

Що стосується низьких показників самооцінки та рівня домагань і їх зв'язку з успішністю в навчальній діяльності, то тут нами в обох досліджуваних групах виявлений зворотній результат. Ми встановили, що студенти та курсанти, у яких були виявлені такі показники самооцінки та рівня домагань, виявились також в переважній більшості неуспішними в навчанні, а отже, в провідному виді діяльності.

Таким чином, наше дослідження підтвердило основні теоретичні положення, котрі постулюють важливе значення високої самооцінки та рівня домагань для успішності суб'єкта в провідному виді діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко Т. К. Изучение самооценки в учебной деятельности // Экспериментальные исследования по проблемам психологии : статьи / Т. К. Андрущенко – М. : Наука, 2003. – С. 47–62.
2. Бороздина Л. В. Самооценка и возраст // Категории, принципы и методы психологии. Психологические процессы : тез. науч. сообщ. совет. психологов / Л. В. Бороздина, Е. В. Рудова, Л. В. Соломина. – М. : МГУ, 1983. – С. 68–81.
3. Залученова Е. А. Самооценка в деятельности студентов / Е. А. Залученова // Содержание, формы и методы обучения в высшей школе : обзор информ. – 1992. – Вып. 1 – С. 52–70.
4. Захарова А. В. Уровень притязаний как показатель самооценки // Новые исследования в психологии и возрастной физиологии : сб. науч. трудов. Вып. 1 / А. В. Захарова. – М. : МГУ, 1989. – С. 23–27.
5. Липкина А. И. Критичность и самооценка в учебной деятельности / А. И. Липкина, Л. А. Рыбак. – М. : Просвещение, 1968. – 141 с.
6. Остапенко Г. В. Самооцінка в підлітковому віці / Г. В. Остапенко // Наука і освіта. — 2004. – №3. – С. 130–132.

УДК 159.99

Хворост М.Ю., ст. викладач кафедри прикладної психології НУЦЗУ

МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА МНС

У статті розглянуті теоретичні, методологічні та практичні засади проблеми психологічної стійкості керівників МНС України та розроблено її модель

Ключові слова: керівник МНС України, психологічна стійкість, модель продуктивної психологічної стійкості.

В статье рассмотрены теоретические, методологические и практические основы проблемы психологической устойчивости руководителей МЧС Украины и разработана ее модель.

Ключевые слова: керівник МНС України, психологічна стійкість, модель продуктивної психологічної стійкості.

Розробка моделі продуктивної психологічної стійкості кадрів управління системи МНС вимагає всебічного аналізу всіх аспектів проблем, які визначають можливість успішного вирішення цієї ключової складової наукового завдання. Таке його розуміння вказує на важливість визначення, перш за все вимог, які висуваються до розробки моделі. Не менш важливо визначити основні детермінанти, які зумовлюють структурно-функціональну побудову і зміст моделі. Серед них пріоритетними є професійна діяльність і головні характеристики керівника МНС, які перш за все виражають його психологічні ознаки. Така модель покликана описати теоретично і надати допомогу керівникам МНС на практиці забезпечити відповідність психологічної стійкості вимогам професійної діяльності.

Вважається правильною початкове посилення яке запропонував К. Платонов про те, що методологічні вимоги викладаються у вигляді підходів, правил, переліків вимог [12]. Тому, для розробки моделі психічної стійкості керівника ми виходитимемо з тих вимог, які впливають з її мети і є для нього реальною дійсністю. Крім того, необхідно врахувати принципи саме психологічного характеру.

Вивчення джерел наукової інформації і результатів проведених психологічних досліджень у різних сферах професійної діяльності дозволяють виділити такі важливі наукові принципи, яких необхідно дотримуватись при створенні моделі продуктивної психологічної стійкості керівників:

- *принцип системної цілеспрямованості*, який дозволяє досліджувати і вирішувати проблему, враховуючи її структурно-компонентний і функціональний склад, доповнюючи його розглядом генетичного і прогностичного аспектів. Цей принцип дає можливість врахувати, з одного боку, діяльність саморегулюючу, як новий феномен, що забезпечує підвищення психологічної стійкості. З іншого боку, розкрити і використовувати нові якості продуктивного механізму психологічної стійкості керівника, як невід'ємний компонент професійної діяльності й чинник її успішності, зумовлений її єдиною метою - внутрішньою і зовнішньою. Цей принцип базується на високій професійній компетентності й інших якостях керівника.

- *принцип інтегративності і цілісності*, який передбачає об'єднання зусиль теорії і практики в пошуку найкращого вирішення проблеми, об'єднання досягнень різних наук, визначення точок їх зіткнення і на створеній інтеграційній основі надати професійній діяльності керівників принципово новий стан. Розвиток психологічної стійкості відповідно до його вимог розглядається в єдиному контексті професійної діяльності керівника. Її носій і системоутворюючий суб'єкт – ке-

рівник уявляється як самобутня цілісність - індивід, особистість, об'єкт професійної діяльності й індивідуальність. У нього, як і в будь-якого іншого суб'єкта праці, враховуються всі його реальні взаємозв'язки, процеси, стани, досвід, стратегії, проблеми і результати.

- *принцип особистісно-діяльній єдності і розвитку* зумовлює те, що керівник формується, розвивається і реалізується, перш за все, в професійній діяльності. Відповідно до його вимог і сама діяльність змінюється вирішальною мірою під впливом її суб'єктів і, в першу чергу, з боку керівника.

- *принцип інваріантності* стосується в першу чергу стабільності професіоналізму і самої діяльності від впливу зовнішніх обурень. Підвищення психологічної стійкості тут відіграє ключову роль, і успішний її розвиток слід розглядати як одну з психологічних інваріантів, потенціал якої не використовується повною мірою. Саме постійна включеність керівника в безперервний процес саморегулюючої діяльності в загальному руслі виконуваної професійної діяльності, є однією з ознак дотримання ним цього принципу.

- *принцип оптимальності* витікає з гуманістичної суті професійної діяльності. Він містить у собі досить повний перелік вимог до самореалізації керівника на основі розвитку його професійного потенціалу з максимальною продуктивністю при створенні для цього найбільш комфортних умов.

- *принцип конгруентності* відображає методологічні вимоги, дотримання яких забезпечує досягнення відповідності інтелектуальних, емоційно-вольових, особистісно-професійних якостей вимогам діяльності. Реалізація цього принципу характеризує успішність у забезпеченні продуктивності психологічної регуляції керівника.

Разом із відзначеними науковими принципами при розробці моделі психологічної стійкості керівника важливо врахувати також основні вимоги до конструювання моделі. Вивчення джерел наукової інформації з цього питання дозволило виділити такі найважливіші з них як:

- узгодження проєктувальних вимог з індивідуальними можливостями і здібностями конкретного керівника;

- визначення припустимих меж, які регламентують поле розвитку психологічної стійкості в контексті професійної діяльності;

- проєктування системи діагностики психологічної стійкості, контролю, корекції й супроводу психофізіологічного, психічного і діяльній станів керівника;

- проєктування системи розвитку, підготовки, перепідготовки і розвитку професійного потенціалу керівників відповідно до єдиної державної концепції розвитку системи МНС;

- соціальна, психологічна і медико-фізіологічна реабілітація і підтримка керівників у процесі професійної діяльності;

- науково-дослідне, соціально-правове й організаційно-методичне забезпечення процесу оптимізації і функціонування продуктивної психологічної стійкості керівника в професійній діяльності.

Аналіз наукових принципів, на основі яких має бути розроблена модель продуктивної психологічної стійкості керівника, а також вимог до створення такої моделі дозволяє визначити те, що вона повинна конструюватися в рамках продуктивної професійної діяльності. Вона для керівника МНС полягає у виконанні, перш за все, управлінських функцій. Результати досліджень свідчать про те, що загальна система діяльності, в рамках якої можливе досягнення продуктивної психологічної стійкості керівника істотно відрізняється від стереотипу, що склався.

Для визначення системи професійної діяльності керівника МНС доцільно врахувати основні конструктивні підходи у вирішенні аналогічних питань іншими дослідниками в різних сферах. У педагогічній системі Н. Кузьміна [9] виділяє п'ять структурних елементів: мета, заради якої створена система; інформація, засоби, за допомогою яких буде реалізована мета; засоби комунікації, тобто форми, методи, засоби дії на об'єкт; елементи, заради яких створюється система і яка забезпечує їх необхідну зміну; суб'єкти системи - основні носії змін в об'єкті. Конкретний їх зміст визначається призначенням системи і тими вимогами, які висуває до них суспільство.

Функціональні елементи, на думку Н. Кузьміної, складають базові зв'язки між вихідним станом структурних елементів системи і кінцевим результатом, або операції в розв'язанні завдань, які покладені на систему. У педагогічній системі вона виділяє такі функціональні елементи: дослідницький; проектувальний; конструктивний; комунікативний; організаторський [9, 16].

Такий підхід базується на ідеях загальної теорії діяльності і його підтримують багато вітчизняних дослідників [6; 10]. Виходячи з вимог системного підходу, професійна діяльність керівника МНС є сукупністю структурних складових, взаємозв'язаних функціональними елементами в рамках держструктури і підлеглих державній меті.

Інакше кажучи, професійна діяльність керівника МНС, яка розглядається в системі "людина-людина", і полягає в реалізації ним аналітико-конструктивних, діяльно-регулятивних, комунікативних і оцінних функцій, які забезпечують ефективну дію на соціальне середовище з метою успішного вирішення завдань державної служби. Її суть полягає в організації мотиваційних стосунків в колективах (гармонійні взаємодії всіх суб'єктів праці) з метою успішного виконання всіх завдань. Для повнішого обліку особливостей професійної діяльності керівників слід врахувати різні оцінки управлінських аспектів, які складають основне її наповнення.

У діяльності керівників системи МНС неминуче виникнення екстремальних ситуацій. Процес опанування ситуації відбувається у декіль-

ка етапів, починаючи від стану заціпеніння, яке швидко змінюється особливою активністю особистості, зване "когнітивним оцінюванням", головним результатом якого є висновок людини - чи підконтрольна їй ситуація або вона не зможе її змінити. В іншому випадку, невдача заставляє відмовитися від тієї цінності, відповідно до якої людина мобілізувала всі свої сили [2].

Можна виділити такі ознаки цих ситуацій: несподіване виникнення, несподіване ухвалення оперативного рішення, край обмежений час на вивчення обстановки, значне психологічне напруження учасників ситуації, перенесення центру відповідальності на керівника.

В екстремальній ситуації в поведінці багатьох людей можна відзначити такі характерні моменти: увага фіксується на очах підвищеного збудження; недостатньо критично оцінюється ситуація; зовсім нерегульовані дії; не застосовуються неординарні, але, як правило, найбільш необхідні заходи.

Кожна екстремальна ситуація - своєрідний іспит для керівника. Його поведінка в подібній ситуації є наочним проявом і такої особистісно-професійної якості, як стресостійкість. З того часу, як канадський фізіолог Ганс Сельє ввів поняття "стрес" пройшло близько 60-ти років, а його концепція не лише не втратила свого значення, а, навпаки, стала актуальнішою. Сучасні умови життя такі, що люди все більше і більше піддаються різноманітним подразникам, а тому їх організм проявляє природну реакцію на ці подразники, адаптуючись до них. У наш час люди постійно опиняються у всіляких стресових станах, що вимагають від організму величезного витрачання нервової енергії.

Керівник з оптимально організованою психоемоційною сферою всебічно освоює управлінську інформацію. Проте необхідність стійкості до стресу не єдиний наслідок із нового екстремального середовища.

Компетентне, успішне виконання управлінських функцій спирається на фундаментальні знання. Проте сьогодні, коли знання треба поновлювати кожні 3-5 років, здійснення успішної професійної діяльності високої кваліфікації є недостатнім. Необхідність гнучко реагувати на зміни в суспільстві, уміння діяти самостійно й ініціативно, постійно шукати нестандартні шляхи вирішення нових неординарних завдань вимагає принципово нового підходу до управління.

Професіоналізм керівника виявляється у використанні ефективних форм і методів управління, умінні генерувати оригінальні ідеї, приймати управлінські рішення, які б передбачали можливий розвиток подій і, таким чином, управляти ситуацією. Всі ці якості вимагають серйозної підготовки в плані розвитку професійних здібностей.

У процесі дослідження використовувалися результати і висновки, з загальної, управлінської й військової психології. Великий внесок у становлення і розвиток цих галузей психології внесли вітчизняні вчені і,

перш за все Л. Балабанова, В. Барко, О. Землянська, М. Коральчук, С. Максименко, О. Матеюк, В. Медведєв, Є. Потамчук, О. Сафін, О. Тімченко та ін.

Як показує аналіз, теоретико-методологічні дослідження в психології управління були присвячені обґрунтуванню предмета і об'єкта науки, її проблематиці, аналізу методологічних принципів, опису міждисциплінарних зв'язків, створенню типологій і класифікацій, розробці теоретичних схем і концепцій. Зокрема в рамках наукового напрямку управлінської психології розроблені базові поняття і визначення, у першу чергу це стосувалося понять "творче керівництво", "оптимальне управління", "професіоналізм керівника", "модель ефективного управління" та інші.

Важливим напрямом аналізу в даному контексті є дослідження різних сторін психологічної стійкості керівника. Для цього слід повніше враховувати сучасні результати багатьох наук, перш за все вітчизняної та зарубіжної психології. У вітчизняній психології з'явилися науково обґрунтовані критерії й показники оцінки якостей і властивостей керівників. Серед публікацій заслуговує на увагу робота Л. Мотозюка [11], присвячена дослідженню організаторських здібностей керівників прикордонних підрозділів. Надалі ці дослідження були поглиблені й на їх основі була розроблена концепція загальних і приватних здібностей до управлінської діяльності.

Усвідомлення управління як професії, що спирається на досягнення в різних галузях знань, які швидко і нерівномірно розвиваються, посідає дуже важливе місце в сучасній цивілізації. Зміна вимог до особистості керівника є наслідком змін, що відбуваються в соціальному середовищі. У період кардинальних перетворень соціально-економічного життя суспільства виникають групи професій, які висувають нові вимоги до людини як суб'єкта діяльності і в першу чергу, до управлінця, особистість якого неодноразово виступала предметом дослідження цілої низки фахівців психологічної науки.

Проте зміни в соціально-економічному житті суспільства трансформують вимоги до особистості керівника нового часу - професійного керівника. У зв'язку з цим останнім часом з'явилося багато праць, присвячених розробці вимог до особистості керівника нового типу. Уміння передбачати ситуацію і спрогнозувати результат прийнятого неординарного рішення - одна з провідних вимог до особистості сучасного керівника.

К. Абульханова-Славська [1] вводить категорію соціального мислення, як стан реальної свідомості особистості нашого суспільства. Через ланцюги залежності між характером уявлень, ціннісними орієнтаціями, типом мислення і соціальною позицією особистості виявилася роль соціального мислення в адаптації особистості до соціальних змін, новим умовам - його функціональні можливості і обмеження. "Соціальне мислення осо-

бистості виявляється показником істотності в кожному новому співвідношенні особистості з діяльністю, оскільки вони безперервно змінюються і ставлять перед особою конкретні життєві завдання" [1, 56].

Л. Анциферова [2], аналізуючи роботи С. Андерсона, С. Кобаса, які вивчали бізнесменів, виділяє перелік психологічних властивостей цього типу особистості: активність, як здатність сприймати важку проблему в сукупності її позитивних і негативних боків, в її зв'язку з іншими подіями; сензитивність, як підвищену чутливість до непомітних особливостей ситуації, до віддалених асоціацій, які допомагають впоратися з труднощами; упевненість у собі, як усвідомлення можливості контролювати негативні події, як здатність зберігати здоров'я навіть у дуже складних умовах. Зарубіжні автори називають ці властивості - "hardiness", тобто сміливий, такий, що осмілюється, стійкий.

Узагальнюючи викладені концепції відносно особистості сучасного керівника і досліджуючи вплив політичних, економічних, психологічних чинників на тих, хто обіймає управлінські посади, можна виділити перелік чинників, які впливають на діяльність керівника і відповідний ним набір психологічних якостей і властивостей особистості, необхідні для ефективного керівництва на сучасному етапі.

Управління для керівника МНС є професією. Тому сучасний керівник МНС - це той, хто володіє управлінським менталітетом і професійним підходом до справи; відрізняється потребою і вмінням управляти; бажанням і прагненням братися за вирішення складних завдань; вищим рівнем знань, умінь і управлінського професіоналізму в порівнянні з керівником минулого; холоднокрівністю, що демонструє упевненість у досягненні бажаних результатів в екстремальних ситуаціях; він володіє знаннями і здібностями в області риторики; уміє активно слухати ділового партнера; знає техніку ведення переговорів; уміє аналізувати підсумки, йти на компроміси - це людина, яка прагнуче створити "свою особистість".

Проблеми і тенденції реформ у суспільстві висувають до керівника принципово нові вимоги. Сучасний керівник - це професіонал, який володіє масштабністю мислення; здатний думати і діяти миттєво; це - особистість, упевнена в своїх здібностях, готова до ризику, вміє виділяти головне, істотне, здатна швидко адаптуватися в умовах, що змінюються; це неповторна індивідуальність, гармонійно розвинена, така, яка продуктивно самореалізується, досягає максимального результату.

Дослідження показують, що стреси, тиск і невизначеність найбільше мають місце в управлінській діяльності. Отже, сучасний керівник - людина з сильним типом вищої нервової діяльності, який характеризується прагненням підпорядкувати собі будь-які ситуації; здатний послідовно добиватися поставленої мети; ефективно управляти собою і своїм часом.

Тут необхідне встановлення переваг системі цінностей, яка використовується людиною для інтегральної оцінки досліджуваних альтернатив, взаємодія розуму і волі, що не виключає прийняття непередбачених наслідків. Керівник у цьому плані - людина, яка може тримати удар, бо допускає, що він може з'явитися несподівано. Може скластися ситуація, коли керівник у конфлікті між підлеглими прийме єдине правильне рішення, але логічно аргументувати свій вибір не зможе, пояснюючи, що це кращий вибір.

Інакше кажучи, у вирішенні проблемних ситуацій, особливо в умовах напруженості і високого ступеня невизначеності керівник найчастіше користується не стільки раціональними аргументами, скільки досвідом, інтуїцією, сміливо ризикуючи [4; 5].

У ситуаціях напруженості керівник не має права не прийняти рішення, але йому надана відносна свобода у виборі конкретної альтернативи розвитку подій. Психологічними причинами труднощів керівництва в проблемній ситуації можуть бути як низький рівень інтелекту, емоційно-вольова нестабільність, так і недостатній досвід, схильність до стереотипізації власної діяльності й неадекватна управлінська концепція поведінки суб'єкта управління.

Дослідження показують, що ефективність діяльності керівника пов'язана з його інтелектуальним потенціалом, розвитком інтуїції і прогностичних навичок, навичок рефлексії. Достатній рівень їх сформованості дозволяє правильно накреслити концептуальну модель проблемної ситуації.

Ризиковане рішення характерне для виходу з проблемної ситуації і характеризується такими показниками як: багатоканальна інформація, яку необхідно сприймати і оцінювати; селекція сигналів для адекватних реакцій на важливі й ігнорування неважливих; виявлення переважної стратегії виходу з ситуації; прийняття рішення в умовах недостатності інформації й передбачення вірогідного його результату.

Отже, розвиток психологічної стійкості повинен обов'язково мати багатогранну технологію, яка включала б систему тренінгів ризикованості, ідея яких обґрунтовується Словіцем зі співавторами, так само як і деякі методи психодіагностики і професійного відбору ризикових керівників із потенціалом креативності й умінням вирішувати проблемні ситуації з параметром напруженості. Інтуїтивно ці методи "вгадуються" при підборі управлінських кадрів відповідними службами, але потенціал науки тут необхідно використовувати повною мірою.

З урахуванням результатів проведеного аналізу для ефективної управлінської діяльності важливо забезпечити такий рівень сформованості всіх якостей керівника, аби він був здатний успішно виконувати управлінські функції в будь-яких управлінських ситуаціях. Перш за все, необхідно забезпечити достатній рівень його психологічної стійкості.

Ця мета найбільш продуктивно може бути досягнута в рамках такого підходу в розвитку психологічної стійкості керівника, який стосовно досліджуваної проблеми знаходить своє рішення як рівнева структурно-функціональна модель продуктивної психологічної стійкості керівника.

Розроблена модель розвитку психологічної стійкості керівника МНС є системою найбільш прийнятних положень, облік яких забезпечує досягнення максимальної відповідності його емоційно-вольових, інтелектуальних і особистісно-професійних якостей вимогам управлінської діяльності. Такий підхід, таким чином, передбачає виявлення сутнісних ознак не лише психологічної стійкості, критеріїв і рівнів їх сформованості, але і вимог, які висуває управлінська діяльність до керівника, а також характеристик варіанту досягнення відповідності реальній психологічній стійкості розробленим критеріям.

У складі моделі виділяються структурні компоненти психологічної стійкості – інтелектуальний, емоційно-вольовий, особистісно-професійний. Кожен із них окремо і у взаємозв'язку виконують певні функції і тим самим забезпечують загальну психологічну стійкість керівника.

Сукупність функціональних елементів продуктивної психологічної стійкості керівника зумовлена сутнісною природою суб'єкта професійної діяльності, також детермінується її загальною метою і завданнями, якими покликана ця діяльність. Кожен функціональний елемент забезпечує виконання свого вузьконаправленого завдання. Цим він сприяє більш продуктивному вирішенню приватних завдань, покладених на інші функціональні елементи. Причому, така взаємодія всіх елементів викликана наявністю єдиної для них мети - забезпечення психологічної стійкості, здоров'я і професійної підготовленості керівника МНС.

При визначенні складу функціональних елементів діяльності керівника в розвитку психологічної стійкості враховані результати досліджень різних наукових шкіл. Найбільш плідними, на наш погляд, є результати дослідження цього питання вченими в галузі управління [3; 6; 7; 8; 9]. У його основі лежить підхід Н. Кузьміної, відповідно до якого в управлінській діяльності керівника МНС можна виділити такі функціональні елементи, як гностичний, прогностичний, конструкторський, діяльнісно-регулятивний, комунікативний.

Елемент гностики забезпечує керівникові МНС пізнання і самопізнання, на основі чого він опановує знання, необхідні йому для професійної діяльності. Для його розвитку важливе значення мають такі якості, як аналітичне мислення, продуктивна розумова діяльність та інші.

Прогностичний елемент дозволяє планувати саморегуляцію в єдиному контексті професійної діяльності й життєвої стратегії, прогнозувати і передбачати їх результати. У його основі лежать такі якості, як здібність до абстрагування, прозорливість, інтуїція та інші.

Конструкторський елемент покликаний забезпечити керівникові системність у використанні потенціалу розробленої моделі в процесі професійної діяльності на основі трансформації результатів, отриманих гностикою і прогностичним функціональними елементами. Цей елемент створює основу плановості професійної діяльності.

Діяльнісно-регулятивний елемент виконує дії, які визначають всю професійну діяльність, у тому числі пов'язану з її оптимізацією. У його основі лежать такі якості керівника, як емоційна стабільність, інтелект, тверда воля, цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, творчий підхід та інші.

Комунікативний елемент реалізує дії, пов'язані з обміном інформацією, взаємозв'язками з внутрішньою і зовнішньою реальністю. Емпатія, рефлексія, розвиненість каналів вербального і невербального спілкування, а також загальна комунікабельність керівника додають високу продуктивність функціонуванню даного елемента.

Система функціональних елементів у сукупності забезпечує продуктивність психологічної стійкості й успішність професійної діяльності керівника МНС. Таке завдання за своєю суттю полягає в усуненні розузгодження між реальним і бажаним рівнями вирішуваного питання. У наявності такого розузгодження, якщо немає визначеності, як його усунути, виявляється суть проблемної ситуації. Це принципове питання, як показали дослідження, залишається непоміченим, а інколи навмисно не визнається майже кожним другим керівником.

Розроблена модель сформована на міждисциплінарній науковій основі і відображає гармонійний розвиток у керівника МНС компонентів, що визначають психологічну стійкість, - емоційно-вольових, інтелектуальних і особистісно-професійних якостей. Усі вони виявляються системно і дозволяють продуктивно здійснювати професійну діяльність.

У цілому модель продуктивної психологічної стійкості керівника МНС всебічно враховує вимоги й особливості професійної діяльності, а також індивідуальні особливості й характеристики творчого потенціалу її суб'єкта. Ця модель виражає сутність продуктивної психологічної стійкості її оптимальний структурний і функціональний склад, а також найбільш характерні взаємозв'язки між компонентами.

Для успішного використання можливостей пропонованої моделі важливо, щоб керівник мав достатню професійну підготовку. Це дозволить йому послідовно опанувати продуктивну технологію розвитку психологічної стійкості і здійснювати цей процес за найбільш прийнятним алгоритмом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская – М. : Наука, 1980. – 335 с.

2. Анцыферова Л. И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1981. – Т.2, № 2. – С. 28.
3. Бодалев А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 438 с.
4. Деркач А. А. Акмеология : личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач. – М. : Наука, 2000. – 536 с.
5. Деркач А. А., Маркова А. К. Акмеологические особенности развития персонала / А. А. Деркач, А. К. Маркова // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всероссийского съезда психологов 25-28 июня 2003. – СПб. : Изд-во С.-Петербург, унта. – 2003. – Т. 3. – С. 61–64.
6. Екстремальна психологія : [підручник / Євсюков О.П., Куфлієвський А.С., Лебедев Д.В. та ін.; за заг. ред. О. В.Тімченка]. — К .: Август Трейд, 2007. – 502 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды / Евгений Александрович Климов. – М. : МОДЭК, 2003. – 454 с.
8. Корчемный П. А., Елисеев А. П. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях / П. А. Корчемный, А. П. Елисеев. – Новгород, 2000. – 239 с.
9. Кузьмина Н. В., Реан А. А. Профессионализм педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. – СПб. : Питер, 1993. – 324 с.
10. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / Сергій Дмитрович Максименко. – Київ : ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
11. Мотозюк Л. М. Формування організаторських здібностей у майбутніх керівників прикордонних підрозділів (психологічний аспект) : дис... канд. психол. Наук : 19.00.09 / Мотозюк Людмила Миколаївна. – Хмельницький : НАДПС, 2006. – 156 с.
12. Платонов К. К. Система психологии и теория отражения / К. К. Платонов. – М. : Наука, 1982. – 309 с.

УДК 159.9:163

Хмиров І.М., викладач-методист соціально-психологічного факультету НУЦЗУ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ КУРСАНТІВ МНС УКРАЇНИ

У статті розглядаються соціально-психологічні чинники які впливають на динаміку адаптаційних можливостей курсантів в процесі їх навчальної діяльності та основні цілі оптимізації процесу формування особистості курсантів у навчально-службовій діяльності.