

aktivnosti cheloveka. Strukturno-funkcional'nyj aspekt. Voprosy psihologii. 1995. № 1. S. 5–13.

9. Lebedev-Ljubimov A. N. Psihologija reklamy. Sankt-Peterburg: Piter, 2003. 368 s

10. Lipkina A. I. Samoocenka. Moskva: Znanie, 1976. 64 s.

11. Majers D. Social'naja psihologija: per. s angl. 7-e izd. Sankt-Peterburg: PiterKom, 2007. 793 s.

12. Mihajlova E. V. Samoprezentacija: teorii, issledovanija, trening. Sankt-Peterburg: Rech', 2007. 224 s.

13. Morosanova V. I., Konož E. M. Stilevaja samoreguljacija povedenija cheloveka. Voprosy psihologii. 2000. №2. S. 118–127.

14. Orzhehova V. M., Hil'ko T. V., Kirilenko S. V. Posibnik z samovihovannja. K.ïv: IZMN, 1996. 192 s.

15. Seljukova T. V., Mohon'ko D. S. Osoblivosti koping-strategij u osib shil'nih do prokrastinacii. Problemi ekstremal'noi ta krizovoï psihologii. Zbirnik naukovih prac'. Vip. 20. Harkiv: NUCZU, 2016. S. 242–254.

16. Sergienko N. P. Osoblivosti profesijnoi motivacii majbutnih rjatuval'nikiv z riznim rivnem samoocinki. Problemi ekstremal'noi ta krizovoï psihologii. Zbirnik naukovih prac'. Vip. 19. Harkiv: NUCZU, 2016. S. 206–214.

17. Chigirin T. O. Suchasni pidhodi do vivchennja fenomenu samoprezengtacii. Neperervna profesijna osvita: teorija i praktika. 2013. № 3-4. S. 153–157.

18. Shepel' V. M. Imidzhelogija. Kak nravit'sja ljudjam: ucheb. posobie. Moskva: Narodnoe obrazovanie, 2002. 360 s.

**УДК 159.9.07**

***Виноградова К.С.,** магістр кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, e-mail: vinogradovakristina@mail.ua;*

***Ільїна Ю.Ю.,** к. біол. наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, e-mail: Julija-illina@mail.ru*

## **ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ТА ЇХ ПРОЯВ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ**

Лідерство — це соціально-психологічний феномен, що пов'язаний з динамічними процесами у малій групі; поняття, яке характеризує відношення домінування і підпорядкованості в групі. Лідер - індивід, у якого найяскравіше виражені певні якості, внаслідок чого його професійна діяльність найбільш продуктивна. Лідерські якості найбільш важливі для майбутніх фахівців сил охорони правопорядку, за допомогою яких військовослужбовці мають можливість успішно керувати підлеглими та виконувати професійну діяльність. У лідера повинні бути розвинені такі якості,

як цілепокладання, відповідальність, ініціативність, стресостійкість, комунікативність, емоційний контроль та необхідна нормальна самооцінка.

*Ключові слова:* лідерські якості, особистість фахівця сил охорони правопорядку.

Лидерство – это социально-психологический феномен, связанный с динамическими процессами в малой группе, понятие, характеризующее отношения доминирования и подчинения в группе. Лидер – индивид, у которого лучше всего выражены определенные качества, вследствие чего его профессиональная деятельность наиболее продуктивна. Лидерские качества являются наиболее важными для будущих специалистов сил охраны правопорядка, с их помощью военнослужащие имеют возможность успешно руководить подчиненными и выполнять профессиональную деятельность в целом. У лидера должны быть развиты такие качества, как целеполагание, ответственность, инициативность, стрессоустойчивость, коммуникативность, эмоциональный контроль и необходима нормальная самооценка.

*Ключевые слова:* лидерские качества, личность специалиста сил охраны правопорядка.

**Постановка наукової проблеми.** Ефективність діяльності особистості в колективі багато в чому залежить від її активності й ініціативності, від уміння налагодити відносини із членами групи, виявити свої можливості й т. д. У цих відносинах особливе місце займає такий феномен, як лідерство. Одними з основних необхідних психологічних якостей для фахівців сил охорони правопорядку є лідерські якості. Однак від природи не кожен майбутній фахівець має повний набір лідерських якостей, необхідних для високоефективного керівництва та повноцінного виконання своїх службових обов'язків. Актуальність обраного напрямку обумовлена недостатньою розробленістю даної теми в сучасній психології, а також відсутністю комплексних рекомендацій щодо формування лідерських якостей.

Проблемами лідерства займалися не лише такі вітчизняні вчені, як В. Городяненко, А. Кравченко, Б. Паригін, І. Столяр, Л. Уманський та інші, але й багато зарубіжних соціологів і психологів. Серед них К. Левін, Д. Макгрегор, М. Харріс, Р. Хаус, Ч. Хенді, Е. Флейшман, Дж. Френч та ін.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Термін «лідер» має два значення. Перше – індивід, у якого найяскравіше виражені корисні (з погляду внутрішньогрупового інтересу) якості, внаслідок чого він здається найбільш продуктивним. Такий лідер служить зразком для наслідування, своєрідним «еталоном», до якого мають, з погляду групових цінностей, прислуховуватись інші члени групи. Вплив такого лідера ґрунтується на психологічній суб'єктивності (тобто на сприйнятті іншими членами групи) [5].

Друге значення – це обличчя, за яким дана група визнає право приймати рішення, найвагоміші з погляду групового інтересу. Автори-

тет цього лідера ґрунтується на здібності об'єднувати інших для досягнення групової мети. Таке обличчя, незалежно від стилю лідерства, регулює відносини у групі, відстоює її цінності в міжгруповому спілкуванні, впливає на формування внутрішньогрупових цінностей, й у окремих випадках символізує їх [2].

Лідерство – це соціально-психологічний феномен, що пов'язаний з динамічними процесами у малій групі; поняття, яке характеризує відношення домінування і підпорядкованості в групі [4].

Лідерство є результатом дії як об'єктивних чинників (мети і завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (потреби, інтереси, індивідуально-психологічні особливості членів групи), а також це дії лідера як ініціатора й організатора групової діяльності [1].

На нашу думку лідерство складається з таких характеристик, як: цілепокладання, самооцінка, відповідальність, ініціативність, стресостійкість, комунікативність та емоційний контроль.

Лідер – це особистість, здатна об'єднувати людей заради досягнення будь-якої мети. Роль лідера полягає в умінні повести людей за собою, забезпечити існування таких зв'язків в системі між людьми, які сприяли б вирішенню конкретних завдань в рамках єдиної мети [6].

Цілеспрямований розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців сил охорони правопорядку істотно підвищує ефективність їх професійної підготовки, мотиваційну і практичну готовність до лідерської діяльності, потребу в саморозвитку, самовдосконаленні та самореалізації [3].

**Метою** нашого дослідження стало вивчення особливостей лідерських якостей у майбутніх фахівців сил охорони правопорядку. На нашу думку, для ефективного вирішення службових завдань, які стоять перед фахівцями сил охорони правопорядку в сучасних умовах, офіцеру керівництво підлеглими необхідно здійснювати у формі лідерства.

Дослідження проводилося в Харківській спеціалізованій школі-інтернаті «Ліцей Правоохоронець».

Для реалізації завдань дослідницької роботи на першому етапі ми вивчили особливості розвитку лідерських якостей та особливості їх прояву у майбутніх фахівців сил охорони правопорядку.

Багатофакторний опитувальник лідерства дозволяє оцінити таку компетенцію як лідерство. При цьому методика дозволяє визначити, який стиль лідерства демонструє людина.

При аналізі отриманих результатів ми враховували те, що у разі отримання від 9 до 12 балів, випробовуваний високо оцінив свої лідерські якості, якщо від 5 до 8 балів – то помірно, і низько якщо від 0 до 4 балів.

Отримані дані респондентів представлено у таблиці 1.

Фактор 1 – вплив, який вказує, що лише 10% досліджуваних можуть сформувати довіру до себе і виступати в якості авторитету, та, при

необхідності, висловлювати свої ідеї.

Таблиця 1

Розподіл показників стилів лідерства у досліджуваних за рівнями (%)

| Рівень   | Стиль лідерства |           |              |                |           |            |                       |
|----------|-----------------|-----------|--------------|----------------|-----------|------------|-----------------------|
|          | Вплив           | Натхнення | Інтел. стим. | Індив. під-хід | Мотивація | Управління | Надання самостійності |
| Високий  | 10              | 20        | 10           | 15             | 15        | 20         | 20                    |
| Помірний | 70              | 55        | 60           | 65             | 60        | 55         | 50                    |
| Низький  | 20              | 25        | 30           | 20             | 25        | 25         | 30                    |

Фактор 2 – натхнення, що вимірює ступінь, в якій людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети. Лише 20% мають високий рівень по цьому фактору, а у 25 % він майже відсутній.

Фактор 3 – інтелектуальна стимуляція, яка показує, щолише 10% досліджуваних заохочують інших до творчого та креативного підходу при вирішенні завдань, а 30% не зможуть створити середовище в колективі, яке дозволяє людям виявляти свої здібності і самореалізовуватися.

Фактор 4 – індивідуальний підхід, він показує ступінь, в якій людина показує зацікавленість в інших людях, здатний знайти індивідуальний підхід до незнайомої людини. Високий рівень цього параметру маютьлише 15% досліджуваних.

Фактор 5 – мотивація. Демонструє, що в 15% досліджувані мотивуютьінших людей на досягнення мети, формують образ результату, позначають його критерії, чітко обумовлюють очікування, а в 25% вони цього не роблять зовсім.

Фактор 6 – управління, яке оцінює те, як людина управляє процесом досягнення мети. 25% досліджуваних задовольняються формальними показниками, та лише 20% прагнуть зробити групову роботу максимально ефективною.

Фактор 7 – надання самостійності, що показує, що 30% досліджуваних схильні все робити самостійно, та лише 20% готові правильно і ефективно організувати групову роботу для досягнення мети.

Ми звернули увагу на те, що у групі невелика кількість досліджуваних мають високі бали по факторам лідерських якостей, тому, на нашу думку, доцільним є покращення цих якостей, за допомогою тренінгу.

Для дослідження цілепокладання ми використали методику «Ціль-Засіб-Результат». Даний опитувальник, запропонований О.О. Кармановим, розрахований на дослідження особливостей структури діяльності. В основу його покладено загальнонауковий базис Ціль-Засіб-

Результат, що відображає основні риси діяльності. Згідно цій парадигмі будь-яку діяльність можна розглядати як структуру, що складається з трьох компонентів (зазвичай чергуються послідовно). На початку будь-якої діяльності людина, синтезуючи велику кількість інформації, виробляє ціль діяльності, тобто починає представляти більш-менш ясну картину бажаного майбутнього, та кінцевий стан, у який вона хоче привести ситуацію і себе.

Далі в хід вступає засіб, тобто той ресурс, який людина готова витратити для досягнення мети. Підсумком будь-якої діяльності є актуалізація результату - того результату, якого досягла людина.

Всі отримані дані відображені в таблиці 2.

Таблиця 2

Розподіл показників структури діяльності у досліджуваних за рівнями (%)

| Рівень   | Структура діяльності |       |           |
|----------|----------------------|-------|-----------|
|          | Ціль                 | Засіб | Результат |
| Високий  | 10                   | 0     | 60        |
| Середній | 60                   | 50    | 0         |
| Низький  | 30                   | 50    | 40        |

Дані результатів за шкалою «Ціль» свідчить про те, що у 30% досліджуваних виявлено сильний фрустрований стан, що виражається в неможливості ставити перед собою конструктивні цілі. Мотиви діяльності безсистемні, не ієрархізовані. Замість того, щоб ставити реальні цілі діяльності, досягати вагомих результатів, такі досліджувані обмежуються постановкою або «мікроцілей», обмежених поточною ситуацією. 60% досліджуваних ставлять цілі не завжди обґрунтовано. Не всі розумні дії доцільні, іноді схильні до порожнього проведення часу. Що стосується труднощів з вибором мети, легко користується підказкою ззовні, готові прийняти ціль ззовні. Щоб підготувати себе до виконання будь-якої діяльності – їм завжди потрібна певна сила волі, щоб «зібратися». Лише 10% мають оптимальний результат. Такі досліджувані ставлять перед собою реальні цілі, налаштовані на досягнення, мотиви цілепокладання і діяльності в цілому систематичні та ієрархізовані. Практично все, що роблять такі випробувані вони можуть пояснити з точки зору доцільності. Такі досліджувані не схильні до порожнього проведення часу. Рішучість пов'язана з легкістю формування цілей.

Дані за шкалою «засіб» показує, що 50% відчувають хронічну нестачу засобів досягнення поставлених цілей. Їх типові прояви обмеженості у виборі засобів: низький енергетичний потенціал, переважання парасимпатичної складової вегетативної нервової системи, конформність, сильна залежність від ситуації та інших людей (в першу чергу від їх думки), сугестивність, велика кількість психологічних комплексів, які в тому числі заважають використовувати весь свій внутрішній потенці-

ал. 50% досліджуваних періодично зустрічаються з труднощами у виборі засобів (мова йде про психологічні бар'єри). Причиною такої скрути часто буває відсутність конструктивної, досяжної мети. Також одним з факторів такої поведінки є комплекс причин, який можна назвати «страхом самовираження». В професійній сфері таких досліджуваних переважають «енергозберігаючі мотиви» та вони зовсім не проявляють спонтанної поведінки. Оптимального результату по цій шкалі немає ні у кого. Це означає, що поміж досліджуваних немає людей, які досить вільні у виборі засобів, та поведінка яких настільки спонтанна, наскільки цього вимагає ситуація. У досліджуваних немає хорошого енергетичного потенціалу та збалансованості симпатки і парасимпатки. Їх поведінка блокується комплексами, підозрілістю та негативізмом.

За шкалою «результат» ми бачимо, що 60% досліджуваних схильні переоцінювати результат своєї діяльності. Удача викликає напади сильних веселощів, невдачі провають неадекватне горе. Навіть незначні події здатні викликати справжнє потрясіння. Особистісне зростання таких випробуваних непередбачуване, багато в чому випадкове. Як правило, у них підвищена тривожність та інтерес до свого внутрішнього світу. Оптимальний результат не отримав жоден із досліджуваних, отже немає тих, хто досить тверезо оцінюють результати своєї діяльності – вони або переоцінюють, або недооцінюють результати. В оцінках інших людей та подій досить упереджені. У таких досліджуваних можуть виникати труднощі з особистісним, нормально динамічним розвитком. 40% досліджуваних схильні недооцінювати результати своєї діяльності. Можливі ригідність, зайва критичність. В оцінках поведінки інших людей переважає відтінок критики, несхвалення. Такі досліджувані рідко відчують сильні емоції, навіть найефектніші результати не викликають яскравого задоволення або ж прикрощів.

Таким чином, параметри ціль, засіб та результат потребують корекції. Ми вважаємо, що для розвитку цих якостей доцільно буде провести тренінг. Методика «Ефективність лідерства» дозволила нам оцінити не лідерські якості, а можливу практичну діяльність людини у ролі лідера, з точки зору її потенційної ефективності.

Таблиця 3

Розподіл показників ефективності лідерства у досліджуваних за рівнями (% , бали)

| Рівень ефективності \ Показник | Ефективність лідерства |      |
|--------------------------------|------------------------|------|
|                                | %                      | бали |
| Високий                        | 10                     | 30,7 |
| Середній                       | 40                     | 21,3 |
| Низький                        | 50                     | 6,2  |

Високоєфективний стиль керівництва у 10% досліджуваних (середній бал 30,7), середньоєфективний виявлений у 40%, з середнім балом

21,3, а малоефективний стиль лідерства мають 50% досліджуваних (середній бал 6,2). Використання корекційних засобів може покращити результат.

Для вивчення загальної самооцінки ми використовували опитувальник Казанцевої Г.М. Досліджуваним необхідно було обрати ту відповідь, яка найбільшою мірою відповідає поведінці в аналогічній ситуації. Рівень ініціативності ми досліджували за допомогою тесту «Самостійність та ініціативність».

Підраховані результати щодо розподілу показників представлені в таблиці 4.

Таблиця 4

Розподіл показників самооцінки та ініціативності у досліджуваних за рівнями (%)

| Рівень \ Показник | Самооцінка | Ініціативність |
|-------------------|------------|----------------|
| Високий           | 15         | 10             |
| Середній          | 40         | 30             |
| Низький           | 45         | 60             |

Отже, високу самооцінку мають 15% досліджуваних. Вони, можливо, переоцінюють свої можливості, результати діяльності, особистісні якості, зовнішність, та не прислуховуються до думки інших людей. Ці параметри можуть заважати гарному лідеру. Середній рівень самооцінки виявлено у 40%, Вони лідирують у своїх групах, маютьсамоповагу і почуття впевненості в собі,можуть або самостійно приймати рішення, або прислуховуватися до чужих думок. Занижену самооцінку у 45% досліджуваних, у яких виникають почуття невпевненості, страху або апатії. У цій ситуації лідерські якості не будуть розвиватися, а можуть взагалі не проявлятися. Такі випробувані мають низьку соціальну активність.

За даними методики «Самостійність та ініціативність» лише 10% досліджуваних досить ініціативні люди, які здатні впливати на думку оточуючих, а також приймати самостійні рішення. У професійній діяльності вони в змозі встановлювати позитивні контакти, аналізувати помилки, залягоджувати конфлікти, пропонувати ефективні шляхи вирішення багатьох проблем. Середній, найбільш оптимальний, рівень мають 30%. Низька ініціативність у 45% досліджуваних, вони готові виконувати чужі розпорядження, свої рішення приймати не люблять, як і брати на себе будь-яку відповідальність, вони у майбутньому малоініціативні співробітники.

Рівень стресостійкості ми визначали за допомогою методики «Перцептивна оцінка типу стресостійкості». Лише 5% досліджуваних набрали від 0 до 10 балів, що означає, що вони належать до типу Б. Такі випробувані чітко визначають мету своєї діяльності і вибирають оптимальні шляхи її досягнення. Вони прагнуть впоратися з труднощами самі, труднощі та їх виникнення аналізують, роблять правильні висновки. Можуть довгий час

працювати з великим напруженням сил. Уміють і прагнуть раціонально розподіляти час. Несподіванки, як правило, не вибивають їх з колії. Люди типу Б – стресостійкі. Невеликий відсоток – 15% респондентів набрали від 10 до 20 балів, що свідчить про схильність до типу Б, але помірно виражену. Вони часто проявляють стресостійкість, але не завжди.

До типу А належать 35% досліджуваних, їх результати від 30 до 40 балів. Випробувані такого типу характеризуються прагненням до конкуренції, досягнення мети, зазвичай бувають не задоволені собою і обставинами і починають рватися до нової мети. Часто вони проявляють агресивність, нетерплячість, гіперактивність, у них швидка мова, постійна напруга лицьової мускулатури. Майже половина досліджуваних – 45% набрали від 20 до 50 балів, що означає схильність до типу А, але помірно виражену. Нестійкість до стресів у них проявляється нерідко.

Для покращення результатів, на нашу думку доцільним буде використання соціально-психологічного тренінгу.

Наступний етап – це дослідження рівня товарищескості та комунікативності. Для цього ми використали тест Ряховського. Отримані дані представлені у таблиці 5.

Таблиця 5

Розподіл показників комунікативності у досліджуваних за рівнями (%)

| <b>Рівень</b> | <b>Показник</b> | <b>Комунікативність</b> |
|---------------|-----------------|-------------------------|
| Високий       |                 | 10                      |
| Середній      |                 | 50                      |
| Низький       |                 | 40                      |

Низький рівень комунікативності мають 40% досліджуваних, що означає, що вони некоммунікбельні. На них, як правило, важко поклатися в справі, яке вимагає групових зусиль. Такі досліджувані замкнуті, неговіркі, віддають перевагу самотності, тому у них мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів виводять їх з рівноваги. 50% досліджуваних мають середній рівень. Такі досліджувані товариські і в незнайомій обстановці відчують себе цілком упевнено. І все ж з новими знайомляться з оглядкою, у суперечках і диспутах беруть участь неохоче. Вони допитливі, охоче слухають цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні, відстоюють свою точку зору без запальності. У той же час не люблять гучних компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у них роздратування. За результатами випробування з високим рівнем 40%. Вони дуже товариські (часом, можливо, навіть надміру). Цікаві, говіркі, люблять висловлюватися з різних питань, що, буває, викликає роздратування навколишніх. Люблять бути в центрі уваги, нікому не відмовляють в проханнях, хоча не завжди можуть їх виконати. Їм бракує посидючості, терпіння і відваги при зіткненні з серйозними проблемами. Можливо, іноді, беруться за будь-яку



справу, хоча не завжди можуть успішно довести його до кінця. З цієї причини керівники і колеги можуть ставитися до них з деяким побоюванням і сумнівами.

Для дослідження емоцій ми використали методику Холла «Опитувальник на емоційний інтелект» з метою виявлення здатності розуміти відносини особистості, що репрезентується в емоціях і управлінні емоційною сферою на основі прийняття рішень. Емоційна обізнаність на високому рівні лише у 15%, які усвідомлюють і розуміють свої емоції, тому в них відбувається постійне поповнення власного словника емоцій. Люди з високою емоційною обізнаністю в більшій мірі обізнані про свій внутрішній стан. Управляють своїми емоціями лише 10% респондентів, які характеризуються емоційною відхідливістю, емоційною гнучкістю і т.д., іншими словами, довільно керують своїми емоціями. Самомотивація на високому рівні у 10%, які не здатні управляти своєю поведінкою, за рахунок управління емоціями. 10% досліджуваних з високим рівнем емпатії, які розуміють емоції інших людей, вміють співпереживати емоційному стану іншої людини, та готові надати підтримку. Розпізнавання емоцій інших людей на високому рівні у 15% досліджуваних, які вправно вміють впливати на емоційний стан інших людей.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Проведений констатуючий експеримент свідчить про те, що наступним нашим кроком доцільно буде розробити та використати соціально-психологічний тренінг, для покращення таких складових лідерських якостей, як: цілепокладання, відповідальність, ініціативність, стресостійкість, комунікативність, емоційний контроль, та нормальна самооцінка.

Соціально-психологічний тренінг є ефективним для розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців сил охорони правопорядку. При цьому військовослужбовці мають можливість формувати успішний лідерський досвід та переносити його на реальні професійні ситуації.

До першого блоку тренінгу будуть включені такі завдання: усвідомлення значення планування і визначення мети для навчання і майбутньої професії; освоєння видів і способів постановки цілей; усвідомлення можливостей трансформації проблем в цілі; освоєння технологій і принципів ціле покладання; усвідомлення ролі зворотного зв'язку для визначення мети.

При проведенні тренінгу на самооцінку ми будемо встановлювати зв'язок між лідерськими якостями та самооцінкою та мотивували на нормалізацію самооцінки.

Для формування відповідальності ми звернемо увагу на розвиток обов'язковості, привчання фіксувати та виконувати зобов'язання і приймати відповідальність за наслідки своїх дій. Також ми плануємо розширити коло відповідальності і в особистісній, і в професійній сфері.

Четвертий блок матиме на меті розвиток ініціативності, тобто усвідомлення та розвиток особистих джерел ініціативності, що впливають на ефективність поведінки в професійних ситуаціях.

Завданнями на підвищення рівня стресостійкості будуть: розвиток стійкості до стресових ситуацій; збільшення витривалості і працездатності; розкриття прихованих можливостей; навчання самотійно справлятися зі стресом завдяки різним відновлювальним технікам.

Метою тренінгу з покращення самопрезентації - це навчання мові рухів тіла, осмислення основних бар'єрів здійснення публічної та соціальної взаємодії та освоєння навичок успішної самопрезентації.

При проведенні комунікаційного тренінгу передбачається навчання методам знаходження рішення в конфліктних ситуаціях; здійснення допомоги учасникам навчитися неупереджено оцінювати конфліктну ситуацію; допомагали учасникам скоригувати свою поведінку в бік зниження конфліктогенності.

В управлінському тренінгу ми будемо ставити такі задачі, як: розвиток управлінських навичок; вивчення інструментів управління: постановка завдань, контроль виконання, мотивація підлеглих, делегування; підвищення ефективності виконання управлінських завдань; збільшення усвідомленості управлінських рішень і дій.

При проведенні тренінгу на емоційний контроль передбачається формування самоконтролю в поведінці і в спілкуванні та розширення знань учасників про методи самотійної регуляції власного емоційного стану.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андриенко Е. В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед.вузов. Москва: Просвещение, 2000. 339 с.
2. Крысько В. Г. Социальная психология: словарь-справочник. Минск: Харвест, 2004. 688 с.
3. Мальцев Л. С. Деятельность органов военного управления по поддержанию и укреплению воинской дисциплины. Минск: Воениздат, 1998. 339 с.
4. Роббер М. А. Психология индивида и группы. Москва: Прогресс, 1988. 374 с.
5. Семечкин Н. И. Социальная психология: учебник для вузов. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 376 с.
6. Смит Дж. Лидерство в сфере профессиональных услуг. Пер. с англ. Днепрпетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 288 с.
7. Ільїна Ю. Ю., Кудрявцева Н. О. Особливості часової перспективи та її зв'язок з психологічною безпекою особистості. Проблеми екстремальної та кризової психології. Зб. наук. праць. Вип. 19. Харків: НУЦЗУ, 2016. С. 90–102.

## ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Andrienko E. V. Social'naja psihologija: uchebnoe posobie dlja studentov ped.vuzov. Moskva: Prosveshhenie, 2000. 339 s.
2. Krys'ko V. G. Social'naja psihologija: slovar'-spravochnik. Minsk: Harvest, 2004. 688 s.
3. Mal'cev L. S. Dejatel'nost' organov voennogo upravlenija po podderzhaniju i ukrepleniju voinskoj discipliny. Minsk: Voenizdat, 1998. 339 s.
4. Robber M. A. Psihologija individa i gruppy. Moskva: Progress, 1988. 374 s.
5. Semechkin N. I. Social'naja psihologija: uchebnik dlja vuzov. Sankt-Peterburg: Piter, 2004. 376 s.
6. Smit Dzh. Liderstvo v sfere professional'nyh uslug. Per. s angl. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks, 2005. 288 s.
7. Il'ina Ju. Ju., Kudrjavceva N. O. Osoblivosti chasovoї perspektivi ta її зв'язок z psihologichnoju bezpekoju osobistosti. Problemi ekstremal'noї ta krizovoї psihologii. Zb. nauk. prac'. Vip. 19. Harkiv: NUCZU, 2016. S. 90–102.

УДК 796.07+612.821:159.9]:614.8+355.233

*Герасимчик А.П., канд. психол. наук, доцент, первый заместитель начальника Университета гражданской защиты МЧС Беларуси;*  
*Богданович А.Б., канд. истор. наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных наук Университета гражданской защиты МЧС Беларуси;*  
*Сергеев В.Н., канд. истор. наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных наук Университета гражданской защиты МЧС Беларуси.*

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА РАБОТНИКОВ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА РАННИХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Стаття присвячена розгляду специфіки професійного психологічного відбору в системі МНС Республіки Білорусь. Акцент зроблений на дослідженні відбору на ранніх етапах професіоналізації, що здійснюються у вищому навчальному закладі міністерства. Підкреслюється роль і значення відбору в зв'язку з особливими вимогами, що пред'являються характером професійної діяльності майбутніх офіцерів-рятувальників. Розкрито принципи відбору, застосування яких гарантує високу достовірність результатів: цілеспрямованість, комплексність, об'єктивність, актуальність, особистісний підхід, особистісно-діяльнісний принцип. Проаналізовано критерії, зміст і інструментарій відбору. Вказані його етапи: психодіагностичне обстеження, що складається з двох-трьох стадій, а також психофізіологічне дослідження для ряду категорій. Разом з тим підкреслюються і складності: неповне правове регулювання процедури, рекомендаційний характер висновків, превалювання кількісних методик. Вказано на необхідність подальшого вдосконалення і розвитку системи професійного психологічного відбору.