміти конфлікт та напруження, котрі виникають в ситуації подвійності, невизначеності та проявляються у прийнятті невідомого, здатності протистояти у суперечливій ситуації..." [12].

Р. Нортон (1975) пропонує розглядати ІТН як рису особистості, що пов'язана з низкою поведінкових феноменів, наприклад із небажанням аналізувати проблеми в конкретних термінах та надаючи перевагу ясним, зрозумілим ситуаціям. Вчений визначає ТН як "...тенденцію сприймати неоднозначну інформацію як різновид психологічного дискомфорту чи загрози" та виокремлює вісім різних категорій, що визначають невизначеність: 1) множинність суджень; 2) неточність, неповнота та фрагментарність; 3) вірогідність; 4) неструктурованість; 5) дефіцит інформації; 6) ненадійність; 7) несумісність та суперечливість; 8) незрозумілість [Леонов І.Н. Толерантність к неопределенности как психологический феномен: история становления конструкта // Вестник Удмуртского университета. 2014. – № 4. С.43–52].

Як базову рису особистості ТН розглядають Е. МакДоналд (1970), С. Баднер та У. Сіданіус (1978). С. Баднер з позицій психології сформулював ідею загрози, що сприймається людиною як основа ідентифікації тенденцій по відношенню до невизначених стимулів. На його думку, ТН – це тенденція сприймати невизначені ситуації як бажані. В свою чергу, ІТН – сприйняття неоднозначних, суперечливих ситуацій як джерела загрози. С. Баднер виділив наступні ознаки невизначеної ситуації:

- новизна (абсолютно нова ситуація, досвіду проживання якої не існує);
- складність (складна ситуація з великою кількістю складових);
- невирішеність (різні елементи ситуації породжують суперечливі інтерпретації).

Вчений виділив також 4 індикатора індивідуального сприйняття загрози, що виступають в якості переживання загрози (індивідуальна реакція) або поведінки в ситуації загрози (оперативна реакція):

- феноменологічне підкорення (дискомфорт);
- феноменологічне заперечення (регресія, придушення);
- оперативне підкорення (поведінка уникнення);
- оперативне заперечення (деструктивна або реконструктивна поведінка) [10].

В протилежність інтолерантності автор визначив толерантність особистості як "тенденцію сприймати невизначені ситуації як бажані".

Цікавою є думка Д. МакЛейна (1993), який розглядає ТН як рису, "...спектром реакцій від відторгнення до приєднання, при сприйнятті невідомих, складних, динамічно невизначених або таких, що мають інтерпретацію суперечливих стимулів..." [4].

На думку І.Н. Леонова, який здійснив ґрунтовний аналіз ТН в історичному контексті становлення конструкта, приходиться до висновку, що більшість західних вчених визначають цей феномен саме як рису особистості, що передбачає погляд на конструкт як стабільний у часі, як такий, що змінюється лише під впливом нового досвіду або цілеспрямованої активності самого суб'єкта [4].

Альтернативний погляд на ТН передбачає розгляд її як динамічної характеристики, що в свою чергу передбачає активність особистості в умовах змін, оволодіння новими метакогнітивними навичками, що дозволяють подолати протиріччя, породжені цією ситуацією чи завданням. Тобто, в цьому ракурсі ТН розглядають вже як навичку або процесуальну характеристику, що регулює процес переробки інформації. Так, К. Merenluoto та Е. Lehtinen розглядають ТН в контексті динамічного процесу розгортання метакогнітивних та мотиваційних змінних [12].

Не всі автори поділяють погляд на ТН як метакогнітивну характеристику, але майже всі погоджуються з тим, що ТН не просто пов'язана з тими або іншими рисами або поведінковими симптомами, але й активно бере участь в динамічних процесах, що пов'язані з подоланням або породженням невизначеності перш за все на когнітивному рівні. Отже, толерантність до невизначеності є багаторівневим та багатовимірним особистісним конструктом, який може бути віднесений до інтегральних характеристик особистості.

Проблема толерантності до невизначеності в дослідженнях українських вчених теж знайшла своє місце. Так, П. Лушин, досліджуючи провідну умову супроводу особистості в умовах перехідного періоду визначає толерантність до невизначеності, недирективність і недифіцитарність професійної позиції психолога. Крім того, учений розглядає типи ставлень до невизначеності, серед яких інтолерантний і толерантний, що дає можливість виділити такі типи: "активний", "пасивний", "утилітарний" та особливий "недифіцитарний" тип, сутність якого полягає у ставленні до хаосу і невизначеності як до джерела зростання і розвитку особистості [7].

На думку А. Гусева, толерантність до невизначеності є властивістю особистості, яка дозволяє їй витримувати пов'язані з невизначеністю смислових підвалин власного буття кризи прояви, що виникають під час переходу до нової ідентичності. Толерантність до невизначеності є багаторівневим та багатовимірним особистісним конструктом, який може бути віднесений до інтегральних характеристик особистості. Крім того, вчений досліджував толерантність до невизначеності як фактор розвитку ідентичності особистості, застосувавши для цього: методику "Толерантність до невизначеності" (С. Баднер в адаптації Г. Солдатової), методику "Шкала толерантності до невизначеності" (Д. Маклейн

в адаптації Е. Луковицької), методику "Особистісна готовність до змін" (Ролнік, Хезер, Голд, Халл, в адаптації Н. Бажанової та Г. Бардієр) та інші методики дослідження розвитку ідентичності [1; 2].

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Толерантність до невизначеності – психологічний конструкт, що пояснює та передбачає поведінку людини як в широкому класі ситуацій, так і в різних культурах. Нові тенденції дослідження толерантності до невизначеності обумовлені необхідністю фіксації змін в поведінці особистості, котра знаходиться в ситуації невизначеності, складності, різноманіття. Практична значимість конструкта ТН обумовлена ресурсною складовою по забезпеченню особистості життєстійкістю, життєздатністю, здатністю ефективно приймати рішення та зберігати продуктивну активність, досягати успіху та справлятися з складними життєвими ситуаціями.

Як бачимо, толерантність до невизначеності має багато трактувань, однак в психології за допомогою цього терміна можна пояснювати особливості поведінки людини у невизначених, багатозначних ситуаціях, дослідження феномену ТН пов'язане з труднощами визначення єдиного розуміння самого поняття, його структурних компонентів і системи їх взаємозв'язку.

#### Список використаних джерел:

1. Гусев А.І. До проблеми формування та розвитку толерантності до невизначеності // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Сер. № 12, Психологічні науки. – К., 2007. – № 17 (41), ч. 1.
2. Гусев А.І. Практичні аспекти формування та розвитку толерантності до невизначеності // Психологічні перспективи. – 2008. – Вип. 11. – С. 58–70.
3. Гусев А.І. До питання побудови експериментальної моделі вимірювання феномена толерантності до невизначеності // Наукові праці МАУП. – К., 2008. – Вип. 2 (18). – С. 257–262.
4. Леонов І.Н. Толерантність к неопределённости как психологический феномен: история становления конструкта // Вестник Удмурдского университета. 2014. – №4. – С.43–52.
5. Корнилова Т.В. Новый опросник толерантности–интолерантности к неопределённости // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31. – № 1. – С. 74–86.
6. Луковицкая Е.Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределённости: автореф. дис. канд. психол. наук. СПб., 1998.
7. Лушин П.В. Хаос и неопределённость: от страдания – к росту и развитию: Монография – К., 2017. – 144 с.
8. Петрова Н.И. Толерантность самоактуализирующейся личности // Толерантность и проблема идентичности. Материалы междунар. науч.-практич. конф. Ежегодник Российского психологического общества, 2002. – Т. 9 (4). – С. 254.
9. Шефер Б., Скрабис М., Шлёдер Б. Социально-психологическая модель восприятия чужого // Психология : журн ВШЭ, 2004. – Т. 1. – № 1. – С. 24–51.
10. Budner S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable // Journal of Personality, 1962. Vol. 30. – P. 29–50
11. Frenkel-Brunswick E. Tolerance towards ambiguity as a personality variable // The American Psychologist. 1948. № 3. – P. 268
12. <https://cyberleninka.ru/article/v/tolerantnost-k-neopredelennosti-kak-psihologicheskij-fenomen-istoriya-stanovleniya-konstrukta>

Надійшла до редакції 27.08.18

И. Томаржевская, канд. психол. наук, доц.

Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова, Киев, Украина

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА "ТОЛЕРАНТНОСТЬ К НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ"

*Осуществлен теоретический анализ феномена толерантности к неопределённости в зарубежных и отечественных психологических исследованиях, уточнено его содержание. Осуществлена попытка раскрытия структуры данного феномена, анализ подходов к его изучению, истории становления конструкта. Рассмотрены психологические особенности ситуации неопределённости и роль ситуации неопределённости в развитии личности. Толерантность к неопределённости – это научный конструкт, который имеет огромное количество трактовок. Акцентируется внимание на ряде подходов, которые сложились при его изучении: толерантность к неопределённости как черта личности, толерантность к неопределённости как ситуационно-специфическая установка, толерантность к неопределённости как метакогнитивная характеристика.*

*Ключевые слова: толерантность к неопределённости, интолерантность к неопределённости, личностный конструкт, черта личности.*

I. Tomarzhevskaya, Candidate of Sciences in Psychology  
Khmelnitsky National University, Khmelnytsky, Ukraine

## THEORETICAL ANALYSIS OF THE PSYCHOLOGICAL PHENOMENON "TOLERANCE TO VAGUENESS"

*The article deals with the theoretical analysis of the phenomenon of tolerance to uncertainty in foreign and domestic psychological studies, specifying its content. An attempt was made to reveal the structure of this phenomenon, analyze the approaches to its study, the history of the formation of a construct. The psychological peculiarities of the situation of uncertainty and the role of uncertainty situations in the development of personality are considered.*

*Tolerance for vagueness is a scientific construct with many interpretations. The author focuses on a number of approaches which have developed during the study of this phenomenon: tolerance for vagueness as a personality trait, tolerance for vagueness as a situation-specific disposition, tolerance for vagueness as a metacognitive process and a skill. It is noted that the integration of a construct "tolerance-intolerance for vagueness".*

*Key words: tolerance towards vagueness, intolerance towards vagueness, personal construct, personality trait.*

УДК 316.6

Д. Чемеринська, наук. кореспондент  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

## МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТЬОГО МЕНЕДЖЕРА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

*Представлено модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із врахуванням гендерних особливостей. Розкривається цільовий, методологічний, організаційний, змістовий, результативний блоки моделі. Зазначається, що частиною методологічної складової є закони, що побудовані на описаних принципах. Представлено кінцевий результат у вигляді сформованості якостей менеджера у гендерно-чутливому середовищі.*

*Ключові слова: гендерно-чутливе середовище, навчальний план, модель, сформованість професійних якостей, професійна підготовка.*

**Постановка проблеми.** В основі будь-яких перетворень лежить всезагальний закон структурного перетворення, що витікає із загальної теорії організації та дезорганізації. У відповідності з цією теорією зміни починаються з порушення рівноважного стану системи при здійсненні зовнішнього впливу. Отже, необхідність запровадження інновацій в процес підготовки майбутніх фахівців може бути зумовлений зміною зовнішніх факторів, таких як соціальне замовлення. Виходячи із зазначеного вище та розглядаючи модель як систему нижчого порядку порівняно з об'єктивно дійсністю було здійснено розробку моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із використанням гендерного підходу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Загальні принципи моделювання висвітлено у роботах М. Аксенова, В. Афанасьєва [1], Ю. Гастева, Б. Глинського [2], Б. Грязнова [2], І. Новик, А. Ракітова [3], В. Штофа [4], А. Уйомова [5] та багатьох інших дослідників. Між розумінням процесу моделювання різними авторами існує низка відмінностей. Так, наприклад, Е.Г. Юдін під моделюванням розуміє метод наукового пізнання будь-якого дослідження за допомогою моделі [6, с. 46]. Г.В. Суходольський означає моделювання "як процес створення ієрархії моделей, в якій деяка реально існуюча система моделюється в різноманітних аспектах і різними засобами" [7]. Очевидно, що результатом процесу моделювання має бути деяка модель. За означенням О.А. Самарського: "Модель – уявлена або матеріалізована система, що, відображаючи й відтворюючи об'єкт дослідження (природний чи соціальний), здатна замінити його так, що її вивчення дає нові відомості про об'єкт" [8]. Л.Р. Калпапуша наводить вимоги до моделей, які використовуються в наукових дослідженнях. В межах нашого дослідження ми вважаємо найбільш доцільним використати означення, запропоновані Єльніковою Г.В та ін. [10, с.19, 62], які розглядають моделювання як творчий цілеспрямований процес конструктивно-проектувальної, аналітико-синтетичної діяльності (на основі обробки існуючої інформації) з ме-

тою відображення об'єкта, що є предметом уваги, в цілому, або його характерних складових, які визначають функціональну спрямованість об'єкта, забезпечують стабільність його існування та розвитку. Відзначимо, що моделювання здійснюється на наукових засадах системного підходу з урахуванням закономірностей та специфіки функціонування конкретного об'єкту. Для моделювання формування та розвитку професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО необхідно звернутися до їх закономірностей.

**Метою статті** є намагання розкрити процес формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО з урахуванням гендерних особливостей через побудову відповідної моделі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Оскільки модель сама по собі є системою, як правило, спрощеною, порівняно із реальним об'єктом, то вона обов'язково повинна мати мету (цілі, задачі), та визначені закони побудови і взаємозв'язків між елементами (підходи, принципи, функції). Прикладом реалізації такого компонента в моделюванні є модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців технічного профілю, запропонована Т.В. Гура [4, 5]. Також ця модель містить результативний блок, оскільки відбувається моделювання завершеного у часі процесу і дія, що моделюється, повинна мати деякий результат – зміну рівня інформаційної компетентності слухача.

Доповнивши та адаптувавши до завдань нашого дослідження зазначену вище модель, визначимо наступні складові розробленої нами моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО:

- цільову (мета, задачі);
- методологічну (підходи, закони, принципи);
- організаційно-технологічну (методи, умови, засоби, форми, етапи);
- змістову (навчальні програми, плани, змістові модулі);
- результативну (сформованість професійних якостей менеджера: критерії, рівні сформованості).

Розкриємо складові моделі формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО більш детально. Об'єктом моделювання є процес формування професійних якостей майбутнього менеджера у ЗВО на основі гендерного підходу. Моделлю формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із врахуванням гендерних особливостей – графічне зображення, опис та теоретичне обґрунтування структурних компонентів цього процесу. Кінцевим результатом (ефектом) моделі є сформовані професійні якості менеджера.

На нашу думку, побудована модель є механізмом взаємоузгодження дій компонентів цілісного процесу формування та розвитку професійних якостей менеджерів у системі вищої освіти України, який зумовлює реалізацію стратегії, тактики і техніки, поставлених суспільством перед цією системою задач.

Найвищим, так званим "мета-" рівнем, для нашої моделі є опосередковано взаємопов'язаний набір чинників, який складається із соціального замовлення та державних стандартів (державних нормативних документів) щодо підготовки майбутніх менеджерів. В Україні державним нормативним документом, у якому узагальнюються зміст освіти, мета освітньої та професійної підготовки, визначається місце майбутнього фахівця з менеджменту в структурі галузі, окреслюються вимоги до його компетенції, є освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника закладу вищої освіти [9]. Також до таких документів відноситься й розроблена на її основі та освітньо-професійна програма.

Іншим фактором зовнішнього впливу на розвиток професійних якостей фахівця з управління, що необхідно враховувати при створенні моделі, є історично сформовані гендерні стереотипи, які заважають вільному розвитку особистості та становленню індивідуальності. Вони спонукають чоловіків і жінок формувати модель поведінки, яка виявляється в домінуванні і залежності. Гендерний підхід дає можливість відійти від обумовленості чоловічих і жіночих характеристик і показати особистісні шляхи розвитку, не обмежені традиційними гендерними стереотипами та взаємовідносинами.

**Цільова складова.** Основним визначальним компонентом моделі як системи є мета. Метою нашої моделі було визначено – розвиток професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО, що зумовлює особливу важливість визначення необхідних якостей і властивостей майбутнього менеджера.

Формування особистісних якостей пов'язано, насамперед, з розвитком ініціативності, надійності, впевненості у судженнях, здатність до творчості, гнучкість, швидкість мислення, мужність, впевненість у собі тощо. Не менш важливе значення мають соціальна відповідальність, усвідомлення етичних і моральних стандартів і готовність їх дотримуватися; прагнення після завершення якого-небудь етапу діяльності не зупинятися на досягнутому [8]. До групи загальних психологічних характеристик, що визначають результативність менеджерської діяльності (як виду професійної діяльності), на думку В. Хапілової, відносяться:

- а) загальні інтелектуальні здібності (високий рівень розвитку: уваги, словникового запасу, логічності, кмітливості, просторового мислення, стратегій поведінки);
- б) регулятивні якості (високий рівень інтернальності – як загальної, так і в окремих сферах життєдіяльності – в сфері досягнень, невдач, сімейних стосунків, ділових та міжособистісних стосунків, сфери здоров'я);
- в) вольові якості (високий рівень сили волі).

До групи спеціальних професійних якостей, які зумовлюють результативність безпосередньо менеджерської діяльності, належать:

- а) професійна спрямованість (гармонійне поєднання особистісної, колективної та ділової спрямованості);
- б) спеціальні здібності (високо розвинуті організаторські та комунікативні здібності);
- в) лідерські якості (високий рівень розвитку в усіх сферах – діловій (формальній), неформальній та емоційній) [10].

Професійно важливими якостями, що співвідносяться з успішністю діяльності, є:

- а) професійні знання (як загальні професійні знання, так і вміння та навички);
- б) ділові якості (дисциплінованість, відповідальність, чесність, сумлінність, компетентність, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість, самостійність, рішучість);
- в) індивідуально-психологічні та особистісні якості (рівень соціально-психологічної адаптивності, мотиваційна спрямованість, рівень інтелектуального розвитку, емоційна і нервово-психічна стійкість, мислення (особливості розумової діяльності, здатність до навчання), гнучкість у спілкуванні, стиль міжособистісної поведінки).

Як зазначено вище, у процесі реалізації поставленої мети реалізується декілька взаємопов'язаних цілей.

**Дидактичні цілі** полягають у засвоєнні змісту навчання, формуванні та вдосконаленні умінь і навичок слухачів у галузі менеджменту відповідно до сучасних вимог, зумовлених розвитком науки, культури, освіти, суспільства.

**Соціальні цілі** моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із врахуванням гендерних особливостей – це формування та розвиток різних аспектів управлінської та гендерної культури, адекватних вимогам сучасного суспільства. Соціальні цілі є характеристиками еталонної моделі особистості, в якій мають бути сформовані якості, що відповідають рівню розвитку суспільства.

Недостатня увага до психологічних аспектів професійної діяльності менеджерів зумовлює все зростаючу вагомість *психологічних цілей* – розвитку когнітивних та емоційно-оцінювальних складових способів взаємодії, взаємин і діяльності у відкритому навчальному середовищі, що визначають цілісну готовність до здійснення своєї діяльності в умовах сучасного суспільства як на особистісному, так і на професійному рівні із врахуванням положень гендерного підходу.

**Особистісні цілі** реалізуються шляхом підвищення рівня професійної компетентності, стимулювання особистісної інноваційної пошукової діяльності студентів, розвитку їх духовного та творчого потенціалу, задоволення актуальних професійних потреб, формування основи для подальшого особистісного зростання. Забезпечення їх реалізації зумовлює розв'язання такого завдання, як підтримка індивідуальних запитів студентів у набутті знань.

Таким чином, із наведеної мети та розуміння дефініції "професійні якості", для досягнення означених цілей випливає наступний перелік завдань:

- формування гендерної культури майбутніх менеджерів як важливої складової їх професійних якостей та ін.;
- розвиток професійних якостей менеджерів із використанням гендерного підходу;
- формування професійних якостей менеджера у системі фахової підготовки у відкритому освітньому просторі;
- розвиток мотивації до навчальної діяльності із врахуванням гендерних особливостей;

– формування знань, умінь і навичок на основі гендерного підходу;

- застосування інноваційних методів діяльності;
- набуття практичного досвіду.

Крім наведених вище задач навчального процесу існує ще ряд задач, притаманних, власне, гендерному підходу в освіті, це:

– гармонізація статево-рольових відносин на основі егалітаризму і гендерної рівності;

– розкриття і аналітичне осмислення наявних відмінностей у вихованні хлопців і дівчат, упередженості в змісті навчальних програм, пояснення гендерного дисбалансу в освіті у цілому;

– регулювання гендерної асиметрії навчально-виховного процесу, гальмування проявів сексизму і дискримінації, подолання найбільш жорстких гендерних стереотипів в освітній практиці;

– корегування впливу середовища, розширення життєвого простору для розкриття та розвитку індивідуальних здібностей і задатків кожної особистості, можливостей її самореалізації;

– створення комфортних умов для гендерної ідентифікації та ефективної соціалізації особистості;

– формування внутрішньої культури індивіда, толерантного ставлення до партнерів протилежної статі, виховання гармонійних морально-етичних гендерних відносин;

– деконструкція гендерних стереотипів у навчанні, вивільнення мислення педагогів, батьків учнів від традиційних статево-рольових стандартів і гендерних упереджень;

– створення моделі гендерного виховання і здійснення педагогічного процесу на основі особистісно зорієнтованих стратегій гендерного виховання.

**Методологічна складова** охоплює принципи, до основних із яких ми віднесли:

– *відповідності* змісту освіти та всіх його елементів на всіх рівнях формування вимогам розвитку суспільства;

– *наступності*, тобто глибоке й усебічне вивчення студентами основних ідей, поглядів, підходів, концепцій, теорій, що розроблені в минулому та нині з урахуванням діалектики пізнання;

– *інновації*: вимагає виділення в концепціях вузлових суперечностей і нових варіантів розв'язання проблеми, що видозмінюється;

– *цілісності*, що вимагає триаспектності (об'єктно-суб'єктна предметність гендерного знання), тобто, по-перше, гендер розуміється як результат комплексної взаємодії матеріальних і духовних чинників; по-друге, гендер розглядає суб'єкта як цілісну природно-культурну сутність, чоловіків і жінок, які "вписуються" у соціум за допомогою професійної, сімейно-побутової самореалізації; по-третє, ураховується багатовимірність і поліваріативність гендерного складника буття;

– *інтелектуалізації* змісту професійної підготовки майбутнього менеджера освіти, тобто сприяння інтелектуально-творчій спрямованості особистості, яка включає: насичення змісту навчання сучасними науковими поглядами, розвиток методології наукового пізнання; розвиток способів мислення, пов'язаних із постановкою мети і виробленням методів її досягнення зі здатністю до оцінних дій;

– *системності, систематичності, узагальненості, оперативності й гнучкості* змісту освіти. Характерною рисою сучасності є швидке старіння інформації, перш за все, це стосується вузько спеціалізованих знань;

– *прагматизації* із профілем підготовки, специфікою майбутньої професії та інтеграції (організація викладання і вивчення міждисциплінарних курсів) змісту професійної підготовки;

– *фундаменталізації* та гуманітаризації змісту освіти – орієнтація професійної освіти на оволодіння сутнісними основами наук. Фундаменталізація також припускає формування способів творчої діяльності, умінь і навичок використання знань у конкретній професійній галузі діяльності;

– *верифікації* – вимагає встановлення істинності наукових тверджень за наслідками емпіричної перевірки.

Необхідно також означити основні принципи гендерно-орієнтованої освіти. Це:

– використання соціокультурних норм суспільства для обґрунтування рівнозначності положення чоловіка та жінки;

– підкреслення соціальної важливості гендерних ролей;

– використання статевої відмінності лише з метою індивідуальної корекції соціальної ідентичності;

– позиціонування гендеру як соціальної компетентності особистості в плані міжособистісної взаємодії.

Другою частиною методологічної складової є закони, що побудовані на наведених принципах. Основними з них є:

*Закон синергії* – один з провідних законів організації, який означає, що для будь-якої системи (організації) існує такий набір елементів, при якому її потенціал завжди або істотно більше простої суми потенціалів, що входять в неї елементів, або істотно менше. Іншими словами, закон синергії полягає в тому, що сума властивостей організованого цілого перевищує арифметичну суму властивостей кожного з його елементів окремо.

Для ефективного навчання менеджерів виокремлюється ряд підходів, означимо лише декілька, найбільш важливих в контексті нашого дослідження. Це:

*Системний підхід* – організований, продуманий спосіб досягнення конкретної мети; логічний підхід до вирішення завдань. Він передбачає вирішення завдання по можливості в найбільш чітких і ясних термінах; розгляд усіх можливих методів вирішення завдання, вибір і впровадження методу, якому надано перевагу; перевірку ефективності обраного методу і за необхідності внесення змін [19].

*Суб'єктний підхід* у педагогічних теоріях відображено та визначено в поняттях "активність", "самостійність", "ініціативність", "творчість". Важливими проблемами психології творчості є феномени Я-професійного, самосвідомості, саморозвитку, інтуїції, творчого нахнення, механізми і структура творчих процесів, творчі якості та здібності особистості, обдарованості, талановитості тощо.

*Компетентнісний підхід* передбачає усвідомлення своїх спонукань до діяльності, прагнень і ціннісних орієнтацій, мотивів, уявлень про свої соціально-професійні ролі; аналіз та оцінку своїх особистісних якостей, знань, умінь та навичок; регулювання на цій основі свого саморозвитку і власної діяльності.

*Гуманістичний підхід* у педагогіці – це процес виховання гуманної, позитивно налаштованої до світу людини, яка здатна робити вільний, осмислений, відповідальний вибір в усіх сферах соціального і культурного життя.

*Гендерний підхід* – механізм досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, передбачає: відсутність орієнтації на "особливе призначення" чоловіка чи жінки; захоплення видів діяльності, що відповідають інтересам



особистості; подолання гендерних стереотипів; врахування індивідуальних відмінностей.

**Організаційно-технологічна складова.** Гендерний підхід в освіті жодним чином не обмежує використання різних методів навчання. Сьогодні гендерна освіта стала своєрідним полігоном нових методів навчання (рольових ігор, психологічних тренінгів тощо). Використання нових методик є необхідним, оскільки гендерна освіта, як це вже підкреслювалося раніше, має на меті не просто дати студентам певний обсяг знань, а й змінити стереотипи їхньої поведінки і мислення.

У межах нашого дослідження організаційно-технологічна складова представлена організацією форм і методів навчання для розвитку професійних якостей менеджера. Цей компонент моделі передбачає такі форми і методи навчання. Лекції: лекції-візуалізації, проблемні, лекції-конференції, лекції із заздалегідь запланованими помилками, лекції-прес-конференції. Семінари: питально-відповідний, розгорнута бесіда на основі заздалегідь врученого студентам плану семінарського заняття, семінар-диспут, ділова гра, диспут, проектна методика, групова дискусія, кейс-метод, моделювання ситуацій з пошуком альтернативних рішень, проблемно-пошуковий метод, сторітеллінг, аналіз практичних ситуацій, Open Space (відкритий простір), діалог ідей. Обрані нами форми і методи навчання відносяться до інтерактивних методів навчання. Самостійна позааудиторна робота спрямована на роботу з першоджерелами, написання есе, анотацій, складання таблиць, кросвордів, тестів, рішення ситуаційних завдань (кейсів), створення презентацій. У логіці цього процесу підготовки стає актуальним використання наступних дидактичних матеріалів (засобів): навчального посібника, методичних рекомендацій з дисципліни "менеджмент", нормативно-правових документів, контрольних-навчальних тестів, сценаріїв ділових ігор та кейсів, ситуацій для аналізу, презентацій.

Як відомо, гендерні стереотипи є одними з перших, придбаних людиною. Осмислення і деконструкція цих стереотипів, з'ясування культурних відмінностей між ними та їх "культурного походження", з нашої точки зору, є важливим кроком на шляху формування критичних оцінок, а також переосмислення інших форм стереотипного світосприйняття (етнічної та релігійної нетерпимості, гомофобії тощо). Інтерес до гендерних спецкурсів викликаний, як показали опитування студентів, у першу чергу, можливістю подивитися по-новому на старі, давно відомі проблеми, такі, наприклад, як взаємини у сім'ї, труднощі дорослішання, подвійна зайнятість жінок, різні стандарти поведінки для чоловіків і жінок [10].

**Змістова складова.** Зміст педагогічної підготовки має бути спрямований на формування системи узагаль-

нених професійно-педагогічних знань; вироблення професійно-педагогічних умінь і навичок; розвиток логічного і творчого мислення. О. Гринчук висвітлює основні підходи щодо розуміння сутності та змістових характеристик професійної підготовки майбутніх менеджерів. Діяльність менеджера в його дослідженні розглядається з антропоцентричних позицій, тому дисциплінам психологічного спрямування відводиться надзвичайно важливе значення в процесі професійного становлення.

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Отже, у побудованій нами моделі виокремлено цільовий, методологічний, організаційно-технологічний, змістовий, результативний блоки. Представлено мету – розвиток управлінських якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО засобами соціально-психологічного тренінгу. У моделі окреслено завдання, умови професійної підготовки та етапи її здійснення. Модель підготовки фахівця включає види навчальної і пізнавальної діяльності з оволодіння професійною діяльністю, навчальні плани і програми, виховні заходи, кваліфікаційні характеристики фахівців. Представлено кінцевий результат у вигляді сформованості якостей менеджера у гендерно-чутливому середовищі.

#### Список використаних джерел:

1. Афанасьев В.Г. Моделирование как метод исследования социальных систем / В.Г. Афанасьев // Системные исследования. Методологические проблемы : ежегодник. – М. : Наука. – 1982. С. 21–37.
2. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука: Кн. 1 и 2. – М. : Экономика, 1989. – 655 с.
3. Глинский Б.А. Моделирование как метод научного исследования (гносеологический анализ) / Глинский Б.А., Грязнов Б.С., Дынин Б.С., Никитин Е.П. // М. : Изд-во МГУ. – 1965. – 248 с.
4. Грушева А.А. Моделирование управленческой компетентности студентов высших навчальных заведений экономического профиля / А.А. Грушева // Професійна освіта: проблеми і перспективи – № 7. – 2014. – С. 62–67.
5. Державний стандарт вищої освіти: Освітньо-кваліфікаційна характеристика та освітньо-професійна програма підготовки бакалавра напряму підготовки 0502 "Менеджмент". – К. : М-во освіти і науки України, 2001. – 59 с.
6. Єльнікова Г.В та ін. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: монографія / Єльнікова Г.В., Зайченко О.І., Маслов В.І. та ін.; за ред. Г.В. Єльнікової. – Київ-Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с.
7. Жигір В. Вимоги до професійної підготовки сучасного менеджера освіти / В. Жигір // Молодь і ринок. – 2011. – № 3. – С. 50–55. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir\\_2011\\_3\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2011_3_12)
8. Ільченко О. Гендерний підхід як нова методологія наукових досліджень в галузі педагогіки розвитку / О. Ільченко // Педагогічні науки : 36. наук. праць. – 2011. – № 3. – С. 22–30.
9. Ракитов А.И. Философские проблемы науки: Системный поход / Анатолий Иванович Ракитов // М. : Мысль. – 1977. – 270с.
10. Хапілова В.П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.05 "Соціальна психологія; психологія соціальної роботи" / В.П. Хапілова. – Київ., 2006. – 22 с.

Надійшла до редколегії 05.09.18

Д. Чемеринская, научн. корреспондент  
Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины, Киев, Украина

### МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

*Представлена модель формирования профессиональных качеств в процессе профессиональной подготовки менеджера в ЗВО с учетом гендерных особенностей. В статье раскрывается целевой, методологический, организационный, содержательный, результативный блоки модели. Отмечается, что частью методологической составляющей есть законы, построенные на описанных принципах. Представлен конечный результат в виде сформированности качеств менеджера в гендерно-чувствительной среде.*

*Ключевые слова: гендерно-чувствительная среда, учебный план, модель, сформированность профессиональных качеств, профессиональная подготовка.*

D. Chemerinskaya, Scientific Correspondent  
Institute of Psychology G.S. Kostyuk NAPS Ukraine, Kyiv, Ukraine

## MODEL OF PROFESSIONAL QUALITIES FORMATION IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE MANAGER IN THE CONTEXT OF GENDER FEATURES

*The article presents an model of professional qualities formation in the process of professional training of a manager at a university with in the context of gender features. The article reveals the target, methodological, organizational, informative, effective blocks of the model. It is noted that part of the methodological component is the laws built on the principles described. The final result is presented in the form of the formation of managerial qualities in a gender-sensitive environment.*

*Key words: gender-sensitive environment, curriculum, model, the formation of professional qualities, vocational training.*

УДК: 364:94(497.5)

О. Сторубльов, канд. техн. наук, доц.,  
В. Уліч, канд. пед. наук, доц.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

## ХОРВАТСЬКИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ЗАХИСТУ ВЛАСНИХ ГЕРОІВ

*Розглянуто досвід формування ціннісних орієнтирів і громадянської свідомості у населення та військовослужбовців Хорватії, країні, яка здобула та захистила від збройної агресії свою незалежність у ХХ столітті. Проаналізована діяльність органів державної влади Республіки Хорватії з питань підвищення престижу військової служби, відновлення та впровадження у збройних силах національно-історичних та військових традицій. Розкривається структура соціального захисту та реабілітації військовослужбовців збройних сил Хорватії та позиція військово-політичного керівництва країни в цьому напрямку. Розглянута різностороння політична та економічна співпраця, а також культурно-гуманітарне співробітництво України та Хорватії, міжнародні зв'язки з НАТО. Детально розкритий багатовекторний порядок надання оборонцям психологічної, медичної, матеріальної реабілітації та гарантії держави для військовослужбовців і резервістів. Вивчено особливості хорватського національного характеру, хорватської культури, дотримання мовного етикету, повага до традицій і звичаїв старших поколінь. Важливе значення надається пропаганді військової служби та військовій професійній орієнтації молоді країни. Одним із головних завдань ставилось вивчення досвіду міністерства захисників Республіки Хорватія у сфері соціального захисту оборонців. Новим для України є досвід розвитку добровольчої національної оборони у Хорватії, мета якої полягає в максимальному використанні ресурсів усього суспільства, особливо цивільних громадських організацій, в інтересах підвищення рівня обороноздатності держави.*

*Ключові слова: престиж військової служби, збройні сили, соціальний захист.*

**Постановка проблеми.** Колишня югославська республіка Хорватія часто називається в Україні як приклад успішного вирішення проблеми сепаратизму. Після виходу зі складу Югославії в 1991 році ця молода держава пережила криваву війну і вторгнення військ колишньої метрополії, після чого хорватські серби за допомогою Белграда змогли створити на його території свою невідому республіку Сербська Країна (РСК), яка відмовилася підкорятися Загребу і вирішила залишитися в складі Югославії. РСК проіснувала кілька років, після чого була ліквідована частково шляхом бойових дій, частково – в ході мирної інтеграції.

Ця драма, що розігралася в Хорватії більше 20 років тому, має очевидну подібність із подіями, які відбулися в Україні в 2014 році. З тією лише різницею, що на місці хорватів виявилися українці, на місці Югославії – Росія, а замість РСК ми сьогодні вимовляємо аббревіатури ЛНР і ДНР. Тому немає нічого дивного в тому, що Україні рекомендують керуватися досвідом Хорватії, а маріонетковим російським республікам в Донбасі пророкують долю покійної Сербської Країни. Наскільки хорватський досвід реально може бути застосований в Україні, ми спробуємо розібратися в цій статті [1].

Незважаючи на численні труднощі, які існують в країні дотепер, хорватський досвід примирення вважається вдалим. У сусідній Боснії, де війна була ще більш кривавою, справи йдуть набагато гірше. В Європі побоюються, що там конфлікт може знову спалахнути в будь-який момент. У Хорватії війну за незалежність називають Вітчизняною війною. По всій країні в післявоєнні роки було побудовано безліч пам'ятників і меморіалів, присвячених подіям і героям хорватського опору. Українські військові часто посилаються на хорватський

досвід. Мовляв, вчинили правильно, зачистили сепаратистів і навели порядок у країні [2].

Однак, насправді все було трохи складніше. Хорватська армія за допомогою силових операцій зачистила тільки Західну Славонію і Сербську Країну. Третій сербський анклав – Східна Славонія – був інтегрований до складу Хорватії мирним шляхом в 1997–1998 рр. Саме цей шлях і взятий за основу мирного плану в Україні, який західні партнери пропонують аналогічним шляхом інтегрувати ЛНР і ДНР. Щоб зрозуміти, що конкретно було зроблено в Хорватії і наскільки цей досвід можна реалізувати у нас, слід розглянути мирний процес більш докладно [3].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** До найбільш помітних досліджень та публікацій із вивчення досвіду в сфері захисту власних героїв Хорватії крім європейських та хорватських фахівців з соціального захисту громадян можна віднести аналітичні публікації Надзвичайного і Повноважного Посла України в Хорватії Маркіяна Лубківського, експерта-міжнародника, редактора видання "UA: Ukraine Analitika" Ганни Шелес, яка спеціалізується на Балканських конфліктах, головного редактора сайту [fakty.ictv.ua](http://fakty.ictv.ua) Ростислава Буняка, відомого блогера Дениса Казанського.

**Мета статті** – розглянути досвід повоєнної Хорватії, основні принципи та завдання формування реального і ефективного пакету соціальної допомоги конкретному ветерану та членам його родини, які боронили нашу державу на Сході України.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Квінтесенцією так званого "Хорватського сценарію" стало: зупинення активної фази конфлікту на кілька років, посилення армії, а потім за кілька днів відвоювання території.

У 1995-му році армія цієї Балканської країни після трьох років умовного перемир'я під час великомасштабної операції "Буря" за 84 години повернула територію Сербської Країни — на той час невизнаної сепаратистської держави, яку населяли етнічні серби. Згадки про "Хорватський сценарій" в українському політикумі з'являються не перший рік в контексті збройного повернення Донбасу, як визначення успішної воєнної операції, модернізованої за час затишся армії [4]. Це формулювання щодо законопроекту "Про державну політику відновлення суверенітету України над тимчасово окупованими районами Донецької та Луганської області" останнім часом поширюється в інформаційному просторі.

27 лютого 2018 року Верховна рада запропонувала Кабміну створити міністерство у справах ветеранів на базі Держслужби у справах ветеранів війни та учасників АТО. Такі інституції успішно функціонують у багатьох країнах світу, в тому числі в Хорватії. І саме хорватський досвід турботи про ветеранів може виявитися найбільш прикладним для України.

Хорватські ветерани, учасники Вітчизняної війни (саме так у Хорватії називають боротьбу за незалежність у 1991–1995 роках) займають особливе і почесне місце в житті хорватського суспільства. Такі традиції були закладені першим президентом Хорватії Франьо Туджманом, який зробив все для того, щоб *branitelji*, тобто захисники-оборонці були не лише оточені всенародною повагою, але й наділені справедливою та ефективною системою соціального захисту. Назва "захисники / оборонці" – напрочуд вдала, бо об'єднує усіх, хто віддав своє життя, здоров'я і час за свободу рідної землі: добровольців, співробітників поліції, спецслужб, інвалідів війни, загиблих, поранених, зниклих безвісти.

У Хорватії через війну пройшло практично все доросле чоловіче населення. Статусом захисника нині володіє понад 500 тисяч осіб, тобто дев'ята частина (!) населення цієї невеличкої європейської країни. Цікаво, що у 1996 році, відразу після завершення війни, ця кількість становила 336 тисяч осіб. Та за двадцять останніх років у країні провели величезну роботу, щоб встановити всіх причетних до боротьби за незалежність і надати їм соціальний захист. Щоправда, в хорватському суспільстві і сьогодні точаться дискусії щодо реальної кількості *справжніх* захисників і того, чи коректно говорити про причетність до війни понад півмільйона громадян. Така ж проблема існує і в Україні, де величезна кількість чиновників, користуючись службовим становищем, отримала статус учасника бойових дій тільки по формальними ознаками, відрадивши себе на декілька днів, а то й годин у зону проведення антитерористичної операції.

І ще, хоч вже минуло понад 20 років після завершення війни, в Хорватії досі встановлюють точну кількість загиблих і зниклих безвісти. Очевидно, така ж важка праця очікує Україну та фахівців новостворюваного міністерства у справах ветеранів.

Ця стаття намагається дати відповіді на три головних запитання:

– Чим займається сьогодні міністерство захисників Республіки Хорватія?

– Що входить до соціального пакету хорватського захисника?

– Як Україна може скористатися досвідом Хорватії?

Як зазначив Надзвичайний і Повноважний Посол України (2006–2009 рр.) Маркіян Лубківський, Хорватія увійшла у Вітчизняну війну без наявності власної незалежної держави (це була частина Югославії), без міністерства оборони та власних збройних сил. У той час,

коли на захист рідної землі стали добровольці і незначні сили республіканської поліції, головним завданням було терміново створити армію [5]. Але практично з моменту розгортання воєнних дій почали складати **Реєстр хорватських оборонців**, до якого вносили загиблих, полонених, зниклих безвісти. Після війни згаданий Реєстр став наріжним каменем реалізації політики у сфері турботи про учасників Вітчизняної війни. Усі хорватські колеги сьогодні наголошують на важливості створення уже сьогодні **Єдиного реєстру захисників України**. В його основі мають бути дані Міноборони, Національної гвардії та МВС, але реєстр не має обмежуватися ними: до нього мають бути внесені усі, хто став на захист Батьківщини, включаючи добровольців та волонтерів. У хорватському реєстрі, зокрема, вказується сукупна кількість днів участі людини у Вітчизняній війні; приналежність до бойового чи небойового сектора; приналежність до МО чи МВС; інші дані з особової справи.

Хорватське міністерство у справах ветеранів створилося на третій рік після війни. Декілька разів воно міняло назву та деякий час навіть входило до складу іншого відомства. Від 2011 і до цього часу воно має назву Міністерство хорватських захисників (МХЗ).

Першим і головним напрямом діяльності МХЗ є вирішення питань, пов'язаних з правовим статусом захисників та членів їхніх родин [6]. Окрім ветеранів, інвалідів Вітчизняної війни та їхніх близьких, родин загиблих, вбитих, полонених та зниклих безвісти захисників, міністерство опікується також учасниками Другої світової війни та військовими, що постраждали на службі ще за часів Югославії.

Другий напрям – вдосконалення законодавства щодо допомоги захисникам, розширення рамок цієї допомоги, підвищення рівня освіченості і конкурентоздатності захисників, популяризація цінностей Вітчизняної війни і розширення знань про неї, передусім серед молодого покоління.

Третя функція міністерства – пошук зниклих безвісти, ексгумація, ідентифікація решток та організація поховань, турбота про меморіальні місця.

Права хорватських ветеранів Вітчизняної війни захищені окремим законом та забезпечені широким спектром соціальних пільг. Серед них слід виокремити такі:

1. *Подвійний стаж*: для хорватських захисників час, проведений на фронті, зараховується як подвійний трудовий стаж – незалежно від того, чи мала особа постійну роботу на час Вітчизняної війни.

2. *Пенсія*: кожен хорватський захисник або член родини загиблого захисника мають право на мінімальну пенсію та на професійну реабілітацію. Розмір реальної пенсії повним чином залежить від часу, проведеного у зоні бойових дій, а також, в разі інвалідності – від її ступеня. До уваги беруться не лише поранення, але й травми чи хвороби, спричинені перебуванням у полоні. Хорватський захисник має право на мінімальну пенсію ще до досягнення пенсійного віку, якщо провів на фронті щонайменше 100 днів у бойовому секторі. За даними Хорватського центру страхування у квітні 2018 року середня пенсія хорватських захисників складала 687 євро, а середня пенсія інваліда війни – 655 євро. Для порівняння, звичайна середня пенсія у той самий період складала 303 євро.

3. *Стипендії і оплата навчання*: хорватські ветерани і певні категорії дітей хорватських захисників (інвалідів), мають право на стипендії у вузах та на оплату або часткову компенсацію вартості навчання в середній школі. Зокрема, йдеться про курси підготовки до навчання у вузах. Також вони мають право на безкоштовні підручники.

4. *Фінансова допомога*: В окремих випадках, коли немає змоги покрити основні життєві потреби, хорватські захисники та члени їхніх родин можуть розраховувати на одноразову річну матеріальну допомогу. Така допомога може становити до 450 євро. Допомога може бути надана у випадку тяжкої хвороби або травми, стихійного лиха, смерті близької людини або з інших причин.

5. *Забезпечення роботою*: МХЗ співфінансує витрати на суму до 1350 євро для здобуття безробітним захисником чи дитиною загиблого, полоненого або зниклого безвісти захисника першої професії і перекваліфікації, а також для підвищення кваліфікації (вдвічі менша сума). Крім того, хорватські ветерани володіють пріоритетним працевлаштуванням до органів державної влади та самоуправління, якщо вони відповідають умовам конкурсу і є безробітними. А ще ветеран може одержати допомогу на суму в 5400 євро для самостійного працевлаштування, якщо він має намір започаткувати власний бізнес. Половина допомоги виплачується відразу, а друга – після представлення рахунків або договорів купівлі устаткування чи об'єкта нерухомості згідно з бізнес-планом.

6. *Професійна реабілітація*: якщо захисник втратив або частково втратив працездатність, він (або вона) має право на професійну реабілітацію, яка включає в себе оволодіння новою роботою чи фахом. Це право надається незалежно від того, чи знайде людина роботу за новим фахом, але лише за умови, що інвалідність настала до 40 років у жінок і до 45 – у чоловіків.

7. *Підтримка для роботодавців захисників*: роботодавець, який створює нові робочі місця для безробітних хорватських захисників чи для дітей загиблих, полонених і зниклих безвісти, може одержати допомогу на суму понад 18000 євро. Це – максимальна сума допомоги, яку може одержати роботодавець за умови прийому на роботу трьох осіб з цільової групи.

8. *Товариства захисників*: республіка Хорватія стимулює створення захисниками господарських товариств. Держава виділяє таким товариствам одноразову матеріальну допомогу у сумі близько 20000 євро. Це об'єднання має налічувати не менше 12 осіб зі статусом захисника або дитини загиблого, полоненого чи зниклого безвісти. Також товариство може одержувати допомогу на суму до 13500 євро для реалізації проектів в рамках програм Європейського Союзу – зокрема, для покриття витрат на виготовлення проектної документації для проектів, що фінансуються коштом ЄС.

9. *Забезпечення житлом*: одне з важливих елементів політики Республіки Хорватія щодо своїх захисників. Тут – відразу кілька гарантій:

– Перша нерухомість.

В разі купівлі чи будівництва першого об'єкта нерухомості (будинку, квартири) захисники мають право на покриття частини виплат за кредитом у комерційних банках.

Розмір фінансової допомоги вираховується за формулою, виходячи з вартості будови, її площі, а також залежно від того, чи має захисника статус інваліда. Право на дотації мають і добровольці без статусу воєнного інваліда, але які провели на фронті не менше двох років;

– Право на житловий кредит.

Члени родин загиблих, полонених або зниклих безвісти захисників, як і воєнні інваліди, мають право на

житловий кредит для першого житла на умовах, кращих за ринкові;

– Доплата за допомогу.

Захисник, стан здоров'я якого потребує постійної допомоги, має право одержувати доплату за надання такої допомоги найнятими особами, якщо він провів на фронті не менше 100 днів. Розмір такої доплати – трохи більше 100 євро на місяць.

І це – далеко не всі гарантії, передбачені для тих, хто відстоював незалежність держави. Хорватське законодавство, зокрема, містить низку норм про медичні гарантії, в окремих випадках безкоштовне лікування, реабілітацію. І, звісно ж, надання колишнім бійцям психологічної допомоги [6].

**Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень.** Що варто перейняти Україні? Хорватія володіє унікальним і неоціненним багажем напрацювань та знань у сфері захисту власних героїв. Досвід у цій сфері є як позитивний, так і негативний. Найважливішими для України є такі уроки: має бути сформований **Єдиний реєстр захисників України**, до якого мають увійти не лише представники ЗСУ, нацгвардії і поліції, але й добровольці і волонтери України, загиблі, полонені та зниклі безвісти. Треба перейняти структуру та функції Міністерства хорватських захисників, але найголовніше – **сформувати реальний і ефективний пакет соціальної допомоги конкретному ветерану та членам його родини**. Пільги мають надаватися в прямій залежності від часу, проведеного на фронті, характеру та важкості поранень чи травм.

Щоб міністерство ветеранів було дієвим, воно має бути частиною ефективно діючої державної системи, поряд з Міноборони, МВС, МОЗ. Нове відомство має очолити ефективний управлінець, а кадровий склад має бути достатнім для забезпечення головних функцій. Як сказав один із сьогоднішніх високих хорватських керівників – учасник бойових дій: "Управління кадрів нашого Міністерства оборони під час війни було найчисельнішим, але ми чітко знали: коли і кого треба відправляти в ротацію, скільки задіяти резервістів, кому з воїнів надати соціальну допомогу, чию родину і як підтримати" [6].

Під усім цим повинно бути надійне фінансове підґрунтя. Ветерани, як правило, люди скромні, і переважна більшість з них ніколи ініціативно не попросить допомоги. Тому запропонувати і надати допомогу має сама держава. Разом з тим Реєстр не має містити не причетних до оборони України осіб.

#### Список використаних джерел:

1. Ozren Zunec. Rat u Hrvatskoj 1991-1995 // Polemos. 2008.
2. Ramiz Dreknovic. U obrucu (Krajisnici i Hercegovci u borbama na dva fronta) // Zenica. 2004.
3. Davor Butkovic. Operacija u Zapadnoj Slavoniji // Globus. 05.05.1995.
4. Буняк Р. (18 квітня 2016). Війна у Хорватії: ліквідація сепаратистів за 84 години і здача героїв. Факти (ICTV). Процитовано 11 червня 2017.
5. Шелест Г. Що таке "Хорватський сценарій" відвоювання території і які його наслідки / "UA: Ukraine Analityka" 2018 – режим доступу <https://hromadske.ua/posts/khorvatskyi-stsenarii-vidvoivannia-terytorii>.
6. Лубківський М. 11% ветеранів: як повоєнна Хорватія повернула військових до мирного життя. Європейська правда, 4 квітня 2018 року.

Надійшла до редколегії 05.09.18

А. Сторублев, канд. техн. наук, доц.,  
В. Улич, канд. пед. наук, доц.  
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

### ХОРВАТСКИЙ ОПЫТ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ СОБСТВЕННЫХ ГЕРОЕВ

*Рассмотрен опыт формирования ценностных ориентиров и общественной сознательности у населения и военнослужащих Хорватии, страны, которая обрела и защитила от вооруженной агрессии свою независимость в XX столетии. Проанализирована деятельность органов государственной власти Республики Хорватии по вопросам повышения престижа военной службы, восстановления и внедрения в вооруженных силах национально-исторических и военных традиций. Раскрывается структура социальной защиты и реабилитации военнослужащих вооруженных сил Хорватии и позиция военно-политического руководства страны в этом направлении. Рассмотрено разностороннее политическое и экономическое, культурно-гуманитарное сотрудничество Украины и Хорватии, международные связи с НАТО. Детально раскрыт многовекторный порядок оказания защитникам психологической, медицинской, материальной реабилитации и гарантии государства для военнослужащих и резервистов. Изучены особенности хорватского национального характера, хорватской культуры, соблюдения языкового этикета, уважение к традициям и обычаям старших поколений. Важное значение придается пропаганде военной службы и военной профессиональной ориентации молодежи страны. Одним из главных заданий ставилось изучение опыта министерства защитников Республики Хорватия в сфере социальной защиты защитников. Новым для Украины есть опыт развития добровольной национальной обороны в Хорватии, цель которой состоит в максимальном использовании ресурсов всего общества, особенно гражданских общественных организаций в интересах повышения уровня обороноспособности государства.*

*Ключевые слова: престиж военной службы, вооруженные силы, социальная защита.*

O. Storubliov, PhD in Technical Sciences, Associate Professor,  
V. Ulich, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

### CROATIAN EXPERIENCE IN THE PROTECTION OF OWN HEROES

*The article describes the experience of the formation of value orientations and public consciousness among the population and soldiers of Croatia, a country that gained and defended its independence from armed aggression in the 20th century. The activities of public authorities of the Republic of Croatia on increasing the prestige of military service, restoring and introducing national-historical and military traditions in the armed forces were analyzed. It reveals the structure of social protection and rehabilitation of servicemen of the armed forces of Croatia and the position of the country's military-political leadership in this direction. The versatile political and economic, cultural and humanitarian cooperation of Ukraine and Croatia, international relations with NATO were considered. The multi-vector procedure for the provision of psychological, medical, material rehabilitation and state guarantees for servicemen and reservists is disclosed in detail. The features of the Croatian national character, Croatian culture, observance of language etiquette, respect for the traditions and customs of older generations were scrutinized. Great importance is attached to the promotion of military service and the military professional guidance of the country's youth. One of the main tasks was to study the experience of the Ministry of Defense of the Republic of Croatia in the field of social protection of defenders. New for Ukraine is the experience of developing voluntary national defense in Croatia, which goal is to maximize the use of the resources of the whole society, especially civil society organizations, in the interests of increasing the state's defense capability.*

*Keywords: prestige of military service, armed forces, social protection.*

УДК 355.1.005 (94) (477)

I. Красота, наук. співроб. відділу,  
О. Тракалюк, заст. нач. центру,  
В. Штанько, старш. наук. співроб. відділу  
Науково-методичний центр кадрової політики МО України, Київ, Україна

### ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

*Проаналізовано досвід реформування системи кадрового менеджменту (управління персоналу) в Збройних Силах України у період 2006–2011 роки та 2014–2018 роки. Проаналізовано та проведено порівняння двох періодів реформування системи управління персоналом Збройних Сил України під час виконання Державної програми розвитку Збройних Сил України на період 2006–2011 роки та Державної програми розвитку Збройних Сил України на період до 2020 року.*

*Ключові слова: кадровий менеджмент, управління персоналом, персонал, професіоналізація.*

**Постановка проблеми.** До 2006 р. реформування в кадровій політиці номенклатурного типу, яка залишилась нам у спадок від Радянської Армії СРСР, носило косметичний характер і не торкалось системи кадрового забезпечення в цілому. Тобто система кадрового менеджменту (систему управління персоналом) (далі – СКМ) продовжувала орієнтацію на суб'єктивізм у прийнятті кадрових рішень, корупційні прояви, соціальні зв'язки, політичні замовлення [1, с. 28], тому у Державній програмі розвитку Збройних Сил (далі – ЗС) України на період 2006–2011 роки [2, с. 15] було прийнято рішення удосконалити існуючу СКМ із застосуванням нових принципів та підходів, прийнятих у збройних силах країн-членів НАТО.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У публікаціях [1, 3] йдеться про те, що укомплектувати сили оборони підготовленим та вмотивованим особовим складом неможливо без створення сучасної СКМ.

**Актуальність дослідження.** Стратегічним індикатором № 10 реалізації Стратегії сталого розвитку "Україна-2020" визначено, що чисельність професійних військових в ЗС України на 1000 населення планується збільшити із 2,8 до 5,6 осіб (за розрахунками Стокгольмського міжнародного інституту дослідження миру).

**Метою статті** є вивчення досвіду та проведення порівняльного аналізу здійснення реформи системи управління персоналом в ЗС України, а також її результатів.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Кадровий менеджмент (управління персоналом) в ЗС України – це сукупність принципів, методів, засобів

та форм управління персоналом, які розробляються та застосовуються з метою підвищення ефективності кадрової роботи [4]. Система управління персоналом (СКМ), як правило, функціонує через лінійних керівників за участю підпорядкованих їм структурних підрозділів соціального спрямування (відділів кадрів, роботи з персоналом, підготовки і перепідготовки кадрів, праці і заробітної плати тощо), на рівні безпосереднього поєднання робочої сили і засобів виробництва, як система ефективного використання трудових ресурсів організації [5].

На сьогоднішній день питання реформування СКМ в ЗС України проводиться в рамках процесу впровадження оборонної реформи в Україні.

Стратегічний оборонний бюлетень України як підсумковий документ комплексного огляду сектору безпеки і оборони визначив низку проблем функціонування сил оборони в умовах існуючих та потенційних загроз, у тому числі з питань кадрової політики [6], зокрема:

проблеми комплектування сил оборони особовим складом у ході часткової мобілізації, необхідність підвищення професійного рівня персоналу сил оборони, потреба у створенні достатнього військового резерву;

незавершеність переходу на контрактний принцип комплектування з дотриманням прийнятих в НАТО принципів кадрової політики.

Тому, на підставі положень Воєнної доктрини України [7] та Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України [8] та з метою формування сучасної СКМ були визначені основні цілі, які будуть реалізовані шляхом виконання Стратегічної цілі № 5 – Професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву.

У Концепції військової кадрової політики в ЗС України на період до 2020 року [4] основні напрями розвитку військової кадрової політики відповідають оперативним цілям стратегічної цілі №5 Стратегічного оборонного бюлетеня України, а також основним завданням, визначеним Планом дій щодо впровадження оборонної реформи у 2016–2020 роках (Дорожня карта оборонної реформи) та положенням Державної програми розвитку Збройних Сил України до 2020 року [9].

Міністерство оборони України вже мало досвід реформи системи менеджменту людських ресурсів у 2006–2011 роках, коли на виконання основних завдань Концепції кадрової політики у Збройних Силах [10] було запроваджено СКМ централізованого типу, яка у порівнянні з існуючою була більш гнучкою та дозволяла оперативно і ефективно вирішувати питання пересування по службі військовослужбовців [11, С. 45].

Із запровадженням з січня 2010 р. СКМ централізованого типу було введено в дію вдосконалену, у відповідності до визначених завдань, функцій та повноважень, організаційну структуру кадрових органів Збройних Сил України, яка складалася з таких основних елементів:

на рівні Міністерства оборони України – Департамент кадрової політики як орган, що формує кадрову політику;

на рівні Генерального штабу ЗС України – Головне управління особового складу ГШ ЗС України та Кадровий центр ЗС України як органи, що реалізують кадрову політику на рівні Генерального штабу ЗС України;

на рівні видів ЗС України – Управління особового складу командувань та кадрові центри видів ЗС України як органи, що реалізують кадрову політику на рівні видів ЗС України;

на рівні об'єднань, з'єднань, військових частин – органи роботи з особовим складом об'єднань, з'єднань, військових частин, до повноважень яких віднесено реалізацію практичних завдань кадрової роботи на своєму рівні.

Ця СКМ дала результати на кінець 2011 р., а саме Кадровий центр ЗС України та кадрові центри видів функціонували як основні елементи СКМ, в яких було зосереджено функції і повноваження з комплектування посад та управління кар'єрою військовослужбовців.

Водночас у кадровій роботі було реалізовано колегіальний принцип під час призначення військовослужбовців на посади та функціональний принцип під час формування комісій з відбору кандидатів.

З метою підвищення ефективності кадрового забезпечення було вдосконалено порядок підготовки і прийняття кадрових рішень та розроблено рекомендації зі збереження на службі кращих військовослужбовців.

У результаті вжитих заходів було досягнуто таких результатів, зокрема:

укомплектованість командних посад різних ланок (від командирів бригад до командирів взводів) було доведено до 98 %;

100 % випускників оперативно-стратегічного та 98 % випускників оперативно-тактичного рівнів підготовки було призначено на посади з відповідним рівнем освіти, а 99 % випускників тактичного рівня – на посади, відповідно до набутої спеціальності;

було збільшено обсяги набору курсантів до вищих військових навчальних закладів більше ніж на 450 осіб; більше ніж у 1,5 рази зросли обсяги прийняття на військову службу осіб офіцерського складу запасу. У 2011 р. було прийнято на військову службу 437 осіб [12, С. 37-38]. На жаль ці реформи у 2012-2013 рр. було звернуто, а здобуті результати втрачено.

З метою створення сучасної СКМ, яка відповідатиме принципам та підходам, прийнятим в державах – членах НАТО, розглянемо як організований менеджмент людських ресурсів в збройних силах цих країн.

На думку військових експертів, у збройних силах держав – членів НАТО головним військовим ресурсом є людський ресурс. Тільки висококваліфіковані та мотивовані люди можуть перетворити виділені фінанси і системи озброєнь у військові спроможності, необхідні для підтримання на належному рівні безпеки держави. Військовий успіх залежить від якісного та ефективного управління персоналом збройних сил (у цьому контексті термін "управління персоналом" означає регулювання його кількості та структури за різними показниками).

Це означає, що уміння правильно підбирати персонал для виконання тієї чи іншої конкретної роботи у конкретний час та знаходити необхідні стимули, щоб персонал виконував свою роботу ефективно, відповідально і максимально компетентно. Однак необхідно зазначити, що там, де йдеться про стимулювання та мотивацію персоналу, особливо в контексті військового життя, організувати ефективний менеджмент людських ресурсів досить складно, оскільки це пов'язано з вирішенням цілої низки проблем [13, С. 119-153].

Головна проблема кадрового менеджменту "натівського" типу в тому, щоб ефективно організувати весь процес перебування військового у лавах збройних сил – від призову/вступу на військову службу, навчання і підготовки до підвищення по службі, розміщення у конкретному місці служби та звільнення з військової служби – таким чином, щоб загальна кількість військового персоналу і військові спроможності держави завжди

знаходилися на належному рівні, необхідному для підтримки національної безпеки і існуючої структури збройних сил.

Головна мета кадрового менеджменту "натівського" типу полягає в тому, щоб у кожний конкретний проміжок часу забезпечити наявність потрібної кількості людей певної професійної кваліфікації, певного віку і військового звання та з певним досвідом роботи, необхідних для підтримання потрібної структури збройних сил. Але проблема полягає в тому, що структура збройних сил не є постійною і незмінною. Навпаки, вона постійно змінюється і трансформується в залежності від змін, що відбуваються у сфері безпеки та військових технологій, і вона також залежить від амбіцій держави та її фінансових можливостей. На схемі (рис. 1) показано типовий алгоритм реалізації СКМ збройних сил країн НАТО.

З іншого боку, підтримання необхідної кадрової структури збройних сил за різними показниками системи менеджменту людських ресурсів, як правило, вимагає багато часу на залучення, підготовку та розміщення особового складу й працівників збройних сил, а

також на їх просування по службі або звільнення з військової служби, і на кожному з цих етапів необхідно вирішувати складні проблеми, пов'язані з стимулюванням та мотивацією персоналу.

СКМ має забезпечити наявність потрібних людей з потрібною професійною кваліфікацією, досвідом роботи, а також потрібного віку та військового звання відповідно до завдань, поставлених програмою змін особового складу. На схемі (рис. 1) ця діяльність позначена як "Військова пропозиція", а її компоненти показані з правої сторони схеми. У цьому випадку завдання полягає в тому, щоб визначити, яку кількість людей треба залучити на військову службу, підвищити на посаді і в званні, атестувати або звільнити з військової служби в кожному конкретному році.

Але, з іншого боку, не зовсім зрозуміло, чи може це забезпечити необхідний рівень гнучкості при реалізації змін у чисельності та структурі збройних сил у наш час, коли ніхто не може прогнозувати, як розвиватиметься ситуація у стратегічній перспективі, і коли відбуваються значні соціально-економічні зміни та зміни на ринку праці.

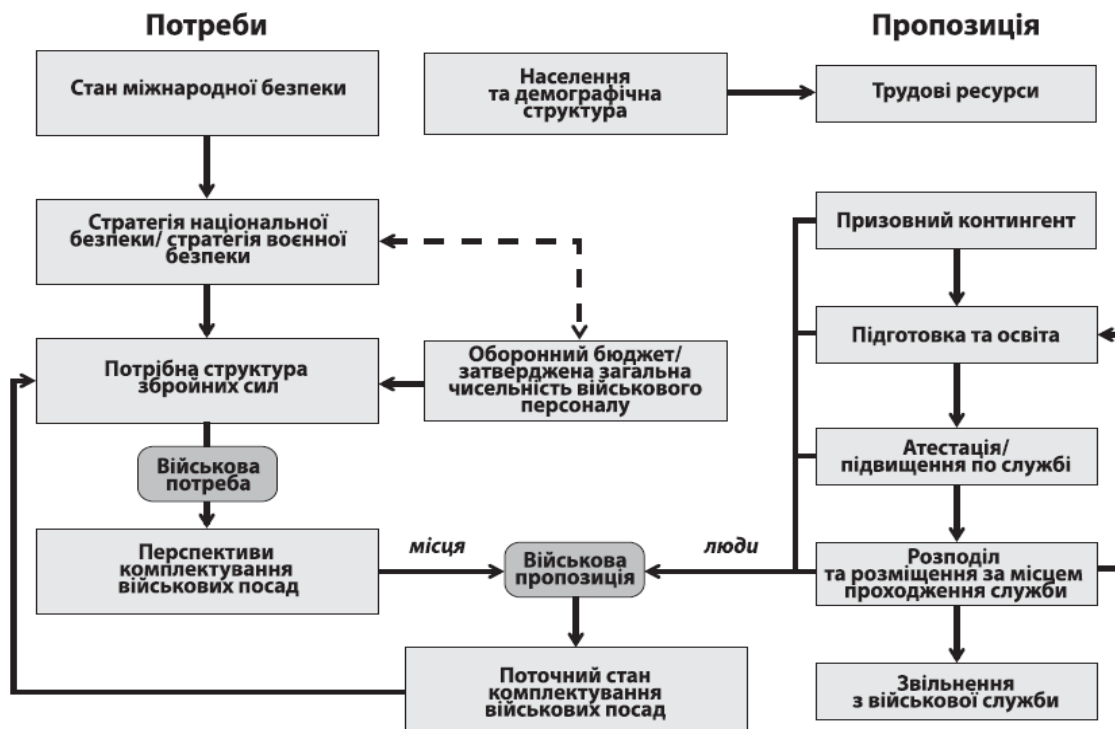


Рис. 1. Типовий алгоритм реалізації системи кадрового менеджменту збройних сил НАТО

Забезпечення можливості оперативного реагування на нові вимоги збройних сил щодо чисельності і структури особового складу означає посилення стимулів для вступу на військову службу та продовження військової служби спеціалістів потрібних професійних категорій або для добровільного залишення військової служби у разі зниження потреби у спеціалістах певних категорій. Це вимагає створення такої системи кадрового менеджменту збройних сил, яка мала б достатній рівень гнучкості для вирішення таких питань, як рівень грошового забезпечення, умови виходу військовослужбовців на пенсію, виплата грошової винагороди за подовження контракту або добровільний вихід на пенсію (вихідна допомога), стимулювання військовослужбовців до зайняття певних посад та підвищення освітнього рівня,

причому таким чином, щоб забезпечити гармонізацію особистих інтересів кожного військовослужбовця з інтересами військової організації в цілому. Це також означає, що рівень грошового забезпечення та інших виплат спеціалістів збройних сил має відповідати аналогічним показникам у приватному секторі економіки.

Реформа СКМ збройних сил буде наштовхуватись на організаційні та політичні перешкоди, які неминуче виникатимуть на шляху будь-якого процесу змін. Перешкоджання змінам обумовлюється самою природою процесу змін, і це є корисним, оскільки зміни заради змін можуть обійтись дуже дорого і призвести до дуже неприємних або навіть незворотних наслідків, особливо коли йдеться про збройні сили, де наслідки змін, якщо вони

відбуваються у помилковому напрямку, можуть бути дійсно катастрофічними.

Тому, як і при проведенні інших реформ у рамках трансформації військової організації, необхідно, щоб нові концепції менеджменту людських ресурсів перед їх впровадженням спочатку проходили стадію експериментів та випробувань. Експерименти дають можливість виявити недоліки нових концепцій та оцінити їх можливі наслідки, скласти схеми практичного впровадження нових концепцій, продумати механізм дій у разі виникнення непередбачуваних наслідків і в кінцевому рахунку мінімізувати вплив можливих негативних наслідків або повністю ліквідувати їх. Але найбільш важливе значення процесу експериментів та випробувань нових концепцій менеджменту людських ресурсів збройних сил полягає в тому, що, у разі успішного випробування цих нових концепцій, вони будуть позитивно сприйматись керівниками і посадовими особами, які будуть займатися їх впровадженням, а також тими військово-службовцями, що безпосередньо підпадають під дію нової концепції. У кінцевому рахунку система менеджменту людських ресурсів збройних сил направлена на військовослужбовців як носіїв конкретної військової культури, а не на систему в цілому. Тому темпи реформи системи менеджменту людських ресурсів будуть

визначатися темпами культурних змін, а не змін у сфері технологій або оперативних концепцій, і дуже важливо, щоб ці зміни йшли у правильному напрямку.

У спрощеному вигляді метою системи кадрового менеджменту у сфері оборони "натівського" типу є забезпечення наявності на потрібних посадах і позиціях потрібної кількості людей з потрібним набором професійних навичок та досвідом для вирішення завдань оборони – тобто участі у військових операціях, розвитку оборонних спроможностей для вирішення майбутніх завдань, здійснення функцій управління й командування тощо. Система кадрового менеджменту збройних сил працюватиме ефективно, якщо вона буде виконувати дві взаємопов'язані функції, які доповнюють одна одну (рис. 2):

1. Визначення потреби в людських ресурсах, виходячи з існуючих і перспективних оборонних потреб та планів розвитку сил і засобів. Ця діяльність передбачає визначення короткострокових потреб для підтримки існуючого рівня і структури збройних сил, середньострокових (5-6 років) потреб для забезпечення розвитку збройних сил і, нарешті, довгострокових (15 або більше років) потреб відповідно до визначених стратегічних параметрів розвитку збройних сил.



Рис. 2. Функції системи кадрового менеджменту у сфері оборони країн НАТО

2. Менеджмент та розвиток людських ресурсів як на рівні окремого представника збройних сил, так і військової організації в цілому, з метою максимального підвищення потенціалу людських ресурсів відповідно до оборонних потреб. Це вимагає постійної системної роботи із залучення на військову службу, освіти та підготовки, мотивації, призначення на посади, присвоєння чергових військових звань і втримання на військовій службі необхідної кількості особового складу потрібної професійної кваліфікації (тобто з потрібними знаннями, навичками та досвідом) [14, с. 51-52].

**Висновки з даного дослідження та перспективи подальших досліджень:**

1. Незважаючи на важку обстановку на Сході України продовжувати реформування сучасної СКМ, для створення якої необхідно врахувати минулий досвід та забезпечити самостійне функціонування кадрових центрів, в яких зосередити повноваження з комплектування посад та управління кар'єрою військовослужбовців;

2. Розвивати в СКМ здатність швидко адаптуватися до різних умов і потреб оборони держави;

3. Застосувати в СКМ оцінювання спроможностей як елемент планування з урахуванням підходів, прийнятих у державах – членах НАТО.

**Список використаних джерел:**

1. Система кадрового менеджменту у Збройних Силах України: особливості розвитку : монографія / за ред. А.П. Медвідя, І.М. Полов'якіна – К., 2009 – 97 с.
2. Державна програма розвитку Збройних Сил України на період 2006–2011 роки (основні положення) – К., 2006 – 40 с.
3. Про Стратегію сталого розвитку "Україна – 2020" / Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015" URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
4. Концепція військової кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2020 року: Затверджена наказом Міністерства оборони України від 26.06.2017 № 342 [Електронний ресурс] // офіційний веб-портал Міністерства оборони України. URL : <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/kadrova-politika/konceptziya-kadrovoi-politiki-v-zbrojnih-silah-ukraini/>
5. Телелим В.М., Хома В.В., Тіхонов Г.М. та інші. Управління персоналом в Збройних Силах України : підручник. – К. : НУОУ, 2013. – 215 с.
6. Указ Президента України від 6 червня 2016 року № 240/2016 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 травня 2016 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України".
7. Указ Президента України від 24 вересня 2015 року № 555 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року "Про нову редакцію Военної доктрини України".
8. Указ Президента України від 14 березня 2016 року №92/2016 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 04 березня 2016 року "Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України".
9. Указ Президента України від 22.03.2017 № 73/2017 "Про введення дію Державної програми розвитку Збройних Сил України до 2020 року".
10. Про затвердження Концепції кадрової політики в Збройних Силах України / наказ Міністра оборони України від 27.11.2007 № 342.
11. Біла книга 2008 "Оборонна політика України". – Київ: МОУ. – 100 с. URL : <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/> (дата звернення : 04.07.2018).



12. Біла книга 2011 "Збройні Сили України". – Київ: МОУ. – 84 с. URL : <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/> (дата звернення : 04.07.2018).

13. Гарі Букур-Марку, Філіпп Флурі, Тодор Тагарев. Оборонний менеджмент: ознайомлення / Менеджмент безпеки та оборони. №1 Мова оригінальної версії: англійська. Женева, 2009. Київ – 2010. – 214 с.

14. Building Integrity and Reducing Corruption in Defence: A Compendium of Best Practices. (Geneva, Geneva Centre for the Democratic

Control of Armed Forces). Женевський Центр демократичного контролю над збройними силами (ДКЗС). Виховання доброчесності і боротьба з корупцією в оборонному секторі / за ред. Тодора Тагарева. Збірник прикладів (компендіум) позитивного досвіду. Розділ 5. Кадрова політика. Женева, 2010. – 384 с.

Надійшла до редколегії 27.08.18

И. Красота, научн. сотруду. отдела,

О. Тракалюк, зам. нач. центра,

В. Штанько, ст. науч. сотр. отдела

Научно-методический центр кадровой политики МО Украины, Киев, Украина

## ОПЫТ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ВООРУЖЁННЫХ СИЛАХ УКРАИНЫ

*Проанализирован опыт реформирования системы кадрового менеджмента (управления персоналом) в Вооружённых Силах Украины за период 2006–2011 и 2014–2018 годы. Проанализированы и проведены сравнения двух периодов реформирования систем управления персоналом Вооружённых Сил Украины во время выполнения Государственной программы развития Вооружённых Сил Украины на период 2006–2011 годы и Государственной программы развития Вооружённых Сил Украины на период до 2020 года.*

*Ключевые слова: кадровый менеджмент, управление персоналом, персонал, профессионализация.*

I. Krasota, Department Researcher,

O. Trakaluk, Center's Head Deputy,

V. Shtanko, Senior Department Researcher

Scientific and methodical center of the personnel policy of the Ministry of Defense of Ukraine, Kiev, Ukraine

## EXPERIENCE OF THE REFORM OF THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

*The article analyzes the experience of the personnel management system (personnel management) reforming in the Armed Forces of Ukraine during the period of 2006-2011 and 2014-2018. The two periods of reforming the personnel management system of the Armed Forces of Ukraine during the implementation of the State Program for the Development of the Armed Forces of Ukraine for the period of 2006-2011 and the State Program for the Development of the Armed Forces of Ukraine for the period up to 2020 are analyzed and compared.*

*Keywords: personnel management, personnel, professionalization.*

Наукове видання



**ВІСНИК**

**КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ВІЙСЬКОВО-СПЕЦІАЛЬНІ НАУКИ**

**Випуск 3(40)**

Оригінал-макет виготовлено Видавничо-поліграфічним центром "Київський університет"

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей. Редколегія залишає за собою право скорочувати та редагувати подані матеріали.



Формат 60x84<sup>1/8</sup>. Ум. друк. арк. 6,75. Наклад 300. Зам. №218-9044.  
Гарнітура Arial. Папір офсетний. Друк офсетний. Вид. № В2.  
Підписано до друку 28.12.18

Видавець і виготовлювач  
Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет"  
01601, Київ, б-р Т. Шевченка, 14, кімн. 43  
☎ (38044) 239 3222; (38044) 239 3172; тел./факс (38044) 239 3128  
e-mail: vpc\_div.chief@univ.net.ua; redaktor@univ.net.ua  
<http://vpc.univ.kiev.ua>

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1103 від 31.10.02