

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

**Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису**

БОРИСЮК Ольга Миколаївна

УДК 159.9: 378.351

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

19.00.09 – Психологія діяльності в особливих умовах
(053 – Психологія)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О.М. Борисюк

(підпис)

Науковий керівник (консультант)

ОСЬОДЛЮ Василь Ілліч

доктор психологічних наук, професор

ХАРКІВ – 2017

АНОТАЦІЯ

Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» (053 - Психологія). – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2017.

Дисертація присвячена теоретичному та експериментальному дослідженню психологічних особливостей розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України (НПУ).

На основі здійсненого наукового аналізу теоретичних підходів до проблеми формування управлінської компетентності доведено, що базовим для з'ясування сутності управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ є компетентнісний підхід. Впровадження компетентнісного підходу у ВНЗ системи МВС України створює передумови для розвитку професіоналізму в полісменів та зростанню їхньої високопрофесійної попереджувальної правоохоронної діяльності.

Проаналізовано підходи до розуміння сутності управлінської компетентності на основі яких з'ясовано, що управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції – це інтегральна властивість особистості, яка виражається в здатності опанувати полісменом у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями і навичками ефективного їх використання у практичній діяльності.

Обґрунтовано структуру управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, яка складається з мотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного, операційно-діяльнісного, особистісного та рефлексивного компонентів. На засадах обґрунтованої структури управлінської компетентності розроблено її модель, яка є методичним підґрунтям для диференційної діагностики й розвитку її

психологічних компонентів. В моделі виділено такі елементи: блок управлінської компетентності, блок управлінської компетенції, блок професійної підготовки. Невідповідність між вимогами професійної діяльності до особистісних якостей управлінця (блок управлінської компетенції) та наявним рівнем підготовленості курсантів до неї (блок управлінської компетентності) є основою для здійснення психолого-педагогічного впливу на особистість поліцейського у навчальному процесі університету (блок професійної підготовки).

Уточнено психологічні критерії рівня сформованості управлінської компетентності майбутнього офіцера НПУ: мотивованість, емоційно-вольові властивості, інтелектуальна готовність, сформовані вміння та навички виконання управлінських завдань, сукупність особистісно-професійних якостей особистості та рефлексивність. Обґрунтовані критерії й показники розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції стали основою психодіагностичного апарату визначення її актуального стану.

Досліджено механізми формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, серед яких виділено зовнішній (моделювання управлінських ситуацій в умовах тренінгу, яке забезпечуватиме пошук способів розв'язування як реальних, так і умовних професійних управлінських завдань) та внутрішній (рефлексія, яка дає змогу осмислити набутий досвід, емоційні переживання й інтегрувати в навички вибору і побудови способів розв'язування управлінських ситуацій) механізми.

Відповідно до задуму дослідження, психологічний експеримент складався з двох частин: констатуючого і формуючого. У процесі констатуючого експерименту емпірично визначено особливості розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції на етапі професійного навчання.

На основі результатів, отриманих внаслідок діагностування розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх та діючих офіцерів поліції з'ясовано необхідність внесення змін у програму професійної підготовки по цілеспрямованому їх формуванню, а визначені психологічні

особливості розвитку є визначальними в обґрунтуванні напрямків корекційної програми.

У формуючому експерименті було передбачено апробацію розробленої тренінгової програми спрямованої на розвиток психологічних компонентів управлінської компетентності, а також загальної здатності майбутнього офіцера поліції до управлінської діяльності.

Основною формою реалізації програми були тренінгові заняття для експериментальних груп, які проводилися протягом одного навчального семестру. Основними методами тренінгової роботи були такі: тематичні та інтеракційні дискусії; методи групового розв'язування проблемних ситуацій; ділові та рольові ігри; система психотехнічних вправ (змістовні, зворотного зв'язку та корегування психічного стану).

Набули подальшого розвитку прийоми формування управлінської компетентності у майбутніх поліцейських, сутність яких полягає в моделюванні управлінської діяльності офіцерів поліції у формі квазіуправлінських завдань, забезпеченні та коригуванні образів майбутньої управлінської діяльності, розвитку здібностей до самопізнання й самооцінювання, управлінні власними емоційними реакціями, врахуванні їх індивідуально-психологічних особливостей і професійного досвіду, організації навчальної діяльності курсантів в управлінських командах.

Програма тренінгу управлінської компетентності передбачає поступовий перехід від одного етапу до іншого відповідно до визначених напрямків і психологічних умов її розвитку в курсантів ЛьвДУВС. Тому тренінг складається із чотирьох взаємозалежних блоків: «Вступ до тренінгу», «Управлінська компетентність як основа професійної діяльності офіцерів поліції», «Психологічний розвиток управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ» та «Закріплення змін», забезпечує вдосконалення управлінської підготовки майбутніх офіцерів НПУ.

Проведено порівняльний аналіз результатів КГ та ЕГ за допомогою математичних методів описової статистики та використанням статистичного

критерію t-Віллкоксона значущості зсувів оцінок у відповідних вибірках. В результаті проведеного аналізу було констатовано ефективність запропонованої програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, спрямованої на вдосконалення управлінської підготовки майбутніх офіцерів практично за всіма психологічними показниками, окрім когнітивного. У ході тренінгових занять не вдалося досягнути статистично значущих змін у показниках спрямованості особистості з офіційної субординації на спрямованість на справу. Це підтверджує її полімотиваційну сутність. Для отримання значущих змін за даними показниками необхідна більш глибока та тривала психокорекційна робота.

Результатами реалізації програми тренінгу стали активізація у курсантів прагнення до творчого оволодіння навичками управлінської діяльності, розвитку здатності конструктивно ставитися до помилок та до ризику, що є важливою передумовою конкурентоспроможності особистості. Психологічні засоби впливу сприяють розвитку рефлексії та адекватного ставлення до власної управлінської діяльності, оптимальних стратегій взаємодії в типових і нетипових службових ситуаціях тощо. Психотренінгові процедури актуалізують особистісні смисли у реалізації управлінських функцій, досягненні осмисленої гнучкості в управлінні власними емоційними реакціями, позитивної динаміки рівнів розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягало у розробленні організаційно-методичних та практичних рекомендацій науково-педагогічному складу щодо розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції на етапі професійного навчання, а також діагностичних методик для визначення рівня та особливостей їхньої управлінської компетентності.

Ключові слова: управління, офіцер Національної поліції, управлінська компетентність, модель управлінської компетентності, психологічні засоби розвитку управлінської компетентності.

ABSTRACT

Olga Borysiuk. Psychological peculiarities of administrative competence development of future officers of the National Police of Ukraine. – Qualifying scientific work on the right of the manuscript.

Thesis on the scientific degree of the Candidate of Psychological sciences (Doctor of Philosophy), in specialty 19.0.09 – "Psychology of activity in special conditions" (053 – Psychology). – National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv, 2017.

The dissertation presents theoretical and experimental research of psychological peculiarities of administrative competence development of future officers of the National Police of Ukraine.

On the basis of the performed scientific analysis of theoretical approaches to the problem of the formation of the administrative competence, it has been proved that the competence approach is to be the base one for the determination of the essence of administrative competence of future officers of the National Police of Ukraine. The implementation of the competence approach into the higher educational establishments of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine creates preconditions for the development of policemen professionalism and the growth of their highly professional preventive law enforcement activity.

The approaches to understanding the essence of administrative competence are analyzed. On the basis of them it is determined that the administrative competence of the future police officer is an integral feature of the individual, which is expressed in the ability of the policeman to master in the process of professional training effective usage of administrative knowledge and skills in practice.

The structure of administrative competence of future police officers is substantiated. It consists of motivational, emotional-volitional, cognitive, operational-active, personal and reflexive components. On the basis of the substantiated structure of administrative competence, its model, which is the methodological basis for differential diagnostics and development of its psychological components, has been developed. The

model highlights the following elements: a unit of administrative competence, a unit of administrative competency, a unit of professional training. The discordance between the requirements of professional activity to the personal characteristics of the administrator (the unit of administrative competency) and the current training level of the students (the unit of administrative competence) is the basis for psychological and pedagogical influence on the personality of the police officer in the university's educational process (the unit of professional training).

The psychological criteria of the level of formation of the administrative competence of the future officer of the National Police of Ukraine are specified: motivation, emotional-volitional abilities, intellectual readiness, formed skills and abilities of the implementation of administrative tasks, reflexivity and a set of personal and professional qualities of the individual. The substantiated criteria and indicators of the development of the psychological components of the administrative competence of future police officers became the basis of psychodiagnostic apparatus determining its actual state.

The mechanisms of forming the administrative competence of future police officers are explored. Some of them are highlighted :external mechanism (modeling of administrative situations in the training environment, which will provide the search for ways of solving both real and conditional professional administrative tasks) and internal mechanism (reflection, which allows to comprehend the acquired experience, emotional experience and integrate into the skills of choosing and constructing methods for solving administrative situations).

In accordance with the research plan, the psychological experiment consists of two parts: ascertaining and forming. In the process of the ascertaining experiment, the peculiarities of the development of the psychological components of administrative competence of future police officers at the stage of professional training are empirically determined.

Based on the results obtained from the diagnosis of the development of psychological components of administrative competence in future and current police officers, the necessity of making changes to the program of professional training on the

purposeful formation is clarified. The certain psychological peculiarities of development are crucial in substantiating the directions of the corrective program.

The forming experiment deals with testing of the developed training program aimed at the development of psychological components of administrative competence, as well as the overall ability of the future police officer to manage the activities.

The main form of the program implementation are training sessions for experimental groups conducted during one academic semester. The main methods of training work are the following: thematic and interactive discussions; methods of group solving of problem situations; business and role games; a system of psycho-technical exercises (meaningful, feedback and the mental state correction).

The methods of formation of administrative competence of future policemen got their further development. The essence of them is to model the administrative activity of police officers in the form of modeled administrative tasks, to provide and adjust images of future administrative activities, to develop the abilities for self-knowledge and self-evaluation, to manage their own emotional reactions, taking into account their individual psychological features and professional experience, to organize training activities of cadets in the administrative team.

The training program of administrative competence involves the gradual transition from one stage to another according to the defined directions and psychological conditions of its development in the cadets of Lviv State University of Internal Affairs. Therefore, the training consists of four interconnected blocks: "Introduction to the training", "Administrative competence as the basis of professional activity of police officers", "Psychological development of administrative competence of future officers of the National Police of Ukraine" and "Statement of changes". It provides the improvement of administrative training of future officers.

A comparative analysis of the results of the both control group and the experimental group, using mathematical methods of descriptive statistics and statistical criterion of t-Wilcoxon of the significance of the shift of estimates in the corresponding samples is carried out. The effectiveness of the proposed program for the development of psychological components of administrative competence, aimed at improving the

administrative training of future officers of the National Police of Ukraine practically in all psychological indicators, except for cognitive, is noted. During the training sessions it was not possible to achieve statistically significant changes in the indicators of the orientation of the individual, from the official subordination to the focus on the case. This confirms its polytheistic essence. Deeper and longer psycho-correction work is needed to get meaningful changes in these figures.

The results of the training program's implementation are the intensification of the desire for creative mastery of the skills of management, the development of the ability to comprehend constructively mistakes and risk, which is an important prerequisite for the competitiveness of the individual. Psychological means of influence contribute to the development of reflection and adequate attitude to their own administrative activity, optimal strategies for interaction in typical and atypical on-duty situations, etc. Psychotraining procedures actualize personal meanings in the implementation of administrative functions, achieving meaningful flexibility in managing their own emotional reactions, positive dynamics of levels of development of psychological components of administrative competence.

The practical value of the received results of the research aimed to develop organizational and methodological and practical recommendations for the scientific and pedagogical staff regarding the development of administrative competence of future police officers at the stage of professional training as well as diagnostic techniques for determining the level and peculiarities of their administrative competencies.

Key words: administration, National police officer, administrative competence, model of administrative competence, psychological means of development of administrative competence.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях з
психологічних наук, включених до переліку МОН України:*

1. **Борисюк, О.М.** Особливості професійного становлення майбутніх офіцерів на етапі навчання у ВНЗ / О.М. Борисюк // Вісник Національної академії оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2010. – Вип. 6 (19). – 189 с. (С. 76-81).

2. **Борисюк, О.М.** Теоретичний аналіз проблеми лідерства та лідерської спрямованості у професійно-управлінській діяльності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Вісник Національної академії оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2011. – Вип. 4 (23). – 282 с. (С. 87-93).

3. **Борисюк, О.М.** Використання основних теоретичних підходів до вивчення психології лідерства в сучасному управлінні / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор М.Й. Варій. – Львів: ЛьвДУВС, 2012. – Вип. 1. – 208 с. (С. 22-34).

4. **Борисюк, О.М.** Особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор М.М. Цимбалюк. – Львів: ЛьвДУВС, 2012. – Вип. 2 (1) – 536 с. (С. 211-221).

5. **Борисюк, О.М.** Поняття "Компетентність" у сучасній психолого-педагогічній літературі / О.М. Борисюк // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 14. Частина II –Х.: НУЦЗУ, 2013. – 432 с. (С. 43-51).

6. **Борисюк, О.М.** Характеристика професійної компетентності майбутніх

офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2014. – Вип. 1. – 292 с. (С. 67-77).

7. **Борисюк, О.М.** Сутність та структура управлінської компетентності керівника / О.М. Борисюк // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 16. – Харків: НУЦЗУ, 2014 – 260 с. (С. 11-21).

8. **Борисюк, О.М.** Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 1. – 280 с. (С. 141-151).

9. **Борисюк, О.М.** Методологія емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2016. – Вип. 1. – 292 с. (С. 117-128).

Статті у зарубіжних наукових виданнях:

1. **Борисюк, О.М.** Особливості формування саморегуляції у діючих та майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ / О.М. Борисюк // *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe* (Warszawa, Polska). – «Aleje Jerozolimskie 85/21, 02-001 Warszawa, Polska», – 2016. – Вып. 11.– 150. (S. 101-106.).

2. **Борисюк, О.М.** Психологічна характеристика типів управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції [Текст] / О.М. Борисюк // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон: Видавничий дім "Гельветика", 2017. – №4 (44). – 352 с. (С. 223-228).

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Тези в матеріалах наукових заходів:

1. **Борисюк, О.М.** Формування лідерської спрямованості майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали міжрегіонального наукового семінару, (Київ, 25 березня 2010 р.) / Мін-во оборони України. – К.: НУОУ, 2010. – 400 с. (С. 48 – 50).

2. **Борисюк, О.М.** Особливості професійного становлення майбутніх офіцерів на етапі навчання у ВНЗ / О.М. Борисюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми психологічної безпеки особового складу сил охорони правопорядку під час підготовки та проведення чемпіонату Європи з футболу у 2012 році» (м. Харків, 17 листопада 2010 року). – Х.: Академія внутрішніх військ МВС України, 2010. – 263 с. (С. 76-80).

3. **Борисюк, О.М.** Особливості професійної підготовки майбутніх офіцерів ОВС до управлінської діяльності / О.М. Борисюк // Матеріали Третьої Всеармійської науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях»] (Київ, 25 травня 2011 р.) / Мін-во оборони України. Національний університет оборони України. – К.: НУОУ, 2011. – 404 с. (С. 33-35).

4. **Борисюк, О.М.** Вплив лідерської спрямованості на професійно-управлінську діяльність / О.М. Борисюк // Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції: «Наука і духовність у системі сучасного управління» (Львів, 19 квітня 2012 р.) [Текст]. – Львів: «СПОЛОМ», 2012. – 308 с. (С. 64-66).

5. **Борисюк, О.М.** Методи та шляхи розвитку лідерської спрямованості майбутніх офіцерів ОВС до професійно-управлінської діяльності / О.М. Борисюк, М.І. Блажівський // Збірник тез 6-ї звітної наукової конференції науково-педагогічних працівників факультету психології ЛьвДУВС: 22 листопада 2012 р. / Упоряд. З.Р. Кісіль. – Львів: Ліга-Прес, 2013. – 110 с. (С. 87-89).

6. **Борисюк, О.М.** Загальні якості та специфічні властивості здібного організатора / О.М. Борисюк // Збірник тез науково-практичної конференції

«Культура управління в системі розвитку економіки України» (Львів, 05 березня 2013 р.) [Текст]. – Львів: «СПОЛОМ», 2013. – 308 с. (С. 22-24).

7. **Борисюк, О.М.** Професійно значущі якості особистості працівника органів внутрішніх справ / О.М. Борисюк // Збірник тез між кафедрального круглого столу факультету психології ЛьвДУВС: 22 березня 2013 р. // Упоряд. М.П. Козирєв. – Львів: Ліга Прес, 2013. – 150 с. (С. 23-24).

8. **Борисюк, О.М.** Розуміння компетентності у сучасній психолого-педагогічній літературі / О.М. Борисюк // Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю "Особистість в екстремальних умовах": [в 2ч.] (Львів, 7-8 листопада 2013 р.) – Ч.1. [за ред. О.А. Кривопишиної, Б.І. Шуневича]. – Львів: ЛДУ БЖД, 2013 – 336 с. (С. 203-206).

9. **Борисюк, О.М.** Стадії становлення професійної компетентності працівника ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічні умови розвитку освітнього простору держави» (Львів, 22 листопада 2013 р.) – Львів: ЛьвДУВС, 2013. – 716 с. (С. 59-62).

10. **Борисюк, О.М.** Чинники професійної підготовки працівників ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали науково-методичного семінару «Психолого-педагогічні форми і методи управління навчально-виховним процесом» // Упорядник Гуменюк Л.Й., Н.А. Карпенко. – Львів: Ліга Прес, 2014. – с. 142 (С. 29-32).

11. **Борисюк, О.М.** Особливості професійної компетентності офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Реформування органів внутрішніх справ: проблеми та перспективи (вітчизняний та зарубіжний досвід» (Дніпропетровськ, 28-29 березня 2014 р.). – Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т. внутр. справ, 2014. – 232 с. (С. 199-202).

12. **Борисюк, О.М.** Зміст та структура професійної компетентності офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Збірник статей звітної конференції факультету психології «Основні напрями формування фахівця в умовах ВНЗ системи МВС» (Львів, 16 травня 2014 р.) / Упорядники З.Р. Кісіль, З.Я. Ковальчук. – Львів: Ліга Прес,

2014. – с. 105 (С. 15-18).

13. Борисюк, О.М. Формування комунікативної компетентності працівників ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали всеукр. наук.-практ. семінару «Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії поліції (міліції) і населення в соціумі», 20 листопада 2014 р. Вип. 3. / МВС України, Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів: ЛьвДУВС, 2014. – 184 с. (С. 67-70).

14. Борисюк, О.М. Психологічна характеристика емоційно-вольового компоненту управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Тези VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, 21 листопада 2014 року). – Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2014. – 340 с. (С. 160 – 161).

15. Борисюк, О.М. Структурні складові управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої року митрополита Андрея Шептицького «Філософсько-психологічні аспекти духовності: соціально-економічні трансформації та відродження національної гідності», 20 квітня 2015 р. [Текст] / за ред. В.П. Мельника, С.Д. Максименка, В.Л. Ортинського; відповід. за вип. В.В. Яцура, Н.І. Жигайло. – Львів: СПОЛОМ, 2015. – 252 с. (С. 41-43).

16. Борисюк, О.М. Види професійної компетентності офіцера ОВС // О.М. Борисюк // Збірник статей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 20 травня 2015 р. [Текст]. – Львів: ЛДУ БЖД, 2015. – 398 с. (С. 203-205).

17. Борисюк, О.М. Психологічні складові компетентності особистості / О.М. Борисюк // Матеріали круглого столу «Проблема особистості в освітньому просторі держави» (Львів, 15 квітня 2015 р.) – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – 196 с. (С. 86-88).

18. Борисюк, О. М. Теоретичні засади компетентнісного підходу в системі вищої професійної освіти / О.М. Борисюк // Збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Філософсько-психологічні

аспекти духовності: довіра як основа змін в економіці та суспільстві» (Львів, 19 лютого 2016 р.) [Текст] / за ред. В.П. Мельник; відповід. за вип. В.В. Яцура, Н.І. Жигайло. – Львів: СПОЛОМ, 2016. – 360с. (С. 32-34).

19. **Борисюк, О.М.** Обґрунтування методології емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали Міжвідомчої науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції» (Київ, 26 травня 2016 р.) / Міністерство оборони України, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. – К.: НУНО, 2016. – 400 с. (С. 51-54).

20. **Борисюк, О.М.** Управлінська компетентність майбутніх офіцерів поліції: соціально-психологічні аспекти / О.М. Борисюк // Психологія управлінської діяльності: збірник науково-методичних праць. Випуск 5: наукові праці; матеріали наукового семінару «Психологія у видатних постатях і віхах розвитку» (Львів, 25 квітня 2016 р.) – Львів: ЛьвДУВС, 2016. – 303 с. (С. 18-28).

21. **Борисюк, О.М.** Емпіричне дослідження впливу професійної мотивації на професійно-управлінську діяльність офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Збірник тез доповідей третьої Всеукраїнської науково-практичної конференції «Спільні дії військових формувань і правоохоронних органів держави: проблеми та перспективи» (Одеса, 22-23 вересня 2016 р.). – Одеса: Військова академія МО України, 2016. – 404 с. (С.240-241).

22. **Борисюк, О.М.** Особливості взаємозв'язку професійної мотивації курсантів та локусу контролю особистості / О.М. Борисюк // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції рятувальників «Сучасний стан цивільного захисту України: перспективи та шляхи до Європейського простору» (11-12 жовтня 2016 р., м. Київ). – Київ: ІДУЦЗ, 2016. – 380 с. (С. 59-62).

23. **Борисюк, О.М.** Особливості вираження саморегуляції у працівників поліції / О.М. Борисюк // Психологічні конструкти позиціонування поліції серед населення: матеріали «круглого столу» від 24 листопада 2016 р. / за заг. ред. Гуменюк Л. Й., Козирєва М. П. – Львів: Львівський державний університет

внутрішніх справ, 2016. – 296 с. (С. 171-178)

24. **Борисюк, О.М.** Дослідження впливу локусу контролю на професійно-управлінську діяльність працівників Національної поліції України / О.М. Борисюк // Актуальні проблеми сучасної психології: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 10-11 лютого 2017 року). – Херсон: Видавничий дім "Гельветика", 2017. – 116 с. (С. 110-114).

25. **Борисюк, О.М.** Особливості динаміки локусу контролю курсантів в процесі навчання / О.М. Борисюк // Тези доповідей V Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 30–31 березня 2017 р.). – Хмельницький: ХНУ, 2017. – 178 с. (С. 4-6).

26. **Борисюк, О.М.** Дослідження впливу професійної мотивації на управлінську компетентність працівників Національної поліції України / О.М. Борисюк // Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 12 травня 2017 р.) – ФОП Корпан Б.І., 2017 – 176 с. (С. 10-12).

27. **Борисюк, О.М.** Спрямованість як фактор розвитку управлінської компетентності курсантів ВНЗ МВС України / О.М. Борисюк // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Роль психологічної служби системи вищої освіти України у час суспільних трансформацій» (м. Львів, 19-20 травня 2017 року). – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2017. – 130 с. (С. 75-80).

Розділ до колективної монографії:

1. **Борисюк, О.М.** Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів МВС / О.М. Борисюк // Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії поліції і населення в соціумі: колективна монографія / В.В. Середа, Р.І. Благута, О.М. Балинська, З.Я. Ковальчук, Л.Й. Гуменюк, О.С. Колосович, М.П. Козирєв та ін.; За заг. ред. Кісіль З.Р. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. – 540 с. (С. 408-417)

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ABSTRACT.....	6
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА.....	10
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	20
ВСТУП.....	22
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	30
1.1. Компетентнісний підхід як методологічна основа дослідження управлінської «компетентності» майбутніх офіцерів поліції.....	30
1.2. Поняття управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.	46
1.3. Модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.....	56
Висновки за розділом.....	72
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИКИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	74
2.1. Особливості професійної діяльності майбутніх поліцейських.....	75
2.2. Організація роботи та обґрунтування експериментальної процедури дослідження управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції.....	86
2.3. Обґрунтування методів та методик дослідження управлінської компетентності у майбутніх поліцейських.....	90
Висновки за розділом.....	106

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	108
3.1. Змістові та динамічні показники управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.....	108
3.1.1. Середнє значення та стандартне відхилення показників управлінської компетентності майбутніх та діючих офіцерів поліції..	108
3.1.2. Кореляційний аналіз між компонентами управлінської компетентності у курсантів.....	127
3.1.3. Кореляційний аналіз між компонентами управлінської компетентності у офіцерів поліції.....	138
3.1.4. Типи курсантів у навчальному середовищі за факторним аналізом.....	154
3.1.5. Типи працівників поліції у професійно-управлінському середовищі за факторним аналізом.....	161
3.2. Розробка та апробація програми розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.....	174
3.3. Перевірка ефективності програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.....	183
3.4. Організаційно-методичні та практичні рекомендації розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції на етапі професійного навчання.....	200
Висновки за розділом.....	207
ВИСНОВКИ.....	211
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	216
ДОДАТКИ.....	245
Додаток А. Методика діагностики професійної мотивації В.Осьодло.....	247
Додаток Б. Анкета на визначення професійних мотивів.....	248

Додаток В. Тест «Локус контролю» О. Ксенофонтової.....	249
Додаток Г. Методика „Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)” В. Моросанової, Є. Коноз.....	251
Додаток Д. Управлінські завдання розроблені на основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова.....	253
Додаток Е. Методика «Аналіз своїх обмежень «Ви самі».....	258
Додаток Є. Опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки" (за С. Будассі).....	262
Додаток Ж. Фрайбургський багатофакторний особистісний опитувальник FPI (І. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел).....	263
Додаток З. Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (А.Карпов).....	267
Додаток І. Модель розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.....	269
Додаток К. Порівняння факторів між двома групами досліджуваних: курсантами та поліцейськими.....	270
Додаток Л. Тренінг на розвиток управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України.....	276
Акти впровадження.....	315

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ МВС	Вищий навчальний заклад Міністерства внутрішніх справ
ЛьвДУВС	Львівський державний університет внутрішніх справ
ОВС	Органи внутрішніх справ
НПУ	Національна поліція України
УК	Управлінська компетентність
ЕГ	Експериментальна група
КГ	Контрольна група
ОРП	Оцінка результатів праці
ПД	Професійні домагання
ПД	Інтернальність у сфері професійних досягнень
П	Професійні інтереси та цінності
ЖЦ	Життєві цілі
СБ	Шкала соціальної бажаності
ЗА	Загальна активність
УС	Здатність управляти собою
Чцін	Чіткі цінності
ЧОЦ	Чіткі особисті цілі
ТСам	Триваючий саморозвиток
НВП	Хороші навички вирішення проблем
ТП	Творчий підхід
ВпО	Вміння впливати на оточуючих
РОУП	Розуміння особливостей управлінської праці
ЗК	Здатність керувати
ВН	Вміння навчати
ВНГР	Вміння налагодити групову роботу
S	Адекватність – неадекватність самооцінки
Ід	Інтернальність у сфері досягнень

Ін	Інтернальність у сфері невдач
Ссам	Схильність до самозвинувачення
Іп	Інтернальність у сфері професійної діяльності
пс	Професійно-соціальний аспект інтернальності
пп	Професійно-процесуальний аспект інтернальності
Імс	Інтернальність в міжособистісному спілкуванні
мк	Компетентність у сфері міжособистісних відносин
мо	Відповідальність у сфері міжособистісних відносин
За	Заперечення активності
Із	Інтернальність загальна
Пл	Шкала планування
М	Шкала моделювання
Пр	Шкала програмування
ОР	Шкала оцінки результатів
Г	Шкала гнучкості
С	Шкала самостійності
ЗРС	Загальний рівень саморегуляції
Н	Невротичність
Ас	Спонтанна агресивність
Д	Депресивність
Др	Дратівливість
Т	Товариськість
В	Врівноваженість
Ар	Реактивна агресивність
С	Сором'язливість
В	Відкритість
Е	Екстраверсія-інтроверсія
Ел	Емоційна лабільність
М	Маскулізм-фемінізм
Рефл	Рефлексивність

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах сучасних суспільно-економічних і політичних трансформацій, входження України до європейського освітнього простору, а також реформування правоохоронної системи нашої держави особливого значення набуває вирішення проблеми якості підготовки майбутніх офіцерів поліції до професійно-управлінської діяльності.

Удосконалення структури органів внутрішніх справ (ОВС), розроблення науково обґрунтованих критеріїв штатної чисельності і чітке визначення функціональних обов'язків, підготовка ряду нормативних актів, упорядкованість системи інформації, визначення об'єктивних критеріїв оцінки – і це далеко не повний перелік питань по удосконаленню організації управління, які вирішуються МВС України. Так, на сучасному етапі реформування системи правоохоронних органів України актуалізується проблема якісно нових вимог до системи підготовки фахівців у системі МВС України, до її змісту і структури, рівня компетентності випускників вищих навчальних закладів правоохоронного спрямування.

Серед основних вимог до майбутніх фахівців особливої актуальності набуває проблема формування готовності курсантів до управлінської діяльності. Управлінська діяльність поліцейського складна й багатогранна, її успішність залежить, насамперед, від ступеня відповідності рівня сформованості професійно важливих особистісних якостей, знань, умінь і навичок вимогам, що значною мірою визначається рівнем їхньої управлінської компетентності (УК).

Різні аспекти проблеми формування УК керівника розглядали українські та зарубіжні науковці такі як І. Андриаді, Є. Белова, Л. Ващенко, А. Журавльов, В. Зазикін, В. Казміренко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Р. Кричевський, Л. Макодзей, Л. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, В. Третьяченко, Ю. Трофімов, Д. Френсіс, Р. Шакуров, В. Шепель, Ю. Швалб, Б. Швальбе, Я. Шкурко, Г. Юркевич та ін. Дослідженням УК військових керівників займалися В. Афанасенко, О. Бойко, П. Гончаров, Т. Мацевко, В. Печенізький, працівників поліції в процесі їхнього професійного становлення В. Бесчастний, Т. Казак,

Є. Лобанов, О. Сахнік та ін.

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень багато проблемних питань щодо підготовки офіцерів поліції до управлінської діяльності, психологічні особливості розвитку УК офіцерського складу офіцерів поліції залишилися недостатньо вивченими та потребують наукового розв'язання. Багатовекторність змін ОВС потребує формулювання нових науково обґрунтованих засад їх здійснення.

Оскільки ефективно вирішення поставлених завдань, що стоять перед Національною поліцією України (НПУ), багато в чому визначається якістю підготовки курсантів, проблема управління формуванням їх професійної компетентності стає актуальним напрямком психолого-педагогічних досліджень. Гостра потреба переосмислення традиційних уявлень щодо формування УК, недостатній рівень теоретичної розробленості цього наукового напрямку, протиріччя між соціальною потребою якісних змін у професійній підготовці поліції і станом їх компетентності як управлінців зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Матеріали дослідження використано при опрацюванні науково-дослідної роботи «Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії поліції і населення в соціумі», № держреєстрації 0112U007495. Роль автора в цій роботі полягає в розробці розділу «Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів МВС». Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради НУЦЗУ (протокол № 9 від 27 березня 2014 р.) та узгоджено Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні НАПН України (протокол № 8 від 15.12.2015 р.).

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично визначити психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ.

Об'єкт дослідження – управлінська компетентність майбутніх офіцерів

поліції.

Предмет дослідження – психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ на етапі професійного навчання.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сучасного стану розробленості проблеми УК у науковій літературі.
2. З'ясувати сутність УК майбутніх офіцерів поліції та розробити її теоретичну модель як узагальненого психологічного феномену.
3. Обґрунтувати методичні засади дослідження особливостей сформованості УК у майбутніх офіцерів поліції.
4. Дослідити психологічну структуру й особливості розвитку основних компонентів УК майбутніх офіцерів поліції.
5. Розробити й експериментально перевірити тренінгову програму розвитку психологічних компонентів УК у майбутніх офіцерів поліції.

Гіпотези дослідження.

1. Професійна підготовленість майбутніх офіцерів поліції до управлінської діяльності значущо зросте за умови використання психологічних засобів її формування на етапі навчання у ВНЗ.
2. Специфіка прояву управлінської компетентності в майбутніх офіцерів поліції значною мірою буде залежати від ступеня відповідності рівня сформованості їхніх професійно важливих особистісних якостей вимогам професії.

Методологічну та теоретичну основу дослідження склали положення:

системного та компетентнісного підходів до вивчення психічного розвитку й формування особистості (Б. Ананьєв, Г. Балл, Г. Костюк, Б. Ломов, С. Максименко); погляди на людину як на суб'єкта її життєдіяльності (І. Данилюк, А. Коваленко, Г. Ложкін, В. Осьодло, В. Татенко, Т. Титаренко, Ю. Швалб, В. Ягупов);

про готовність людини до управлінської діяльності (Л. Карамушка, Л. Макодзей, О. Романовський, Ю. Трофімов) та діяльності в особливих умовах

(Г. Ложкін, О. Охременко, О. Сафін, В. Стасюк, О. Тимченко);

про особливості формування УК керівників до діяльності в особливих умовах (В. Афанасенко, В. Барко, В. Бесчастний, О. Бойко, П. Гончаров, Т. Мацевко, О. Сахнік, В. Печенізький).

Методи дослідження. Для досягнення мети та поставлених завдань дослідження у роботі використано:

- **теоретичні методи** дослідження: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація отриманої інформації, інтерпретація результатів;

- **емпіричні методи:** опитувальник «Методика діагностики професійної мотивації» В. Осьодла (призначений для дослідження особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів поліції); тест «Локус контролю» у модифікації О. Ксенофонтової (використовувався для оцінювання у досліджуваних рівня суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями); методика «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)» В. Моросанової, Є. Коноз (використовувалася для виявлення особливостей прояву усвідомленої саморегуляції особистості офіцера поліції); методика «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс (використовувалася для самоаналізу випробовуваними своєї УК, для виявлення сильних та слабких сторін управлінської діяльності); управлінські завдання розроблені на основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова (використовувалися для з'ясування типу спрямованості та рівня володіння полісменами управлінськими уміннями та навичками); опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» за С. Будассі (використовувався для вивчення рівня самооцінки особистості); Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI (форма В) (використовувався для діагностики станів та властивостей особистості); методика діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова (використовувалася для визначення рівня розвитку рефлексії); анкетування: анкета «Мотиви професійної діяльності», розроблена на основі анкети В. Осьодло (використовувалась для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного

навчання майбутніх поліцейських); бесіда в якій полісмени вказували проблеми в управлінні та психологічне спостереження;

- констатуючий та формуючий експерименти (дослідження параметрів психологічних компонентів УК, розробка і впровадження програми їх розвитку);

- **методи математичної статистики** (кореляційний аналіз за τ -критерієм Кендала, порівняльний аналіз за t -критерієм Вілкоксона, факторний аналіз за методом «Виділення головних компонент, визначення середніх значень та дисперсії») з використанням програми SPSS 21.0.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що

- *вперше:*

розроблено й обґрунтовано психологічний зміст і структуру УК майбутніх офіцерів НПУ, яка складається з мотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного, операційно-діяльнісного, особистісного та рефлексивного компонентів. Емпірична верифікація моделі дає змогу визначити рівень сформованості професійних навичок останніх до майбутньої професійно-управлінської діяльності й сприяти їй продуктивному розвитку;

доведено зумовленість специфіки прояву УК в майбутніх офіцерів поліції залежно від використання психологічних засобів її формування в умовах професійного навчання.

- *набули подальшого розвитку:*

теоретичні положення про УК майбутнього офіцера поліції як психологічний феномен, що розкриває знання про її сутність, структуру та механізми функціонування у процесі професійного навчання;

- *удосконалено:*

комплекс діагностичних методик, що дозволяє дослідити рівень сформованості УК у майбутніх офіцерів НПУ, визначити її факторну структуру та динаміку психологічних характеристик досліджуваних на етапі професійного навчання.

Теоретичне значення дослідження полягає у: з'ясуванні психологічного змісту поняття «управлінська компетентність майбутніх офіцерів поліції» та

обґрунтуванні психологічних умов її розвитку; розробці змісту розвитку УК у курсантів ЛьвДУВС у вигляді елементів психологічного супроводу та методичних засад розвитку цієї компетентності, сутність яких полягає в психологічному моделюванні управлінської діяльності офіцерів поліції у формі квазіуправлінських завдань, забезпеченні та корегуванні образів майбутньої управлінської діяльності, розвитку здібностей до самооцінювання, організації навчальної діяльності курсантів в управлінських командах з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей і професійного досвіду.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у включенні в змістовий блок робочої програми навчальної дисципліни «Психологія управління» тих видів занять, які передбачають поглиблене формування у майбутніх офіцерів НПУ умінь і навичок ефективної управлінської діяльності;

впровадженні у навчально-виховний процес апробованих у дослідженні дидактичних матеріалів з метою розвитку та корекції компонентів УК в майбутніх офіцерів НПУ;

розробленні організаційно-методичних та практичних рекомендацій науково-педагогічному складу щодо розвитку УК майбутніх офіцерів поліції на етапі професійного навчання, а також діагностичних методик для визначення рівня та особливостей їхньої УК.

Впровадження результатів дослідження здійснено:

- у практичну діяльність відділу Управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції у Львівській області (акт впровадження від 17.01.2017 р.);

- у навчально-виховний процес Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського (акт впровадження від 12.05.2017 р.);

- у навчально-виховний процес Львівського державного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 22.05.2017 р.).

Апробація результатів дисертації. Матеріали дисертації доповідались та обговорювались на Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми

психологічної безпеки особового складу сил охорони правопорядку під час підготовки та проведення чемпіонату Європи з футболу у 2012 році» (м. Харків, листопад 2010 р.), Третій Всеармійській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях» (Київ, травень 2011 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Наука і духовність у системі сучасного управління» (Львів, 19 квітня 2012 р.), VI Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю "Особистість в екстремальних умовах" (Львів, листопад 2013 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічні умови розвитку освітнього простору держави» (Львів, листопад 2013 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Реформування органів внутрішніх справ: проблеми та перспективи (вітчизняний та зарубіжний досвід)» (Дніпропетровськ, березень 2014 р.), VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, листопад 2014 року), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Філософсько-психологічні аспекти духовності: соціально-економічні трансформації та відродження національної гідності», що присвячена року митрополита Андрея Шептицького (Львів, квітень 2015 р.), VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, травень 2015 р.), III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Спільні дії військових формувань і правоохоронних органів держави: проблеми та перспективи» (Одеса, вересень 2016 р.), Міжвідомчій науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції» (Київ, травень 2016 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції рятувальників «Сучасний стан цивільного захисту України: перспективи та шляхи до Європейського простору» (Київ, жовтень 2016 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології» (Полтава, лютий 2017 р.), V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх

фахівців» (Хмельницький, березень 2017 р.), VIII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, травень 2017 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Роль психологічної служби системи вищої освіти України у час суспільних трансформацій» (Львів, травень 2017 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження відображено в 39 публікаціях, з яких 9 у виданнях, що включені до переліку МОН України як фахові в галузі психології, 2 статті – в іноземних наукових виданнях, 27 – у матеріалах конференцій і семінарів та підрозділі до колективної монографії.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, 3-х розділів, списку використаних джерел та додатків. Рукопис містить 316 сторінок (з них 245 сторінок основного тексту). Робота містить 36 таблиць та 1 рисунок. Список використаних джерел налічує 254 найменувань, у тому числі 8 – іноземних. 12 додатків розміщено на 70 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

1.1. Компетентнісний підхід як методологічна основа дослідження управлінської «компетентності» майбутніх офіцерів поліції.

Успішність професійної діяльності правоохоронців значною мірою залежить від якості підготовки офіцерів поліції, їхньої управлінської компетентності, вміння швидко і адекватно орієнтуватися в мінливих умовах сучасного життя, адаптуватись і приймати оптимальні рішення у складних ситуаціях професійної діяльності правоохоронця, зберігати витримку і самовладання в екстремальних ситуаціях охорони та захисту правопорядку. Актуальність дослідження підсилюється низкою суперечностей: між потребою суспільства в підвищенні престижу суб'єктів правоохоронної діяльності і недостатнім інтелектуальним, моральним і професійним рівнем офіцерів поліції; між необхідністю активізації творчих сил, лідерських, комунікативних і ділових якостей особистості майбутніх працівників правничої системи і відсутністю відповідних психолого-педагогічних умов для їх стимулювання і розвитку; між вимогою формування активної суб'єктної дослідницької позиції курсантів у процесі здобуття вищої освіти і здебільшого традиційним характером навчально-виховного процесу. Тому, досягти бажаних результатів неможливо без створення високопрофесійного кадрового корпусу, здатного ефективно вирішувати завдання, поставлені суспільством і державою перед поліцією. А це вимагає докорінного перегляду всієї існуючої системи відомчої професійної й освітньої підготовки працівників системи МВС та створення умов для проявлення й подальшого зростання їх

професіоналізму та підвищення кваліфікації.

На жаль, існуюча в Україні модель професійної підготовки офіцерів поліції за багатьма критеріями не відповідає зростаючим потребам суспільства та загально визнаним міжнародним демократичним стандартам у цій сфері. Міністерство внутрішніх справ України серйозно висуває питання підготовки відомчими вищими навчальними закладами (ВНЗ) компетентних фахівців для органів та підрозділів МВС України. У цих умовах актуалізується необхідність удосконалення системи освіти майбутніх офіцерів поліції у ВНЗ України. Підвищення її рівня якості є важливим завданням, що обумовлено потребами у фахівцях правоохоронної сфери з високим рівнем компетентності.

Результатом формування управлінської компетентності на рівні ВНЗ є здатність майбутнього фахівця вирішувати професійно-управлінські проблеми і завдання з правоохоронної та правозахисної діяльності з використанням набутих у ході професійної підготовки знань, умінь, навичок та особистісних якостей майбутнього фахівця. Цілеспрямована управлінська підготовка офіцерів поліції з розвинутим творчим практичним мисленням, високою управлінською компетентністю, здатних і готових вирішувати весь комплекс управлінських завдань, що стоять перед ними як суб'єктами управління, у підрозділах та частинах є актуальною психологічною, педагогічною та організаційно-управлінською проблемою.

Здійснений науковий аналіз теоретичних підходів до проблеми формування управлінської компетентності довів, що базовим для окреслення управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції в українській психолого-педагогічній науці є компетентнісний підхід. Упровадження компетентнісного підходу у ВНЗ системи МВС України посприє розвитку професіоналізму в полісменів та зростанню високопрофесійної попереджувальної правоохоронної діяльності.

Необхідність переходу до компетентнісного підходу в освіті обґрунтована у багатьох наукових працях українських та зарубіжних учених. Основи компетентнісного підходу були вперше закладені в психології Б. Ананьєвим,

Л. Виготським, І. Зимньою, А. Леонтьєвим, Л. Петровською, С. Рубінштейном [97; 120; 181]. Особистість розглядалася ними як суб'єкт діяльності, яка, формуючись у цій діяльності і спілкуванні з іншими людьми, визначає її характер. Надалі активно розробкою компетентнісного підходу займалися такі науковці як В. Болотов, В. Вишпольська, Г. Ібрагімова, Н. Кузьміна, Н. Нагорна, О. Овчарук, О. Онопрієнко, О. Пометун, О. Савченко, А. Хуторський, В. Ягупов та ін.[16; 61; 97; 132; 171; 173; 186; 207; 233; 245]. Автори з'ясовують загальні питання формування компетентнісного підходу, виокремлюють різні типи компетенцій, визначають їх роль та функції, аналізують переваги компетентнісного підходу тощо. Однак у науковій літературі щодо застосування даного підходу у вищих навчальних закладах МВС України не зустрічається.

Сучасній психолого-педагогічній науці відомі такі основні підходи до організації навчальної діяльності у вищій школі як інформаційно-описовий, предметний, цільовий, діалогічний, імітаційно-ігровий, змістово-процесуальний, особистісно орієнтований, діяльнісний і компетентнісний. Традиційні підходи здебільшого зорієнтовані на знання, а оволодінню практичними навичками та формуванню особистісних якостей і адекватної поведінки, необхідних для професійної діяльності, уваги приділяється менше. Наслідком цього є те, що майбутні фахівці не в достатній мірі вміють використовувати знання для виконання практичних дій.

Одним із сучасних підходів до розробки змісту освіти та її модернізації виступає компетентнісний підхід. На відміну від традиційних підходів, де навчальна діяльність зводиться до процесу набуття знань, умінь і навичок, загальною ідеєю компетентнісного підходу є їхнє комплексне засвоєння та способи практичної діяльності, завдяки яким людина успішно реалізує себе в різних галузях своєї життєдіяльності. З введенням компетентнісного підходу до системи вищої освіти процес навчання повинен бути зорієнтований на якісне вдосконалення особистості, а не на кількісне накопичення теоретичних знань і практичних умінь курсанта. Такий підхід у вищій освіті підсилює її практичну зорієнтованість, предметно-професійний аспект, підкреслює роль досвіду, умінь

практично реалізувати знання, вирішувати завдання. Одним з його напрямків є отримання досвіду самостійного і творчого вирішення складних життєвих проблем, надбання та успішного виконання соціальних ролей. Передбачає здійснення підготовки фахівців, які після закінчення вузу будуть конкурентоспроможними, здатними кваліфіковано виконувати професійні, соціальні й життєдіяльнісні функції на основі накопичених ними знань, умінь, навичок та практичного досвіду [120; 245; 247].

I. Зимня виділяє такі основні етапи становлення компетентнісного підходу в освіті: перший етап (1960–1970 рр.) характеризується введенням у науковий апарат категорії «компетенція» і створенням передумов розмежування понять «компетенція» і «компетентність»; другий етап (1970–1990 рр.) – використання категорій «компетенція» і «компетентність» у теорії й практиці навчання мови, спілкування, а також задля аналізу професіоналізму фахівців в управлінні, керівництві та менеджменті; третій етап (початок 1990-х рр.) визначається дослідженням компетентності як наукової категорії освіти [97].

В психолого-педагогічній науці вчені по-різному тлумачать поняття компетентнісного підходу.

Ряд зарубіжних вчених (Cl. Beelisle, M. Linard, B. Rey, L. Turcal, N. Guignon, M. Joras) пов'язують зміст компетентнісного підходу в освіті з формуванням здатності або готовності особистості мобілізувати всі свої ресурси (системно-організовані знання й уміння, навички, здібності та психічні якості), що необхідні для виконання певного завдання на високому рівні, а також адекватні конкретній ситуації, тобто відповідно до мети й умов перебігу конкретної дії [173, с.34].

Компетентностний підхід вимагає від організатора навчального процесу застосування такої методики навчання, яка б забезпечувала студента не лише знаннями, уміннями та навичками, але й певним досвідом професійної діяльності, прищеплювала б упевненість у своїх силах та готовність брати на себе відповідальність [120, с. 87].

У наукових працях С. Адама, А. Андрєєва, О. Корсакова, Н. Нагорної,

О. Пометун, Д. Трубачова, В. Химинеця компетентнісний підхід трактується як націленість освітнього процесу на формування та розвиток у суб'єктів навчання ключових і предметних компетенцій (компетентностей) [168; 186; 238]. На думку, Н. Нагорної компетентнісний підхід ставить на перше місце не поінформованість студента, а вміння розв'язувати проблеми, що виникають у пізнавальній, технологічній і психічній діяльності, у сферах етичних, соціальних, правових, професійних, особистих взаємовідносин. З огляду на це, зазначений підхід передбачає такий вид змісту освіти, який не зводиться до знаннєво-орієнтованого компонента, а передбачає цілісний досвід вирішення життєвих проблем, виконання ключових функцій, соціальних ролей, компетенцій [168]. На відміну від терміну "кваліфікація" компетенції включають, крім суто професійних знань та умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості як вміння вчитися, комунікативні здібності, ініціативність, співпраця, здатність до роботи в колективі та ін.

Таким чином, компетентнісний підхід передбачає заміну системи обов'язкового формування знань, умінь, навичок набором компетентностей (комплексом компетенцій), які формуватимуться на основі оновленого змісту і в процесі діяльності.

Визначальними категоріями компетентнісного підходу є «компетенція» і «компетентність». Спробуємо з'ясувати співвідношення даних понять, звертаючись до їхніх тлумачень, поданих у словниках.

Тлумачний словник подає дуже схожі трактування цих понять:

компетенція – добра обізнаність у чомусь; коло повноважень певної організації, установи чи особи; загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях і здібностях, які набуті завдяки навчанню;

компетентний – який має достатні знання в певній галузі, добре обізнаний, тямущий; ґрунтується на знанні, кваліфікований; має певні повноваження, повноправний, повновладний;

компетентність – як здатність успішно відповідати на індивідуальні та соціальні потреби, діяти та виконувати поставлені завдання;

бути компетентним – вміти мобілізувати в даній ситуації здобуті знання і досвід;

ключові компетентності – це ті головні особистісні якості, які потрібні людині, щоб упоратись із сучасними й майбутніми вимогами в її повсякденному приватному й професійному житті [59].

Схожість поданих понять не є випадковістю, адже вони походять від латинського слова *competentia* – узгодженість, відповідність, а *competo* – відповідати, бути гідним, здатним [216]. Отже, поняття «компетенція» традиційно вживається у значенні «коло повноважень», «компетентність» пов'язують із обізнаністю, авторитетністю, кваліфікованістю.

Серед вчених-психологів, що розглядають дані поняття можна виділити таких, як Г. Балл, В. Барко, О. Губарева, І. Зимня, В. Зінченко, А. Маркова, Т. Мацевко, В. Міляєва, Дж. Равен, К. Роджерс, В. Черевко, В. Шадріков та ін. [10; 70; 97; 145; 153; 198].

Тлумачення авторами даних термінів не дають однозначної відповіді про співвідношення цих понять, що призводить до різного їх розуміння у науковій літературі. Внаслідок цього існує декілька підходів до визначення змісту поняття «компетентність». У переважній більшості досліджень не розділяються поняття «компетентність» і «компетенція», вони вживаються як синоніми (С. Бондар, Т. Браже, І. Зимня, Дж. Равен, С. Шишов) [97; 198; 207], інші вважають, що вони суттєво різняться (А. Хуторський) [233]. Аналізуючи думки фахівців щодо цієї наукової категорії, можна констатувати, що різні підходи до її трактування обумовлені особливостями структури діяльності фахівців різних професійних сфер, а також різноплановими позиціями дослідників. Беззаперечним є той факт, що зазначена дефініція є неоднозначною.

На основі дослідження та аналізу доробок науковців ми дійшли висновку, що компетентність доцільно розглядати як адекватну орієнтацію людини у різних галузях її діяльності, причому на перший план виходить здатність особистості до активних дій, пов'язаних із умінням використовувати теоретичні знання у практичній діяльності. На нашу думку, компетентність можна розглядати як

спосіб реалізації знань, умінь, що сприяє самореалізації особистості. Поняття «компетентність» містить у собі, крім суто професійних знань, умінь і навичок, такі якості, як самоефективність, ініціатива, співробітництво, здатність працювати в групі, комунікативні здатності. Компетенція – це вимоги до фахівця, обсяг його професійних функцій, умови професійної діяльності. В освітній діяльності компетенція виступає як модель діяльності фахівця за професійним призначенням та визначається через державний професійний стандарт.

До основних функцій, які виконує компетентність належать: мотиваційно-спонукальна, гностична, діяльнісна, емоційно-вольова, ціннісно-рефлексивна, комунікативна [8; 242].

Згідно з документами Комісії європейських співтовариств (Commission of the European Communities, 2005) підсумкова компетентність фахівця містить когнітивну, функціональну й особистісну складові. Крім того, компетентність спеціаліста має певну ієрархію компетенцій: ключові, загально-професійні, спеціально-професійні [120].

На думку міжнародних експертів, поняття «компетентність» охоплює:

- 1) задані навички (вимога виконувати певні індивідуальні завдання);
- 2) використання знань і вмінь на робочому місці на рівні встановлених вимог (стандартів) до даної роботи;
- 3) здатність відповідально виконувати обов'язки і досягати запланованих результатів;
- 4) здатність знаходити рішення у нестандартних ситуаціях;
- 5) здатність застосовувати знання і вміння у нових умовах виробничої діяльності [76, с. 96–97].

Склад компетентностей дуже різноманітний, тому учені намагаються певним чином згрупувати їх. Так, наприклад, виділяють такі інваріанти терміну „компетентність”: професійна, педагогічна, психологічна, комунікативна, управлінська тощо. Зокрема, І. Зимня, ґрунтуючись на працях вітчизняних психологів виділила чотири блоки компетентностей: *базовий* – інтелектуально-забезпечуючий; *особистісний* – особистісно-забезпечуючий; *соціальний* –

соціально-забезпечуючий життєдіяльність людини та адекватність взаємодії з іншими людьми, групою, колективом; *професійний* – забезпечуючий адекватність виконання професійної діяльності [5].

Поряд з класифікацією компетентності, існують також і рівні компетентності: від «повної некомпетентності», тобто нездатності впоратися з поставленими завданнями та вимогами, до «високої компетентності» – конкурентноздатності та талановитості [171].

Як стверджують українські науковці, кожен вид професійної діяльності (виробнича, навчальна, культурна, політична, соціальна, правоохоронна та ін.) вимагають від людини певних компетентностей, які інтегруються в процес становлення життєвої компетентності і виступають як результат розвитку та саморозвитку особистості. Тому, дослідження проблеми компетентності особистості в українській психології, в основному, пов'язані з науковими пошуками у сфері професійної компетентності фахівців. Аналіз сучасного розуміння професійної компетентності показує, що її розглядають як одну із сходинок професіоналізму, яка, являє собою сукупність знань, вмінь, навичок, способів діяльності, професійно важливих психологічних якостей, необхідних фахівцю для здійснення ефективної професійної діяльності. Для того, щоб знайти своє місце у професійній ієрархії, особистість повинна оволодіти високим рівнем професійної компетентності. Таким чином, професійна компетентність є не тільки мірилом професіоналізму, а й визначальним фактором, від якого залежить успішність реалізації як соціальних, професійних функцій, так і всієї життєдіяльності особистості. У цілому професіоналізм виступає необхідною умовою прояву компетентності, а компетентність є показником ступеня відповідності професіоналізму [171; 207; 226].

Досить цікавим є підходи до сутності наукової дефініції – «професійна компетентність». Зокрема, аналізуючи психологічні доміанти вибору професії, Л. Мітіна [158, с. 48] стверджує, що професійна компетентність повинна включати знання, уміння, навички, а також способи і прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку (саморозвитку) особистості.

А. Маркова розуміє під професійною компетентністю психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, здатність і вміння виконувати певні трудові функції [145, с. 253].

В акмеології професійна компетентність визначається як головний когнітивний компонент підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного ведення, система знань, яка постійно поширюється і дозволяє здійснювати професійну діяльність з високою продуктивністю [77, с. 52].

В. Ягупов вважає, що професійну компетентність фахівця доцільно розглядати як складне інтегральне інтелектуальне, професійне і особистісне утворення, яке формується «у процесі професійної підготовки у ВНЗ, виявляється, розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, а ефективність її здійснення суттєво залежить від видів його теоретичної, практичної та психологічної підготовленості до неї, особистісних, професійних і індивідуально-психічних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту та особливостей цієї діяльності» [245, с. 6]. Нам імпонує думка даного автора, оскільки в його трактуванні професійна компетентність передбачає поєднання теоретичної і практичної підготовленості майбутнього фахівця до майбутньої професійної діяльності та є основним показником наявності у нього розвинутого професійного мислення.

Науковці С. Максименко, Л. Боровик вважають, що професійна компетентність – це якісна характеристика ступеня оволодіння офіцером-прикордонником своєю професійною діяльністю і передбачає усвідомлення своїх прагнень до даної діяльності, уявлень про свою соціальну роль, оцінку своїх особистісних рис та якостей як майбутнього фахівця, співвіднесення результатів цієї оцінки з об'єктивними вимогами до цієї діяльності, регулювання на цій основі свого професійного становлення, зростання, самовдосконалення. Базуючись на такому підході, можна стверджувати, що компетентність – це свого роду дозрівання особистості офіцера, перехід у такий стан, що дозволяє продуктивно та висококваліфіковано здійснювати професійну діяльність, виконувати всі професійні обов'язки, досягаючи суттєвих позитивних результатів [48; 144].

Професійна компетентність офіцера поліції – індивідуальна інтегративна характеристика працівника правоохоронних органів, яка відображає готовність та спроможність здійснювати на належному рівні професійну діяльність, застосовуючи увесь спектр необхідних (набутих під час навчання та закріплених завдяки досвіду реальної професійної діяльності та самоосвіти) знань, умінь та навичок, ефективно мобілізуюючи власні здібності та досвід в залежності від конкретної професійної ситуації, демонструючи гнучкість та творчість мислення.

Професійна компетентність особистості реалізується завдяки наявності певних індивідуально-психологічних якостей, які визначаються як професійно важливі для виконання певних видів професійної діяльності та які необхідно діагностувати в процесі професійного відбору, а потім розвивати та закріплювати в процесі професійного навчання та практичного вирішення професійних завдань. Професійно важливі психологічні та морально-ділові якості офіцерів поліції можна згрупувати у чотири відносно самостійні групи [70, с. 24-25]:

1. Мотиваційні якості.
2. Морально-психологічні (морально-ділові) якості.
3. Професійно-ділові якості.
4. Психофізіологічні якості.

Результати професійної діяльності офіцерів Національної поліції України тісно пов'язані зі сформованістю особистості фахівця правоохоронних органів. Практика оцінювання ефективності діяльності поліцейських показала, що успішність діяльності можлива за умов оптимальної сформованості трьох рівнів: 1) професійної навченості; 2) розвитку професійної спрямованості особистості; 3) соціально-психологічної взаємодії та соціального контролю. Відмінний рівень службової діяльності можливий при достатньо розвинутих всіх складових професіоналізму [70].

Досліджуючи психологічні особливості формування професійної компетентності співробітників ОВС, О. Губарева вказує на доцільність розділення реалізації зазначеного потенціалу на окремі стадії: аморфної оптації, оптації, професійної підготовки, первинної професіоналізації, другого рівня

професіоналізації та професійної майстерності [70, с. 99-112].

Сучасні дослідження проблем підготовки майбутнього фахівця в галузі професійної діяльності характеризується створенням цілісних концепцій навчання й відповідних технологій їх реалізації. Процес професійної підготовки курсантів, як специфічний вид соціальної діяльності, підпорядковується певним правилам, має свої закони й закономірності, особливості, до яких належать професійна спрямованість; практичний характер навчально-виховної роботи, її тісний зв'язок із службовою діяльністю; органічна єдність теоретичної й практичної підготовки; напружений характер навчально-виховної роботи у суворій відповідності до вимог статутів і настанов; єдність індивідуальної й колективної підготовки; багатопрофільний, багатоплановий і багаторівневий характер; провідна роль командирів і начальників у реалізації професійної підготовки.

Здійснений аналіз психолого-педагогічної літератури дає підстави стверджувати, що професійна підготовка поліцейського у вищому навчальному закладі є інтегративною системою, котра поєднує відносно самостійні, але взаємозалежні й взаємообумовлені підсистеми підготовки, кожна з яких виконує специфічні завдання. Вона характеризується засвоєнням та удосконаленням певних вмій та навичок, які є необхідними в роботі офіцера НПУ.

Розглянемо детальніше, якими якостями повинен володіти поліцейський для ефективного виконання своїх обов'язків. У структурі професіограми майбутнього офіцера поліції, яка, на нашу думку, являє собою систему професійно сформованих, соціально значущих індивідуально-психологічних властивостей особистості виокремлюються такі психологічні підструктури [5; 70]:

1. Професійна спрямованість: мотиви, ціннісні орієнтації, професійна позиція, соціально-професійний статус.
2. Професійна компетентність: комунікативна, спеціальна, екстремальна, професійна, управлінська та аутокомпетентність.
3. Професійно важливі властивості: інтелектуальні та управлінські здібності, емоційно-вольова стійкість, інші.
4. Професійно значущі психофізіологічні властивості: особливості

вищих психічних функцій; сенсорно-перцептивні, психомоторні і фізичні властивості та якості.

Перелічимо якості, що забезпечують успішність виконання професійно-управлінської діяльності офіцера НПУ:

- гарні організаторські здібності (в основі лежать такі якості, як тверда воля, цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, творчий підхід і ін.);

- здатність керувати;

- здатність виявляти якості лідера в спілкуванні з підлеглими;

- комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини, розвиненість каналів вербального і невербального спілкування, професійна компетентність і т.д.);

- здатність керувати собою (здатність до саморегуляції в процесі самоврядування і рефлексії) [1; 122; 131; 184].

Якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності:

- низький рівень розвитку чи відсутність організаторських і комунікативних здібностей;

- непевність у собі, нерішучість;

- неорганізованість, недисциплінованість, безініціативність;

- відсталість, ригідність (невміння, небажання змінюватися, змінювати поведіння під впливом навколишнього середовища) [3; 4; 72; 79].

З вище переліченого, ми бачимо, професійна готовність як здатність виконувати управлінські функції, практично вирішувати певні класи завдань і самостійно діяти в нестандартних ситуаціях, у величезній мірі пов'язана з рівнем сформованості соціально і професійно важливих, у тому числі управлінських якостей особистості. Сформовані професійні якості особистості курсантів сприятимуть успішній навчальній та професійній діяльності.

Професійна компетентність фахівця складається з декількох основних видів, що визначаються комплексом ключових компетенцій, кількість та характер яких визначається завданнями, які має вирішувати фахівець у своїй професійній діяльності та які дозволяють бути успішними на конкретній посаді. Документом,

який містить перелік видів правоохоронної діяльності та вимоги до цілей, змісту та компетентності майбутніх офіцерів поліції у процесі їхньої професійної підготовки є державні стандарти вищої освіти [92]. Опираючись на ці документи та на алгоритм опису професій, запропонований Є. Клімовим [111], було з'ясовано зміст професійної діяльності офіцера поліції з урахуванням предмета, цілей, засобів, умов та особливостей професійної діяльності фахівців правоохоронної діяльності. Це дозволило, враховуючи запропоновані І. Зимньою способи визначення ключових компетенцій [97], а також підсумовуючи здійснений аналіз уявлень про компонентний склад професійної компетентності фахівця в галузі правоохоронної діяльності та державні стандарти вищої освіти, виділити наступні види професійної компетентності майбутнього офіцера поліції (ключові компетенції):

1. *Особистісно-індивідуальна компетентність* – сукупність компетенцій, що відображають професійно-спрямовані переконання, цінності, потреби, вольові риси особистості, мотиви професійної діяльності, уміння досягати поставленої мети при виконанні професійних завдань офіцера поліції. Сутністю даного виду компетентності є особистісні якості, мотиваційні та емоційно-вольові складові, які дозволяють офіцеру поліції ефективно взаємодіяти з оточуючим середовищем.

2. *Пізнавальна компетентність* – сукупність інформаційних компетенцій офіцера, які відображають систему знань та вмінь самостійної навчально-пізнавальної діяльності; цілепокладання; створення, опанування і використання інновацій у професійній діяльності. Даний вид компетентності передбачає опанування певними нормами діяльності фахівця щодо наукового пізнання навколишнього світу. У її складі ми визначили методологічну, методичну та технологічну види компетентностей.

3. *Психолого-педагогічна компетентність* полісмена передбачає опанування такими сферами теоретичної та практичної діяльності, які дозволяють ефективно проводити заходи по вихованню підлеглих, формуванню та корегуванню соціальних та соціально-психологічних процесів у колективі

відповідно до завдань підрозділів (частин). Вона включає систему знань та умінь взаємодії з оточуючими людьми, розвиненість умінь професійного спілкування та роботи в групі. Розвиток цієї компетентності передбачає сформованість у фахівця психологічної, педагогічної, соціальної, комунікативної та правової видів компетентностей.

4. *Управлінська компетентність* – це рівень опанування полісьменом компетенціями менеджера (управлінця). Сукупність таких компетенцій, включають розвиненість умінь планування, формування цілей; організацію діяльності; впровадження прогресивних форм і методів професійної діяльності; здатність правильно оцінювати ситуацію, що склалася, і приймати у зв'язку з цим необхідне рішення, яке дозволяє досягти значущого результату.

Для поліцейських успішно діяти і взаємодіяти в системах «людина-людина», «людина-колектив» є вкрай важливо, тому управлінську компетентність варто розглядати як фундаментальну складову професійної компетентності працівника правоохоронної діяльності. Для того, щоб курсант у майбутньому став успішним поліцейським у нього має бути сформований високий рівень управлінської компетентності для забезпечення готовності ефективно здійснювати управлінську діяльність [79].

Згідно з державними стандартами вищої освіти випускник Львівського державного університету внутрішніх справ з галузі 08 «Право» за час навчання оволодіває соціально-особистими, загально-науковими, інструментальними, загально-професійними і спеціалізовано-професійними компетенціями. Принципово важливо, що ключові компетенції є багатофункціональними, понадпредметними, передбачають значний інтелектуальний розвиток і спираються на різні пізнавальні процеси. Кожний із зазначених компонентів тісно пов'язаний з умінням самостійно навчатися і самовдосконалюватися [76; 92].

На думку вчених до суттєвих особливостей компетентнісного підходу доцільно віднести:

- перенесення акцентів із поінформованості суб'єктів навчання на їх уміння

використовувати інформацію для вирішення практичних проблем, тобто підсилення в освіті її практичної зорієнтованості (Л. Паращенко) [171]; Тобто, підпорядкування знання вмінню й практичній потребі. З огляду на це, а також враховуючи думку вчених (А. Андрєєв, В. Болотов, В. Серіков та І. Чемерис) [85; 120], у професійній підготовці майбутніх офіцерів поліції доцільно зосередитись не на поінформованості курсантів, а на їх уміннях використовувати інформацію для вирішення проблем, що виникають у всіх видах професійної діяльності та сферах взаємовідносин. Отже, нагальною потребою в зміні пріоритетів вищої освіти МВС України є підсилення її практичної зорієнтованості.

- визначення компетенцій як кінцевого результату навчання та їх цілеспрямоване формування (С. Адам) [207]; студентоцентрована зорієнтованість навчання (В. Байденко, Н. Гришанова, С. Адам) [168; 173; 186]; при застосуванні даного підходу курсанти вже на початку навчання мають можливість ознайомитись з вимогами до їх підготовки, а викладачі – організувати процес навчання, спрямований на формування в курсантів визначених державним стандартом вищої освіти компетентностей.

- оцінювання рівня сформованості в курсантів компетенцій як результату навчального процесу (О. Овчарук); Крім цього, за компетентнісним підходом передбачається оцінювати не «знання – уміння – навички», а рівень сформованості в курсантів певного переліку компетентностей, визначених як основу для успішної професійної діяльності. У цьому полягає ще одна особливість цього підходу. З цим висновком погоджується і О. Овчарук, який зазначає, що «важливим стає не тільки наявність в індивіда внутрішньої організації знань, особистих якостей та здібностей, а здатність застосовувати компетентності в житті та навчанні» [171, с. 63].

- націленість фахової підготовки на майбутнє працевлаштування випускників у вищій школі (О. Заблоцька) [239]. Наперед визначений ВНЗ перелік засвоєних випускниками компетентностей значно полегшує адаптацію майбутніх працівників поліції на первинних посадах.

Отже, особливості навчання на основі компетентнісного підходу полягають

у сконцентрованості на вихідних результатах, а не на вхідних; враховується переважно здатність виконання практичних завдань, але при цьому беруться до уваги і знання.

Таким чином, теоретичний аналіз різних підходів до розуміння сутності компетентності у сучасній психолого-педагогічній літературі дозволяє зробити висновок, що:

1) компетентнісний підхід передбачає заміну системи обов'язкового формування знань, умінь, навичок набором компетентностей (комплексом компетенцій), які формуватимуться на основі оновленого змісту і в процесі діяльності; упровадження компетентнісного підходу у ВНЗ системи МВС України посприє розвитку професіоналізму в полісменів та зростанню високопрофесійної попереджувальної правоохоронної діяльності;

2) «компетентність» – прояв, якість і рівень засвоєння компетенції певної професійної діяльності; загальна здатність і готовність до продуктивної діяльності, інтегрована характеристика якості особистості, результативний блок сформований через знання, уміння, ставлення, поведінкові реакції; «компетенція» – це наперед задана вимога до фахівця (властивості або якості, потенційні здатності особи), обсяг його професійних функцій, умови професійної діяльності;

3) професійна компетентність офіцера поліції – індивідуальна інтегративна характеристика працівника правоохоронних органів, яка відображає готовність та спроможність здійснювати на належному рівні професійну діяльність, застосовуючи увесь спектр необхідних знань, умінь та навичок. Структурними компонентами професійної компетентності офіцера поліції є три сфери: мотиваційна, предметно-практична, саморегуляції;

4) до видів професійної компетентності майбутнього офіцера поліції (ключові компетенції) належать: особистісно-індивідуальна, пізнавальна, психолого-педагогічна та управлінська компетентність. Управлінську компетентність варто розглядати як фундаментальну складову професійної компетентності працівника правоохоронної діяльності. Для того, щоб курсант у майбутньому став успішним поліцейським у нього має бути сформований

високий рівень управлінської компетентності для забезпечення готовності ефективно здійснювати управлінську діяльність

У наступному підрозділі нашого дослідження ми переходимо до розгляду психологічної характеристики управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України та з'ясування її структурних компонентів.

1.2. Поняття управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Динаміка сучасних суспільних процесів, постійні зміни в науці, інформаційному середовищі, системі соціальних зв'язків, технологізації управлінської діяльності вимагають якісно нових підходів щодо підготовки офіцерського складу, які могли б забезпечувати якісну професійну підготовку та сприяли зміні психології особистості самого офіцера-управлінця. Сучасний офіцер поліції повинен бути професіоналом у різних видах діяльності, зокрема в управлінській, оскільки на нього покладаються обов'язки керівника. Якість управлінської діяльності офіцерів НПУ визначається рівнем їхньої управлінської компетентності.

Аналіз психологічної та фахової літератури свідчить, що до цього часу здійснено велику кількість досліджень, що спрямовані на вивчення управлінської компетентності керівника. Зокрема, дану проблему всебічно розглядали українські та зарубіжні науковці такі як І. Андріаді, Л. Балабанова, Л. Ващенко, Р. Вдовиченко, А. Грушева, А. Журавльов, В. Зазикін, В. Казміренко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Р. Кричевський, Л. Макодзей, Л. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, В. Третяченко, Ю. Трофімов, Д. Френсіс, Г. Чередніченко, Р. Шакуров, В. Шепель, Ю. Швалб, Я. Шкурко, Г. Юркевич та ін.[7; 69; 77; 105; 141; 236; 240]. Дослідженням управлінської компетентності військових керівників займалися В. Афанасенко, О. Бойко, П. Гончаров, О. Євсюков, Т. Казак, Т. Мацевко, В. Печенізький, О. Сахнік [6; 15; 65; 86; 104; 153; 182; 211].

Сьогодні, незважаючи на наявність окремих праць науковців із проблеми управлінської компетентності, практично відсутні системні і комплексні дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Першим кроком до вирішення зазначених проблем є аналіз основних підходів щодо визначення поняття «управлінська компетентність».

Фундаментальні положення про необхідність навчання і виховання майбутніх управлінців знаходимо ще в соціально-політичних доктринах античної філософії. Заслуговує на увагу ґрунтовна праця Платона «Держава», в якій стверджується, що для того, щоб стати придатним до управління, не достатньо природних задатків і здібностей, а також потрібне особливо спрямоване виховання і навчання [183, с. 286].

Доцільно відмітити, що сучасна система вимог до професійних управлінців відрізняється від системи Платона. У сучасній українській та зарубіжній практиці значна увага приділяється вивченню управлінської компетентності керівника.

О. Овчарук розглядає професійну управлінську компетентність у сучасній науці як сукупність особистих можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок [171, с. 59].

У акмеології управління А. Деркач і В. Зазикін визначають управлінську компетентність як «головний когнітивний компонент підсистем професіоналізму особистості та діяльності суб'єкта управління, сферу професійного ведення в питаннях і проблемах управління, коло управлінських завдань, які вирішуються, система знань і умінь, яка постійно розширюється та дозволяє виконувати управлінську діяльність з високою продуктивністю» [77, с. 52]. Тобто, в акмеології управлінська компетентність розглядається дослідниками як психолого-акмеологічна категорія, притаманна конкретному суб'єкту управлінської діяльності. Проявом високого рівня управлінської компетентності є досягнення високопродуктивної управлінської діяльності, заснованої на сукупності професійних управлінських знань, умінь і навичок, що реалізуються

при наявності розвинених професійно важливих якостей, з мінімальною затратою особистісних і виробничих ресурсів.

В рамках системно-діяльнісного напрямку досліджень вчені зробили спроби комплексного підходу до проблеми управлінської компетентності з опорою на загальнопсихологічну теорію діяльності (А. Ковальов, В. Шепель, В. Рубахін і ін.) [58; 105; 240]. Вони розглядають управлінську компетентність у вигляді динамічної системи, формування і функціонування якої проходить в рамках управлінської діяльності і залежить від характеру взаємодії об'єктивних та суб'єктивних факторів (особистісних передумов, процесу і результатів діяльності). Разом з тим, недостатньо чітко проглядається зв'язок управлінської компетентності з ситуаційними чинниками управлінської діяльності і мотиваційними компонентами особистості.

З цією метою Ю. Красовський зробив спробу виділити підстави для інтеграції в управлінській діяльності соціальних, ситуативних і особистісних сторін: управлінську позицію, управлінську самосвідомість, управлінську концепцію, представляючи їх у вигляді індивідуальних особистісних ресурсів, що забезпечують успішність управлінських дій [126].

Л. Макодзей зазначену дефініцію характеризує як інтегральне професійне утворення, яке проявляється в процесі управлінської діяльності, в межах якої актуалізується система його управлінських знань, навичок, вмінь, здатностей і професійно важливих якостей [141, с. 6].

В. Смирнов розглядає управлінську компетентність керівника як систему його внутрішніх ресурсів, необхідних для організації ефективного керівництва підлеглим підрозділом; як досконале знання своєї справи, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей [218, с. 18].

П. Гончаров інтерпретує управлінську компетентність курсанта як інтегративну властивість особистості, яка виражається в сукупності компетенцій в управлінській сфері, комунікативних здібностях поведінки у військовому середовищі, що дозволяє ефективно планувати і здійснювати управлінську діяльність, а також аналізувати її результати [65, с. 124]. Він зазначає те, що

специфіка управлінської компетентності обумовлена діями загальних, особливих і одиничних вимог до військової служби, а сутність і структура визначаються сформованістю у майбутнього офіцера комплексу якостей, що відповідають вимогам, цілям, завданням і характеру сучасної управлінської діяльності.

Управлінську компетентність магістра військово-соціального управління Т. Мацевко визначає, як інтегральну характеристику професійної підготовленості офіцера, основним критерієм якої є його готовність до управління виховним процесом, соціально-психологічними й соціальними явищами у військових частинах (з'єднаннях) у мирний і воєнний час, що сприяє його творчій особистісній і професійній самоактуалізації у військово-професійній діяльності [153, с. 36].

Таким чином, *управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції* розуміється нами як інтегральна властивість особистості, яка виражається в здатності опанувати полісменом у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями і навичками ефективного їх використання в практичній діяльності.

Розв'язання проблеми ефективного формування та розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції залежить від знання структури останньої. Таким чином, є нагальна наукова потреба проаналізувати українські та зарубіжні дослідження щодо структури управлінської компетентності керівників, враховуючи особливості управлінської діяльності у правоохоронній діяльності та визначити на цій основі структуру управлінської компетентності майбутнього офіцера НПУ.

Аналізуючи структуру управлінської компетентності варто звернути увагу на те, що велика кількість авторів виділяють її різні складові. Розглянемо, які ж основні компоненти складають структуру управлінської компетентності керівника.

В. Смирнов вважає за доцільне розглядати управлінську компетентність як комплексну систему, що включає в себе змістовні, ресурсно-часові і соціально-психологічні аспекти діяльності керівника [218, с. 19].

У руслі системного підходу виділяється ресурсна структура управлінської компетентності, яка представлена мотиваційним, когнітивним, емоційно-вольовим і операційно-діяльнісним компонентами. Дані компоненти, спроектовані на психологічну структуру управлінської діяльності, і складають основу взаємозв'язаних структурно-особистісного і функціонально-особистісного ресурсів управлінської компетентності [235].

На основі аналізу підходів до розуміння термінів «компетентність», «управлінська компетентність», П. Гончаровим було розроблено структурну модель управлінської компетентності курсанта військового інституту внутрішніх військ. Розглянемо коротко зміст перерахованих вище компетенцій виділених ним в структурі управлінської компетентності [65, с. 126-127].

1. *Мотиваційно-ціннісна компетенція* представлена таким чином: знання про сутність управлінської діяльності; розуміння почуттів, вчинків, мотивів поведінки інших людей.

2. *Когнітивна компетенція* представлена наступним чином: 1) пізнання, що характеризуються формуванням ставлення майбутніх офіцерів до суспільства, до даної громадської системи в цілому, до праці, до своєї професії, до інших людей, до самого себе, до виконання службових завдань; 2) пізнання сенсу видів діяльності, в яких формується професійний обов'язок, його особистісний зміст; 3) застосування майбутніми офіцерами психолого-педагогічних знань в організації своєї управлінської діяльності, а також інших людей; 4) знання про практичні способи управлінської діяльності офіцерів, виходячи з їх уявлень про професійний обов'язок.

3. *Діяльнісна компетенція* представлена наступним чином: 1) вміння та навички виконувати обов'язки, правові і моральні норми; 2) вміння та навички, необхідні майбутньому офіцеру в побудові правильних взаємовідносин між учасниками управлінської діяльності в колективі; 3) навички, що дозволяють спостерігати за почуттями інших людей, розуміти мотиви їхньої поведінки і вчинків; 4) знання, вміння та навички застосувати доцільні способи і прийоми, стилів управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських рішень.

4. *Рефлексивна компетенція* представлена наступним чином: 1) рефлексія системи відносин з управлінської компетентності офіцера; 2) оцінка ефективності своєї підготовленості у військових вузах до майбутньої соціальної ролі офіцера-управлінця; 3) самоаналіз умов, в яких буде здійснюватися управлінська діяльність; 4) внесення коректив у свою подальшу діяльність з саморозвитку управлінської компетентності.

5. *Емоційно-вольова компетенція* представлена наступним чином: 1) морально-ділові та управлінські якості офіцера-управлінця; 2) організаторські та управлінські здібності, що дозволяють формувати сприятливе середовище у військовому колективі; 3) здатність формувати та згуртовувати військовий колектив.

Перераховані вище компетенції в сукупності з утвореними ними взаємозв'язками і утворюють таку інтегровану властивість особистості, як управлінська компетентність.

Т. Мацевко у структурі управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю виділив наступні основні компоненти:

– *мотиваційний* (потреби кар'єрного зростання, бажанням самоствердження);

– *емоційно-вольовий* (гнучкість, врівноваженість, стійкість, терпеливість, надійність, твердість у реалізації управлінських функцій, дотримання моральних принципів при ухваленні рішень, адаптивність особистості до умов управлінської діяльності);

– *когнітивний* (загально-управлінські знання; психолого-педагогічні знання; військово-управлінські знання та знання вимог управлінської діяльності на оперативно-тактичному рівні та засвоєння її досвіду);

– *операційно-діяльнісний* (володіння способами, прийомами, вміннями щодо процесу аналізу, синтезу, узагальнення і порівняння отриманої управлінської інформації; володіння управлінськими уміннями і навичками);

– *особистісний компоненти* (самооцінка, прийняття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності) [153].

В результаті проведення порівняльного аналізу складових управлінської компетентності, ми визначили, що структура управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ повинна включити наступні основні компоненти: *мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний та рефлексивний компоненти.*

Мотиваційний компонент (сукупність мотивів – «Я хочу») – це сукупність мотивів, адекватних цілям і завданням управлінської діяльності майбутнього поліцейського, а також цілей, потреб, ціннісних установок актуалізації в управлінській компетентності. Він зумовлений важливістю позитивної мотивації до професійно-управлінської діяльності офіцера поліції, яка є важливою складовою його професійної спрямованості. Мотиваційний компонент характеризується активним прагненням поліцейського до пізнання, спілкування, самовизначення; самовдосконалення, підвищення власної управлінської компетентності, особистісного зростання; прагненням до найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності; професійно значущими потребами кар'єрного зростання; підвищенням соціального статусу; бажанням соціальної й правової захищеності; бажанням матеріально-фінансової стабільності; розвинутими ціннісними орієнтаціями; сформованими соціальними установками щодо управлінської діяльності; прагненням до професійних досягнень [50; 61; 65; 82; 100; 112; 148; 152; 164; 166; 235].

Емоційно-вольовий компонент (психологічні якості – «Я можу») управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції визначається самоорганізацією, стійкою емоційною врівноваженістю та розвиненими вольовими якостями особистості. Він включає наполегливість у реалізації управлінських функцій; прийняття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності; вміння опановувати та корегувати емоції, які виникають при виконанні управлінської діяльності; вміння управляти своїми діями в службових ситуаціях, здійснювати вплив на своїх підлеглих у реальних управлінських ситуаціях; дотримання моральних принципів; адаптивність особистості до умов управлінської діяльності, що виражається у здатності до

своєчасного реагування на обстановку, що різко змінюється.

Психологічні якості, які складають основу емоційно-вольового компоненту обумовлюють індивідуальну своєрідність прояву управлінської компетентності, забезпечують стійкість ресурсів при впливі несприятливих факторів. У структуру даного компоненту повинні бути включені організаторські, лідерські, вольові, комунікативні групи якостей, які відображають загальну здатність полісмена-керівника до управлінської діяльності. Отже, для даного компоненту характерною є здатність до емоційно-вольової регуляції, позитивного емоційно-оцінного ставлення до управлінської діяльності і важливості розвитку управлінської компетентності в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців правоохоронної діяльності [61; 65; 104; 114; 124; 153; 201; 223; 235].

Когнітивний компонент (система знань – «Я знаю») забезпечує інформаційну обізнаність полісмена про зміст управлінської діяльності, особливості і умови здійснення управлінських функцій, тобто базується на інтелектуальних особливостях особистості. Враховуючи специфіку управлінської діяльності працівників поліції, даний компонент включає такі знання про зміст, методи, форми та технологію управлінської діяльності; управлінське мислення; вміння аналізувати та проектувати реальні проблемні ситуації; знання про практичні способи управлінської діяльності офіцерів, виходячи з їхніх уявлень про професійний обов'язок; сукупність психологічних знань, необхідних для конструктивної управлінської взаємодії; ставлення майбутніх поліцейських до своєї професії, до інших людей, до самого себе, до виконання службових завдань; здатність до цілепокладання і прийняття ефективних управлінських рішень; діагностику ефективності виконання поставлених завдань; прогнозування та корегування управлінської діяльності [48; 61; 65; 153].

Операційно-діяльнісний компонент управлінської компетентності (комплекс умінь та навичок – «Я - вмію») являє собою взаємозалежний комплекс управлінських умінь і навичок, що забезпечують якісну реалізацію управлінських функцій в правоохоронній діяльності. Даний компонент функціонує у вигляді способів діяльності, необхідних полісмену-управлінцю для проектування власної

технології управління та організації в правоохоронній діяльності, конструювання логіки управлінського процесу, прийомів самостійного і мобільного розв'язання управлінських завдань, прийняття швидких та ефективних рішень, генерування ідей, творчого мислення, що, в цілому, сприяє підвищенню його професіоналізму. Характеризується знаннями, вміннями та навичками застосування доцільних способів і прийомів управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських рішень; вміння визначати стратегічні цілі, прогнозувати, організувати, оцінювати та аналізувати управлінську діяльність; сформованість комунікативних навичок (установлення контакту, комунікативна ініціатива, культура мовлення); застосуванням оптимального стилю керування діяльністю підрозділу в екстремальних ситуаціях; уміннями і навичками, необхідними майбутньому офіцеру поліції в побудові правильних взаємовідносин між учасниками управлінської діяльності в колективі; мобілізація колективу оптимально ефективні професійні дії для реалізації планів; забезпечення хороших умов для розвитку підлеглих; навичками, що дозволяють спостерігати за почуттями інших людей, розуміти мотиви їхньої поведінки і вчинків; вміння організовувати свій час, володіння навичками само менеджменту [15; 51; 65; 74; 101; 122; 141; 153; 185; 209; 225; 230; 236].

Особистісний компонент (сукупність характеристик) – це сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик полісмена-управлінця, які впливають на його професійно-управлінську діяльність. До характеристик особистісного компоненту можна віднести сформованість особистої Я-концепції; адекватність самооцінки; здатність до впливу на інших, володіння прийомами самореалізації й розвитку індивідуальності в рамках професії поліцейського; здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; креативність, здатність до творчої діяльності.

Полісмен-управлінець з розвинутою самосвідомістю адекватно оцінює власну активність і можливості до здійснення управлінських функцій, а отже, здатен до прийняття відповідальності за ефективність і результати власної управлінської діяльності [6; 65; 104; 109; 134; 144; 153; 230; 236].

Рефлексивний компонент управлінської компетентності проявляється в умінні поліцейським свідомо контролювати рівень власного розвитку та результати своєї управлінської діяльності; умінні володіти проявом своїх почуттів (саморегуляція); умінні оцінювати правильність сформульованих цілей, їх перетворення в ті або інші завдання; здатності до самоуправління (самоменеджмент); корекції власної поведінки і діяльності щодо поставлених цілей, конкретної ситуації і результатів самопізнання власних ділових, особистісних якостей і психофізичних особливостей; у спроможності оцінювати власні професійні можливості; готовності до професійної рефлексії, внесення коректив у свою подальшу діяльність по саморозвитку управлінської компетентності; у прагненні до вдосконалення управлінської діяльності й адекватної її самооцінки. Рефлексивний компонент передбачає сформованість таких якостей, як схильність до самоаналізу, здатність до передбачення, ініціативність, креативність, впевненість у собі, критичне рефлексування та прогнозування результатів діяльності. Він є регулятором особистісних досягнень, вдосконалення майстерності, професійного зростання, формування індивідуального стилю роботи, самоуправління, самопізнання, самоаналізу управлінської діяльності, розвитку рефлексивних здібностей [65; 73; 108; 131; 220; 230; 236].

Виокоремлення рефлексивного компонента є важливим, оскільки він визначає рівень розвитку самооцінки та власну значущість, пізнання себе, професійну саморегуляцію, розуміння відповідальності за результати своєї діяльності, самореалізацію в процесі професійної діяльності, прагнення до досконалості професійної діяльності й адекватна її самооцінка.

Таким чином, управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції розуміється нами як інтегральна властивість особистості, яка виражається в здатності опановувати полісменом у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями і навичками ефективного їх використання в практичній діяльності. За результатами аналізу складових управлінської компетентності було визначено структуру управлінської компетентності

майбутніх офіцерів НПУ, яка включає в себе наступні компоненти: мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний та рефлексивний.

1.3. Модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

У сучасній психолого-педагогічній теорії і практиці найбільшої ефективності у формуванні компетентності досягають за допомогою «моделей компетентності», які дають можливість обґрунтувати умови та з'ясувати чинники їх впровадження в процес професійної підготовки фахівців. Важко створити єдину модель її формування, оскільки існуючі моделі різних видів компетентності у кожному випадку враховують завдання конкретного дослідження. Через це виникає певна складність в аналізі моделей компетентності, спричинена низкою обставин:

- 1) автори відомих моделей професійної компетентності зосереджували основну увагу на змістово-процесуальному аспекті;
- 2) різні принципи складання моделей характеризують різні підходи до явища, що вивчається;
- 3) автори в основному визначали залежність рівня сформованості професійної компетентності від досвіду практичної діяльності.

Незважаючи на велику кількість моделей компетентності, на нашу думку, їх можна умовно класифікувати, оскільки майже всі вони в основному ґрунтуються на принципах створення загальновідомих моделей.

«Діяльнісні моделі компетентності» (Н. Кузьміна [132], А. Маркова [146] та ін.) можна вважати є найбільш поширеними й прийнятими. У них враховуються особливості та вимоги до професійної діяльності, а особистість фахівця є одним із структурних компонентів моделі. Так, орієнтуючись на багатогранність педагогічної діяльності, створює свою модель професійної компетентності

педагога Н. Кузьміна [132], яка розуміє професійну компетентність як здатність фахівця особливим способом структурувати наукові й практичні знання з метою найкращого розв'язання професійних завдань. Основними елементами моделі професійної компетентності є певні види компетентності фахівця: аутопсихологічна компетентність (сприймає як обізнаність фахівця із способами самовдосконалення, а її формування залежить від рівня соціального інтелекту, спеціально-фахова компетентність (розглядається як обізнаність фахівця в професійній діяльності, охоплює й науково-педагогічну компетентність), методична та диференційно-психологічна компетентність (автор тільки називає, а їх функцій не розкриває), соціально-психологічна компетентність (визначається як обізнаність педагога в процесах професійного спілкування) [132].

Структурна організація моделі, розроблена А. Марковою [146], дає змогу розглядати професійну компетентність як складне утворення, в якому особистість фахівця є одним із структурних її компонентів, а компетентність стала визначатися як індивідуальна. Її зміст розкривається через професійну самосвідомість, самовизначення, саморозвиток професійних здібностей, інтернальність та самопроекування власної стратегії професійного зростання. Це дало змогу дослідниці визначати види професійної компетентності, ґрунтуючись на понятті «зрілість людини в професійній діяльності». Модель професійної компетентності А. Маркової складається з п'яти блоків, що відображають змістовий аспект професійної діяльності фахівця і мають єдину структурну організацію. Основні її елементи: 1) професійні знання; 2) професійні вміння; 3) професійні психологічні позиції, настанови фахівця, яких вимагає професія; 4) особистісні властивості особистості, що забезпечують опанування нею професійних знань і вмінь [146]. Але їх співвідношення у моделі компетентності не однаково. До пріоритетних складових професійної компетентності відносять результати професійної діяльності, а також професійну позицію та особистісні (психологічні) якості спеціаліста, що доповнюються і реалізуються вміннями («техніками») [145; 146].

Як бачимо, аналіз найвідоміших моделей компетентності Н. Кузьміної та

А. Маркової дозволив досить чітко побачити переорієнтацію змісту компетентності з професіонально-функціонального у бік особистісного.

До найбільш відомих «особистісних» моделей належить модель компетентності педагога Л. Мітіної [157; 158], оскільки вона зорієнтована на вимоги загальновідомих суспільних норм, які пред'являються до особистості фахівця, де особливого значення набуває професійна самосвідомість. Професійну компетентність вона визначає як одну із складових фахової майстерності, що забезпечує успішність професійної діяльності відповідно до сучасних вимог [157]. Проте така модель насправді відображає в своєму змісті, замість особистості фахівця, насамперед, традиційні професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості, її загальною культурою та розвитком. Так, блок професійних знань складається не тільки із знань предмета, спеціальних психолого-педагогічних знань, а охоплює знання стосовно професійно-педагогічного вдосконалення своєї діяльності, а блок педагогічних здібностей доповнено особистими вміннями. Отже, структурна модель Л. Мітіної [157] відображає інтеграцію попередніх моделей, але з орієнтуванням на особистісні властивості особистості як суб'єкта професійної діяльності.

Вважаємо, що моделі компетентності, розроблені Н. Кузьміною, А. Марковою, Л. Мітіною, доцільно й ефективно використовувати для діагностування рівня професійної компетентності фахівця. Але через відсутність чіткого визначення чинників та умов, які б сприяли розвитку цієї компетентності, вони не є ефективними для застосування в процесі підготовки до фахової діяльності.

У зарубіжній психолого-педагогічній літературі найбільш відомою є модель компетентності Дж. Равена [198], де компетентність представлено як здатність діяти самостійно і відповідально при виконанні конкретної дії в конкретних ситуаціях. Модель створено на основі взаємодії компонентів компетентності (когнітивні, афективні, вольові, навички та досвід), ефективно-результативної діяльності (ціннісні аспекти поведінки), конкретної ситуації. Складовими в його моделі компетентності є вузькоспеціалізовані знання, особливі навички, способи

мислення та розуміння відповідальності за свої дії. Важливим вважається те, що через суб'єктивно значущі ситуації оцінюється ефективність навчальної діяльності. На нашу думку, особливо корисним для визначення психологічних умов формування управлінської компетентності майбутніх працівників поліції в процесі професійної підготовки може бути органічне поєднання її компонентів з результативним аспектом діяльності, а її розвиток може відбуватися завдяки вирішенню квазіуправлінських завдань у процесі проведення відповідно розроблених тренінгів.

Таким чином, аналіз найбільш відомих моделей компетентності показав, по-перше, що є розбіжності у підходах щодо розуміння сутності компетентності; по-друге, виникає варіативність і неоднозначність у визначенні критеріїв побудови моделей компетентності; по-третє, у моделюванні враховується положення про те, що компетентність складне утворення і має компонентний характер. При цьому наведені істотні характеристики компетентності не дають змогу певною мірою обґрунтувати психологічні механізми та умови її формування й розвитку в офіцерів поліції у процесі навчання за програмою підготовки.

Специфіка управлінської компетентності обумовлена дією загальних, особливих і одиничних вимог до правоохоронної діяльності, а сутність і структура визначаються сформованістю у майбутнього полісмена комплексу якостей, що відповідають вимогам, цілями, завданнями і характеру сучасної управлінської діяльності.

На нашу думку, модель розвитку компетентності, яка буде ґрунтуватися на співвідношенні блока **професійних компетенцій**, в основі якого зосереджені управлінські функції офіцера поліції, та блока управлінської компетентності, складеного з **психологічних компонентів** (мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, операційно-діяльнісного, особистісного та рефлексивного), зможе відобразити специфіку її формування в процесі професійної підготовки. При цьому ми враховували такі обставини:

По-перше, цілі та специфіку майбутньої управлінської діяльності офіцера поліції.

По-друге, майбутня діяльність має переважно менеджерський і психолого-педагогічний характер.

По-третє, ця діяльність відбувається в стандартних та екстремальних умовах.

По-четверте, особистість майбутнього офіцера поліції – суб'єкта навчальної діяльності, розвиток управлінської компетентності якого відбувається у процесі навчання за програмою підготовки. Він має можливість постійно оновлювати знання, підвищувати кваліфікацію, критично мислити і знаходити нові та оригінальні способи при вирішенні квазіуправлінських завдань, вільно орієнтуватися й самостійно розв'язувати нестандартні управлінські ситуації [153].

У зв'язку з цим, в аспекті нашого дослідження управлінської компетентності перспективним є формування високого рівня компетентності, що охоплює високий рівень ініціативності, здатності організовувати діяльність для досягнення поставлених цілей в різних ситуаціях та особливих умовах, готовності оцінювати та аналізувати соціальні наслідки своїх дій, вміння оперативно реагувати на постійно виникаючі зміни, брати відповідальність за результат своєї управлінської діяльності, ефективного управління підлеглими в особливих та екстремальних умовах. Важливим є те, що через суб'єктивно значущі ситуації оцінюється ефективність його управлінської діяльності.

На нашу думку, особливо корисним для визначення умов формування управлінської компетентності майбутніх поліцейських в процесі професійної підготовки може бути органічне поєднання її компонентів з ефективно-результативним аспектом діяльності, а її розвиток може відбуватися завдяки створенню оптимальних умов для реалізації нашої моделі у процесі професійної підготовки.

В аспекті нашого дослідження управлінської компетентності перспективним є суб'єктно-діяльнісний підхід (В. Татенко) до з'ясування психологічних явищ [222], принципи якого дають можливість умовно створити теоретико-практичну «суб'єктну модель компетентності», яка в умовах професійної підготовки має реалізовуватися в системі її розвитку у кожного

курсанта.

Отже, у практичному аспекті модель розвитку управлінської компетентності курсантів має будуватися, з одного боку, враховуючи існуючий процес професійної підготовки, а з іншого – має враховувати характерні особливості професійної діяльності офіцера поліції, спираючись на загальновідомі функції суб'єкта управлінської діяльності та спеціальні професійні його менеджерські функції в системі управління підрозділами [135].

На нашу думку, педагогічно доцільна реалізація цієї моделі здатна забезпечувати формування управлінської компетентності як інтегрального результату професійної підготовки поліцейських, оскільки їх майбутні посадові обов'язки переважно мають організаційно-управлінський характер. При цьому ми враховували такі обставини: по-перше, у майбутніх офіцерів поліції, як суб'єктів управлінської діяльності, формування управлінської компетентності має відбуватися в процесі професійної підготовки; по-друге, їх майбутня управлінська діяльність відбувається як у стандартних, так і в екстремальних умовах, що висуває підвищені вимоги до їхньої управлінської підготовки, цілеспрямоване формування особистісної, психологічної та професійної готовності до стійкої діяльності в екстремальних ситуаціях; по-третє, як показує аналіз державного стандарту вищої освіти з галузі знань 08 «Право» та за спеціальністю 081 «Право» зі спеціалізацій «Підготовка слідчих», «Оперативно-розшукова діяльність», «Підготовка працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції», у ньому недостатньо передбачено управлінські вміння та здатності [76; 92]. Хоча аналіз первинних посад, на які вони призначають після закінчення ВНЗ МВС України та обов'язків поліцейських, згідно з Довідником типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України, показує їх насиченість управлінськими обов'язками.

Структурний аспект моделі (горизонтальну структуру) забезпечують: а) структура управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції, яка має у своєму складі шість компонентів (мотиваційний, когнітивний, емоційно-

вольовий, операційно-діяльнісний, особистісний та рефлексивний); б) структура професійної підготовки в ЛьвДУВС, яка відображає процес навчальної діяльності (цільово-мотиваційний, змістовий, процесуальний, контролюючо-корекційний, результативний компоненти).

Блок управлінської компетенції офіцерів поліції утворюють функції й умови управлінської діяльності, а також вимоги, які висуваються до ефективності його професійно-управлінської діяльності. Їх зміст ми обґрунтували у попередніх підрозділах нашого дослідження (підрозділ 1.2). Саме управлінська компетенція, як об'єктивна вимога до якості й результативності професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ, є основою для організації й здійснення навчального процесу. Невідповідність між вимогами професійної діяльності до особистісних якостей управлінця (блок управлінської компетенції) та наявним рівнем підготовленості курсанта до неї (блок управлінської компетентності) є основою для здійснення психолого-педагогічного впливу на особистість полісмена у навчальному процесі університету.

Важливим чинником формування управлінської компетентності в процесі професійної підготовки має стати комплекс психологічних умов, що потребує розроблення, теоретичного обґрунтування та експериментальної перевірки. Вважаємо за доцільне створення певних психологічних умов, які відображають специфіку конкретного компонента професійної підготовки до управлінської діяльності курсанта у процесі їх навчання. Водночас ці умови мають бути спрямовані на формування і підвищення рівня розвитку управлінської компетентності у курсантів – майбутніх полісменів. З огляду на це, кожний структурний компонент такої підготовки, який відображає її специфіку, дає підстави визначити певні психологічні умови формування управлінської компетентності.

Цільово-мотиваційний компонент визначає спрямованість професійної підготовки в ЛьвДУВС на усвідомлення її результату, яким однозначно виступає управлінська компетентність офіцера поліції. Мета реалізації моделі – формування управлінської компетентності у випускників ВНЗ МВС України, які

набувають професійну освіту за галузю 08 «Право», здатних до професійної діяльності у складних екстремальних умовах. Вона визначає основні завдання щодо формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ: формування позитивного емоційно-ціннісного ставлення до майбутньої управлінської діяльності та її норм, правил і цінностей; формування мотиваційної та когнітивної сфер майбутньої управлінської діяльності як основи управлінської культури; формування професійно важливих управлінських якостей та культури спільної діяльності, здатностей роботи в команді; набуття первинного досвіду управлінської діяльності на тих посадах, на які може бути призначений випускник після закінчення ВНЗ МВС України; формування управлінського мислення, рефлексивно-оціночних здатностей щодо усвідомлення та критичного оцінювання власного рівня управлінської компетентності. Досягнення мети та реалізація завдань безпосередньо залежать від актуалізації мотиваційної сфери курсантів, яка має бути зорієнтована не тільки на актуальні завдання навчальної діяльності, а й на майбутню управлінську діяльність [16; 69; 151].

Змістовий компонент – відбір змісту управлінської компетентності офіцера поліції і його структурування відповідно до управлінсько-службових функцій, що сприятиме становленню творчої особистості курсантів як суб'єктів управлінської діяльності, розвитку їх емоційно-вольового, інтелектуально-творчого, особистісного, рефлексивного та управлінського видів потенціалу [62; 69; 151; 226].

Процесуальний компонент – інтеграція в тренінговій формі навчання традиційних методів (аналіз проблемних ситуацій, практичні завдання) з активними (ігрове моделювання), що забезпечуватиме формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції. Необхідною є системна організаційна робота на рівні ВНЗ щодо організаційно-педагогічного забезпечення формування управлінської компетентності випускників за видами підготовки, за основними видами навчальних заходів, на факультетах і кафедрах. Більшість форм і методів навчання є універсальними, які є характерними для системи вищої освіти, оскільки вони містять суттєвий освітній потенціал щодо формування

управлінської компетентності. Найголовніше – це залучення курсантів до активної навчальної діяльності на всіх заняттях як їх суб'єктів. При цьому характер навчальної діяльності має передбачати конкретну практичну діяльність, що стимулює цілеспрямоване формування основних складників їх управлінської компетентності, актуалізує життєвий, навчальний і професійний досвід, поетапно веде від одного рівня до наступного – більш високого рівня сформованості управлінської компетентності [16; 69; 151].

Наприклад, ефективним засобом є квазіуправлінські завдання різної складності – від простих до комплексних, які розв'язуються курсантами, наприклад, на комплексних тактико-спеціальних навчаннях.

Контролюючо-корекційний компонент – поетапність діагностування рівня сформованості управлінської компетентності курсантів у процесі їх підготовки до управлінсько-професійної діяльності, що забезпечуватиме підвищення цього рівня [104; 151].

Результативний компонент – необхідність співвідношення результату професійної підготовки офіцера НПУ з об'єктивними вимогами, які висуваються професійною діяльністю до рівня його підготовленості. Зміст цього компонента визначається за допомогою критеріїв і показників сформованості управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції [151; 199; 226].

Таким чином, визначені психологічні умови відображають специфічність професійної підготовки курсантів та їх націленість на формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Виходячи з розуміння процесу формування управлінської компетентності в єдності її компонентів (мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, операційно-діяльнісного, особистісного й рефлексивного), ми вважаємо за доцільне визначити загальні психологічні критерії розвиненості моделі формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів НПУ у процесі професійної підготовки до управлінської діяльності.

Наше уявлення про модель розвитку управлінської компетентності, як комплексної характеристики суб'єкта професійно-управлінської діяльності,

ґрунтується на поєднанні суб'єктних можливостей офіцера поліції, які відображені у змістовій структурі управлінської компетентності з сучасними (об'єктивними) вимогами до його професійної діяльності, що відбиваються у функціонально-компонентному виявленні інтегративної здатності майбутнього офіцера поліції до розв'язування стандартних і нестандартних (нетипових) управлінських завдань. Відповідно модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ можна розглядати як інтеграцію її структуроутворюючих компонентів – мотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного, операційно-діяльнісного, особистісного й рефлексивного та функціонально-формуючих компонентів управлінської компетентності.

Характерними особливостями побудови моделі формування компетентності є необхідність врахування тенденцій, по-перше, до зміни управлінської підготовки майбутніх офіцерів поліції в університеті (характеризується переходом від надання курсантам у процесі професійної підготовки широкого кола різноспрямованих знань, умінь і навичок, які можуть використовуватися полісменами у професійній діяльності до системи формування й розвитку управлінських здатностей курсантів, становлення їх як відповідальних, ініціативних, емоційно стійких, інтелектуально зрілих, творчих керівників, спрямованих на досягнення високих результатів управлінської діяльності у цілому в особливих та екстремальних умовах їх функціонування); по-друге, до спрощення досить складного інтегрального утворення, яким є управлінська компетентність (виділення в структурі управлінської компетентності таких критеріїв і показників, які б задовольняли вимогам повноти, об'єктивності та вимірюваності цієї суб'єктної характеристики керівника). При цьому модель розвитку управлінської компетентності дасть змогу визначити не тільки структурні компоненти цього явища у взаємозв'язку з функціональними компонентами професійної підготовки, а й способи її розвитку в курсантів ЛьвДУВС [151; 191].

У зв'язку з цим, формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів поліції у поєднанні структуроутворюючих і функціонально-формуючих

компонентів ми розглядаємо як розширення їх можливостей здійснювати професійну управлінську діяльність, розкриття інтелектуальної сфери психіки фахівця та емоційно-особистісного залучення його до творчого розв'язування різноманітних управлінських ситуацій.

Визначення ступеня інтеграції зазначених компонентів дасть змогу з'ясувати якісні зміни, що відбуваються у формуванні компетентності, та рівні її сформованості. Загальновідомо, що критерії мають відображати основні закономірності формування певного явища, існуючі взаємозв'язки між компонентами в моделі, динаміку явища, що вивчається, і розкриватися через специфічні ознаки кожного структурного компонента. На основі теоретико-експериментальної роботи ми визначили комплекс психологічних критеріїв рівня розвиненості управлінської компетентності в курсантів як майбутніх офіцерів поліції, що виявляються у таких ознаках:

- усвідомленні сутності управлінських проблем, що виникають у професійній діяльності, та їх суперечностей;

- наявності особистого позитивного ставлення до способу розв'язування професійних завдань;

- наявності ефективних методик і технологій виявлення методів, способів і форм при розв'язуванні типових і нестандартних управлінських ситуацій [74; 153; 229].

Зазначимо, що ці ознаки будуть загальними для всіх психологічних критеріїв управлінської компетентності, оскільки ми розглядаємо її як цілісне утворення, тому неможливо здійснювати оцінювання і формування не враховуючи єдності її складових.

Стосовно критеріїв компетентності в умовах професійної підготовки курсантів до майбутньої діяльності, на практиці зберігається тенденція вважати критерієм готовність майбутнього фахівця здійснювати професійну діяльність.

Для повноти та об'єктивності вимірювання психологічних компонентів управлінської компетентності ми виділили наступні критерії і показники.

Першим психологічним критерієм рівня сформованості управлінської

компетентності майбутнього офіцера ми визначили **мотивованість** його особистості до управлінської діяльності, його прагнення до подолання перешкод та покращання своїх результатів діяльності, наявність чітких цілей діяльності та наполегливість в їхньому досягненні, схильність проявляти ініціативу, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення.

Показниками цього критерію є оцінка результатів праці, професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, соціальна бажаність та загальна активність, внутрішні мотиви.

Другий критерій сформованості рівня управлінської компетентності – **емоційно-вольові властивості** особистості майбутнього офіцера поліції. Проявляється даний критерій у відповідальності, розумінні та сприйнятті себе як активного діяча професійної діяльності та характеризується розвиненою системою емоційно-вольової саморегуляції.

Показниками цього критерію є тип локус контролю особистості та рівень сформованості саморегуляції активності.

Третім критерієм є **інтелектуальна готовність** до вирішення завдань управлінської діяльності. Під інтелектуальною готовністю до управлінської діяльності ми розуміємо сукупність сформованих інтелектуальних навичок, що характеризують особистість майбутнього поліцейського в розумовому аспекті. Вона виявляється в розв'язуванні майбутніми офіцерами поліції нетипових, нестандартних управлінських (проблемних) ситуацій, у здатності відчувати проблемність у процесі розв'язування професійних завдань і в самостійності постановки проблеми.

Як психологічний критерій сформованості управлінської компетентності інтелектуальна готовність має такий показник, як високий рівень успішності.

Четвертий критерій сформованості рівня управлінської компетентності – це **сформовані вміння та навички** виконання управлінських завдань. Проявляється у вмінні управляти собою, володінні хорошими навичками вирішення проблем, вмінні впливати на оточуючих, вмінні навчати та керувати, вмінні налагодити

групову роботу. Характеризується наявністю чітких цінностей та особистих цілей, творчим підходом до діяльності та триваючим саморозвитком.

Показниками цього критерію є розвинені управлінські якості, високий рівень володіння управлінськими вміннями та навичками, спрямованість на інтереси справи.

П'ятим критерієм сформованості рівня управлінської компетентності є *сукупність особистісно-професійних якостей майбутнього офіцера поліції*, який полягає у емоційній стійкості, товарищескості, задоволеності собою і своїми успіхами, готовності слідувати нормам і вимогам, схильності до ризику, прагненні до суспільного визнання, лідерстві та адекватному розумінні власного місця і ролі в управлінській діяльності.

Даний критерій виявляється в таких показниках: врівноваженість, комунікабельність, екстравертованість, адекватність самооцінки.

Шостий критерій сформованості рівня управлінської компетентності – *рефлексивність*, який полягає в умінні свідомо контролювати офіцером поліції рівень власного розвитку та результати своєї діяльності, у здатності людини виходити за межі власного «Я», осмислювати, вивчати, аналізувати щось за допомогою порівняння свого «Я» з якими не будь подіями, особистостями.

Показниками даного критерію є: рефлексивність.

Згідно з визначеними критеріями ми умовно виділили три рівні сформованості управлінської компетентності за психологічними критеріями.

Високий рівень сформованості управлінської компетентності за наведеним комплексом критеріїв характеризується високою мотивованістю на результат управлінської діяльності, домінуванням внутрішніх стосовно професійної діяльності мотивів, наявністю чітко сформованих цілей та способів їхнього досягнення, прагненням до повної реалізації особистісного потенціалу й постійного самовдосконалення у цій діяльності. Високий рівень розвиненості індивідуальної системи саморегуляції поліцейського в управлінській діяльності та повному прийнятті відповідальності за результати вирішення управлінських завдань. Високий ступінь пошуку оптимальних способів розв'язування

управлінських ситуацій в особливих та екстремальних умовах діяльності, розвинені управлінські якості, сформовані вміння та навички виконання управлінських завдань. Високий рівень комунікативно-організаційних здібностей, здатність до формування та згуртування колективів, вміння налагодити групову роботу. Високі показники навчальної успішності курсантів. Розвинений рівень самосвідомості, що забезпечує адекватну самооцінку. Домінуючими особистісними властивостями є врівноваженість, комунікабельність, екстравертованість. Високорозвинута рефлексивність в організації управлінської діяльності, а також в структуруванні особистісних якостей, що забезпечує вдосконалення майстерності, професійного зростання, формування індивідуального стилю роботи, самоуправління, самопізнання, самоаналіз управлінської діяльності, розвиток рефлексивних здібностей.

Середній рівень сформованості управлінської компетентності можна охарактеризувати наступним чином.

Недостатня мотивованість та визначеність курсантів у ставленні до майбутньої професійно-управлінської діяльності, відсутність ясного бачення реалізації особистісного потенціалу й самовдосконалення у процесі її здійснення. Недостатньо виражена тенденція до досягнення успіху у професійній сфері. Рівень емоційно-вольової саморегуляції недостатній, що виявляється у відсутності терпимості до протилежних точок зору та наявності емоційно-оціночних негативних суджень у процесі міжсуб'єктної управлінської взаємодії. Недостатній рівень відповідальності за результати вирішення управлінських завдань, що призводить до пошуку офіцером зовнішніх причин низької ефективності реалізації власних управлінських функцій. Сформованість вмінь та навичок до вирішення управлінських завдань є недостатньою, що проявляється у невмінні керувати собою та впливати на інших людей, розмитістю особистісних цінностей та цілей. Домінуючим типом спрямованості є спрямованість особистості на психологічний клімат і взаємини у колективі. Рівень інтелектуальних здібностей виявляється на репродуктивному рівні та не дозволяє вирішувати нестандартні, нетипові управлінські завдання в особливих та

екстремальних умовах. Рівень самосвідомості в цілому забезпечує адекватну самооцінку. Особистісні властивості мають середні оцінки та характеризуються формальністю міжособистісних стосунків, упертістю, дратівливістю, емоційною лабільністю. Середній рівень рефлексивності, який проявляється в недостатньому умінні свідомо контролювати рівень власного розвитку та результати своєї діяльності, невисокою здатністю до самоуправління (самоменеджмент).

Низький рівень сформованості управлінської компетентності характеризується такими показниками: чіткість життєвих цілей і прагнення особистості на досягнення успіху й самоактуалізації в управлінській діяльності майбутнього працівника поліції не спостерігаються, складні управлінські ситуації ігноруються, домінуючою є зовнішньоорганізована мотивація. Емоційно-вольова саморегуляція є досить слабкою, що проявляється у не прийнятті відповідальності за результати вирішення управлінських завдань й управлінської діяльності в цілому, слабких здібностях обмірковувати способи досягнення поставленої мети, недостатній автономності в організації активності. Низький рівень сформованості управлінських умінь та навичок при розв'язанні управлінських завдань, що проявляється в невмінні керувати собою та своїми підлеглими, невмінні впливати на людей, розмитості особистісних цінностей та цілей, зупиненим саморозвитком, недостатньому розумінні особливостей управлінської праці, низькою здатністю формувати колектив. У розв'язуванні управлінських ситуацій домінуючим типом спрямованості є спрямованість на себе, а спрямованість на справу стоїть на останньому місці. Недостатня розвиненість комунікативно-організаторських і лідерських здібностей не дозволяє ефективно виконувати типові управлінські завдання. Серед особистісних властивостей домінуючими є емоційна лабільність, неврівноваженість, роздратованість, інтровертованість, не рішучість. Нездатність критично оцінювати ситуацію, що проявляється у неадекватній самооцінці. Низький рівень рефлексивності проявляється в нездатності коректувати власну поведінку і діяльність щодо поставлених цілей та низькій схильності до самоаналізу управлінської діяльності.

Таким чином, рівень управлінської компетентності курсантів як майбутніх

офіцерів поліції зумовлюється мірою їх активності як суб'єкта, особливостями і можливостями самостійно організовувати свої дії, поведінку, діяльність у цілому на основі інтелектуальної готовності та усвідомлення значущості особистих та творчих способів розв'язування професійних ситуацій.

Цілісне уявлення моделі управлінської компетентності, обґрунтування її структурних і функціональних компонентів, критеріїв і рівнів сформованості стає теоретичним підґрунтям для виявлення комплексу психолого-педагогічних умов її розвитку в майбутніх полісменів на етапі професійного навчання в університеті.

Так, на моделі (рисунок 1.3.1. додатку I.) досить чітко визначено місце психолого-педагогічних умов професійної підготовки, без яких стає неможливим формування управлінської компетентності майбутніх працівників поліції.

Зовнішнім механізмом формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції має бути моделювання управлінських ситуацій в умовах тренінгу, а внутрішнім механізмом становлення управлінської компетентності є рефлексія, яка дає змогу одночасно інтегрувати осмислення набутого власного досвіду, емоційні переживання та усвідомлення вибору і побудови способів, що пропонуються для розв'язування ситуацій.

Таким чином, модель формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів поліції подано в поєднанні функціональних компонентів, що забезпечують цілісність функціонування діяльності у процесі розв'язування ситуацій, і структурних компонентів, які є смислоутворюючими стосовно динаміки її формування.

До психологічної структури управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції належать мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, операційно-діяльнісний особистісний та рефлексивний компоненти, які розкриваються у системі показників і відповідають функціональним елементам їхньої майбутньої професійної діяльності. Вплив на ці компоненти активними психологічними методами розвитку має забезпечити усунення протиріч між рівнем управлінської компетентності, як інтегрального показника підготовленості майбутнього полісмена до управлінської діяльності та управлінською

компетенцією, як об'єктивною вимогою до ефективності її здійснення.

Висновки до першого розділу.

1. Теоретичний аналіз різних підходів до розуміння сутності компетентності у сучасній психолого-педагогічній літературі дозволяє зробити висновок, що: «компетентність» – прояв, якість і рівень засвоєння компетенції певної професійної діяльності; загальна здатність і готовність до продуктивної діяльності, інтегрована характеристика якості особистості, результативний блок сформований через знання, уміння, ставлення, поведінкові реакції; «компетенція» – це наперед задана вимога до фахівця (властивості або якості, потенційні здатності особи), обсяг його професійних функцій, умови професійної діяльності.

Аналізуючи психологічну літературу вітчизняних та зарубіжних вчених щодо змісту управлінської компетентності керівників ми з'ясували, що управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції – це інтегральна властивість особистості, яка виражається в здатності опановувати полісменом у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями і навичками ефективного їх використання в практичній діяльності.

2. Модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції можна розглядати як інтеграцію її структуроутворюючих компонентів: мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний й рефлексивний компоненти та функціонально-формуючих компонентів компетентності: цільово-мотиваційний, змістовий, процесуальний, контролюючо-корекційний й результативний.

3. Зовнішнім механізмом формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ має бути моделювання управлінських ситуацій в умовах тренінгу, яке забезпечуватиме психологічну регуляцію самостійної творчо-пошукової діяльності курсантів, що спрямована на виявлення детермінуючих зв'язків, аргументацію та пошук способів розв'язування як реальних, так і умовних професійних управлінських завдань. Внутрішнім механізмом становлення управлінської компетентності є рефлексія, яка дає змогу одночасно

інтегрувати осмислення набутого власного досвіду, емоційні переживання та усвідомлення вибору і побудови способів, що пропонуються для розв'язування ситуацій.

4. Виділено психологічні критерії рівня сформованості управлінської компетентності майбутнього офіцера НПУ: мотивованість, емоційно-вольові властивості, інтелектуальна готовність, сформовані вміння та навички виконання управлінських завдань, сукупність особистісно-професійних якостей особистості та рефлексивність. Обґрунтовані нами критерії розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції є основою психодіагностичного апарату визначення її актуального стану.

Результати викладені в даному розділі опубліковані в наступних наукових працях автора [17; 21; 27; 30; 32; 33; 34; 36; 37; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 47].

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДИКИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сучасний стан науки, а особливо її гуманітарної складової характеризується, одночасно, наявністю великої кількості розроблених й апробованих методик та їх застаріванням, відносною недосконалістю. Такий стан щодо методології присутній й у психології. На цю проблему вказували багато теоретиків психології. Серед них Б. Ломов, С. Рубінштейн, С. Максименко та багато інших. Відповідно до більшості наукових теоретиків методологія є найбільш актуальною та нагальною проблемою, зі всіх можливих у психології. Ця проблема може торкатись й питання методології емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх керівників поліції. Так, компетентнісні характеристики є певними абстрактними категоріями психології, що досить складно виміряти та охарактеризувати.

Одним з варіантів подолання методологічної проблеми експериментально-психологічних досліджень є чітка конкретизація змінних та підбір найбільш оптимальних методів й методик дослідження у залежності від конкретних експериментальних задач. Тому, сучасним та найбільш доцільним шляхом подолання методологічної проблеми є обґрунтування емпіричного дослідження кожного експерименту. Враховуючи зазначений напрямок дослідження необхідним є обґрунтування методології з отримання емпіричних даних, що можуть бути підставою для визначення рівня та особливості управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

2.1. Особливості професійної діяльності майбутніх поліцейських.

Для вирішення практичних завдань підготовки майбутніх офіцерів важливе значення має всебічне теоретичне дослідження особливостей та змісту їх професійної діяльності.

У сучасній психології вивчення професійної діяльності людини займає одне з центральних місць. Діяльність поліції становить окремий різновид інтелектуально практичної праці, що передбачає підвищену активність та відповідальність виконавців. Як правило, вона пов'язана з дефіцитом часу та інформації під час підготовки окремих дій, їх виконанням за умов раптовості, перешкод, інтенсивних фізичних і психологічних навантажень. Виконуючи свої обов'язки, працівники поліції не з власної ініціативи, а відповідно до закону повинні захищати права і законні інтереси громадян. Одночасно вони можуть обмежувати права громадян, якщо без цього неможливе виконання професійних обов'язків, з необхідними поясненнями з цього приводу. Саме тому подальший розвиток науково-обґрунтованого підходу до організації професійної діяльності всіх без винятку підрозділів та служб МВС України слід визнати безумовно актуальним.

Проблема забезпечення надійності професійної діяльності фахівців правоохоронної діяльності має теоретичні основи і практичні результати, що достатньо опрацьовані в дослідженнях Ю. Александрова, В. Андросюк, М. Ануфрієва, Л. Балабанової, О. Бандурки, В. Барко, С. Бочарової, І. Ващенко, Л. Гуменюк, З. Кісіль, О. Землянської, О. Іванової, Л. Казміренко, З. Кісіль, Я. Когута, М. Корольчука, С. Лебедєвої, В. Лефтерова, Г. Литвинової, Н. Мітюріної, В. Медведєва, Л. Мороз, В. Осьодло, І. Охрименка, С. Поздишева, С. Пояркова, О. Сафіна, Є. Стріжова, І. Сулятицького, О. Тімченко, Г. Юхновця, О. Цільмак, С. Яковенко [3; 4; 5; 9; 71; 116; 124; 131; 135; 160; 177; 184; 209; 223]. На думку В. Васильєва, А. Дулова, В. Коновалової, А.Р. Ратінова, А. Столяренка діяльність працівника поліції характеризується специфічними психологічними особливостями [116; 117; 124; 229]. А. Москаленко, Д. Кобзін, О. Стародубцев,

О. Бандурка займалися вивченням проблем, пов'язаних із соціально-психологічними факторами впливу на правоохоронну діяльність [4; 164; 219].

Проте, попри доволі широкий спектр досліджень, є ще багато аспектів, які потребують подальшого вивчення. У літературі недостатньо відображені особливості професійної діяльності офіцерів НПУ, недостатньо враховано специфіку їхньої діяльності.

Згідно із Законом України "Про Національну поліцію" Національна поліція України – центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного порядку та громадської безпеки. Діяльність Національної поліції спрямовується та координується Кабінетом міністрів України через Міністра внутрішніх справ згідно із законом [94].

Поліція – надзвичайний орган управління. Вона не тільки організує, але й безпосередньо практично здійснює охорону громадського порядку і боротьбу із злочинністю. Як зазначає Н. Мітюрина, правове положення поліції, форми і методи практичного здійснення завдань щодо охорони правопорядку зумовлені її призначенням: її апарати, служби і підрозділи здійснюють заходи з попередження та припинення протиправних діянь, розкриття злочинів, розшуку і затриманню злочинців; її співробітники згідно з законом можуть застосовувати спеціальні засоби фізичного впливу й вогнепальну зброю; дисципліна в поліції і проходження служби встановлені стосовно до військової: особи рядового і начальницького складу поліції приймають присягу на вірність державі, віддану і бездоганну службу своєму народу [160, с. 183-184].

Закон України «Про Національну поліцію» дає можливість виокремити основні завдання поліції, якими є надання поліцейських послуг у сферах: 1) забезпечення публічної безпеки і порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства та держави; 3) протидії злочинності; 4) у межах, визначених законом, – послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [94].

Національна поліція виконує свої завдання в межах повноважень і в спосіб, визначений Конституцією та законами України.

Систему Національної поліції складають центральний орган управління Національною поліцією та територіальні органи Національної поліції. До складу апарату центрального органу управління Національної поліції входять організаційно поєднані між собою структурні підрозділи, що забезпечують діяльність керівника Національної поліції, а також виконання покладених на Національну поліцію завдань [94].

У складі поліції функціонують підрозділи:

- 1) кримінальна поліція;
- 2) патрульна поліція;
- 3) органи досудового розслідування;
- 4) поліція охорони;
- 5) спеціальна поліція;
- 6) поліція особливого призначення.

Незважаючи на досить різну специфічність вказаних підрозділів, значна більшість з них виконує поставлені перед ними завдання в тісній взаємодії з іншими громадянами. Від рівня цієї співпраці залежить ефективність діяльності працівника поліції.

Для визначення сутності та особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів поліції важливе значення має аналіз функцій професійної діяльності. Детальне вивчення наукових праць (В. Бесчастний, В. Вдовюк, Є. Кузьмін, І. Волков, Ю. Ємельянов, О. Сахнік, В. Уліч, В. Ягупов) дозволило з'ясувати, що на сьогодні склалося багато підходів до визначення функцій професійної діяльності офіцерів правоохоронних органів. Їх узагальнення та систематизація дало можливість виділити основні функції професійної діяльності офіцера поліції: гностичну, прогностичну, проектувальну, конструктивну, комунікативну, оперативно-організаційну та організаційно-психологічну. Зазначені функції є найбільш загальними та основними, що можна обґрунтувати тим, що: по-перше, ці функції найточніше виражають головну мету діяльності правоохоронних

підрозділів; по-друге, вони характерні для будь-яких видів діяльності, незалежно від належності офіцера до тієї чи іншої посади або спеціалізації; по-третє, ці функції є інтегрованими, всі інші функції входять до них як підфункції [238].

Д. Денисюк на підставі аналізу закону України «Про Національну поліцію» та постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію» виокремлює такі функції поліції: 1) соціальну та сервісну; 2) превентивну та профілактичну, спрямовані на запобігання вчиненню правопорушень; 3) кримінально-процесуальну; 4) оперативно-розшукову; 5) дозвільну; 6) охоронну; 7) матеріально-технічного забезпечення; 8) міжнародного співробітництва; 9) інформаційного забезпечення; 10) науково-методичну; 11) кадрову; 12) соціально-правового захисту [75, с. 115–117].

Професійна підготовка працівників Національної поліції України – це організований безперервний і цілеспрямований процес з оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання службових завдань, та постійне їх вдосконалення [94].

Службова підготовка працівника – це система заходів, спрямована на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності [191].

Організація службової підготовки поліцейських здійснюється відповідно до вимог законодавства України, а також Положенням з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, затвердженим наказом Міністерства внутрішніх справ України від 26.01.2016 № 50 [191].

Основними завданнями службової підготовки є:

- підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності до виконання завдань з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного (громадського) порядку та безпеки;

- вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України;

- удосконалення керівним складом органів (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими [191].

Виконання службових завдань працівниками поліції в більшості випадків пов'язане з людським фактором, тобто з потребами, прагненнями, бажаннями, відчуттями, індивідуальними особливостями громадян – усім, що перебуває у сфері взаємовідносин „людина – людина”. Багато в чому психологічна специфіка пов'язана також з дією таких екстремальних чинників, як небезпека і надзвичайний динамізм розвитку подій; дефіцит часу та інформації; невизначеність можливих варіантів зміни обстановки; необхідність у безперервному аналізі потоку неструктурованої чи малоструктурованої інформації; необхідність негайного вирішення завдань, що вимагають нестандартного, творчого підходу; висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень [124].

Особливо складними є надзвичайні обставини, викликані явищами і факторами соціального, природного чи техногенного характеру, що нерідко порушують нормальне життя населення, загострюють суспільну небезпеку та громадський порядок на конкретній території. Не слід також забувати, що на поліцію покладаються повноваження силового врегулювання найбільш небезпечних антисоціальних проявів порушення громадського порядку шляхом застосування різних засобів примусу, в тому числі й фізичної сили, спеціальних технічних засобів, зброї, бойової і спеціальної техніки. Такі конфліктогенні ситуації чинять на усіх, у тому числі й на працівників правоохоронних органів, значний психологічний вплив. Вони створюють труднощі у вирішенні професійних завдань, позначаються на успішності дій, вимагають від персоналу психологічної стійкості, особливої підготовки, особливого уміння діяти за таких умов [195].

Використовуючи підхід Є. Клімова, можна виокремити такі компоненти професійної діяльності офіцерів поліції [94; 111]:

- задані цілі, уявлення про результат праці;
- заданий предмет (наприклад, забезпечення та підтримка

- правопорядку);
- система засобів праці (теоретичні, практичні, матеріально-технічні та інші);
- система професійних службових обов'язків (передбачених Законом України «Про Національну поліцію» та іншими нормативно-правовими актами);
- система прав;
- виробниче середовище, наочні і соціальні умови праці.

Професійною діяльністю працівників поліції є правоохоронна діяльність. К. Гуценко правоохоронну діяльність трактує як державну діяльність, яка здійснюється з метою охорони права спеціально уповноваженими органами шляхом застосування юридичних заходів дії в суворій відповідності із законом і при неухильному дотриманні встановленого ним порядку [72]. А. Сахаров стверджує, що правоохоронна діяльність – це діяльність спеціальних державних органів (прокуратури, органів внутрішніх справ, судів, виправно-трудоустанов), покликаних здійснювати безпосередню боротьбу із злочинністю [210]. Таким чином, основне завдання правоохоронної діяльності – охорона особистості, її прав і свобод; охорона суспільства, його матеріальних і духовних цінностей; охорона держави, її конституційного ладу, суверенітету і державної цілісності [116].

Правоохоронна діяльність за психологічною класифікацією належить до професій типу «людина – людина», оскільки основним завданням працівників є забезпечення надійної охорони об'єктів від посягань правопорушників та злочинців, а також виконання обов'язків по забезпеченню громадського порядку та громадської безпеки. Основним предметом діяльності поліцейських, в загальному розумінні, є здійснення ефективного впливу на громадян, дотримання норм поведінки, прийнятих в суспільстві, забезпечення особистої безпеки громадян від протиправних посягань та ін. Домінуючого значення в професійній діяльності поліцейських набуває система просоціальних ціннісних орієнтацій, потреба в спілкуванні, вміння організувати та ефективно впливати на різні

категорії громадян під час виконання професійних завдань [116; 128].

Специфічним різновидом правоохоронної діяльності є правозахисна. Вона протікає в галузі суспільних відносин і відрізняється надзвичайною різноманітністю вирішуваних завдань. Слід зазначити, що правове регулювання всієї професійної діяльності відрізняє юридичну працю від інших професій і поступово накладає свій відбиток на кожну особистість. Вся діяльність поліцейських, при всій її складності та різноманітності, завжди протікає в рамках правового регулювання. При цьому в ряді випадків діяльність супроводжують негативними емоціями, необхідністю їх пригнічувати, а емоційна розрядка буває відстрочена на порівняно великий період часу [5; 195].

Реальним показником професійної діяльності працівників поліції є її ефективність. В основі ефективності діяльності працівників поліції лежить продуктивність, що виражається у кількісних і якісних результатах діяльності; швидкості, що відображає чіткість і організованість дій; темпу діяльності, що визначає співвідношення «активних» і «пасивних» ділянок у діяльності правоохоронця протягом фіксованого періоду часу; повноті, що залежить від об'єму реалізованих дій, необхідних для успішної діяльності працівника поліції протягом тривалого періоду часу та збереження стійкої результативності діяльності [72; 199].

На думку Н. Мітюріної, ефективність виконання професійних завдань часто залежить від способів застосування деталей, операцій і прийомів, які становлять техніку виконання професійної діяльності. Водночас операції, прийоми, техніка багато в чому зумовлені особливостями об'єкта, завдань, умов, у яких виконується дія, а також психологічними особливостями особистості (її мотивами, підготовленістю, здібностями, рівнем домагань, рівнем досягнень та іншими). Результати професійної діяльності працівників поліції залежать від її якісних характеристик: нормативності, організованості, підготовленості, засвоєння й ефективності [160].

Професійна діяльність поліцейського здійснюється в умовах постійного ризику, має цілий ряд відмінностей від інших видів професійної діяльності, яким

також притаманні екстремальні, небезпечні умови праці.

Аналізуючи специфіку правоохоронної діяльності, Л. Гуменюк виділяє загальні для представників різних служб правоохоронних органів характеристики:

- їхня діяльність є різновидом державної служби, і порядок її проходження працівниками визначений у відповідних положеннях про службу. Для правоохоронців встановлені спеціальні (або військові) звання, і при виконанні своїх посадових обов'язків вони повинні, як правило, носити спеціально встановлену форму одягу;

- діяльність працівників правоохоронних органів будується на принципах законності, гуманізму, пошани прав людини і гласності;

- специфіку правоохоронних заходів у сфері боротьби із злочинністю й охорони суспільної безпеки визначає нормативно-правова регламентація діяльності;

- виконання поліцією правоохоронних функцій зустрічає спротив і протидію правопорушників та злочинців;

- працівникам правоохоронних органів надані обширні владні повноваження, а їх реалізація залежить від їхніх умінь розумного, доцільного і законного застосування влади;

- у процесі виконання службових обов'язків працівники правоохоронних органів застосовують специфічні засоби дії, зокрема примусу (психологічна дія у вигляді попередження, зауваження; застосування спеціальних засобів, фізичної сили і вогнепальної зброї; винесення покарання за скоєне);

- складність соціально-психологічних ситуацій, в яких доводиться діяти працівникам поліції, визначає вимоги до їхніх професійних якостей та психологічної готовності;

- професійна діяльність правоохоронців проходить в умовах конспірації та необхідності збереження працівниками службової таємниці;

- правоохоронна діяльність характеризується екстремальністю, пов'язаною з наявністю різних чинників (підвищена відповідальність, невизначеність інформації, дефіцит часу, небезпека для здоров'я й ін.), в т.ч. стресом і психічними

перевантаженнями в роботі;

- ефективність професійної діяльності працівників поліції великою мірою залежить від ситуації в суспільстві, оцінки її населенням і авторитету правоохоронних органів [71].

Виняткова складність діяльності органів правопорядку диктує високі вимоги до професійної підготовленості і навиків кожного працівника. Діяльність впливає на співробітників як суб'єктів діяльності, розвиваючи їхні знання, навички, уміння і здібності, формуючи певні характерологічні якості і властивості.

На професійну діяльність офіцерів НПУ впливає ряд чинників: соціально-економічні, соціально-демографічні, соціально-політичні, соціально-психологічні та інші. Однак найчастіше на перший план виходять соціально-психологічні чинники [71; 72].

За результатами досліджень у комплексі стресогенних чинників офіцерів поліції найбільш типовими є дефіцит часу, складність оперативної обстановки, невизначеність і непередбачуваність подій, високий ступінь відповідальності, дезорганізація соціальної сфери, відсутність повноцінного відпочинку, недостатність професійного досвіду, ненадійність технічних засобів захисту, часті ненормовані добові чергування, обставини, пов'язані із загрозою для життя, неможливість виконання функціональних обов'язків у повному об'ємі [160].

Значні щоденні витрати часу, фізична напруга й емоційні навантаження, скорочення вільного особистого часу – стійкі характеристики діяльності працівників поліції. Окрім того, службова діяльність вимагає від правоохоронців сміливості, мужності, самопожертвування, готовності піти на ризик і пожертвувати своїм здоров'ям заради виконання службового обов'язку.

Особливістю правоохоронної діяльності, на відміну від інших професійних організацій, залишаються жорсткі вимоги, постійний контроль і неформальна регламентація поведінки працівників у побуті, їхніх зв'язків і знайомств.

Далі розглянемо *психологічні особливості* професійної діяльності офіцерів Національної поліції України.

З метою вивчення особистісних якостей, які обумовлюють ефективність

професійної діяльності офіцера поліції, необхідно піддати психологічному аналізу саму цю діяльність, виявити її специфічні особливості, розкрити її структуру. З'ясування закономірностей професійної діяльності дозволяє не лише вивчити її, але і розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалення.

Вітчизняні науковці В. Андросюк, Л. Казміренко, Я. Кондратьєв, І. Охріменко, Г. Юхновець та ін. визначають такі психологічні особливості професійної діяльності офіцерів НПУ:

- жорстка правова регламентація та наявність владних повноважень;
- високий рівень відповідальності за результати й наслідки роботи;
- висока соціальна й особистісна значущість можливих помилок;
- наявність протидії з боку правопорушників і злочинців;
- екстремальний характер через наявність ризику для життя й здоров'я;
- дефіцит часу для аналізу обставин і прийняття рішень;
- значні психічні й фізичні навантаження;
- інтенсивний вплив несприятливих чинників.

Також потрібно врахувати фактори, які зумовлюють негативний психологічний вплив на особистість правоохоронця:

- правовий нігілізм та аномічність населення, поява нових видів злочинів, зростання екстремальності службової діяльності;
- організаційні недоліки щодо попередження надзвичайних подій;
- «омолодження» професійного ядра внаслідок плинності кадрів;
- високий рівень завантаженості, ненормований робочий день, відсутність можливостей для повноцінного відпочинку;
- недостатній рівень соціальної захищеності,
- невідповідність заробітної плати сучасним стандартам життя;
- підвищення вимог до фізичних і психологічних якостей працівників [3].

Урахування характеристик правоохоронної діяльності та її компонентів надає можливість дослідити комплекс психологічних професійно значущих якостей самого суб'єкта.

Л. Гуменюк та І. Сулятицький зазначають, що «множинність завдань, що

стоять перед правоохоронними органами, веде до розвитку поліфункціональності» [71, с. 24].

Виходячи з цього, професія працівника правоохоронних органів пред'являє до нього безліч різних вимог, серед яких одна з найважливіших – володіння розвиненими професійно значущими якостями особистості. В першу чергу, до них відносять:

- розвинені професійно значущі пізнавальні якості: професійна спостережливість і уважність, професійно розвинена пам'ять, творча уява; професійно розвинене мислення, схильність до напруженої розумової роботи, кмітливості, розвинена інтуїція; швидкість реакції, вміння орієнтуватися в складній обстановці;

- морально-психологічну стійкість;

- розвинені емоційно-вольові якості: вміння володіти собою в складних ситуаціях;

- сміливість, мужність, розумну схильність до ризику;

- професійно-психологічну орієнтованість;

- розвинуті лідерські якості;

- розвинуті комунікативні якості;

- вміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей, встановлювати й підтримувати доброзичливі відносини;

- здатність здійснювати морально-психологічний вплив на людей при вирішенні різного роду оперативно-службових завдань;

- рольові вміння, вміння перевтілитись [4; 6; 122; 131; 189; 229].

Формування і розвиток вказаних якостей – тривалий і напружений процес, однак і необхідна умова професійного становлення працівника поліції. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей особистості перешкоджають оптимальному здійсненню своїх функціональних обов'язків, зумовлюють помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації і професійної деформації особистості.

Таким чином, перш за все роблячи висновок, зазначимо, що діяльність

поліції будується на принципах законності, гласності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями і населенням. Діяльність офіцерів НПУ характеризується: значними щоденними витратами часу, фізичною напругою й емоційними навантаженнями, скороченням вільного особистого часу. До особливостей правоохоронної діяльності офіцера поліції можна віднести жорстку регламентованість діяльності суб'єкта управління (підпорядкованість командирів і старшому органу управління); екстремальний характер діяльності; інтенсивність функціонування психіки офіцера поліції, високу інтелектуальну напруженість при реалізації ним основних управлінських функцій; специфічність засобів досягнення цілей управління. Психологічна специфіка діяльності офіцерів поліції пов'язана з дією таких екстремальних чинників, як небезпека і надзвичайний динамізм розвитку подій; дефіцит часу та інформації; невизначеність можливих варіантів зміни обстановки; необхідність у безперервному аналізі потоку неструктурованої чи малоструктурованої інформації; необхідність негайного вирішення завдань, що вимагають нестандартного, творчого підходу; висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень.

2.2. Організація роботи та обґрунтування експериментальної процедури дослідження управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції.

Насамперед необхідно вказати на той факт, що в психології експеримент належить до основних методів і є системою спільної діяльності експериментатора і досліджуваних. У результаті цього вирішується мета, а саме пізнання особливостей психіки, функціонування її складових та взаємозв'язків між ними. До основних характеристик будь-яких експериментів належать маніпулювання або вимірювання незалежними змінними, контроль за іншими умовами, які могли б вплинути на реакцію досліджуваних (залежну змінну) та збирання інформації у

формі систематичних спостережень [67; 80; 143; 232].

Нормальним варіантом експериментального дослідження вважається наявність у ньому основної (експериментальної) та контрольної групи досліджуваних [143; 170].

Психологічний експеримент проводився протягом 2012 – 2017 років та складався з двох частин: констатуючого і формуючого.

При проведенні констатуючого експерименту психодіагностичному обстеженню підлягали курсанти 1-го, 2-го та 3-го курсів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства (денної форми навчання ЛьвДУВС), а також працівники поліції (заочної форми навчання ЛьвДУВС). Кількість досліджуваних по курсах – 283 особи (82 особи – жін. статі, 201 особа – чол. статі), по поліцейських – 35 осіб (11 осіб – жін. статі, 24 особи – чол. статі). Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Результати обстеження наведено в таблицях. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою статистичного пакету програм Microsoft Excel, SPSS – 21.0.

У процесі констатуючого експерименту був визначений рівень сформованості управлінської компетентності майбутніх та діючих офіцерів поліції, її динаміка у процесі навчання, мотиви професійної діяльності, рівень готовності до управління.

Формуючий експеримент проводився протягом 2016 року. В теоретичному та емпіричному дослідженні було виділено 6 компонентів управлінської компетентності: мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, особистісний, операційно-діяльнісний та рефлексивний компоненти. Відповідно на кожен блок була взята окрема експериментальна група. Загалом у формуючому експерименті взяли участь 84 курсанти факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства ЛьвДУВС (денної форми навчання), з яких сформували 6 експериментальних та одну контрольну групи. Всі групи налічували по 12 осіб. З них у КГ було 3 осіб з 1-го курсу, 5 осіб з 2-го курсу та 4-ро осіб з 3-го курсу. У ЕГ були курсанти з 1-го курсу – 22 осіб, з 2-го курсу – 24 особи та з 3-го курсу – 26 осіб.

Стратегія підбору в експериментальні та контрольні групи здійснювалася шляхом рандомізації для забезпечення їх еквівалентності. Рандомізована вибірка – вибірка, в якій забезпечена рівна вірогідність включення будь-якого члена генеральної сукупності потенційно можливих учасників. Рандомізована вибірка гарантує, що підгрупа суб'єктів, відібрана з генеральної сукупності у такий спосіб, що вірогідність їх вибору була така ж сама, як і вірогідність вибору будь-якої іншої групи досліджуваних з тієї ж генеральної сукупності [80; 143].

Рандомізація – розташування або вибір об'єктів у випадковому порядку. Випробувані вибиралися не навмання, а за допомогою стратегії випадкового відбору, що передбачає рівноймовірне попадання в експериментальну та контрольну групи будь-якої «одиниці» популяції. Така процедура організації випадкової вибірки націлена на зменшення викривлень у вимірюваних психологічних характеристиках з боку впливів побічних змінних і помилок вимірів. Рандомізація дає впевненість у рівномірному попаданні різних людей (з різних курсів, з різним досвідом, різною вираженістю психологічних властивостей і т.п.) в порівнювані вибірки, що робить їх еквівалентними [143; 170].

Відбираючи досліджуваних у такий спосіб, щоб кожний індивід у даній популяції мав однакову вірогідність потрапити у вибірку і стати учасником будь-якої з груп (експериментальної чи контрольної), ми виходимо з припущення, що, врешті-решт, усі групи будуть еквівалентними з точки зору особистісних характеристик їх учасників.

Отже, за основу організації експериментального дослідження нами було обрано «план для семи рандомізованих груп з попереднім і кінцевим тестуванням» (В. Дружинін) [80], який широко застосовується для організації формувальних експериментів у психології.

Схематично сутність цього плану представлено у табл. 2.2.1.

Вибір навчальних груп при проведенні дослідно-експериментальної роботи зумовлювався рівнем доступності необхідної інформації й умов для роботи з ними. Отже, на основі вимог до формування вибірки були сформовані ЕГ і КГ, в

яких знайшли своє відображення загальні ознаки генеральної сукупності.

Таблиця 2.2.1

Схема плану для двох рандомізованих груп з попереднім і кінцевим тестуванням

Види груп	Порядок проведення експерименту
Перша експериментальна група	R O ₁ X O ₂
Друга експериментальна група	R O ₁ X O ₂
Третя експериментальна група	R O ₁ X O ₂
Четверта експериментальна група	R O ₁ X O ₂
П'ята експериментальна група	R O ₁ X O ₂
Шоста експериментальна група	R O ₁ X O ₂
Контрольна група	R O ₃ O ₄

Примітка: R – рандомізація; X – експериментальний вплив; O₁ і O₃ – тестування експериментальної і контрольної групи до здійснення формувального впливу; O₂ і O₄ – тестування експериментальної і контрольної груп після здійснення формувального впливу.

Формуючий експеримент передбачав апробацію розробленої тренінгової програми. Підбір тренінгових вправ здійснювався для забезпечення розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, а також загальної здатності особистості до управлінської діяльності. Розроблений тренінг забезпечує цілісність процесу розвитку управлінської компетентності в умовах професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ.

Аналіз отриманих результатів базувався на використанні методів математичного опрацювання психологічних даних [204; 213]. Їх первинна обробка здійснювалася на основі елементів описової статистики, зокрема формул середніх значень, стандартних відхилень, процентних співвідношень.

2.3. Обґрунтування методів та методик дослідження управлінської компетентності у майбутніх поліцейських.

З'ясовані в результаті теоретичного осмислення проблеми поняття про сутність, зміст і структуру управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, дозволяє перейти до дослідження психологічних особливостей розвитку управлінської компетентності у курсантів ВНЗ МВС України.

Другий розділ нашого дисертаційного дослідження присвячений вирішенню наступних дослідницьких завдань:

відповідно до вимог надійності та валідності, обґрунтувати психодіагностичний апарат дослідження рівня розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності;

виявити рівень розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності у курсантів;

базуючись на існуючих психологічних принципах, методах і формах досягнення ефективних особистісних та професійних змін визначити модель розвитку управлінської компетентності;

визначити методичні основи розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності у процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів поліції.

Процедура дослідження передбачала такі етапи:

На *першому етапі* (2012 – 2013 рр.) дослідження було визначено наукові завдання, сформульовано гіпотезу, мету та завдання, здійснено аналіз наукових джерел з питань застосування компетентнісного підходу у ВНЗ МВС, змісту та структури управлінської компетентності. Розроблено модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

На *другому етапі* дослідження (2013 – 2014 рр.) обґрунтовано методологію експерименту та його реалізацію, виявлено психологічні особливості професійної діяльності працівників поліції. Розроблено та апробовано форми і методи констатувального експерименту, під час якого було з'ясовано вихідний рівень

управлінської компетентності обраного контингенту.

На *третьому етапі* (2015 – 2016 рр.) на основі визначених за допомогою констатувального експерименту особливостей розвиненості основних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції розроблено програму розвитку її структурних компонентів. Даний етап передбачав впровадження авторської програми у відповідності з навчальними планами університету в професійну підготовку курсантів ВНЗ МВС.

На *четвертому етапі* (2017 р.) проведено систематизацію та узагальнення отриманих у процесі теоретичного та емпіричного аналізу даних. За допомогою методів математичної статистики здійснено перевірку ефективності запропонованої програми. Сформульовано загальні висновки дослідження. Здійснено розробку організаційно-методичних та практичних рекомендацій щодо впровадження основних результатів дослідження у підготовку майбутніх офіцерів НПУ. Визначено перспективи подальшого дослідження проблеми.

Характер і завдання нашого дослідження зумовили необхідність використання широкого спектру методів і процедур отримання даних, підбір й адаптацію відповідних взаємодоповнюючих психодіагностичних методик.

Спочатку розглянемо таку категорію як методологія – це система принципів та способів організації і побудови теоретичної та практичної діяльності, а також вчення про цю систему [193, с. 242]. У цілому методологія визначає принципи, якими повинна керуватися в діяльності людина. Як складові цієї науки розрізняють методологію філософську, загальнонаукову і спеціально наукову. Методологія включає в себе: 1) загальні точки зору, які повинен враховувати дослідник; 2) правила, яких він повинен дотримуватись у дослідженні; 3) засоби, якими він має користуватися.

Метод (грец. *methodos* – дослідження) – це спосіб організації діяльності, який обґрунтовує нормативні прийоми здійснення наукового дослідження. Шлях дослідження, який впливає з загальних теоретичних уявлень про сутність досліджуваного об'єкта [193, с. 230].

Методика – конкретне втілення методу, вироблений спосіб організації

взаємодії суб'єкта й об'єкта дослідження на основі конкретного матеріалу і конкретної процедури [193, с. 239].

Відповідно до з'ясованих в теоретичній частині компонентів, які входять до складу управлінської компетентності, емпіричне дослідження охоплювало такі її складові:

- *мотиваційний компонент* (включає в себе мотиви, цілі, потреби, ціннісні установки актуалізації в управлінській компетентності);

- *емоційно-вольовий компонент* (включає високу працездатність, витривалість у ситуаціях інтенсивних фізичних і психічних перевантажень, здатність зберігати цілеспрямованість і продуктивність діяльності в цих умовах; уміння витримувати стрес-фактори, високий рівень самоконтролю над емоціями і поведінкою, самовладання, здатність стримувати спонтанні імпульсивні реакції; наполегливість у реалізації управлінських функцій; прийняття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності (локус-контролю);

- *когнітивний компонент* (включає сукупність знань та умінь, необхідних для практичного розв'язання завдань управлінської діяльності; управлінське мислення; вміння аналізувати та проектувати реальні проблемні ситуації);

- *операційно-діяльнісний компонент* (включає комплекс управлінських умінь і навичок, що забезпечують якісну реалізацію управлінських функцій);

- *особистісний чи суб'єктний компонент* (включає сформованість важливих для управління особистісних якостей: товарищкості, відкритості, врівноваженості, сформованість особистої Я-концепції, адекватність самооцінки);

- *рефлексивний компонент* (схильність до самоаналізу, осмислення, оцінки й рефлексії власної діяльності, поведінки, вчинків, спілкування, стосунків з оточенням, їх корекція, здатність до самоуправління (самоменеджменту) [40].

У подальшому викладенні матеріалу необхідним є аналіз існуючих методів та методик, що можуть використовуватись для вказаного емпіричного дослідження.

За методами дослідження вони утворюють такі групи: а) організаційні

(порівняльний аналіз, комплексний метод); б) емпіричні (спостереження, анкетування, бесіда, тестування); в) аналіз даних (використовування способів математичного опрацювання отриманих результатів); г) методи інтерпретації та висновку.

Для розв'язання поставлених завдань застосовувались такі методи дослідження:

1. Теоретичний аналіз й узагальнення літературних джерел.
2. Бесіда.
3. Психологічні спостереження.
4. Психолого-педагогічний експеримент.
5. Стандартизоване анкетне опитування.
6. Методи математичної статистики.

Першим з перелічених методів застосовувався теоретичний аналіз і узагальнення літературних джерел. Метою теоретичного аналізу і узагальнення наукової, методичної та спеціальної літератури було виявлення й обґрунтування проблеми дослідження. Розкривався зміст основних понять: компетенція, компетентність, професійна компетентність, управлінська компетентність. З'ясовувалися структурні компоненти управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції. Виділено параметри оцінювання управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ. Створено модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, яка містить структуроутворюючі компоненти: мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний й рефлексивний компоненти та функціонально-формуючі компоненти компетентності: цільово-мотиваційний, змістовий, процесуальний, контролюючо-корекційний й результативний компонент.

У констатувальному експерименті для одержання емпіричної інформації застосовувалися «Методика діагностики професійної мотивації» В. Осьодло; тест «Локус контролю» О. Ксенофонтової; методика «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)» В. Моросанової, Є. Коноз; «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс; управлінські завдання розроблені на

основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова; опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» (за С. Будассі); Фрайбурзький багатofакторний особистісний опитувальник FPI (форма В); «Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності» А. Карпова; анкетування: анкета «Мотиви професійної діяльності», розроблена на основі анкети В. Осьодло; бесіда в якій полісмени вказували проблеми в управлінні та психологічне спостереження.

Дослідно-експериментальна робота підтвердила, що такий набір методик дає можливість досягти феноменологічної близькості показників різних тестових методик, уможливорює їх порівнюваність. Таким чином, реалізується системний підхід, в якому психодіагностичне дослідження охоплює різні компоненти прояву управлінської компетентності – мотиваційний, що відображає професійні мотиви індивіда; емоційно-вольовий, що виявляє рівень прийняття відповідальності за результати управлінської діяльності та стильову саморегуляцію; операційно-діяльнісний, що виявляє рівень володіння управлінськими якостями, вміннями та навчками; особистісний, який виявляє самооцінку та особистісні властивості; рефлексивний, який проявляється в умінні свідомо контролювати рівень власного розвитку та результати своєї діяльності.

У ході дослідження для оцінювання мотиваційного компоненту управлінської компетентності нами використовувалися: методика «Діагностика професійної мотивації» В. Осьодло [176] та анкета «Мотиви професійної діяльності» розроблена на основі анкети В. Осьодло [178].

Методика «Діагностика професійної мотивації» В. Осьодло є психологічним інструментарієм для розкриття мотивуючого потенціалу праці (див. Додаток А). Опитувальник містить 90 тверджень і структурно включає сім шкал: оцінка результатів праці, професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, соціальна бажаність та загальна активність. Запропонована структура опитувальника реалізовувалася в процедурі групового обстеження, в ході якого респонденти оцінювали індивідуальну значущість кожного із тверджень за дихотомічною шкалою (Так-

Ні).

Анкета «Мотиви професійної діяльності» (див. Додаток Б), яку ми розробили на основі анкети В. Осьодло [178] використовувалась для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності офіцерів НПУ та шляхів їхнього досягнення. Для цього досліджуваним пропонується висловити власну думку за 4-ри бальною шкалою (1 – не виражено, 2 – не дуже виражено, 3 – виражено, 4 – яскраво виражено) щодо мотивів, професійних цілей та способів їх досягнення на етапі професійного становлення офіцера поліції. Адекватна оцінка професійних мотивів, інтересів і схильностей є важливим прогностичним чинником успішності професійного становлення в майбутньому.

Отже, надійним засобом для діагностування сформованості мотиваційного компонента управлінської компетентності є методики, показники яких безпосередньо або опосередковано можуть охарактеризувати ступінь прояву того чи іншого критерію. Це такі методики:

- «Діагностика професійної мотивації»
- анкета «Мотиви професійної діяльності».

Необхідною і достатньою сукупністю параметрів для діагностування сформованості мотиваційного компонента управлінської компетентності є:

- домінування внутрішніх стосовно професійної діяльності мотивів, наявність чіткої тенденції прагнення до успіху, інтерес до професійної діяльності (методика «Діагностика професійної мотивації»);

- вираженість власного бажання здійснювати управлінську діяльність, наявність чітко сформованих цілей та способів їхнього досягнення (анкета «Мотиви професійної діяльності»).

Особливості розвиненості *емоційно-вольового компонента* управлінської компетентності можна з'ясувати шляхом діагностування локусу контролю, а також шляхом визначення системи саморегуляції активності особистості.

Американським психологом Дж. Роттером встановлено, що люди різняться між собою за локусом контролю, залежно від того, кому вони схильні приписувати відповідальність за власні дії. Локус контролю є стійкою

властивістю особистості з якою пов'язують почуття відповідальності, загальної активності і переживання «Я» [130].

Існують два крайніх типи такої локалізації, чи локусу контролю: зовнішній (екстернальний) і внутрішній (інтернальний). В залежності від того, яку позицію займає індивід на континіумі інтернальність-екстернальність, йому приписується певне значення локусу контролю. У першому випадку людина схильна приписувати причини своїх дій і вчинків зовнішнім факторам. Вважає, що її успіхи чи невдачі є результатом таких зовнішніх сил, як везіння, випадковість, інші люди тощо. Дослідники встановили, що схильність до зовнішньої локалізації контролю пов'язана з такими рисами особистості, які є характерними ознаками слабкої волі: конформність, тривожність, неврівноваженість, невпевненість в своїх силах, вагання в тих випадках, коли необхідно діяти, психічна млявість, зниження рівня загальної активності та ін. В другому випадку людина покладає на себе відповідальність за власні дії і причини їх бачить в особливостях свого мислення, пам'яті, уваги, рівня здібностей, внутрішніх переживань, компетентності та ін. Схильність до внутрішньої локалізації контролю пов'язана з такими рисами особистості, які є характерними ознаками сильної волі: цілеспрямованість, врівноваженість, товариськість, незалежність, впевненість у собі, наполегливість, схильність до самоаналізу, розумова підготовленість тощо [90; 130].

Для діагностики суб'єктивного контролю ми використали методику «Локус контролю» – ЛК О. Ксенофонтової, яка є новою версією шкали локусу контролю Дж. Роттера [130]. Опитувальник ЛК складається із 40 тверджень та дозволяє оцінити вираженість локусу контролю за наступними шкалами: загальна інтернальність, інтернальність у сфері досягнень, інтернальність у сфері невдач, інтернальність у сфері професійної діяльності, інтернальність в сфері міжособистісних відносин (див. Додаток В).

Високий рівень інтернальності за тестом «Локус контролю» (О. Ксенофонтова) відповідає високому рівневі розвиненості емоційно-вольового компонента управлінської компетентності. Показником його сформованості є

прийняття майбутніми працівниками поліції відповідальності за результати своєї професійно-управлінської діяльності.

Для вивчення особливостей прояву свідомої саморегуляції довільної активності досліджуваних нами була обрана методика «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)», розроблена В. Морсановою, Є. Коноз [163]. Опитувальник складається із 46 тверджень, що утворюють шість шкал: відповідно до основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів) і регуляторно-особистісних, або інструментальних властивостей (гнучкість і самостійність) (див. Додаток Г). Опитувальник загалом «працює» як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції» (ЗР), що характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції активності людини.

В. Морсанова розглядає саморегуляцію, як цілісну систему психічних засобів, за допомогою яких людина здатна керувати своєю цілеспрямованою активністю. Саморегуляція здійснюється як єдиний процес, забезпечуючи мобілізацію та інтеграцію психологічних особливостей людини для досягнення цілей діяльності. Індивідуальні особливості саморегуляції характеризуються тим, як людина планує і програмує досягнення мети, ураховує значущі зовнішні та внутрішні умови, оцінює результати і коректує свою активність для досягнення суб'єктивно-прийнятних результатів. Процес саморегуляції сприяє виробленню гармонійної поведінки, на його основі розвивається здатність керувати собою відповідно до визначеної мети та поставлених професійних завдань [163]. Логічно припустити, що вивчення та врахування індивідуальних особливостей саморегуляції офіцерів сприятиме ефективності виконання професійних завдань.

Отже, надійним засобом для діагностування рівня розвиненості емоційно-вольового компонента управлінської компетентності є такі методики, показники яких безпосередньо або опосередковано можуть свідчити про ступінь прояву того чи іншого критерію. Це:

- опитувальник «Локус контролю»;
- опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки».

Необхідною і достатньою сукупністю параметрів для визначення рівня розвиненості цього компонента є:

- рівень прийняття відповідальності за результати управлінської діяльності;
- високий рівень розвиненості індивідуальної системи саморегуляції особистості в управлінській діяльності.

Показники розвиненості *операційно-діяльнісного компонента* управлінської компетентності можна з'ясувати здійснивши діагностику психологічної готовності керівників організації до управління за допомогою методики «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс та управлінських завдань [63].

Для самоаналізу майбутніми поліцейськими своїх сильних та слабких сторін управлінської діяльності ми використали методику «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс (див. Додаток Е). В методиці наведено 110 тверджень, які сформульовані від першої особи та стосуються управлінських здібностей, проявів поведінки суб'єкта. Методика містить одинадцять шкал, які є полярними, тобто мають сильні сторони (вміння управляти собою, чіткі цінності, чіткі особисті цілі, триваючий саморозвиток, хороші навички вирішення проблем, творчий підхід, вміння впливати на оточуючих, розуміння особливостей управлінської праці, здатність керувати, вміння навчати, вміння налагодити групову роботу) та слабкі сторони (невміння керувати собою, розмитість особистісних цінностей, не чіткі особистісні цілі, зупинений саморозвиток, недостатність навички вирішувати проблеми, недостатність творчого підходу, не вміння впливати на людей, недостатнє розуміння особливостей управлінської праці, недостатні здібності керувати, не вміння навчати, низька здатність формувати колектив).

М. Вудкок і Д. Френсіс розробили концепцію обмежень, яку поклали в основу даної методики. Суть даної концепції полягає в тому, що кожна людина у своєму потенціалі має ті чи інші здібності, але з багатьох причин частина з них залишається слабо розвинутими, що обмежує розвиток особистості в цілому. Ці

фактори англійські автори називають обмеженнями. Відповідно до наведеної концепції найшвидший і найбільш практичний спосіб реалізації всіх особистісних можливостей майбутнього офіцера НПУ – це вивчення, усвідомлення і подолання обмежень, які перешкоджають їхньому успіхові та особистісному зростанню [63].

Для з'ясування рівня володіння майбутніми офіцерами поліції управлінськими вміннями та навичками, а також домінування спрямованості нами було розроблено 16 проблемних ситуацій (див. Додаток Д) на основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова [12], у яких описано стосунки керівника з підлеглими. Досліджуванним пропонується вибрати для кожної управлінської ситуації найбільш доцільний варіант поведінки. Критеріями оцінювання виступає 4-ри бальна шкала, яка вимірює чотири типи позицій чи орієнтацій керівника: спрямованість на інтереси справи (ділова) (Д); спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій (О); спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі (П); спрямованість на самого себе (С). Після підрахування загальної кількості балів буде визначено домінуючий тип спрямованості. Спрямованість – високий рівень управлінської компетентності, якщо в отриманій формулі спрямованості на першому місці стоїть спрямованість на справу; середній рівень – якщо у отриманій формулі спрямованість на справу стоїть на другому місці; низький рівень – якщо у отриманій формулі спрямованість на справу стоїть на останньому місці.

Отже, надійним засобом для діагностування рівня розвиненості операційно-діяльнісного компонента управлінської компетентності є такі методики, показники яких безпосередньо або опосередковано можуть свідчити про ступінь прояву того чи іншого критерію. Це:

- опитувальник «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс;
- управлінські завдання розроблені на основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова.

Необхідною і достатньою сукупністю параметрів для визначення рівня розвиненості цього компонента є:

- виявлені сильні сторони управлінських здібностей;

- домінування спрямованості особистості на інтереси справи (ділова);
- розвинені управлінські якості.

Для діагностування *особистісного компонента* управлінської компетентності нами були використані наступні методики: «Знаходження кількісного вираження самооцінки» С. Будассі [90] та Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI) [188].

Самооцінка – це ланка процесу саморегуляції, яка є тим утворенням у структурі особистості, що піддається зовнішньому впливові. Почуття до себе самого формуються і підкріплюються завдяки реакціям інших. Самооцінка впливає на вибір власних цілей людини, визначає характерні для неї емоційні та мотиваційні стани, багато в чому зумовлює характер оцінки та ставлення людини до досягнутих нею результатів, а також ступінь прийняття особою цілей, заданих їй зовні.

Для діагностування такого критерію, як адекватність професійної самооцінки, необхідно використовувати дані самооцінки досліджуваних у порівнянні з об'єктивними показниками психологічної діагностики. Вивчення рівня самооцінки здійснювалося за допомогою методики «Знаходження кількісного вираження самооцінки» С. Будассі (див. Додаток Є). Згідно з даною методикою досліджуваним пропонується набір 20 особистісних рис, які необхідно проранжувати в «ідеальній» і «реальній» репрезентації в свідомості. Рівень і адекватність самооцінки визначають як співвідношення між «Я» ідеальним та «Я» реальним. Міру зв'язку встановлюють за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Ч. Спірмена. Значення коефіцієнта кореляції Ч. Спірмена між реальною та ідеальною множинами є показником, що представляє рівень самооцінки людини. Рівень самооцінки виражає ступінь реальних та ідеальних або бажаних уявлень про себе, та може бути адекватною, заниженою та завищеною.

Для діагностики особистісних властивостей було використано Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI) (див. Додаток Ж). У нашому дослідженні ми використовували модифіковану форму В опитувальника FPI, яка відрізняється від повної форми лише в два рази меншим

числом питань. Робота з адаптації FPI (форма В) проводилася в СпбГУ (Бурлачук – Морозов) [53]. Опитувальник містить 114 висловлювань та утворює 12 шкал. Одне (перше) питання ні в одну з шкал не входить, оскільки має перевірочний характер. Шкали опитувальника I-IX є основними, або базовими, а X-XII – похідними, інтегруючими. Методика FPI надає можливість діагностувати такі індивідуальні особливості: емоційну лабільність, екстраверсію-інтроверсію, комунікабельність, сором'язливість, невротичність, врівноваженість, реактивну агресивність, спонтанну агресивність, депресивність, дратівливість, відкритість, маскулізм-фемінізм. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємозв'язаних чинників.

Отже, надійним засобом для діагностування сформованості особистісного компонента управлінської компетентності є така батарея методик:

- опитувальник «Знаходження кількісного вираження самооцінки»;
- Фрайбурзький особистісний опитувальник FPI (форма В).

А необхідною і достатньою сукупністю параметрів для діагностування його сформованості є:

- адекватність самооцінки.
- врівноваженість, екстравертованість, комунікабельність.

Для діагностики розвиненості *рефлексивного компонента* управлінської компетентності ми використали методику «Діагностика рівня розвитку рефлексивності» А. Карпова [108]. Методика складається з 27 тверджень: із них 15 є прямими, а 12 – зворотніми (див. Додаток 3).

Рефлексивність даний автор визначав, як здатність людини виходити за межі власного «Я», осмислювати, вивчати, аналізувати щось за допомогою порівняння свого «Я» з якими небудь подіями, особистостями. Рефлексивна компетентність, за визначенням С. Степанова, – це «професійна якість особистості, яка дозволяє ефективно та адекватно здійснювати рефлексивні процеси, реалізацію рефлексивної здатності, що забезпечує розвиток і саморозвиток, сприяє творчому підходу в професійній діяльності, досягненню її максимальної ефективності та результативності» [220, с. 266].

Розроблена А. Карповим методика базується на теоретичному конструкті, який складається з наступних положень.

1. Рефлексивність як психічна властивість являє собою одну із основних граней тієї інтегративної психічної реальності, яка співвідноситься з рефлексією в цілому. Двума іншими її модусами виступає рефлексія в її процесуальному статусі і рефлексування як особливий психічний стан. Ці три модуси тісно взаємопов'язані і взаємодетермінують один одного, утворюючи на рівні їх синтезу рефлексію. Тому самі питання методики враховують і рефлексивність як психічну властивість, і рефлексію як процес, і рефлексування як стан.

2. Відповідно з критерієм спрямованості виділяють 2 типи рефлексії: інтра (здатність до самосприйняття вмісту своєї власної психіки) і інтерпсихічна (здатність до розуміння психіки інших людей) рефлексія. Загальна властивість рефлексивності включає два вказаних типи.

3. За «часовим» принципом виділяють 3 види рефлексії: ситуативну (самоконтроль поведінки людини в актуальній ситуації), ретроспективну (аналіз вже виконаної діяльності) і перспективну (аналіз майбутньої діяльності, поведінки) [108].

Необхідною і достатньою сукупністю параметрів для визначення рівня розвиненості цього компонента є:

– високий рівень рефлексивності.

Когнітивний компонент управлінської компетентності складається з системи знань, які необхідні для здійснення успішного управління. Для діагностики даного компонента були взяті показники з журналу успішності досліджуваних нами курсантів. Критеріями розвиненості когнітивного компонента управлінської компетентності можна вважати середній бал успішності.

Отже, надійним засобом для діагностування рівня розвиненості когнітивного компонента управлінської компетентності є виявлення загального інтелекту на основі журналу успішності.

Здійснивши аналіз компонентів управлінської компетентності ми з'ясували

операціоналізовані показники даних параметрів та методики їх діагностики (див. табл. 2.2.2.)

Таблиця 2.2.2.

Операціоналізовані показники і методики їх діагностування

<i>Компоненти управлінської компетентності</i>	<i>Операціоналізовані показники</i>	<i>Методики діагностики</i>
1	2	3
Мотиваційний	Оцінка результатів праці. Професійні домагання. Інтернальність у сфері професійних досягнень. Професійні інтереси та цінності. Життєві цілі. Шкала соціальної бажаності. Загальна активність	«Діагностика професійної мотивації» В. Осьодло
	Мотиви професійної діяльності	Анкета на визначення професійних мотивів розроблена на основі анкети В. Осьодло
Емоційно-вольовий	Інтернальність загальна Інтернальність у сфері досягнень Інтернальність у сфері невдач Інтернальність у сфері професійної діяльності	Тест «Локус контролю» О. Ксенофонтової
	Загальний рівень саморегуляції	Опитувальник ССП В. Моросанової та Є. Коноз
Операційно-діяльнісний	Здатність управляти собою. Чіткі цінності. Чіткі особисті цілі. Триваючий саморозвиток. Хороші навички вирішення проблем. Творчий підхід. Вміння впливати на оточуючих. Розуміння особливостей управлінської праці (основних завдань, функцій та вміння брати на себе відповідальність). Здатність керувати. Вміння навчати. Вміння налагодити групову роботу (здійснювати конструктивний вплив на трудовий колектив).	«Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс
	Спрямованість на інтереси справи (ділова). Спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій. Спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі; Спрямованість на самого себе.	Управлінські ситуації розроблені на основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова

Продовження табл. 2.2.2.

Особистісний	Адекватність – неадекватність самооцінки	Опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки" (за С. Будассі)
	Емоційна лабільність Екстраверсія-інтроверсія Сором'язливість Невротичність Врівноваженість Депресивність Дратівливість Відкритість Маскулізм-фемінізм	Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI
Когнітивний	Знання	Журнал успішності
Рефлексивний	Рівень рефлексивності	Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (опитувальник А. Карпова)

Бесіда як метод усного отримання дослідником відомостей від людини шляхом ведення з нею тематично спрямованої розмови широко застосовується в соціальній, медичній, віковій, юридичній, політичній психології, що пов'язується з обмеженням використання інших методів. Може бути використаний як самостійний метод, а в межах діагностичної діяльності психолога бесіда часто стає значним допоміжним засобом професійного методу збору психологічних даних [80; 143; 170]. За допомогою проведеної бесіди полісмени вказували на проблеми, які існують в управлінні та труднощів, які ініціюють в процесі адаптації до служби.

Таким чином, проведений аналіз основних характеристик методик та визначення їх доцільності щодо застосування у емпіричному дослідженні з визначення рівня та особливостей управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції дає змогу вважати наступне:

1. Методологія має орієнтуватись на прогноз діяльності, що фактично ще не відбувається. Тому, мають бути досліджені базові якості особистості, що найімовірніше будуть проявлятися у майбутньому професійному житті

особистості.

2. Методологія дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції може включати такі емпіричні методи як тестування: опитувальник «Методика діагностики професійної мотивації» В. Осьодла (призначений для дослідження особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів поліції); тест «Локус контролю» у модифікації О. Ксенофонтової (використовувався для оцінювання у досліджуваних рівня суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями); методика «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)» В. Моросанової, Є. Коноз (використовувалася для виявлення особливостей прояву усвідомленої саморегуляції особистості офіцера поліції); методика «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс (використовувалася для самоаналізу випробовуваними своєї управлінської компетентності, для виявлення сильних та слабких сторін управлінської діяльності); управлінські завдання розроблені на основі методики «Виробничі ситуації» О. Єршова (використовувалися для з'ясування типу спрямованості та рівня володіння полісменами управлінськими вміннями та навичками); опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» за С. Будассі (використовувався для вивчення рівня самооцінки особистості); Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI (форма В) (використовувався для діагностики станів та властивостей особистості); методика діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова (використовувалася для визначення рівня розвитку рефлексії); анкетування: анкета «Мотиви професійної діяльності», розроблена на основі анкети В. Осьодло (використовувалась для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного навчання майбутніх поліцейських); бесіда в якій полісмени вказували проблеми в управлінні та психологічне спостереження. Психодіагностичне вивчення майбутніх офіцерів НПУ, проведене за даними методиками, дозволяє емпірично вивчати рівні розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності та особливості їх розвитку.

Однією з форм активного психологічного впливу на особистість майбутніх офіцерів поліції є психологічний тренінг. Підбір тренінгових вправ та побудова тренінгу на основі методичних принципів, методів і форм досягнення ефективних професійних та особистісних змін має забезпечувати розвиток як окремих психологічних компонентів управлінської компетентності, так і здатності особистості до управлінської діяльності в цілому. Основою для розроблення тренінгових занять є застосування квазіуправлінських завдань, як елементів майбутньої професійної діяльності, що забезпечують цілісність процесу розвитку управлінської компетентності в умовах професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ.

Управління розвитком управлінської компетентності здійснюється не безпосередньо, а опосередковано, шляхом створення відповідного суб'єктно-розвивального середовища та надання курсантам у ході вирішення проблемної управлінської ситуації такої інформації, яка може слугувати основою для вироблення та закріплення відповідних професійних компетенцій майбутньої професійної діяльності. Відбір змісту квазіуправлінського завдання і його структурування відповідно до професійних компетенцій поліцейського сприятиме активності курсантів, розкриттю їх особистісного та професійного досвіду, інтелектуально-творчого й емоційного потенціалу.

Висновки до другого розділу.

1. Професійна діяльність офіцерів Національної поліції України пов'язана з високим психологічним навантаженням, оскільки вона протікає в нестандартних напружених ситуаціях при вирішенні важливих завдань. Психологічна специфіка діяльності офіцерів поліції пов'язана з дією таких екстремальних чинників, як небезпека і надзвичайний динамізм розвитку подій; дефіцит часу та інформації; невизначеність можливих варіантів зміни обстановки; необхідність у безперервному аналізі потоку неструктурованої чи малоструктурованої інформації; необхідність негайного вирішення завдань, що вимагають нестандартного, творчого підходу; висока відповідальність за наслідки прийнятих

рішень; жорсткою регламентованістю діяльності суб'єкта управління (підпорядкованість командиру і старшому органу управління); інтенсивністю функціонування його психіки, високою інтелектуальною напруженістю при реалізації основних управлінських функцій. Саме тому надійність діяльності офіцера НПУ можлива лише при наявності високої управлінської компетентності, при якій здібність до самостійного та свідомого виконання конкретних службових задач поєднується з професійно важливими якостями особистості.

2. Психологічний експеримент складався з двох частин: констатуючого і формуючого. У процесі констатуючого експерименту був визначений рівень сформованості управлінської компетентності майбутніх та діючих офіцерів поліції, її динаміка у процесі навчання, мотиви професійної діяльності, рівень готовності до управління. Формуючий експеримент передбачав апробацію розробленої тренінгової програми. Підбір тренінгових вправ здійснювався для забезпечення розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, а також загальної здатності особистості до управлінської діяльності.

3. Управлінська компетентність майбутніх офіцерів поліції формується як результат взаємодії комплексу психолого-педагогічних умов професійної підготовки в ЛьвДУВС і забезпечується: співвідношенням професійної підготовки з цілеспрямованим впливом щодо розвитку основних психологічних властивостей майбутніх поліцейських; впровадженням методів аналізу та моделювання проблемних ситуацій; використанням програми розвиваючого тренінгу, що дозволяє формувати мотиваційний, емоційно-вольовий, операційно-діяльнісний, когнітивний, особистісний й рефлексивний компоненти управлінської компетентності; включенням тренінгової роботи в проведення занять з професійної підготовки.

4. Обґрунтований психодіагностичний апарат і методика визначення рівнів розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності дозволяє емпірично вивчати особливості їх розвиненості у майбутніх офіцерів НПУ.

Результати викладені в даному розділі опубліковані в наступних наукових працях автора [22; 23; 27; 28; 30; 33; 34; 42; 47].

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

3.1. Змістові та динамічні показники управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

3.1.1. Середнє значення та стандартне відхилення показників управлінської компетентності майбутніх та діючих офіцерів поліції.

Критерієм для аналізу щодо курсантів було застосовано курс навчання, а для полісменів – статтю. Це було здійснено з причини відсутності різниці за середніми значеннями за статтю у курсантів й стажем роботи у офіцерів поліції. Отже, у таблицях наведено узагальнені дані середнього значення та стандартного відхилення.

Отримані показники за шкалами методики «Професійна мотивація» знаходяться на середньому рівні, деякі наближені до високих, інші – до низьких. В цілому, аналізуючи отримані середні значення, можна вказати на відсутність суттєвих відмінностей між досліджуваними групами. Лише за шкалою «оцінка результатів праці», спостерігається зниження показників у поліцейських (табл. 3.1.1.). Сутність самооцінки за цією шкалою полягає в тому, що вона характеризує переконання людини в тому, що професійна діяльність має заохочуватися, викликати позитивні переживання значущості своєї праці, відповідальності, прагнення до особистісного розвитку, підвищення результатів праці, кваліфікації тощо. Таким чином, поступове зниження показників за даною шкалою, свідчить

про зниження ролі «мотивуючого потенціалу праці» в процесі професійного становлення офіцерів. Все це призводить до того, що офіцери не знають і не розуміють, наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки, їхні суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, а це веде до погіршення якості результатів праці. Внаслідок цього, рівень професійних домагань та зацікавленість до професійної діяльності також знижується. Тобто, прагнення до успіху у них виражено слабше, вони більш обережні, менш наполегливі, не схильні до ризику, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях.

Таблиця 3.1.1.

Професійна мотивація курсантів та офіцерів поліції

Шкала	Курсанти				Офіцери поліції		
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом	Загалом	Чоловіки	Жінки
	Середнє значення та стандартне відхилення						
Оцінка результатів праці	11,7±2,8	11,9±2,0	11,8±2,3	11,8±2,4	8,9±2,6	8,1±2,7	9,5±2,4
Професійні домагання	11,8±2,1	11,1±1,6	11,3±1,6	11,4±1,8	10,8±1,8	10,8±2,0	10,6±1,6
Інтернальність у проф. досягн.	13,0±2,0	13,0±2,2	12,9±1,8	12,9±2,0	12,8±2,2	13,0±1,9	12,3±2,8
Професійні інтереси і цінності	12,4±1,8	12,0±2,3	11,7±2,5	12,0±2,2	10,5±2,7	10,7±2,4	10,0±3,5
Життєві цілі	11,1±1,9	11,2±1,9	11,0±1,9	11,1±1,9	10,5±1,9	10,6±1,9	10,1±1,9
Загальна активність	59,3±7,3	59,2±7,2	58,7±6,9	59,1±7,1	56,8±9,3	59,1±8,0	51,7±9,2

Загальний рівень активності досліджуваних груп є в межах середніх значень. Курсанти показали трішки вищий рівень професійної мотивації (59,1±7,1), ніж полісмени. Можемо припустити, що за цими зниженнями, стоять процеси перебудови в мотиваційній сфері. Зокрема, зниження зацікавленості, розчарування в обраній професії, страх не впоратися з труднощами, незадоволеність соціально-побутовими умовами, матеріальними стимулами.

Жінки є менш мотивованими до професійної діяльності (51,7±10,2), ніж

чоловіки ($59,1 \pm 8,0$). Такі результати можуть свідчити про те, що чоловіки більше орієнтовані на кар'єру та професійну самореалізацію, а жінки – на сімейні стосунки.

Таким чином, здійснивши аналіз середніх значень ми з'ясували, що професійна мотивація курсантів та поліцейських знаходяться на середньому рівні та є дещо вищою у курсантів та полісменів-чоловіків. Можемо припустити, що за цими зниженнями, стоять процеси перебудови в мотиваційній сфері. Зокрема, зниження зацікавленості, розчарування в обраній професії, страх не впоратися з труднощами, незадоволеність соціально-побутовими умовами, матеріальними стимулами. Чоловіки більше орієнтовані на кар'єру та професійну самореалізацію, а жінки – на сімейні стосунки.

За тестом К. Вудкок, Д. Френсіс для визначення курсантами та полісменами своїх сильних та слабких сторін в управлінні встановлено певні відмінності. Курсанти мають високі показники за шкалами опитувальника. Для них характерна висока здатність управляти собою, впливати на оточуючих, вирішувати проблеми, налагоджувати групову роботу, розуміти особливості управлінської праці. Окрім того, курсанти 1-го курсу оцінили свій управлінський потенціал найвище. Різниця між показниками 2-го та 3-го курсу майже не має.

Офіцери поліції продемонстрували значно нижчі показники готовності до управління ніж курсанти. Їхній управлінський потенціал є в межах середніх значень (табл. 3.1.2.). Найнижчі показники вони мають за шкалою «творчий підхід» ($5,6 \pm 2,0$), що свідчить про пригнічену здатність генерувати достатню кількість нових ідей. Такі дані можемо пояснити тим, що вступивши у ВНЗ МВС курсанти мають ідеалізований образ себе та своєї професії, вважають, що вони уже багато знають і багато можуть, формують перед собою чіткі цілі та цінності досягнення успішних результатів. Однак, поступово, з кожним курсом їхня оцінка своїх сильних сторін зменшується. Можливо, вони не готові до діяльності, яка має чітко регламентований характер і регулюється статутами, наказами, повчаннями, інструкціями та іншими керівними документами. Важливе значення має службовий характер відносин, який проявляється в поділі всіх працівників на

старших і молодших, дотримання суворої ієрархії, присвоєння начальникам права наказувати і обов'язки підлеглих точно і беззаперечно виконувати накази. У зв'язку з цим, високі вимоги, які пред'являються до їхньої управлінської та виконавської дисципліни, показують їхню слабку підготовленість в небезпечних і напружених ситуаціях під час виконання професійно-управлінських завдань.

Таблиця 3.1.2.

Аналіз курсантами та поліцейськими своїх сильних та слабких сторін в управлінській діяльності

Шкала	Курсанти				Офіцери поліції		
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом	Загалом	Чоловіки	Жінки
	Середнє значення та стандартне відхилення						
Здатність управляти собою.	9,3±2,4	8,3±1,4	8,4±1,4	8,7±1,9	6,6±2,4	6,8±2,4	6,1±2,4
Чіткі цінності.	10,0±4,5	8,0±1,3	7,9±1,8	8,6±3,0	6,6±1,7	6,7±1,9	6,5±1,4
Чіткі особисті цілі.	10,9±4,5	8,4±1,3	8,8±1,5	9,3±3,0	6,4±1,8	6,4±2,0	6,5±1,3
Триваючий саморозвиток.	10,9±4,4	8,7±1,2	8,3±1,6	9,2±3,0	7,4±1,9	7,0±1,9	8,1±1,7
Хороші навички вирішення проблем.	10,6±4,7	8,5±1,4	8,2±1,7	9,1±3,1	6,3±2,3	6,8±2,1	5,1±2,4
Творчий підхід.	9,6±5,4	7,6±1,9	7,6±1,9	8,2±3,6	5,6±2,0	5,8±1,7	5,2±2,6
Вміння впливати на оточуючих.	10,7±4,7	8,9±1,3	8,7±1,8	9,4±3,1	7,8±2,0	7,8±2,1	7,8±1,8
Розуміння особливостей управлінської праці.	10,1±4,4	7,5±1,7	8,2±1,9	8,6±3,1	6,7±1,6	6,9±1,5	6,3±2,0
Здатність керувати.	10,4±4,4	8,7±1,4	8,5±2,0	9,2±3,0	7,6±1,6	7,7±1,7	7,3±1,6
Вміння навчати.	10,1±5,0	8,2±1,4	8,5±2,0	9,2±3,4	9,1±3,0	8,6±2,8	10,2±3,4
Вміння налагодити групову роботу.	10,1±5,1	8,0±1,7	8,2±1,8	9,1±3,5	6,9±2,0	7,4±1,9	5,7±1,8

За статтю також наявні незначні відмінності. Зокрема, чоловіки краще володіють вмінням налагодити групову роботу (7,4±1,9) та мають сформовані

навички вирішувати проблеми ($6,8 \pm 2,1$). Жінки мають кращі вміння навчати ($10,2 \pm 3,4$) та більше схильні до саморозвитку ($8,1 \pm 1,7$). Отримані дані, свідчать про те, що полісмени-чоловіки володіють кращою здатністю формувати колектив, швидше адаптуються до змінюючих обставин, проявляють інноваційний підхід, уміло аналізують інформацію та ефективно планують роботу. Жінки краще засвоюють теоретичні знання, однак певні чинники заважають їм реалізувати свій потенціал. До них можна віднести вплив сім'ї, недостатність ресурсів, необ'єктивна оцінка інших людей та ін.

Отже, дослідження засвідчило, що найвищі показники управлінського потенціалу наявні у курсантів 1-го курсу. Проте зі збільшенням курсу спостерігається зниження даних показників, відповідно у офіцерів вони є найнижчими. Така динаміка показників свідчить про те, що на прояв управлінських якостей суттєвий вплив мають умови праці (обстановки) і спосіб життя офіцерів поліції. У таких умовах, навіть не зважаючи на сформованість управлінського потенціалу досліджувані з часом показують слабку підготовленість під час виконання професійно-управлінських завдань. Також, це може бути викликано тим, що чітко регламентований характер діяльності, службовий характер відносин, дотримання суворої ієрархії пригнічують їхні управлінські якості. Також, з'ясовано, що полісмени-чоловіки володіють кращою здатністю вирішувати проблеми та формувати колектив. Жінки краще засвоюють теоретичні знання, однак певні чинники заважають їм реалізувати свій потенціал. До них можна віднести вплив сім'ї, недостатність ресурсів, необ'єктивна оцінка інших людей та ін.

За методикою «Діагностика локалізації контролю особистості» (у модифікації О. Ксенофонтової) виявлено середні та низькі показники інтернальності у досліджуваних групах курсантів (табл. 3.1.3.). Це свідчить про те, що вони більше володіють екстернальним типом локусу контролю. Мають переконання, що сили, що керують їхньою долею, знаходяться десь ззовні – це може бути і випадок, і «фатум», і будь-які «впливові люди». Низькі показники за шкалою інтернальності в міжособистісному спілкуванні ($8,4 \pm 2,9$) говорять про

залежність від інших і не здатність змінити характер свого спілкування з ними.

Недостатньо вираженою є також інтернальність у сфері невдач ($5,0 \pm 1,4$), що свідчить про низький рівень контролю стосовно негативних подій і ситуацій. Респонденти виявляють схильність до звинувачування інших у причинах власних проблем, покладають відповідальність за свої негаразди на зовнішні обставини. Низькі показники інтернальності в сфері невдач дещо суперечать інтернальності в сфері досягнень ($6,1 \pm 1,4$). Очевидно, що досліджувані переоцінюють свої можливості стосовно успіхів і досягнень.

Таблиця 3.1.3

Локус контролю курсантів

Шкала	Курсанти			
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом
	Середнє значення та стандартне відхилення			
Загальна інтернальність	24,7 \pm 4,8	26,0 \pm 4,8	26,1 \pm 4,7	25,6 \pm 4,7
Інтернальність у сфері досягнень	5,8 \pm 1,4	6,3 \pm 1,4	6,2 \pm 1,4	6,1 \pm 1,4
Інтернальність у сфері невдач	4,8 \pm 1,4	5,2 \pm 1,2	5,1 \pm 1,5	5,0 \pm 1,4
Схильність до самозвинувачення	10,6 \pm 2,3	11,5 \pm 2,2	11,2 \pm 2,4	11,1 \pm 2,3
Інтернальність у сфері професійної діяльності	10,4 \pm 2,3	11,2 \pm 1,8	11,0 \pm 2,1	10,8 \pm 2,1
Інтернальність у міжособистісному спілкуванні	7,6 \pm 2,6	8,3 \pm 2,9	9,1 \pm 2,9	8,4 \pm 2,9

Інтернальність у професійній сфері має середні показники ($10,8 \pm 2,1$), що свідчить про тенденцію заниження своїх можливостей в організації професійної діяльності, не схильності до покладання на себе будь-якої відповідальності. Такі результати, очевидно можна пояснити ще й тим, що в професійній діяльності переважає тверда адміністративна структура, де обмежені можливості самостійного прийняття рішень, що сприяє формуванню низького рівня суб'єктивного контролю в професійній діяльності.

Аналіз інтернальності за шкалами опитувальника показує, що загальна інтернальність має середні показники. Однак, на 2-му та 3-му курсі вона дещо зростає, тобто курсанти все більше переконуються в тому, що саме їхня активність та старанність впливає на результати діяльності, схильні все більше покладати відповідальність на себе, а не на зовнішні сили.

За опитувальником В. Морсанової для діагностики розвитку індивідуальної саморегуляції встановлено незначні відмінності між курсантами та поліцейськими, а також за статтю. Всі отримані показники за шкалами опитувальника знаходяться на середньому рівні, але певні наближені до високих, інші – до низьких (табл. 3.1.4.). Це свідчить про те, що саморегуляція знаходиться на середньому рівні. Однак її показники є вищими у курсантів та полісменів-жінок. Такі результати можуть свідчити про те, що найбільш вразливою категорією щодо розвитку саморегуляції є полісмени-чоловіки. Це може бути спричинено тим, що більші відповідальність, тиск, вимоги та інші стресори деструктивно впливають на саморегуляцію.

Таблиця 3.1.4.

Стильові особливості саморегуляції поведінки курсантів та офіцерів НПУ

Шкала	Курсанти				Офіцери поліції		
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом	Загалом	Чол.	Жін.
	Середнє значення та стандартне відхилення						
Планування	6,6±1,7	6,5±1,5	6,8±1,7	6,7±1,6	4,9±1,9	5,0±1,9	4,8±2,1
Моделювання	5,3±1,8	6,2±1,6	5,8±2,1	5,7±1,9	5,1±1,9	4,5±2,0	6,5±0,5
Програмування	6,0±1,3	6,3±1,5	6,2±1,5	6,2±1,4	5,0±2,1	4,2±1,8	7,0±1,3
Оцінювання Результатів	6,4±1,7	6,1±1,8	5,6±1,8	6,3±1,8	4,5±0,9	4,3±0,9	4,9±0,8
Гнучкість	6,4±1,5	6,6±1,6	6,5±1,7	6,5±1,6	5,6±1,6	5,1±1,6	7,0±0
Самостійність	5,2±1,9	6,1±1,6	5,8±1,7	5,7±1,8	5,4±1,2	5,5±1,2	5,4±1,4
Заг.рівень саморегуляції	30,0±4,9	32,0±5,2	31,0±5,9	31,0±5,4	27,5±5,5	26,0±6,1	30,7±1,6

Такий компонент саморегуляції як «*планування*» розвинений у курсантів на середньому рівні (6,7±1,6) і є свідченням того, що на цьому етапі у них існує тенденція щодо самостійного висунення цілей діяльності, усвідомленого її планування, плани при цьому реалістичні, деталізовані, ієрархічні, дієві й стійкі.

Офіцери поліції показали значущо нижчі результати (4,9±1,9), що свідчить про те, що досліджувані вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі їх професійної діяльності більш мінливі, висуваються ситуативно і зазвичай не самостійно. Щодо професійного розвитку, то для більшості поліцейських цей етап у професійному становленні є закріпленням досягнутого, а отже, і потреба в

плануванні розвинена слабо, плани можуть часто змінюватися, поставлена мета не має тієї спонукальної сили, як на етапі їхнього навчання.

За шкалою «*моделювання*» найвищі показники виявлено у полісменів-жінок ($6,5 \pm 0,5$), які здатні виділяти значимі умови досягнення цілей діяльності в перспективному майбутньому. Курсанти показали нижчі результати ($5,7 \pm 1,9$), відповідно сформовані у них процеси моделювання є на середньому рівні з адекватним оцінюванням значущих внутрішніх умов і зовнішніх обставин. Значно нижчий рівень розвитку прогностичних навичок продемонстрували полісмени-чоловіки ($4,5 \pm 2,0$). Це свідчить про те, що у них можуть виникати труднощі у визначенні цілей діяльності та програми дій, оцінки поточної ситуації, вони не завжди помічають зміну ситуації, що також може приводити до невдач. Таким чином, за отриманими даними, більшість досліджуваних виявили невисокий рівень здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

За шкалою «*програмування*» полісмени-жінки мають наближені до високих показники ($7,0 \pm 1,3$), що свідчить про здібність обмірковувати способи своїх дій для досягнення цілей професійної діяльності. Проте, на відміну від жінок для чоловіків мають місце низькі показники ($4,2 \pm 1,8$), що може свідчити про недостатнє бажання досліджуваних продумувати послідовність своїх дій. Цілком можливим є те, що останні не вважають за потрібне виявляти активність у діяльності, формулювати чітку програму дій, часто стикаються з неадекватною реакцією на отримані результати, а отже, і не виявляють бажання при цьому вносити зміни до програми дій, діючи старим способом. Для досліджуваної групи курсантів ($6,2 \pm 1,4$) здатність продумувати послідовність своїх дій середньо розвинена, їм важче самостійно сформулювати програму дій, вони схильні частіше помилятися.

Отримані результати за шкалою «*оцінювання результатів праці*», показали поступове зниження показників починаючи від навчання і до їх професійної діяльності (таблиця). Так, для курсантів ці показники є найвищими ($6,3 \pm 1,8$), що характеризує переконаність досліджуваних про те, що в них достатньо чітко

сформовані, з одного боку – потреба, а з іншого – стійкі суб'єктивні критерії оцінки успішності досягнення результатів. Для них характерна адекватна оцінка себе та результатів своєї діяльності. Проте зі збільшенням курсу спостерігається зниження показників самооцінки.

Показник гнучкості є важливим при реалізації функції планування, який визначає, що план не повинен вказувати на жорсткі дії там, де цей крок залежатиме від невідомих доки обставин. Компонент гнучкості дозволяє швидко знаходити нові рішення при непередбачуваній зміні обстановки. Рівень сформованості регуляторної гнучкості є не однаковим на різних етапах професійного становлення досліджуваних. Наближені до високих показників за шкалою «*гнучкість*» показали тільки полісмени-жінки ($7,0 \pm 0$). Отримані дані свідчать про достатню пластичність регуляторних процесів у жінок, здатність останніх перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов, які постають при виникненні непередбачених обставин. Досліджувані легко перебудовують плани й програми виконавчих дій і поведінки, здатні швидко оцінити зміну значимих умов і перебудувати програму дій. У полісменів-чоловіків спостерігається зниження показників ($5,1 \pm 1,6$) порівняно з жінками, що свідчить про зниження гнучкості регуляторики. Така динаміка показників за шкалою гнучкості свідчить про те, що на перебіг процесів регуляції суттєвий вплив мають умови праці (обстановки) і спосіб життя офіцерів поліції. У таких умовах, незважаючи навіть на сформованість процесів регуляції, досліджувані з часом перестають адекватно реагувати на ситуацію, своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробляти програму дій, виділяти значимі умови, оцінювати розбіжності в отриманих результатах з метою діяльності і вносити необхідні зміни. У курсантів гнучкість знаходиться на середньому рівні протягом всіх курсів ($6,5 \pm 1,6$).

Показники за шкалою «*самостійності*» відображають автономність в організації активності, здатність самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати

діяльності. Отримані дані показують, що рівень самостійності як для курсантів ($5,7 \pm 1,8$), так і для поліцейських ($5,4 \pm 1,2$) є дещо низьким. Це свідчить те, що вони є залежними від думок і оцінок оточення їх плани та програма дій залежать від безпосереднього керівництва за обмеженої активності та ініціативи. Такі особливості скоріше є наслідком від специфіки професійного середовища, де жорстка субординація та регламентовані керівними документами обов'язки обмежують власну ініціативу, активність й самостійність в роботі, що відповідно не сприяє розвитку цієї якості, а згодом взагалі веде до її пригнічення. При збереженні такого жорсткого адміністративного стилю управління самостійність у працівників слабо стимулюватиметься. Це призведе до несвоєчасності ухвалення рішень в несприятливій ситуації, стереотипних дій тощо. Для здійснення управлінських функцій на високому рівні сформованість такої якості має дуже важливе значення. Розвиток ініціативності й самостійності у майбутніх працівників поліції забезпечить не лише ефективне управління, але й підвищення ефективності всієї службової діяльності.

Загальний рівень довільної саморегуляції досліджуваних груп є в межах середніх значень. Курсанти показали трішки вищий рівень саморегуляції ($31,0 \pm 5,4$), ніж офіцери поліції (табл. 3.1.4.). Зниження рівня саморегуляції свідчить про значну залежність від керівництва і ситуації, зниження ініціативності, активності й самостійності при виконанні служби. Жінки переважно використовують усвідомлену довільну регуляцію – управління висуванням і досягненням усвідомлено прийнятої мети діяльності.

Дослідження засвідчило середні показники саморегуляції у офіцерів НПУ. Однак, встановлено, що для полісменів-чоловіків характерними є показники, що наближені до низьких значень, а для полісменів-жінок до високих. Це може бути викликано тим, що чоловіки, внаслідок панування жорсткої субординації, адміністративного стилю керівництва, високого тиску та вимог будуть занадто прагматично ставитися до планування свого життя, матимуть підвищене прагнення до самоконтролю, переживатимуть напруженість та тривожність.

У курсантів значних відмінностей не встановлено, але встановлено незначні

тенденції щодо розвитку з часом таких складових саморегуляції як планування, моделювання, програмування, гнучкість, самостійність й зниження оцінювання результатів праці.

Отримані результати вказують на значні проблеми у розвитку саморегуляції в поведінці найбільш значимої для діяльності категорії офіцерів поліції, а саме чоловіків. Тому, необхідно розробити комплекс заходів з регульованого й цілеспрямованого впливу на формування стилів саморегуляції в поліцейських.

Внаслідок розв'язання проблемних ситуацій, які були створені для з'ясування рівня володіння курсантами та офіцерами поліції управлінськими вміннями і навичками, а також спрямованістю виявлено деякі відмінності. Максимальний показник по кожному типу орієнтації 16 балів, мінімальний – 0 балів. Якщо у досліджуваного виражені всі 4 типи, у нього будуть середні оцінки (по 4 бали за кожен тип). Ті показники, які вище 5 балів (6 і більше), – це сильні сторони досліджуваного і нижче 3 балів (2 і менше) – це його слабкі сторони.

Виходячи з отриманих за цією методикою загальних результатів можна зауважити, що у майбутніх офіцерів НПУ відмічено загальну тенденцію на домінування орієнтації на офіційну субординацію ($4,3 \pm 1,9$), що характеризує їх прагнення до зовнішніх проявів діяльності керівника, бажання дотримуватися "дистанції" з підлеглими, зберігати авторитет будь-якою ціною (табл. 3.1.5.). Дана спрямованість є вираженою на 1-му та 2-му курсі, далі набуває спаду. На другому місці опинилась орієнтація на інтерес справи ($4,1 \pm 1,6$), тобто особистісну продуктивність, здатність самостійно приймати рішення, вирішувати конкретні практичні завдання, оцінювати співробітників виходячи з їх професійних і ділових якостей. На третьому місці опинилась орієнтація на самого себе ($3,9 \pm 1,7$), що характеризує їх намагання домогтися особистісних цілей на керівній посаді, прагнення бути самостійним і незалежним у роботі. Останньою за значущістю було визначено орієнтацію на психологічний клімат і взаємовідносини в колективі ($3,7 \pm 1,6$), тобто вміння делегувати повноваження, залучати членів колективу до процесу прийняття рішень, створювати сприятливий клімат в колективі. Зазначимо, що такий розподіл орієнтацій свідчить про середню

управлінську спрямованість майбутніх керівників.

Отримані результати, можна пояснити тим, що в процесі професійного становлення стосунки між курсантами, продиктовані принципом єдиноначальності й дотримання суворої субординації, регламентовані статутами, наказами, інструкціями, розпорядженнями й реалізовані шляхом нормування поведінки. Тому, їм властиво уникати будь-яких незапланованих, несанкціонованих керівництвом ініціатив, не виявляти самостійності, повністю орієнтуватися на оцінку керівника. В міру їхнього дорослішання, при оволодінні новими професійними навичками і вміннями, вони стають більш захоплені процесом роботи, яку виконують. Сама діяльність (процес і її результат) виступає для них витокотом натхнення та власної значимості.

Таблиця 3.1.5.

Діагностика домінуючого типу спрямованості

Шкала	Курсанти			
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом
Середнє значення та стандартне відхилення				
Спрямованість на самого себе	4,0±1,9	3,5±1,5	4,3±1,7	3,9±1,7
Спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі	3,6±1,8	3,9±1,2	3,6±1,6	3,7 ±1,6
Спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій	4,4±1,8	5,0±1,9	3,5±1,6	4,3±1,9
Спрямованість на інтереси справи (ділова)	4,0±1,5	3,6±1,6	4,7±1,6	4,1±1,6

Особистісні властивості, які було діагностовано за допомогою Фрайбурзького багатофакторного особистісного опитувальника (FPI) дещо відрізняються у курсантів 1-го, 2-го та 3-го курсу (табл. 3.1.6.). До низьких відносяться оцінки в діапазоні 1-3 бали, до середніх – 4-6 балів, до високих – 7-9 балів. Всі отримані показники знаходяться на середньому та високому рівні.

Загалом у курсантів найбільш вираженими є такі властивості як товариськість, екстраверсія та маскулінність. Наближеною до низького є сором'язливість. Тобто, курсанти виявляють готовність до співпраці, легко налагоджують контакти, сміливі, впевнені в собі, здатні іти на ризик, прагнуть до самоствердження. На 2-му курсі виявлені найнижчі показники товариськості, на

1-му та 3-му курсах вона, навпаки досягає найвищих показників. Зростають показники емоційної лабільності, невротичності, спонтанної агресивності, що проявляються у нестійкості емоційного стану, коливаннях настрою, підвищеній збудливості, високій тривожності, дратівливості, втомлюваності, схильності до бурхливих емоційних реакцій, прояву неконтрольованої агресії. Всі решта властивостей проявляються на середньому рівні.

Таблиця 3.1.6.

Особистісні властивості курсантів (FPI)

Шкала	Курсанти			
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом
Середнє значення та стандартне відхилення				
Невротичність	5,3±3,4	5,3±2,1	6,2±4,0	5,6±3,3
Спонтанна агресивність	4,8±2,5	6,0±1,9	5,9±3,1	5,6±2,6
Депресивність	5,8±2,0	5,2±1,2	5,8±2,6	5,6±2,0
Дратівливість	4,4±2,8	5,4±2,4	5,2±2,7	5,0±2,7
Товариськість	9,0±3,0	4,5±1,7	9,2±2,7	7,6±3,3
Врівноваженість	5,9±1,5	6,4±1,9	6,0±1,7	6,1±1,7
Реактивна агресивність	4,7±2,2	5,7±1,7	5,3±1,8	5,2±2,0
Сором'язливість	4,2±1,6	5,6±1,3	4,1±1,9	4,6±1,8
Відкритість	8,0±2,6	6,2±1,7	8,4±2,6	7,5±2,5
Екстраверсія-інтроверсія	7,5±1,3	5,9±1,6	8,2±1,8	7,2±1,9
Емоційна лабільність	5,9±2,1	5,5±1,3	6,3±2,2	6,0±1,9
Маскулізм-фемінізм	7,8±1,5	5,0±1,9	8,0±1,5	6,9±2,1

Самооцінка як в одній так і в іншій групі досліджуваних є адекватною, що свідчить про відповідність вимогам ситуації і очікуванням людей. Лише на 3-му курсі самооцінка є з тенденцією до завищеної (3.1.7.).

Таблиця 3.1.7.

Самооцінка та рефлексія досліджуваних груп

Шкала	Курсанти				Офіцери поліції
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом	
Середнє значення та стандартне відхилення					
Самооцінка	0,6±0,3	0,6±0,3	0,7±0,2	0,6±0,3	0,5±0,2
Здатність до рефлексії	4,2±1,8	3,4±1,9	3,3±1,6	3,6±1,8	3,2±1,2

За методикою «Діагностика рівня розвитку рефлексивності» А. Карпова,

з'ясовано, що здатність до рефлексії у майже всіх досліджуваних групах знаходиться на низькому рівні розвитку (менше 4-х стенів). Лише на 1-му курсі – індикатори середнього рівня рефлексивності. В них є схильність діяти швидко і необдуманно, часто не замислюються над наслідками своїх майбутніх дій (табл. 3.1.7.).

Анкета «Мотиви професійної діяльності», яка використовувалась для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного навчання майбутніх поліцейських дозволила з'ясувати деякі відмінності. Цілі діяльності найбільш чітко виражені на 1-му курсі навчання (табл. 3.1.8.). На 3-му курсі курсанти найбільше знають, якими способами досягатимуть професійних результатів. Мотиваційні компоненти професійної діяльності залишаються сталими протягом всього навчання, лише на 3-му курсі починають дещо зростати.

Таблиця 3.1.8.

Мотиви професійної діяльності

Шкала	Курсанти		
	1 курс	2 курс	3 курс
	Середнє значення та стандартне відхилення		
Мотиваційні компоненти	23,6±2,4	23,0±1,6	24,9±2,5
Цілі діяльності	31,5±2,4	27,6±2,5	29,2±2,8
Способи досягнення проф. результатів	32,1±3,6	30,1±3,9	33,5±3,9

В процесі дослідження ми передбачали, що специфіка професійної діяльності офіцерів НПУ і характер професіоналізації знайдуть відображення в зміні мотивації діяльності залежно від етапу професійного становлення. Вивчення професійної мотивації курсантів та офіцерів поліції дозволило нам встановити переважаючі мотиви, цілі, а також способи й умови їх реалізації (табл. 3.1.9.).

Вивчення професійної мотивації представляється нам досить цікавим з наукової точки зору щодо визначення можливих мотиваційних тенденцій в динаміці професійного становлення офіцерів поліції.

Результати дослідження мотивації на різних етапах професійного становлення поліцейського показали, що на позиції перших двох мотивів, які

мають достовірні відмінності між групами в процесі становлення є: *прагнення до успіху, кар'єрне зростання та приналежність до престижної професії*. Отримані дані та їх ранжування вказують на переважання одного із мотивів залежно від етапу становлення. Так, у курсантів на етапі навчання домінує мотив *приналежності до престижної професії*. Проте, на етапі професійної діяльності (2 група) цей мотив втрачає свою актуальність ($p < 0,05$) й займає тільки четверту позицію в ранжуванні провідних мотивів діяльності. У поліцейських на першому місці виступає мотив *прагнення до успіху, кар'єрне зростання*. Такий результат свідчить про те, що вступаючи у вузи МВС курсанти керуються мотивом престижності, а в процесі роботи для них важливим стає кар'єрний ріст та успіх.

Важливим для досліджуваних обох груп є мотив *прагнення до матеріально-фінансової стабільності* (достовірні відмінності між групами, $p < 0,05$), який в процесі професійного становлення є актуальними для обох груп.

Серед інших провідних мотивів слід відзначити такий як *соціальна й правова захищеність* (достовірні відмінності між групами, $p < 0,05$). Висока значимість мотиву свідчить, що для ефективної професійної діяльності необхідним є створення оптимальних нормативно-правових засад діяльності.

Встановлено також, що такий мотив як *прагнення до безпечної діяльності* (достовірні відмінності між групами, $p < 0,05$) для досліджуваних не є *важливим і займає* останні позиції в ранжуванні. Це свідчить про те, що як курсанти, так і полісмени готові йти на ризик, виконувати службові обов'язки не зважаючи на загрозу для свого психічного й фізичного здоров'я.

Прагнення до пізнання, спілкування, самовизначення є більше вираженими у курсантів – 4 ранг, а у поліцейських – 6. Такі результати є ознакою того, що курсанти в процесі навчання мотивовані до пізнання та спілкування, прагнуть до досягнення високого соціального статусу, особистісного та професійного удосконалення. Для офіцерів поліції більш значущими стають професійні досягнення.

**Динаміка мотивів, цілей і способів їх реалізації залежно від періоду
професійного становлення**

Мотиваційні компоненти	1 група (курсанти)		2 група (офіцери поліції)		Відмінності між групами (t – критерій) 1 і 2
	Ранг	Сер. знач.	Ранг	Сер. знач.	
Прагнення до успіху, кар'єрне зростання	5	3,18	1	4,64	p < 0,01
Прагнення до самореалізації	4	3,49	3	4,07	
Прагнення до соціальної й правової захищеності	4	3,57	3	4,28	p < 0,05
Прагнення до матеріально-фінансової стабільності	2	4,52	2	4,46	p < 0,05
Прагнення до пізнання, спілкування, самовизначення	3	4,13	6	3,17	p < 0,05
Приналежність до престижної професії	1	4,69	4	3,44	p < 0,01
Професійні досягнення	7	2,87	5	3,25	p < 0,05
Прагнення до безпечної діяльності	6	3,05	7	2,94	p < 0,05
Цілі діяльності					
Досягнення високих професійних результатів	4	4,00	3	4,11	
Забезпечення безпеки і збереження фізичного і психічного здоров'я	7	3,42	7	3,79	
Особистісне удосконалення	6	3,57	5	3,87	
Забезпечити прийнятний рівень доходів	2	4,21	3	4,11	p < 0,05
Стати гідним представником суспільства серед професіоналів	1	4,29	4	4,03	p < 0,05
Отримати вищу посаду, звання	5	3,94	1	4,20	p < 0,05
Зробити вагомий внесок у розвиток своєї професії	1	4,29	2	4,13	p < 0,05
Отримати задоволення від процесу роботи	3	4,07	6	3,82	p < 0,05
Способи досягнення професійних результатів					
Виконання інструкцій	4	3,8	2	4,1	
Виконання наказів	1	4,4	1	4,3	p < 0,05
Уникнення несприятливих ситуацій	5	3,6	8	3,1	p < 0,05
Засвоєння навичок ефективного спілкування	4	3,8	6	3,5	
Прийняття відповідальності на себе	8	3,0	3	4,2	p < 0,05
Прояв ініціативи	2	4,2	4	3,9	
Прояв творчості у розв'язанні проф. завдань	7	3,1	7	3,2	
Взаємодопомога	6	3,4	3	4,2	p < 0,05
Уміння діяти в різних ситуаціях	6	3,4	2	4,1	p < 0,05
Конкуренція	3	4,0	5	3,7	p < 0,05

Примітка: ** - при p ≤ 0,01, * - при p ≤ 0,05

Отже, отримані емпіричні дані свідчать про те, що в ході професійного становлення динаміка професійної мотивації курсантів та поліцейських носить не лінійний характер, вона мінлива, є процесом, що протікає під постійною дією об'єктивних і суб'єктивних чинників. Структура професійних мотивів в процесі становлення полісмена-професіонала має свої особливості й проявляється у різній конфігурації провідних мотивів на різних етапах діяльності.

Ієрархія мотивів тісно пов'язана з проблемою цілепокладання, тобто пошуком відповідних об'єктів у зовнішньому середовищі, які відповідають цілям правоохоронної діяльності. Крім цього, в такій ієрархії важливими є не тільки на зовнішні предмети, але й внутрішній світ особистості, який є джерелом активності суб'єкта. Тому, таке уточнення цілепокладання змушує нас привернути увагу до внутрішніх джерел активності майбутніх працівників поліції, того як вони знаходять своє відображення у діаді "мотив-ціль".

Важко прогнозувати й оцінювати професійну значущість того чи іншого мотиву або мети діяльності. Проте, на рівні аналізу окремих професійних мотивів-цілей особистості, в рамках цілісного професійного простору, можна побудувати певну модель професіонала й використовувати її для визначення характеру професійної мотивації. Саме при розгляді такої моделі професіонала стає можливим виявити загальні для певної професійної групи ціннісно-сміслові компоненти професійної мотивації.

Аналіз професійних цілей діяльності показує, що в процесі професійного становлення суттєвих змін у цілепокладанні набувають такі професійні цілі як стати гідним представником суспільства серед професіоналів (достовірні відмінності), прагнення до отримання вищої посади й звання (достовірні відмінності) та прагнення щодо внеску у розвиток своєї професії (достовірні відмінності), отримати задоволення від процесу роботи (достовірні відмінності) (табл. 3.1.9.).

Виявлені професійні цілі вказують на те, що курсанти не прагнуть до кар'єрного просування, і намагаються зробити певний внесок у розвиток професійної справи, таким чином втілюючи в життя сенс своєї діяльності. Стати

гідним представником суспільства серед професіоналів займає першу позицію у курсантів, а в поліцейських – посувається на 4 ранг. В офіцерів поліції на першому місці серед цілей діяльності займає прагнення отримати вищу посаду, звання. Хоча бажання зробити вагомий внесок у розвиток своєї професії, також є важливим у їхній професійній діяльності. Отримані результати, свідчать про те, що бажання змінити та вдосконалити правоохоронну систему, бути кращим від інших є актуальною ціллю курсантів в процесі навчання.

Окрім того, для обох груп є однаково важливою ціль забезпечити прийнятний рівень доходів. Підвищення заробітних плат працівникам правоохоронних органів стимулювало курсантів та поліцейських обирати дану діяльність.

Що стосується прагнення отримати задоволення від процесу роботи, то у курсантів вона займає 3-й ранг, а в офіцерів поліції знижується до 6-го ранку. Це є ознакою того, що в процесі підготовки, курсанти схильні ідеалізувати свою майбутню професійну діяльність, а полісмени дещо у ній розчаровуються.

Таким чином, отримані дані свідчать про те, що в процесі професійного становлення в майбутніх офіцерів НПУ відбуваються зміни в значимості професійних цілей. Зокрема, значимих змін набувають такі цілі діяльності як прагнення отримати вищу посаду й звання, отримати задоволення від процесу роботи, стати гідним представником суспільства серед професіоналів.

Проаналізуємо, які способи досягнення професійних результатів використовують курсанти та поліцейські. На першому місці в обох групах є виконання наказів. Безумовно, перш за все, причиною є суворий розпорядок, виконання безлічі інструкцій, авторитарний стиль керівництва командирів, умови жорсткої регламентації усієї системи правоохоронної діяльності.

Значущі відмінності виявлено за проявом ініціативи. Зокрема, у курсантів даний спосіб займає 2-ге місце, а в полісменів – 5. Такий результат, свідчить, що курсанти схильні більше проявляти активність та ініціативу в навчальній діяльності, однак бояться брати відповідальність на себе. Для офіцерів поліції стає характерним брати відповідальність на себе та прагнення уникнути

несприятливих ситуацій. Для курсантів властиво використовувати конкуренцію, а для полісменів – взаємодопомогу. Уміння діяти в різних ситуаціях є на думку поліцейських сприяє конструктивному професійному зростанню і займає 2-й ранг, а для курсантів лише 6-й.

Отже, найвищим управлінським потенціалом володіють курсанти 1-го курсу, з кожним наступним роком він зменшується. Схильність покладати відповідальність на себе, а не на зовнішні сили з кожним курсом поступово зростає. Курсанти мають вищий рівень саморегуляції, офіцери поліції більш залежні від ситуації і думки оточуючих людей. Жінки при виконанні професійних завдань більше здатні регулювати власні психічні стани. Домінуючою спрямованістю для курсантів є орієнтація на офіційну субординацію та керівництво, дотримання інструкцій. На 3-му курсі вона дещо набуває спаду і починають зростати показники спрямованості на справу. Курсанти володіють такими властивостями як товариськість, відкритість, екстраверсія, маскулінність. Поступово відбувається зростання показників емоційної лабільності, невротичності, що проявляються у нестійкості емоційного стану, коливаннях настрою, підвищеній збудливості, високій тривожності, дратівливості, втомлюваності, схильності до бурхливих емоційних реакцій.

Професійна діяльність офіцерів НПУ на кожному етапі професійного становлення має свої особливості які проявляються в способах досягнення професійних результатів: прояв ініціативи, виконання наказів та конкуренцію на першому етапі; виконання інструкцій, наказів, прийняття відповідальності на себе, уникнення несприятливих ситуацій, взаємодопомога й уміння діяти в різних ситуаціях на другому.

Результати дослідження дають можливість стверджувати, що навчальна діяльність у вузах в системах МВС та професійна діяльність офіцерів поліції більшою мірою регулюється адміністративно-розпорядчим способом.

3.1.2. Кореляційний аналіз між компонентами управлінської компетентності у курсантів.

У таблиці 3.1.10. відображено показники кореляції між професійною мотивацією та управлінськими здібностями. За результатами кореляції з'ясовано, що чим вище курсанти оцінюють результати своєї праці, тим більше у них будуть проявлятися вміння впливати на інших, вміння налагоджувати групову роботу, вміння навчати. Це свідчить про те, що особа, яка переживає значимість своєї праці, відповідальність, прагне до підвищення результатів праці, своєї кваліфікації, особистісного розвитку буде вдало керувати колективом та налагоджувати роботу у групі, сприятиме їхній ефективній взаємодії.

Курсанти, які мають високі показники професійних домагань будуть прагнути до покращання своїх результатів діяльності, проявлятимуть наполегливість, рішучість та упевненість в собі. У них добре розвинені навички самостійного здійснення діяльності, а також здатність навчати інших та керувати підлеглими. Наявність у курсантів чітких життєвих планів та способів їх досягнення, дозволить організувати належним чином власне життя, а також підвищить їхню здатність до управління іншими особами.

Таблиця 3.1.10

Кореляція між шкалами методик «Професійна мотивація» та «Аналіз своїх обмежень «Ви самі»

	УС	Чцін.	ЧОЦ	ТСам	НВП	ТП	ВпО	РОУП	ЗК	ВН	ВНГР
ОРП	,170**	,119**	,170**	,161**	,126**	,127**	,303**	,200**	,219**	,344**	,482**
ПД	,048	,139**	,415**	,353**	,068	,116*	,196**	,188**	,355**	,367**	,131**
ПД	-,032	,000	,004	,025	-,038	-,024	,098*	,111*	,104*	,057	,125**
П	,031	,016	,143**	,189**	,117*	,110*	,146**	,115*	,159**	,178**	,145**
ЖЦ	-,013	,099*	,176**	,104*	,038	-,014	,104*	,138**	,405**	,098*	,099*
СБ	-,061	,016	-,043	-,009	-,004	-,106*	-,099*	,004	-,116*	-,037	-,073
ЗА	,070	,085	,178**	,195**	,083	,084	,431**	,406**	,452**	,322**	,509**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що чим вищі показники за шкалою загальної активності, тим ефективнішою буде управлінська діяльність. Курсанти, які володіють високою активністю демонструють хороші навички керівництва, вміння «повести за собою», вміння переконувати, вміння приймати ефективні оперативні рішення, вміння навчати інших, вміння створити ефективно працюючу «команду». У них розвинені такі якості як хороший самоконтроль, зібраність, цілеспрямованість, здатність адекватно оцінювати цілі. Вони вдало мотивуватимуть підлеглих до професійної діяльності, братимуть на себе відповідальність та впливатимуть на оточуючих.

Таблиця 3.1.11

Кореляція між шкалами методик «Професійна мотивація» та «Локус контролю», «Знаходження кількісного вираження самооцінки»

	S	я	Ід	Іп	Іп	Мк	з	За	Дг	дс	Із
ОРП	,170**	,374**	,214**	,186**	,119**	,219**	,240**	-,353**	-,239**	-,104*	,345**
ПД	,385**	,081	,089	,034	,088	,078	,080	-,100*	-,068	-,062	,072
ПД	,082	,439**	,254**	,302**	,248**	,225**	,181**	-,392**	-,272**	-,152**	,321**
П	,164**	,178**	,146**	,075	,128**	,090*	,186**	-,198**	-,144**	-,146**	,151**
ЖЦ	,121**	,431**	,170**	,187**	,424**	,197**	,164**	-,372**	-,205**	-,307**	,211**
СБ	-,088*	-,092*	-,058	-,164**	-,202**	-,153**	-,149**	,334**	,213**	,114*	-,138**
ЗА	,397**	,422**	,268**	,231**	,228**	,234**	,447**	-,417**	-,266**	-,198**	,302**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

У таблиці 3.1.11. відображено показники кореляції між професійною мотивацією та локусом контролю. Аналізуючи отримані результати, можна вказати на те, що чим нижче курсанти оцінюють результати своєї праці, тим більше у них буде діяти установка, що все залежить не від власних зусиль, а від зовнішніх сил та ситуації. Тобто, якщо вони вважають, що їхня праця не отримує справедливої винагороди, якщо вони не розуміють наскільки ефективно виконують свої професійні обов'язки, то це формує у них переконання про нерозумність, непотрібність і безглуздість здійснення активності, яка нездатна привести до позитивного результату. Відповідно інтерес до праці суттєво знижується, вони не прагнуть особистісного розвитку, прояву активності,

надають перевагу поясненню результатів своїх досягнень через роль зовнішніх сил.

Також кореляція засвідчує те, що чим вищі показники за шкалою оцінка результатів праці, тим більше для курсантів буде властива інтернальність. Курсанти, які мають виражену внутрішню мотивацію та переживають значимість своєї праці схильні брати відповідальність на себе. Вони впевнені в тому, що для досягнення позитивних результатів в майбутньому потрібно самому прикладати зусилля та проявляти потрібну активність. Окрім цього, можна зазначити таке: на формування конкретного рівня домагань впливає кількість вдалих дій і невдач, які зазнали курсанти у конкретному виді діяльності. Якщо рівень професійних домагань у досліджуваних осіб є занижений, то це зумовлює слабку вираженість прагнення до успіху, відмову від прийняття відповідальних рішень, невпевненість у собі, схильність перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях. Якщо у курсантів наявний високий рівень професійних домагань, то у них буде виражена потреба у досягненні, прагнення покращити результати своєї діяльності, готовність до відповідальності, впевненість в успіху, наполегливість, прагнення до розумного ризику.

Наявність високих показників за шкалою інтернальності у сфері професійних досягнень свідчить про усвідомлення курсантами своєї значущості, власних зусиль і здібностей при виконанні службових завдань. Чим нижчі показники за даною шкалою, тим більше досліджувані будуть в процесі виконання службових завдань переживати труднощі у зв'язку з погано розвиненими навичками самостійного здійснення діяльності, надаючи великого значення не власній активності, а дії зовнішніх сил. Сформованість чітких життєвих цілей, планів та способів їх досягнення активізуватимуть їх до самостійної активної діяльності.

Отже, домінуванні у курсантів внутрішнього типу локусу контролю значно підвищить рівень їхньої активності та професійної мотивації.

Щодо кореляції між професійною мотивацією та самооцінкою отримані результати вказують на їхню прямо-пропорційну залежність. Якщо курсанти є

впевнені в собі, то це істотно підвищуватиме їхню загальну активність. Такі особи прагнуть до покращання своїх результатів діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо. У них спостерігається чітко виражена тенденція до досягнення успіху у професійній та інших сферах, вони рішучі, наполегливі в досягненні поставлених цілей, упевнені в собі, не зупиняються на досягнутому, підтверджують свою ефективність справами, готові брати відповідальність на себе, отримують задоволення від розв'язання цікавих задач, не втрачають духу змагальності, проявляють впевненість при зустрічі з перешкодами.

Значущих кореляційних зв'язків між статтю та локусом контролю не виявлено.

Таблиця 3.1.12

Кореляція між шкалами методик «Виробничі ситуації» та «Професійна мотивація»

	ОРП	ПД	ПД	П	ЖЦ	СБ	ЗА
Спр. на себе	-,076	,005	,075	-,136**	-,093*	,086	-,059
Спр. на псих.кл	-,089	-,057	,001	-,005	,035	-,111*	-,040
Спр. на суборд.	-,026	-,028	-,028	-,449*	-,022	-,010	,008
Спр. на справу	,407*	,538*	-,007	,039	,069	,003	,058

Примітка: ** - при $r \leq 0,01$, * - при $r \leq 0,05$

Для з'ясування рівня володіння управлінськими вміннями і навичками, а також спрямованістю курсантам було запропоновано розв'язати ряд конкретних управлінських завдань, які характеризуються невизначеністю, а в деяких випадках і суперечливістю умов. Внаслідок їх розв'язання було діагностовано домінуючий тип спрямованості: 1 – спрямованість на самого себе; 2 – спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі; 3 – спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій; 4 – спрямованість на інтереси справи (ділова).

За таблицею 3.1.12. можна вказати на те, що наявні кореляційні зв'язки між домінуючим типом спрямованості та професійною мотивацією. Зокрема, виявлено, що чим вищим є рівень домагань, тим більше буде виражена їхня

орієнтація на справу. Тобто, курсанти з чітко вираженою тенденцією до успіху у професійній сфері, стійким прагненням до покращення результатів своєї діяльності, домінуванням внутрішньої мотивації характеризуватимуться здатністю самостійно приймати рішення, володітимуть особистісною продуктивністю та високим рівнем компетентності. Для курсантів, які рідше виявляють схильність приймати на себе будь-яку відповідальність та котрі переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення того чи іншого результату, домінуючою буде орієнтація на офіційну субординацію. Для них існує культ вищих керівників, фанатична віра в систему, що перешкоджає формуванню необхідних навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Проявляється прагнення забезпечити власний авторитет, повна орієнтація на оцінку керівника, прояв несамостійності та безініціативності.

Таблиця 3.1.13.

Кореляція між шкалами методик «Виробничі ситуації» та «Аналіз своїх обмежень «Ви самі»

	ВпО	РОУП	ЗК	ВН	ВНГР
Спр. на себе	-,315**	,026	-,307*	,037	,010
Спр. на псих.кл	-,014	-,007	-,004	-,149**	,156
Спр. на суборд.	-,047	-,026	-,068	-,061	-,499*
Спр. на справу	,316*	,028	,410*	,378*	-,053

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

У таблиці 3.1.13 відображено показники кореляції між спрямованістю та управлінськими здібностями курсантів. За результатами кореляції виявлено, що курсанти, які спрямовані на завдання та проявляють захоплення процесом роботи, володіють високими навичками керівництва і здатні чинити вплив на інших людей. Якщо у курсантів переважають мотиви власного спокою, прагнення до особистої першості й престижу, то їхні навички керувати та здійснювати вплив на оточуючих будуть слабкими. Понад усе вони будуть зайняті собою, своїми почуттями, переживаннями і майже не реагуватимуть на потреби навколишнього середовища, проявлятимуть байдужість до колег, до власних обов'язків. Показник

тенденції у курсантів спиратися у своїй поведінці переважно на посадові обов'язки та інструкції, віддавати пріоритет рішенням вище стоячого керівництва, дотримуватися дистанції з підлеглими, підтримувати власний авторитет погіршує здатність впливати на колектив та вміння налагоджувати групову роботу.

За таблицею 3.1.14. можна вказати на те, що зі збільшенням навчального курсу підвищується орієнтація на справу. Даний зв'язок можна пояснити тим, що з набуттям курсантами нових знань та досвіду їхня компетентність, особистісна продуктивність та здатність самостійно приймати рішення зростає. Також кореляція засвідчує те, що чим нижчу самооцінку мають курсанти, тим більшою є їхня орієнтація на начальство. Такі курсанти є невпевнені у собі, не виявляють самостійності та повністю орієнтуються на оцінку керівника.

Таблиця 3.1.14.

Кореляція між типами спрямованості за методикою «Виробничі ситуації» та опитувальником «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки»

	Курс	знання	Самооцінка
Спр. на себе	,058	-,349**	,040
Спр. на псих.кл	,026	,053	,095
Спр. на суборд.	,173**	,055**	-,458*
Спр. на справу	,317*	,376*	-,053

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Курсанти, які мають хороші знання проявляють спрямованість на справу. Особи з такою спрямованістю найбільше зацікавлені в досягненні високих результатів у діяльності, а не в задоволенні особистих інтересів. Вони проявляють переважно альтруїстичне ставлення до пізнання та розв'язання службової проблеми. Домінуючим для них є прагнення до оволодіння новими професійними навичками і вміннями. В осіб з низьким рівнем знань домінуватиме спрямованість на себе. Такі курсанти понад усе зайняті собою, своїми почуттями, переживаннями і майже не реагують на потреби навколишнього середовища, байдужі до колег, до власних обов'язків. У важкій ситуації найбільше націлені на особистий успіх та на отримання особисто ними матеріальних, соціальних чи духовних благ. Навіть індивідуальне досягнення високого результату в діяльності

розглядається ними як засіб отримання в подальшому будь-яких переваг.

Значущих кореляційних зв'язків між типом спрямованості та стильовими особливостями саморегуляції поведінки не виявлено.

Виявлено прямо-пропорційний кореляційний зв'язок між інтернальністю у сфері досягнень та здатністю керувати (табл. 3.1.15.). Схильність досліджуваних осіб вважати власні досягнення та успіхи результатом власних якостей та проявлення активності, дозволить їм та досягати мети та успішно керувати іншими. Окрім цього, наявний кореляційний зв'язок між схильністю до самозвинувачення та здатністю керувати. Чим більше виражена схильність курсантів до того, щоб звинувачувати себе у всьому поганому, що з ними трапляється або тільки може трапитися, тим краще вони здійснюватимуть керівництво. Дані зв'язки показують, що компетентність та ефективність менеджера буде залежати від високого рівня суб'єктивного контролю (локусу контролю), тобто схильності приписувати відповідальність за результати своєї діяльності власним здібностям та зусиллям.

Наявність у курсантів адекватної самооцінки сприятиме формуванню і стійкості суб'єктивних критеріїв оцінки результатів праці. Вони адекватно оцінюють як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, які призвели до нього, гнучко адаптуючись до зміни умов. При виникненні непередбачуваних обставин такі досліджувані здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. Гнучкість дозволяє їх адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику.

Курсанти, які мають високі показниками загального рівня саморегуляції в значно більшій мірі схильні чинити вплив на підлеглих та керувати іншими. Вони самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, висування і досягнення мети у них в значній мірі усвідомлено. Здатність курсантів легко оволодівати новими видами активності, почуття впевненості в незнайомих ситуаціях забезпечить стабільніші успіхи в звичних видах діяльності.

**Кореляція між шкалами методик «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» та
«Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)», «Знаходження
кількісного вираження самооцінки»**

	Пл	Пр	ОР	Г	ОУ
УС	-,023	,061	-,103*	,000	-,050
Чцін	,398*	,000	,033	-,020	,048
ЧОЦ	,118*	-,029	,037	,103*	,054
Тсам	,122**	,000	,033	,083	,049
НВП	,068	,020	-,063	,024	,024
ТП	,101*	,067	-,100*	,017	,016
ВпО	,121**	,092	,041	,123**	,105*
РОУП	,066	-,031	-,018	,117*	,006
ЗК	,382**	,319*	,386**	,335**	,484**
ВН	,192**	,007	-,014	,103*	,078
ВНГР	,114*	,222	,343*	,098*	,365**
S	,048	,127**	,304**	,326**	,174**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

За допомогою аналізу, з'ясовано, що якщо для курсантів властива нестійкість емоційних станів, підвищена збудливість, дратівливість, невпевненість, тривожність, знижений фон настрою, то це негативно впливатиме на їхню здатність управляти собою (табл. 3.1.16.). Враховуючи те, що професійно-управлінська діяльність майбутніх офіцерів поліції важка, повна хвилювань та стресів, кожен курсант повинен навчитися підтримувати своє здоров'я та працездатність, раціонально та ефективно використовувати час, брати на себе тільки ті навантаження, які може витримати. Особи, які не вміють правильно "розряджатися", боротися з конфліктами і стресами, ефективно використовувати свій час, енергію і навички, будуть не здатні ефективно управляти іншими людьми.

Курсанти, які мають виражені чіткі особисті цілі будуть більш соціально активними, впевненими в собі, легко налагоджуватимуть контакти з іншими, виявлятимуть готовність до співпраці та бажання працювати в колективі.

**Кореляція між шкалами методик «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» та
«Діагностика рівня розвитку рефлексивності», Фрайбурзьким
багатофакторним особистісним опитувальником (FPI)**

	Рефл.	Н	Д	Др	Т	В	С	Е	Ел	М
УС	,103*	-,452**	-,310*	-,438**	,113*	,077	-,508*	,048	-,404*	-,024
Чцін	,319**	-,119**	-,045	-,098*	,100*	,106*	-,092*	,079	-,067	,092*
ЧОЦ	,310**	-,063	-,098*	-,054	,394**	,445**	-,178**	,533**	-,099*	,072
ТСам	,187**	-,430**	-,035	-,070	,121**	,084	-,063	,053	-,543*	,041
НВП	,163**	-,096*	-,367**	-,074	,031	,075	-,094*	,007	-,077	,042
ТП	,176**	-,037	-,052	-,045	-,002	,423**	-,076	,037	-,035	-,006
ВпО	,118*	-,470**	-,535**	-,525**	,097*	,076	-,615*	,043	-,421**	,081
РОУП	,354**	-,116**	,016	-,089*	,323**	,093*	-,176**	,140**	-,049	,432**
ЗК	,175**	-,406**	-,125**	-,362**	,199**	,147**	-,455**	,096*	-,460**	,079
ВН	,133**	-,138**	-,102*	-,142**	,187**	,039	-,422**	,058	-,133**	,135**
ВНГР	,149**	-,099*	-,064	-,139**	,518**	,067	-,156**	,087	-,064	,428**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Також кореляція засвідчує те, що при слабкій нервовій системі, підвищеній чутливості, високій тривожності, нестійкості емоційних станів саморозвиток зупиняється. Такі курсанти не здатні добитися значних успіхів в саморозвитку, не можуть подолати свої слабкості і працювати над власним зростанням. Вони недостатньо динамічні, схильні уникати гострих ситуацій, дозволяють прихованим здібностям так і залишитися нерозвиненими. Їхнє ділове життя перетворюється на рутину тим більше, чим частіше вони на користь особистої безпеки виключають зі своєї діяльності ризик. Такі курсанти обмежені зупиненим саморозвитком.

Впевнені в собі, активні, оптимістичні, задоволені собою та своїми успіхами курсанти мають розвинені вміння творчо підходити до рішень і здібність до інновацій. Володіючи високою винахідливістю вони висувають нові ідеї, активізують інших бути творцями і використовувати нові підходи в роботі.

Знижений фон настрою негативно впливатиме на раціональність розв'язання проблеми і досягнення якісних рішень.

Окрім цього, можна зазначити таке: підвищена збудливість, невротичність, погана саморегуляція психічних станів, конфліктна поведінка, невпевненість у собі, нерішучість, тривожність, емоційна незрілість значно знижують вміння курсантів впливати на людей. Такі особи схильні звинувачувати інших в тому, що ті до них не прислухаються, а рівні їм по положенню не рахують їх досить впливовими. Курсанти, які недостатньо наполегливі, не встановлюють взаємодії з оточуючими і у яких недостатньо розвинене уміння виражати себе і слухати інших, обмежені невмінням впливати на оточуючих. Якщо курсанти виявляють комунікабельність, готовність до співпраці, сміливість, схильність до ризику, то це сприятиме доброму розумінню особливостей управлінської праці. Такі особи прагнуть стати дійсним лідером колективу, аналізують власні недоліки та слабкі місця, практично використовують різні стилі управління, створюють позитивну робочу атмосферу.

Курсантам для яких характерні відповідальність, сумлінність, невимушеність, емоційна зрілість, об'єктивність в оцінці себе та інших людей, висока вимогливість до себе будуть властиві хороші навички керівництва. Такі особи є самодисциплінованими і вимагають дисципліни від інших, встановлюють добрі стосунки з оточуючими, кваліфіковано делегують повноваження, створюють позитивні зворотні зв'язки у стосунках з іншими, встановлюють об'єктивні критерії оцінки, дають чіткі вказівки, систематично аналізують роботу підлеглих, шукають способи підвищення ефективності групи.

Нерішучі та невпевнені в собі курсанти, які всього бояться, уникають ризикованих ситуацій, сором'язливі та скуті у спілкуванні матимуть обмежене вміння навчати. Не розвиваючи цього уміння, майбутній офіцер не може довести показники підлеглих до потрібних і допомогти їм в саморозвитку. Люди часто працюють, не маючи зворотного зв'язку з офіцером, а його оцінки і рекомендації формальні.

Курсанти, яким властиве багатство і яскравість емоційних проявів, природність і невимушеність поведінки, готовність до співпраці, уважне ставлення до людей, схильність до ризику та прагнення до самоствердження

будуть здатні формувати ефективно працюючу команду.

Володіння курсантами високою здатністю до самопізнання, дозволить їм ставити перед собою чіткі цінності та цілі. Зокрема, послідовно виконувати встановлені завдання, систематично оцінювати своє просування, встановлювати часові інтервали, вивчати можливості розвитку своєї кар'єри, раціонально використовувати сили і час. Також, здатність усвідомлювати себе сприяє покращенню розуміння основних завдань та функцій управлінської праці. Такі курсанти, будуть схильні часто обговорювати у колективі принципи управління, добре знатимуть і використовуватимуть різні стилі управління, аналізуватимуть власні недоліки і слабкі місця.

У таблиці 3.1.17 відображено показники кореляції між спрямованістю та особистісними якостями. За результатами кореляції з'ясовано, що у курсантів, які мають високі оцінки за шкалою екстраверсія домінуючою буде спрямованість на себе. Такі особи характеризуються активністю, амбітністю, легкістю у встановленні контактів, прагненням до суспільного визнання та лідерства. Вони вміло оцінюють взаємини в колективі і вміють використовувати інших людей для досягнення своїх власних цілей. Надають великого значення соціальному успіху, всіма способами домагаються суспільного визнання своїх особистих заслуг.

Чим більший прояв товарищкості, врівноваженості та маскулінності, тим більше проявляється спрямованість на справу. Курсанти, які спрямовані на справу характеризуються чуйним, уважним ставленням до людей, добротою і м'якосердністю, бажанням працювати в колективі, відсутністю внутрішньої напруженості, неконфліктністю, задоволеністю собою і своїми успіхами, готовністю слідувати нормам і вимогам, сміливістю, прагненням до самоствердження та схильністю до ризику.

Курсантам, які спрямовані на субординацію та повністю орієнтуються на оцінку керівника буде властива формальність міжособистісних відносин, безініціативність у спілкуванні, замкнутість, тривожність, напруженість, егоїстичність, конфліктність, надмірна чутливість, пасивність та поступливість.

Кореляція між шкалами методик «Виробничі ситуації» та Фрайбурзьким багатфакторним особистісним опитувальником (FPI)

	Т	В	В	Е	М
Спр. на себе	,072	-,195**	,072	,527**	,054
Спр. на псих.кл	-,049	,074	-,020	-,025	-,060
Спр. на суборд.	-,477**	-,044	-,341**	-,468**	-,568**
Спр. на справу	,325**	,647**	,072	,088	,368**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що наявність у курсантів високої професійної мотивації, інтернальності у сфері досягнень, високого рівня саморегуляції, адекватної самооцінки, високого рівня знань, домінування спрямованості на справу, а також наявність таких особистісних властивостей як товариськість, врівноваженість, екстраверсія та маскуліність будуть підвищувати їхню здатність до управління собою та іншими, здатність формувати колектив.

3.1.3. Кореляційний аналіз між компонентами управлінської компетентності у офіцерів поліції.

За таблицею 3.1.18. можна вказати на те, що наявні кореляційні зв'язки між професійною мотивацією та статтю (таблиця). Виявлено, що у полісменів-чоловіків домінує внутрішньоорганізована мотивація. Для полісменів-жінок, навпаки, характерна зовнішньоорганізована мотивація, тобто механістичне управління з боку менеджменту, низька активність щодо виконання функціональних обов'язків. Полісмени чоловічої статі є більш професійно мотивованими та проявляють вищу активність у професійно-управлінській діяльності ніж жінки.

Кореляція між шкалами методик «Професійна мотивація» та «Аналіз своїх обмежень «Ви самі»

	Стать	УС	ЧЦ	ТС	НВП	ТП	ВО	РОУП	ЗК	ВНГР
ОРП	,363*	,454**	,333*	,115	,701**	,619**	,237	,641**	,634**	,570**
ПД	,052	,130	,329*	,274*	,267*	,030	,089	,217	,167	,000
ПД	,080	,341*	,327*	,188	,598**	,628**	,508**	,769**	,690**	,484**
ПШ	,130	,346**	,189	,233	,666**	,629**	,466**	,647**	,643**	,401**
ЖЦ	,163	,284*	,499**	,069	,404**	,397**	,421**	,629**	,505**	,454**
СБ	-,208	-,063	,272	,444**	-,104	-,087	,234	-,138	-,124	-,026
ЗА	,303*	,186	,386**	-,008	,489**	,368**	,420**	,616**	,523**	,427**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Установлено кореляційні зв'язки між професійною мотивацією та управлінськими здібностями. Зокрема, з'ясовано, що домінування в офіцерів поліції внутрішньої мотивації, розуміння важливості своєї праці, відповідальність, прагнення до підвищення результатів праці та особистісного розвитку, сприятиме зростанню показників управлінської компетентності. Такий поліцейський буде прагнути до підтримки своєї працездатності, раціонального розподілу сил і часу, подоланню труднощів. Він швидко адаптується до змінюючих обставин та проявляє інноваційний підхід, надає перевагу новаторським рішенням. Прагне стати дійсним лідером колективу та добивається від підлеглих всього, що вони можуть робити.

Високий рівень професійних домагань, прагнення до покращання своїх результатів діяльності наявний у поліцейських, які ставлять перед собою чіткі особисті цінності та цілі. Такі особи схильні до раціонального та ефективного використання часу, мають велике почуття власної гідності, прагнуть до самопізнання, обмежують робочий час та слідкують за рівновагою між особистим та діловим життям. Окрім того, вони створюють у колективі позитивне відношення до навчання, систематично оцінюють роботу підлеглих, знають їхні сильні і слабкі сторони та використовують всі можливості для розвитку їхньої майстерності.

Наявність у офіцерів НПУ інтересу, зацікавленості до професійної діяльності буде сприяти прояву в роботі творчого підходу та здатності до інновацій. Також вони володіють високими навичками керівництва, швидко та вміло вирішують проблеми, ефективно використовують регулятори мотивації для спрямування підлеглих на досягнення цілей організації.

Бачення досліджуваними перспективи, наявність чітких життєвих планів та способів їх досягнення сприятиме підвищенню управлінської компетентності. Зокрема, такі поліцейські схильні впливати на оточуючих шляхом створення хорошого першого враження, розвитку взаєморозуміння, досягнення довіри і прояву турботи до оточуючих. Вони вміло керуватимуть людьми різних здібностей і морального стану та ефективно організовуватимуть роботу колективу.

За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що чим більше офіцер НПУ є активним та професійно мотивованим, тим краще він розумітиме особливості управлінської праці, вмітиме керувати іншими, матиме хороші навички вирішення проблем, вмітиме налагоджувати групову роботу та впливатиме на оточуючих.

Показники кореляції між професійною мотивацією та інтернальністю відображено у таблиці 3.1.19. Установлено, що чим більше досліджувані прагнуть до покращання своїх результатів діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами, тим вищими будуть показники інтернальності у сфері професійної діяльності. Такі поліцейські розуміють, що отриманий результат залежить від якості їхніх власних дій і готові докладати зусиль для досягнення позитивних результатів в майбутньому. У професійній діяльності такі працівники частіше проявляють схильність до прийняття відповідальності на себе, оскільки вважають себе причиною власних досягнень.

З'ясовано, що схильність офіцерів поліції брати на себе відповідальність за стан власного здоров'я та захворювання, власні здорові та шкідливі звички та спосіб життя позитивно корелює з інтернальністю у сфері професійної діяльності.

Якщо у полісменів виражений інтерес до професійної діяльності, то у них

буде переважати інтернальність у сфері досягнень, тобто вони усвідомлюють, що їхні досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від власних зусиль і здібностей. Помічено, що у таких осіб виражена схильність звинувачувати себе у всьому поганому, що з ними трапляється або тільки може трапитися, тобто вони вважають, що причина їхніх невдач – вони самі, а причина досягнень – хтось інший: «це випадково», «мені допомогли» і т. д.

Таблиця 3.1.19

Кореляція між шкалами методик «Професійна мотивація» та «Локус контролю», «Знаходження кількісного вираження самооцінки»

	S	Ід	Ссам	Іп	пс	Імс	з	За	дт	Дс
Стать	,209	-,054	-,306*	-,189	-,381*	-,075	-,174	,163	,141	,020
ОРП	,396**	,072	,308*	,264	,222	,029	,513**	-,449**	-,473**	-,525**
ПД	-,162	,533**	,300*	,349**	,347*	,344*	,190	-,273*	-,150	-,215
ПД	,398**	,267	,508**	,363**	,456**	,040	,760**	-,552**	-,510**	-,619**
П	,441**	,156	,311*	,324*	,326*	,089	,574**	-,502**	-,488**	-,688**
ЖЦ	,377**	,204	,341*	-,008	,283*	-,237	,551**	-,175	-,113	-,172
СБ	,158	-,029	,024	,051	,245	,148	-,133	,069	,107	,062
ЗА	,335**	,206	,200	,000	,176	-,144	,492**	-,212	-,153	-,261*

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Щодо кореляції між статтю та локусом контролю, отримані результати вказують, що для полісменів жіночої статі властивим є інтернальний локус контролю, а для чоловіків екстернальний. Тобто, полісмени-жінки більше схильні покладати відповідальність за власне життя на самих себе, а не на будь-які інші зовнішні сили. Чоловіки прагнуть досягти визнання та самоствердитись.

Окрім цього, можна зазначити таке: домінування у офіцерів поліції переконання про те, що їхня професійна діяльність за відповідні досягнення заохочується; наявність зацікавленості до професійної діяльності; усвідомлення значущості власних зусиль і здібностей при досягненні позитивних результатів впливатиме на підвищення їхньої самооцінки. Такі особи розуміють важливість своєї праці, відповідальність, прагнуть до підвищення кваліфікації, особистісного розвитку тощо.

Самооцінка – оцінка особою самою себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Самооцінка є важливим регулятором поведінки. Отриманий кореляційний зв'язок між самооцінкою та управлінськими здібностями свідчить про те, що чим вищою є самооцінка, тим краще в поліцейських будуть сформовані навички здійснення управлінської діяльності. Від самооцінки залежать їхні взаємини з оточуючими людьми, критичність, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. Тим самим, самооцінка впливає на ефективність управлінської діяльності поліцейських і їхній подальший особистий саморозвиток.

Таблиця 3.1.20.

Кореляція між сильними і слабкими сторонами управлінської діяльності офіцерів поліції та особистісними якостями, що її формують

	Н	Д	Др	Т	Ар	В	Ел	Рефл	S
УС	,000	-,081	-,139	,053	-,088	,135	-,287*	-,035	,439**
Чцін	-,203	-,110	-,055	,065	-,182	-,048	-,277*	,310*	,256*
ЧОЦ	-,161	-,137	-,033	,042	-,113	,125	-,233	,172	,178
ТСам	-,206	-,161	-,017	-,043	,026	,121	-,221	,088	,343**
НВП	-,168	-,297*	-,163	,520**	-,138	,146	-,447**	,096	,363**
ТП	-,004	-,087	-,254	,200	-,205	,180	-,276*	-,046	,511**
ВпО	-,322*	-,219	-,326*	,210	-,362**	,034	-,398**	,059	,282*
РОУП	-,137	-,201	-,195	,443**	-,214	,038	-,363**	,150	,341**
ЗК	-,189	-,319*	-,367**	,387**	-,288*	,368**	-,461**	,047	,407**
ВН	-,462**	-,389*	-,205	,062	-,191	,154	-,355**	,278*	,148
ВНГР	-,228	-,143	-,149	,333*	-,079	,068	-,438**	,013	,497**

Примітка: ** - при $r \leq 0,01$, * - при $r \leq 0,05$

Кореляційний аналіз між рефлексією та управлінськими здібностями показав: чим більше поліцейський роздумує над своїми вчинками, здатний до самопізнання, тим чіткішими у нього будуть виражені цінності (табл. 3.1.20.). Також особи схильні до рефлексії проявляють турботу про підвищення компетентності підлеглих і на цій основі – просування їх по службі. Значущих зв'язків з іншими шкалами даної методики не виявлено.

Наступним вважаємо за доцільне проаналізувати кореляційні зв'язки між

особистісними якостями офіцерів поліції, що формують сильні та слабкі сторони управлінської діяльності. Це може стати передумовою цілеспрямованого розвитку управлінського потенціалу у їхньому професійному середовищі.

Кореляційні зв'язки свідчать про те, що чим більше емоційно зрілою є людина, тим більше вона схильна керувати собою. Такі поліцейські є більш реалістичні, не схильні фантазувати, їм властива відсутність внутрішньої напруженості, свобода від конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам. Успіхи інших людей і свої власні оцінюють за матеріальним забезпеченням і службовим становищем. Хоча в спілкуванні їм не вистачає делікатності і тактовності, вони користуються симпатією, повагою у людей, їх грубість і різкість найчастіше не ображає, а притягує до себе людей, в ній бачать не прояви озлобленості, а прямоту і відвертість.

Здатність до набуття, оновлення та розвитку знань, вмінь, адаптації до змін в оточуючому середовищі буде зростати у поліцейських, які є спокійними, емоційно зрілими, об'єктивними в оцінці себе та інших людей, сталими в планах і уподобаннях. У роботі вони проявляють активність, ініціативу, високу вимогливість до себе, схильні до суперництва і змагання. Такі полісмени не приховують від себе власних недоліків і промахів, не переймаються через дрібниці, відчують себе добре пристосованими, охоче підкоряються груповим нормам.

Першочерговим завданням офіцера поліції є вирішення проблем. Рішення проблеми ніколи не буває простою справою і вимагає наявності відповідних навичок: вміло аналізувати інформацію, чітко планувати роботу, ефективно координувати роботу підлеглих та ін. Прояв комунікабельності, турботливості, чуйності, різноманіття емоційних проявів, готовність до співпраці дозволить покращити навички вирішення проблеми. Низькі показники депресивності та емоційної лабільності також сприятимуть швидкому розв'язання службових завдань. Такі офіцери поліції є життєрадісними, активними, енергійними, емоційно зрілими, впевненими у своїх силах.

Вмілий керівник повинен вміти впливати на оточуючих шляхом створення хорошого першого враження, розвитку взаєморозуміння, досягнення довіри і прояву турботи до оточуючих. Рівень впливовості поліцейського на своїх підлеглих буде визначатися відсутністю внутрішньої напруженості, емоційною зрілістю, активністю, ініціативністю, відповідальністю, сумлінністю, задоволеністю собою і своїми успіхами, готовністю слідувати нормам і вимогам.

Офіцери поліції, які характеризуються яскравістю емоційних проявів, природністю і невимушеністю поведінки, готовністю до співпраці, чуйним ставленням до людей, добротою і м'якосердям будуть практично використовувати різні стилі управління, аналізувати власні недоліки та слабкі місця, створювати позитивну робочу атмосферу у групі та бути дійсними лідерами колективу.

Здійснювати керівництво колективом буде значно легше полісменам, які відображають емоційну зрілість, природну життєрадісність, активність, енергійність і підприємливість, невимушеність в міжособистісних відносинах, упевненість в своїх силах, рішучість, відповідальність та сумлінність. Досліджувані, які володіють яскравістю емоційних проявів, природністю і невимушеністю поведінки, готовністю до співпраці, добротою, товариськістю, відкритістю, уважним ставленням до людей будуть більш вмілими керівниками.

Поліцейські зі слабким типом нервової системи, високою тривожністю, підвищеною чутливістю не будуть схильні до налагодження групової роботи. Особи, які володіють яскравими емоційними проявами, комунікабельністю, готовністю до співпраці, уважним ставленням до людей, мають високу здатність формувати колектив.

Показники отримані за допомогою кореляційного аналізу між локусом контролю та управлінськими здібностями відображено у таблиці 3.1.21.

Кореляція вказує, що чим вищі показники за шкалою інтернальності у сфері досягнень, тим вищою буде здатність керувати іншими. Поліцейський, який вважає себе причиною власних досягнень і готовий докладати зусиль для досягнення позитивних результатів буде розуміти особливості управлінської праці, матиме сформовані чіткі особисті цілі, вмітиме впливати на оточуючих та

володітиме здатністю керувати колективом. Крім цього, виявлено, що чим більше офіцери поліції будуть відчувати свою відповідальність за ті невдачі, які вже відбулися або ще можуть відбутися в їхньому житті, тим більше вони будуть схильні ставити чіткі особисті цілі та цінності, впливати на оточуючих та налагоджувати групову роботу.

Таблиця 3.1.21.

**Кореляція між локусом контролю та сильними і слабкими сторонами
управлінської діяльності офіцерів поліції**

	УС	Чцін.	ЧОЦ	ТСам	НВП	ТП	ВпО	РОУП	ЗК	ВНГР
Ж	,267*	,334*	,394**	,435**	,301*	,235	,244	,288*	,454**	,334*
я	,209	,346*	,342*	,409**	,423**	,210	,360**	,349**	,444**	,346*
Ід	-,055	,140	,348*	,178	,203	-,044	,321*	,248	,265	,140
Ін	-,014	,274	,266	,213	,172	-,011	,346*	,169	,185	,374*
Ссам	,242	,348*	,455**	,451**	,287*	,249	,315*	,377**	,486**	,348*
Іп	,161	,129	,365**	,509**	,311*	,158	,222	,253	,317*	,129
пс	,219	,373**	,556**	,544**	,207	,237	,272	,254	,471**	,373**
пп	,163	,110	,338*	,505**	,306*	,149	,119	,186	,235	,110
Імс	,072	,042	,248	,394**	,112	-,030	,073	-,045	,123	,042
мк	,248	,285*	,543**	,577**	,277	,192	,209	,172	,399**	,285*
мо	,067	,080	,184	,235	,202	,024	-,018	,164	,122	,080
іс	-,123	,024	,226	,038	,290*	-,015	,215	,242	,114	,024
З	,308*	,411**	,431**	,254	,433**	,396**	,483**	,607**	,678**	,411**
За	-,371**	-,231	-,378**	-,481**	-,453**	-,454**	-,306*	-,362**	-,606**	-,231
дг	-,450**	-,170	-,289*	-,434**	-,440**	-,542**	-,288*	-,320*	-,588**	-,170
дс	-,398**	-,134	-,364**	-,405**	-,555**	-,529**	-,349*	-,423**	-,651**	-,134
Із	,218	,305*	,410**	,461**	,355**	,215	,406**	,285*	,428**	,305**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Виражена у офіцерів НПУ схильність до самозвинувачення підвищує рівень володіння навичками управління. Зокрема, вони ставлять перед собою чіткі особисті цілі, здійснюють самоаналіз, надають перевагу новаторським рішенням та вміють налагоджувати групову роботу.

Якщо поліцейський розуміє, що результати, які отримуються залежать від якості його власних дій, приймає відповідальність на себе в сфері соціальних відносин, то це покращує його здатність до набуття, оновлення та розвитку знань,

умінь, адаптації до змін в оточуючому середовищі. Він схильний ставити чіткі цілі, володіє хорошими навичками вирішення проблеми та вміло керує колективом.

Професійно-процесуальний аспект інтернальності, наявність розвинених навичок забезпечення процесу професійної діяльності дозволить працівнику поліції ефективно здійснювати керівництво, розв'язувати проблеми та надавати перевагу новаторським рішенням.

Якщо поліцейський вважає себе (і, можливо, дійсно є) досить компетентним в міжособистісних відносинах, то це підвищує його здатність до саморозвитку та досягнення успіху в управлінській діяльності. Схильність брати на себе відповідальність як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин сприятиме їхньому постійному розвитку та прагненню вчитися на помилках.

Крім цього, виявлено зворотні кореляційні зв'язки між шкалою заперечення активності та всіма шкалами управлінської компетентності. Домінування у поліцейських екстернальності, переконання про роль зовнішніх сил в їхньому житті, про нерозумність, непотрібність і безглуздість здійснення активності, яка є нездатною привести до позитивного результату сприятиме зниженню здатності до управління, пригніченню особистого саморозвитку та розвитку творчого потенціалу, труднощів при вирішенні проблем. Чим більше полісмени проявляють готовність до самостійного планування, здійснення діяльності пов'язаної з подоланням труднощів, прийняття відповідальності, тим більше зростатимуть показники здатності до управління.

Отже, якщо офіцери поліції є інтерналами, тобто з внутрішнім типом локусу контролю, які відрізняються упевненістю в тому, що сили, які впливають на долю, знаходяться всередині їх самих і в значній мірі є результатом їхньої активності, то це сприятиме формуванню їхнього постійного особистого саморозвитку, ясних і обґрунтованих цілей, встановленні доброго взаємопорозуміння з іншими та впливу на них, високих навичок керівництва та ефективного вирішення проблем.

Виявлений кореляційний зв'язок між статтю та управлінськими здібностями

свідчить про те, що полісмени-чоловіки володіють кращими навиками здійснення конструктивного впливу на колектив та налагодження групової роботи (табл. 3.1.22.). Також вони володіють хорошими навичками вирішення проблемних ситуацій, уміло аналізують інформацію, ефективно планують роботу та проявляють інноваційний підхід. Однак, полісмени-жінки проявляють більше прагнення до саморозвитку, до набуття, оновлення та розвитку знань, вмінь, адаптації до змін в оточуючому середовищі.

Сформованість у офіцерів НПУ потреби в усвідомленому плануванні діяльності підвищує їхню здатність ставити чіткі особисті цілі, впливати на інших осіб, швидко та вміло розв'язувати проблеми, а також постійно самовдосконалюватися.

Розвинені у офіцерів поліції уявлення про зовнішні і внутрішні значущі умови досягнення цілей, ступінь їх усвідомленості, деталізованості і адекватності сприяє формованню чітких цінностей, а також хороших навичок вирішення проблем та керування іншими.

Таблиця 3.1.22.

Кореляція між шкалами методик «Аналіз своїх обмежень «Ви самі», «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» та «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)»

	Стать	Пл	М	Пр	ОР	Г	С	ОУ
УС	,109	-,090	,321*	,354**	,036	,355*	,291*	,325*
Чцін	,020	,370*	,567**	-,231	-,086	,453**	,018	,483**
ЧОЦ	-,115	,364**	,404**	-,098	,033	,257	-,015	,283*
ТСам	-,249	,334*	,289*	-,042	,208	-,126	,214	,220
НВП	,332*	,314*	,504**	,375**	,083	,511**	-,147	,452**
ТП	,089	-,150	-,221	,263	,059	,245	,351*	,245
ВпО	,047	,420**	,486**	-,130	,092	,312*	-,053	,452**
РОУП	,164	-,293*	,348*	-,162	,009	,311*	-,079	,324*
ЗК	,127	-,119	,231	,134	,162	,226	,237	,233
ВН	-,195	-,126	,332*	-,012	,232	-,182	-,106	,287*
ВНГР	,344*	-,150	,460**	,580**	,014	,644**	-,125	,549**
S	,209	-,080	,375*	,316*	-,023	,348*	-,122	,389*

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Схильність офіцерів НПУ продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, самостійно розробляти програми дій для отримання хорошого результату значно підвищуватиме їхні вміння налагодити групову роботу, швидко виконувати поставлені завдання та підтримувати свою працездатність. Індивідуальна розвиненість і адекватність оцінки полісменами себе і результатів своєї діяльності та поведінки сприяє використанню ефективних методів навчання підлеглих, удосконалення їхньої майстерності.

Високий рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатність швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій, внести корекцію в систему саморегуляції при зміні зовнішніх і внутрішніх умов сприятиме підвищенню впливу офіцера поліції на підлеглих, швидкому розв'язанню проблем, ефективній координації роботи підлеглих.

Чим більше поліцейські проявляють здатність самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу по досягненню висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності, тим більше вони є творчими, здатні до саморозвитку, турбуються про себе і підтримують свою працездатність та мають високі навички керівництва.

Таким чином, результати кореляційного аналізу показали, що високі показники загального рівня саморегуляції активізують управлінську компетентність. Значні успіхи в управлінській діяльності досягатимуть полісмени, які швидко опановують нові види активності, є самостійними і впевненими в незнайомих ситуаціях.

Кореляційний зв'язок між самооцінкою та статтю є незначним, тобто суттєвих відмінностей у самооцінці між чоловіками та жінками не має.

Щодо кореляції між самооцінкою та загальним рівнем саморегуляції отримані результати вказують, що для працівників поліції, які мають адекватну самооцінку буде властива самостійність, гнучкість, адекватність реагування на зміну умов, легке опановування новими видами активності (табл. 3.1.22.).

Кореляція між статтю та спрямованістю засвідчує, що для поліцейських

чоловічої статі домінуючою є спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі, яка характеризує їхнє вміння делегувати повноваження, залучати членів колективу в процес прийняття рішень (табл. 3.1.23.). Для полісменів-жінок характерна спрямованість на субординацію та начальство, вони не виявляють самостійності та повністю орієнтуються на оцінку керівника.

Значущих зв'язків між спрямованістю та рефлексією не виявлено.

Кореляційний аналіз між знаннями та спрямованістю показав: чим розумнішим є поліцейський, тим більше він буде проявляти уміння делегувати повноваження, залучати членів колективу до процесу прийняття рішень; чим менше володіння знаннями, тим більше проявляється намагання домогтися особистісних цілей на керівній посаді.

Таблиця 3.1.23

Кореляція між шкалами методики «Виробничі ситуації» та методикою «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)»

	стать	Знання	Пл	М	Пр	ОР	Г	С	ОУ
Спр. на себе	-,019	-,366*	-,019	-,206	-,196	-,368*	-,398*	,383*	-,426*
Спр. на псих.кл	,356*	,303*	,456*	,150	,024	,172	,043	-,088	,093
Спр. на суборд.	-,428*	,151	-,228	,035	,126	,156	,090	-,398*	,042
Спр. на справу	-,128	-,121	-,128	-,062	,123	,352*	,134	-,199	-,009

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

За таблицею 3.1.23. можна вказати на те, що наявні кореляційні зв'язки між домінуючим типом спрямованості та стильовими особливостями саморегуляції поведінки (таблиця). Зокрема, виявлено, що чим більше в офіцера поліції намагання домогтися особистісних цілей на керівній посаді, тим меншим буде загальний рівень саморегуляції. У таких досліджуваних часто виникають труднощі у визначенні мети і програми дій, адекватних поточній ситуації, вони не завжди помічають зміну ситуації, не помічають своїх помилок, не критичні до своїх дій, що часто призводить до невдач. Суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, що веде до різкого погіршення якості результатів при збільшенні обсягу роботи, погіршенні стану або виникненні зовнішніх труднощів. В динамічній, швидко мінливій обстановці почувають себе невпевнено, важко

звикають до змін у житті, до зміни обстановки і способу життя. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробити програму дій, виділити значимі умови, оцінити неузгодженість отриманих результатів з метою діяльності та внести корекції. В результаті у таких досліджуваних неминуче виникають регуляторні збої і, як наслідок, невдачі у виконанні діяльності.

Сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності підвищуватиме гуманну спрямованість поліцейських. Вміння самостійно висувати цілі діяльності, будувати деталізовані, ієрархічні і стійкі плани дозволить їм активно залучати членів колективу в процес прийняття рішень та делегувати повноваження.

Досліджувані особи з низькими показниками за шкалою самостійності залежні від думок і оцінок оточуючих, плани і програми дій розробляють не самостійно. Такі полісмени часто і некритично слідують чужим порадам, при відсутності сторонньої допомоги у них неминуче виникають регуляторні збої. Внаслідок цього мають виражену тенденцію спиратися у своїй поведінці переважно на посадові обов'язки та інструкції, віддавати пріоритет рішенням вищестоящего керівництва. У них спостерігається прагнення до зовнішніх проявів діяльності керівника, бажання дотримуватися "дистанції" з підлеглими, зберігати авторитет будь-якою ціною. Високі показники за шкалою самостійності підвищують особисту спрямованість, тобто такі працівники поліції прагнуть бути самостійним і незалежним у роботі, особисто приймати участь у вирішенні всіх виникаючих проблем і скрутних ситуацій.

Рівень компетентності, здатності до самостійного прийняття рішень, особистої продуктивності зростає, якщо досліджуваний має розвинену і адекватну самооцінку, сформованість і стійкість суб'єктивних критеріїв оцінки результатів. Такий поліцейський адекватно оцінює як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, які призвели до нього, гнучко адаптуючись до зміни умов. Особи, які орієнтовані на задоволення особистих цілей є некритичні до своїх дій та можуть не помічати своїх помилок. Їхні

суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, що веде до різкого погіршення якості результатів при збільшенні обсягу роботи.

Таблиця 3.1.24.

Кореляція між шкалами методики «Виробничі ситуації» та Фрайбурзьким багатфакторним особистісним опитувальником FPI

	T	B	Ap	C	E	M
Спр. на себе	,004	-,154	,097	,164	-,191	-,400*
Спр. на псих.кл	,487**	-,122	-,012	-,396**	-,157	,090
Спр. на суборд.	-,062	,362*	,166	,040	,117	,067
Спр. на справу	-,350*	,112	-,435*	,113	,330*	,102

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

За таблицею 3.1.24. можна вказати на те, що наявні кореляційні зв'язки між типом спрямованості та особистісними якостями. З'ясовано, що поліцейські, які є фемінними будуть проявляти тенденцію спрямованості на себе. Враховуючи те, що у поведінці таким особам не вистачає сміливості, рішучості та наполегливості вони прагнутимуть до самоствердження та досягнення особистих цілей. Прояв егоцентричності, зайнятості собою, своїми почуттями, переживаннями не дає їм можливості реагувати на потреби колег.

Якщо офіцер поліції проявляє соціальну активність, комунікабельність, готовність до співпраці, турботливість, чуйність, то це сприятиме домінуванню його спрямованості на взаємодію. Такий працівник прагне підтримувати належні стосунки з колегами, виявляє інтерес до спільної діяльності, хоча не завжди сприяє успішному виконанню завдання, і його фактична допомога може бути мінімальною. Окрім того, такі особи є сміливими, рішучими, схильними до ризику, у колективі тримаються вільно та незалежно.

Орієнтація офіцерів на офіційну субординацію дозволяє їм позбутися власної відповідальності за виконання справи, і таким чином, дарує їм свободу від конфліктів, відсутність внутрішньої напруженості, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам. Такі особи уникають будь-яких незапланованих, несанкціонованих керівництвом ініціатив, не виявляють самостійності та повністю орієнтується на оцінку керівника.

Також кореляція засвідчує, що чим більше офіцери НПУ орієнтуються на справу, захоплені процесом роботи, оволодівають новими професійними навичками і вміннями, тим більше вони проявляють холодність та формальність міжособистісних відносин. Низькі показники реактивної агресивності свідчать про відсутність агресивного ставлення до соціального оточення, довірливість, поступливість, чуйність, альтруїстичність. Вони є екстравертами, що є ознакою високої активності, амбітності, легкості у встановленні контактів. Припускаємо, що суперечливий результат отриманий внаслідок того, що коли поліцейські зосереджуються на вирішенні конкретних практичних завданнях, то намагаються уникати зайвих контактів з іншими, оцінюють підлеглих виходячи з їх професійних і ділових якостей. Можлива втрата так званого «дистанційного» керування, коли в офіцера поліції переважає увага тільки до ділової сторони спілкування.

За таблицею 3.1.25. можна вказати на те, що наявні кореляційні зв'язки між спрямованістю та самооцінкою офіцерами НПУ своїх сильних та слабких сторін в управлінській діяльності. Виявлено, що в офіцерів поліції, які ставлять перед собою чіткі особисті цінності та цілі домінуватиме спрямованість на самого себе. Такі особи, понад усе зайняті собою, своїми почуттями, переживаннями, прагнуть до особистої першості й престижу. Здатність навчати інших та формувати колектив у таких осіб є високою. При помірній вираженості подібної орієнтації імовірність прояву жорсткого авторитарного стилю керівництва з усіма його недоліками зводиться до мінімуму.

Таблиця 3.1.25.

Кореляція між спрямованістю та управлінськими здібностями офіцерів НПУ

	УС	Чцін.	ЧОЦ	ТСам	НВП	ТП	РОУП	ЗК	ВНГР
Спр. на себе	,091	,405**	,404*	-,025	,073	-,004	,153	,069	,276*
Спр. на псих.кл	-,011	-,162	-,421*	-,144	,193	,167	,210	,186	,070
Спр. на суборд.	-,348*	-,095	-,156	-,016	-,307*	-,360*	-,328*	-,330*	-,308*
Спр. на справу	,176	-,087	,186	,384*	,012	,162	-,056	,085	-,074

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Відсутність у офіцерів поліції належного внутрішнього цілепокладання і

перспективи життєвого шляху збільшує їхню орієнтацію на взаємодію. Вони потребують спілкування, прагнуть підтримувати належні стосунки з колегами, виявляють інтерес до спільної діяльності, хоча не завжди сприяють успішному виконанню завдання, і їхня фактична допомога може бути мінімальною. У професійній самореалізації можуть виникати труднощі, оскільки відсутність цілепокладання не дає можливості організовувати власне життя, планувати та реалізувати його. Позитивний зв'язок з розумінням особливостей управлінської праці ($\tau = 0,210$, $p \leq 0,05$) свідчить про те, що полісмени, які спрямовані на психологічний клімат здатні аналізувати свої недоліки та слабкі місця, створюють позитивну робочу атмосферу, вивільняють накопичену енергію, прагнуть стати дійсними лідерами колективу.

Орієнтація поліцейських на чинник влади, на чітке дотримання встановлених правил характеризує їх, як виконавчих, а не ініціативних, внаслідок цього значно знижується їхній управлінський потенціал. Такі офіцери уникають будь-яких незапланованих, несанкціонованих керівництвом ініціатив, схильні перекладати відповідальність на інших, не виявляють самостійності, безініціативні, повністю орієнтуються на оцінку керівника. Їм достатньо важко управляти собою, розподіляти свій час та ресурси, підтримувати свою працездатність, оскільки змушені постійно виконувати вказівки керівництва. Навички вирішення проблем розвинені досить слабо, через те, що вони не звикли самі приймати рішення та вирішувати проблеми, а лише приймали виклики вищестоящего керівника. Здатність керувати, налагоджувати групову роботу, впливати на оточуючих є дуже слабкою, тому що офіцери прагнуть дотримуватися лише зовнішніх проявів діяльності керівника, тримають велику дистанцію з підлеглими та хочуть зберегти авторитет будь-якою ціною.

Офіцери поліції, які орієнтовані на справу характеризуються високим рівнем компетентності та особистої продуктивності. Вони самостійно приймають рішення, проявляють ініціативність, наполегливість. Це сприяє їхньому постійному вдосконаленню, саморозвитку, набуттю, оновленню та розвитку знань, вмінь, адаптації до нових ситуацій. Вони схильні впливати на оточуючих,

створивши хороше перше враження, встановивши добре взаєморозуміння з іншими, проявивши довіру і турботу до підлеглих.

За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що полісмени-чоловіки позитивно оцінюють результати своєї праці, вони є більше професійно мотивованими та проявляють кращі навички здійснення конструктивного впливу на колектив. Однак, полісмени-жінки більше схильні покладати відповідальність за власне життя на самих себе, а не на будь-які інші зовнішні сили. Для чоловіків характерний екстернальний локус контролю, вони прагнуть досягти визнання та самоствердитись. Володіння офіцерами НПУ високим рівнем саморегуляції, інтернальністю у професійній діяльності, спрямованістю на справу та на себе сприятимуть покращенню здатності керувати іншими. Особистісними рисами, які заважають вміло здійснювати керівництво є замкнутість, емоційна лабільність, реактивна агресивність, депресивність, дратівливість та невротичність.

3.1.4. Типи курсантів у навчальному середовищі за факторним аналізом.

Таблиця 3.1.26.

Повна пояснена дисперсія за факторним аналізом

Компонента	Вага	% Дисперсії	Кумулятивний %
1	12,485	18,635	18,635
2	10,668	15,922	34,557
3	3,742	5,585	40,143
4	3,654	5,454	45,596
5	3,251	4,852	50,448
6	2,620	3,910	54,358
7	2,147	3,204	57,562
8	2,070	3,090	60,652

Для скорочення числа змінних (редукція даних), визначення структури взаємозв'язків між змінними (класифікація змінних), встановлення непрямих ознак, що не піддаються безпосередньому вимірюванню, та перетворення

початкових змінних до зручнішого для інтерпретації вигляду далі використано факторний аналіз. Результати, що отримано оброблені факторним аналізом. Визначено 16 факторів, кумулятивна сукупність якого складає понад 77% (табл. 3.1.26.). Для опису піддаємо фактори з дисперсією не менше ніж 2%.

Далі вказано вміст факторів, їх інтерпретація і назва, яка базується на розумінні отриманого результату:

Фактор 1. За першим фактором – *«Інтернальний тип з високим рівнем саморегуляції»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: загальна інтернальність (0,930), заперечення активності (-0,826), інтернальність при описі особистого досвіду (0,819), інтернальність у сфері професійної діяльності (0,761), схильність до самозвинувачення (0,738), інтернальність в міжособистісному спілкуванні (0,729), інтернальність у сфері професійних досягнень (0,709), загальний рівень саморегуляції (0,584), загальна активність (0,571), моделювання (0,561), оцінка результатів (0,523), невротичність (-0,518).

Сукупність вказаних психологічних категорій свідчить про те, що даний тип осіб є інтерналами (з внутрішнім локусом контролю), які відрізняються упевненістю в тому, що досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від їхніх власних зусиль і здібностей, відповідальні, схильні мати чіткі життєві плани та способи їх досягнення, бачать перспективу, зацікавлені у професійній діяльності. Для них властивий високий рівень активності та професійної мотивації, вони зацікавлені в професійній діяльності, яка має для них чітке мотиваційно-ціннісне значення. Курсанти даного типу мають високий рівень саморегуляції, адекватно реагують на зміну умов, швидко опановують нові види активності, впевненіше почувають себе в незнайомих ситуаціях і таким чином, їхні успіхи в управлінській діяльності будуть стабільнішими. Відсутність невротичності є ознакою емоційної зрілості, об'єктивності в оцінці себе та інших людей, сталості в планах і уподобаннях.

Такий тип курсантів у своїй майбутній професійній діяльності будуть успішними керівниками, оскільки зможуть брати відповідальність за себе та за інших, гнучко реагуватимуть на зміну умов та проявлятимуть емоційну стійкість

в різних екстремальних ситуаціях.

Фактор 2. За другим фактором – «*Особи з високим управлінським потенціалом*» – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: вміння навчати (0,953), триваючий саморозвиток (0,949), вміння налагодити групову роботу (0,944), чіткі особисті цілі (0,940), хороші навички вирішення проблем (0,933), вміння впливати на оточуючих (0,930), розуміння особливостей управлінської праці (0,917), здатність керувати (0,910), творчий підхід (0,902), чіткі цінності (0,897), здатність управляти собою (0,731).

Такий тип курсантів вміють боротися зі стресами, раціонально використовувати час, сили і здібності, підтримувати стан здоров'я і працездатність. Орієнтовані на такі цінності, як ефективність, реалізація особистого потенціалу, розвиток та удосконалення. Проявляють винахідливість та вміння приймати ефективні оперативні рішення, шукати різноманітні варіанти рішень, проводити наради з вирішення проблем, обробки інформації, планування і контролю. Мають дар правильно говорити, уважно слухати, переконувати, приходити до згоди у суперечливих питаннях, можуть «повести за собою». Загалом такий менеджер демонструє сильні навички керівництва, схильний сформувати дружню, ефективно працюючу «команду» однодумців, які повністю реалізують свої можливості, досягають своїх цілей та отримують задоволення від роботи. Підлеглі у таких керівників відчувають себе задоволеними і мають високу продуктивність праці.

Отриманий тип курсантів володіє високим управлінським потенціалом, який дозволить їм у своїй майбутній професійній діяльності здійснювати ефективне керівництво та вести за собою.

Фактор 3. За третім фактором – «*Маскулінний тип з низьким інтелектом*» – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: маскулізм-фемінізм (0,629), знання (-0,621), відкритість (0,537), екстраверсія-інтроверсія (0,491).

Даний тип осіб має низький інтелектуальний потенціал. Протікання їхньої психічної діяльності відбувається переважно за чоловічим типом і характеризується сміливістю, схильністю до ризику, швидких, рішучих дій, без

достатнього їх обмірковування, прагненням до самоствердження. Відкритість відображає схильність особистості до довірчо-відвертої взаємодії з оточуючими, високої самокритичності та щирості у відносинах з іншими. Є екстравертами, активні, амбітні, які прагнуть до суспільного визнання, лідерства.

Переваги даного типу є в тому, що такі курсанти працюючи в майбутньому полісменами проявлятимуть рішучість, активність, схильність до ризику та щирість при взаємодії. Однак, низький інтелектуальний рівень заважатиме їм обдуманно приймати рішення, проявляти творчий підхід у розв'язання проблем, що значно погіршуватиме їхню здатність керувати.

Фактор 4. За четвертим фактором – *«Професійно зацікавлений тип з високим рівнем саморегуляції»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: загальний рівень саморегуляції (0,550), життєві цілі (0,452), професійні інтереси та цінності (0,494), загальна активність (0,433).

У такого типу курсантів спостерігається автономність в організації активності, їх здатності самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Вони здатні продумувати способи своїх дій для досягнення намічених цілей, а також до виділення значимих умов для їхнього досягнення в майбутньому. У них наявний інтерес, зацікавленість до професійної діяльності, яка сприймається не тільки як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Наявне бачення перспективи, чітких життєвих планів, способів їх досягнення, а також ті об'єктивні й суб'єктивні ресурси, котрі для цього знадобляться. Яскраво бачать способи досягнення професійних результатів.

Такий тип курсантів працюючи полісменами проявлятимуть великий інтерес до своєї професійної діяльності та прагнення до самовдосконалення. Вони самостійно плануватимуть діяльність та здійснюватимуть контроль над нею. Висока мотивація, професійна зацікавленість та здатність до саморегуляції дозволить їм бути успішними працівникам поліції.

Фактор 5. За п'ятим фактором – «Замкнуто-агресивний тип» – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: товариськість (-0,600), сором'язливість (0,552), реактивна агресивність (0,516), спонтанна агресивність (0,452), невротичність (0,412). Дані зв'язки свідчать про те, що до даного типу належать курсанти, які відчувають труднощі у встановлюванні комунікативних зв'язків з іншими, підтримують лише зовнішні форми товариських відносин. Високі показники сором'язливості свідчать про наявність тривожності, страху, невпевненості, скутості, нерішучості, труднощях у прийнятті рішень та їх виконанні. Спонтанна та реактивна агресивність свідчать про психопатизацію особистості, імпульсивність, неконтрольовану агресію, образливість, конфліктність, недовірливість, потяг до влади над іншими, егоїзм, жорстокість, внаслідок чого виникають труднощі в соціальних контактах.

Отриманий тип курсантів в майбутньому не зможе стати успішними керівниками, адже не вміння налагоджувати комунікативні зв'язки, замкнутість та сором'язливість заважатимуть їхньому професійному розвитку. Невпевненість у собі, нерішучість породжуватимуть агресію та конфліктність.

Фактор 6. За шостим фактором – «Інтроверти спрямовані на взаємини у колективі» – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: екстраверсія-інтроверсія (-0,492), спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі (0,411). Даний тип курсантів є інтровертами, тобто орієнтованими «всередину» або на «себе». Вони люблять перебувати на самоті, все ретельно обдумують, і тільки потім, можливо, вирішують вербалізувати інформацію. Завдяки своїй вдумливості, розважливості і спокою інтроверти полюбляють вникати в суть речей. Проявляють пасивність у спілкуванні, що є ознакою формальності міжособистісних відносин.

Домінуючою для даного типу курсантів є спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі. Це можна пояснити тим, що стриманість, небагатослівність, які для них властиві та заважають ефективності спільної діяльності вони хочуть компенсувати, прагнучи покращити свої соціальні зв'язки.

Перевагою даного типу курсантів є вміння роздумувати над проблемою та

стриманість. Окрім того, вони в своїй діяльності будуть орієнтуватися на створення приємної атмосфери в колективі, прагнення позитивно взаємодіяти. Недоліком може виступати їхня закритість, яка викликатиме негативні емоції та переживання, впливатиме на порушення позитивної атмосфери.

Фактор 7. За сьомим фактором – *«Професійно немотивований тип з розвиненою саморегуляцією»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: загальна активність (-0,554), життєві цілі (-0,463), професійні інтереси та цінності (-0,453), загальна саморегуляція (0,409). У даного типу курсантів відсутня зацікавленість до професійної діяльності, належне внутрішнє цілепокладання й перспективи життєвого шляху. Однак, незважаючи на низьку професійну мотивацію вони здатні адекватно реагувати на ситуацію, проявляють вміння швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробляти програму дій, виділяти значимі умови, оцінювати неузгодженість отриманих результатів з метою діяльності та вносити корекції. Досліджувані з високими показниками за шкалою гнучкості демонструють пластичність усіх регуляторних процесів.

Недоліком даного типу є невмотивованість курсантів до професійної діяльності, хоча при цьому вони здатні самостійно планувати діяльність та пристосовуватися до нових умов. Будучи полісменами їхня діяльність зводиться до виконання діяльності без наявності інтересу до неї. Це провокуватиме негативні переживання, невротичність, депресію, роздратованість та швидке професійне вигорання.

Фактор 8. За восьмим фактором – *«Жіночий тип з чіткими цілями діяльності»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: курс (-0,570), цілі діяльності (0,496), спрямованість на справу (-0,425), стать (-0,415). З'ясовано, що чим менший курс, тим цілі є чіткішими. Для курсантів жіночої статі властиве чітке формування цілей діяльності та прагнення їх досягти. Спрямованість на справу серед курсантів-чоловіків – зростає, а у курсантів-жінок – зменшується. Це свідчить про те, що для курсантів чоловічої статі з таким вектором спрямованості сама діяльність (процес і результат) – зміст усього життя, джерело натхнення і власної значущості. Вони не відчують труднощів при

плануванні діяльності і поведінки, організуванні роботи по досягненню висунутої мети, контролем за ходом її виконання, аналізі і оцінюванні як проміжних, так і кінцевих результатів діяльності.

Отже, цілі у жінок стосовно їхньої професійної діяльності з кожним курсом стають більш розмитішими. У професійній діяльності полісмени-чоловіки будуть спрямовані на справу та ефективніше справлятимуться з поставленими завданнями, ніж полісмени-жінки.

Таким чином, проведений факторний аналіз дав можливість встановити наявність 8 типів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції: інтернальний тип з високим рівнем саморегуляції, особи з високим управлінським потенціалом, маскулінний тип з низьким інтелектом, професійно зацікавлений тип з високим рівнем саморегуляції, замкнуто-агресивний тип з розмитими цілями діяльності, інтроверти спрямовані на взаємини у колективі, професійно немотивований тип з розвиненою саморегуляцією та чоловічий тип спрямований на справу.

Узагальнюючи отримані результати, ми з'ясували, що успішними керівниками-полісменами мають підстави стати курсанти за такими типами: *інтернальний тип з високим рівнем саморегуляції* (вміння брати відповідальність за себе та за інших, гнучкість реагування на зміну умов, емоційна стійкість в різних екстремальних ситуаціях); *особи з високим управлінським потенціалом* (хороші навички вирішення проблем, вміння впливати на оточуючих, здатність керувати, творчий підхід, чіткі цілі, триваючий саморозвиток); *професійно зацікавлений тип з високим рівнем саморегуляції* (висока професійна мотивація, самостійне планування діяльності та її контроль); *інтроверти спрямовані на взаємини у колективі* (вміння роздумувати над проблемою, стриманість, прагнення позитивно взаємодіяти в колективі); *чоловічий тип спрямований на справу* (в професійній діяльності майбутні полісмени-чоловіки спрямовані на справу ефективніше справлятимуться з поставленими завданнями, ніж полісмени-жінки).

Типи курсантів, які в своїй майбутній професійній діяльності матимуть

труднощі в управлінні: *маскуліний тип з низьким інтелектом* (низький інтелектуальний рівень заважатиме обдуманно приймати рішення, проявляти творчий підхід у розв'язання проблем); *замкнуто-агресивний тип* (замкнутість та сором'язливість заважатимуть професійному розвитку, невпевненість у собі, нерішучість породжуватимуть агресію та конфліктність); *інтроверти, що спрямовані на взаємини у колективі* (закритість та нетовариськість, сприятимуть переживанню негативних емоцій та впливатимуть на порушення позитивної атмосфери); *професійно немотивований тип з розвинутою саморегуляцією* (невмотивованість курсантів до професійної діяльності, будучи полісменами їхня діяльність зводиться до виконання роботи без наявності інтересу до неї. Це провокуватиме негативні переживання, невротичність, депресію, роздратованість та швидке професійне вигорання); *чоловічий тип спрямований на справу* (у жінок спрямованість на справу та завдання є низькою).

3.1.5. Типи працівників поліції у професійно-управлінському середовищі за факторним аналізом.

Таблиця 3.1.27

Повна пояснена дисперсія за факторним аналізом

Компонента	Вага	% Дисперсії	Кумулятивний %
1	20,266	31,178	31,178
2	9,799	15,075	46,253
3	6,293	9,682	55,935
4	5,400	8,308	64,243
5	4,303	6,620	70,863
6	3,402	5,235	76,097
7	2,777	4,272	80,369
8	2,385	3,669	84,038

Для скорочення числа змінних (редукція даних), визначення структури взаємозв'язків між змінними (класифікація змінних), встановлення непрямих

ознак, що не піддаються безпосередньому вимірюванню, та перетворення початкових змінних до зручнішого для інтерпретації вигляду [129; 137; 146] далі використано факторний аналіз. Результати, що отримано оброблені факторним аналізом. Визначено 11 факторів, кумулятивна сукупність якого складає понад 91 % (табл. 3.1.27.). Для опису піддаємо фактори з дисперсією не менше ніж 2%.

Далі вказано вміст факторів, їх інтерпретація і назва, яка базується на розумінні отриманого результату:

Фактор 1. За першим фактором – *«Емоційно зрілі інтернали з розвиненими управлінськими якостями»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: інтернальність у сфері професійних досягнень (0,872), схильність до самозвинувачення (0,839), інтернальність загальна (0,837), хороші навички вирішення проблем (0,821), здатність керувати (0,818), інтернальність у сфері професійної діяльності (0,802), професійні інтереси та цінності (0,760), розуміння особливостей управлінської праці (0,748), вміння впливати на оточуючих (0,735), емоційна лабільність (-0,700), чіткі цінності (0,699), загальна активність (0,696), інтернальність у сфері досягнень (0,688), чіткі особисті цілі (0,678), вміння налагодити групову роботу (0,648), товариськість (0,644), інтернальність у сфері невдач (0,631), оцінка результатів праці (0,627), здатність управляти собою (0,624), триваючий саморозвиток (0,608), депресивність (-0,583), професійні домагання (0,578), вміння навчати (0,572), життєві цілі (0,527), інтернальність в міжособистісному спілкуванні (0,508), творчий підход (0,485), невротичність (-0,460), загальний рівень саморегуляції (0,445), дратівливість (-0,429), самооцінка (0,404).

Виявлена взаємодія свідчить про те, що даний тип поліцейських має високу професійну мотивацію, у них чітко виражена тенденція до досягнення успіху у професійній сфері, вони рішучі, наполегливі в досягненні поставлених цілей, упевнені в собі, не зупиняються на досягнутому, підтверджують свою ефективність справами, готові брати відповідальність на себе, отримують задоволення від розв'язання цікавих задач, не втрачають духу змагальності, проявляють впевненість при зустрічі з перешкодами. Вони усвідомлюють, що їхні

досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від власних зусиль і здібностей. Професійна діяльність має для них чітке мотиваційно-ціннісне значення. Найвагомим фактором, що стимулює продуктивну професійну реалізацію виступає саме особистісний, який сприяє конструктивній самореалізації в професійній сфері.

У поліцейських даного типу розвинене вміння управляти собою: турбота про себе, підтримання своєї працездатності, прагнення до самопізнання, раціональне та ефективне планування свого часу. Мають чіткі цінності та вміло встановлюють свої цілі, приймають стратегічні рішення, займаються врегулюванням принципів завдань. Здатні до набуття, оновлення та розвитку знань, вмінь, адаптації до змін в оточуючому середовищі. Мають навички вирішення проблем: встановлюють чіткі критерії для досягнення успіху, вміло аналізують інформацію, ефективно координують роботу підлеглих. Володіють творчим підходом: надають перевагу новаторським рішенням, прагнуть іти на ризик, приймають рішення в умовах невизначеності, можуть відхилятися від традицій. Вміють впливати на оточуючих шляхом створення хорошого першого враження, розвитку взаєморозуміння, досягнення довіри і прояви турботи до оточуючих. Добре розуміють особливості управлінської праці, використовують різні стилі управління, аналізують власні недоліки та слабкі місця, прагнуть стати дійсними лідерами колективу. Офіцери поліції даного типу мають високі навички керівництва: самодисципліновані і вимагають дисципліни від інших, пристосовують стиль керівництва до змін у суспільстві, дають чіткі вказівки, систематично аналізують роботу підлеглих, використовують системний підхід до аналізу роботи, кваліфіковано делегують повноваження, створюють позитивні зворотні зв'язки у стосунках з іншими, шукають способи підвищення роботи групи, встановлюють об'єктивні критерії оцінки. Проявляють турботу про підвищення компетентності підлеглих і на цій основі – просування їх по службі, постійно розвивають і виховують підлеглих, систематично консультують працівників у виконанні завдань. Володіють високою здатністю формувати колектив.

Мають високий загальний рівень усвідомленої регуляції, який дозволяє їм опановувати новими видами активності, впевненіше почувати себе в незнайомих ситуаціях та забезпечувати стабільність успіхів в управлінській діяльності. Для них характерні багатство і яскравість емоційних проявів, природність і невимушеність поведінки, готовність до співпраці, товариськість, чуйне ставлення до людей.

Що стосується особистісних якостей, то поліцейські даного типу є товариськими, комунікабельними, готовими до співпраці, емоційно зрілими, реалістичними. У них відсутня внутрішня напруженість, конфліктність, вони задоволені собою і своїми успіхами, готові слідувати нормам і вимогам. Відображають природну життєрадісність, енергійність і підприємливість. Також для даного типу характерні такі риси, як почуття відповідальності, сумлінність, стійкість моральних принципів. Висока сумлінність зазвичай поєднується з високим контролем і прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей.

Фактор 2. За другим фактором – *«Невпевнені полісмени-чоловіки зі слабкою саморегуляцією»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: сором'язливість (0,815), гнучкість (-0,744), загальний рівень саморегуляції (-0,739), програмування (-0,736), способи досягнення професійних результатів (0,721), моделювання (-0,704), вміння налагодити групову роботу (0,636), спонтанна агресивність (0,613), цілі діяльності (0,548), екстраверсія-інтроверсія (0,473), дратівливість (0,467), депресивність (0,461), чіткі цінності (0,430), мотиваційні компоненти (0,429), інтернальність у сфері досягнень (-0,414), стать (0,410), спрямованість на інтереси справи (0,410), інтернальність у сфері професійної діяльності (-0,409), вміння впливати на оточуючих (0,402), здатність управляти собою (0,400).

До даного типу належать полісмени-чоловіки, які є сором'язливі, скуті, невпевнені в собі та нерішучі. Вони уникають ризикованих ситуацій, несподівані події зустрічають з занепокоєнням, від будь-яких змін чекають тільки неприємностей. При необхідності прийняти рішення або дуже вагаються, або відтягують і не приступають до його виконання. У них зазвичай переважає знижений фон настрою: похмурість, відгородженість, погруженість у власні

переживання. Будь-яка діяльність для них важка, неприємна, протікає з почуттям надмірного психічного напруження, швидко стомлює, викликає відчуття повного безсилля і виснаження. Особливо чутливі вони до інтелектуального навантаження. Найчастіше вони не здатні до тривалого волевого зусилля, легко падають у відчай. У зробленому бачать тільки промахи і помилки, а в майбутньому – непереборні труднощі. Для них характерна висока дратівливість, схильність до непостійності, ухиляння від виконання своїх обов'язків, ігнорування загально визнаних правил, заради власної вигоди здатні на нечесність і брехню.

Високі оцінки за шкалою «спонтанна агресивність» свідчать про відсутність соціальної конформності, поганий самоконтроль і імпульсивність. У цих осіб дуже виражений потяг до гострих афектних переживань, при відсутності яких переважає почуття нудьги. Вони прагнуть задовольнити свої бажання відразу ж в особистій поведінці, серйозно не замислюючись про наслідки своїх вчинків, діють імпульсивно і непродумано. При поверхневих контактах вони здатні справити на оточуючих сприятливе враження завдяки свободі від обмежень, розкутості і впевненості в собі. Вони говіркі, охоче беруть участь в колективних заходах, жваво відгукуються на будь-які події, що відбуваються, знаходять новизну, цікавість навіть у повсякденних дрібних справах. Саме через таку поведінку, вони можуть користуватися популярністю та здійснювати вплив на інших, налагоджувати групову роботу, управляти собою.

У досліджуваних наявні низькі показники загального рівня саморегуляції. Це свідчить про те, що потреба в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки у них не сформована, вони більш залежні від ситуації і думки оточуючих людей. У таких поліцейських знижена можливість компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей, в порівнянні з досліджуваними з високим рівнем регуляції. Особи даного типу в динамічній, швидко мінливій обстановці відчувають себе невпевнено, важко звикають до змін у житті. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробити програму дій, виділити значимі умови, оцінити неузгодженість отриманих результатів з метою

діяльності та внести корекції. В результаті у таких досліджуваних неминуче виникають регуляторні збої і, як наслідок, невдачі у виконанні діяльності. Слабка сформованість процесів моделювання призводить до неадекватної оцінки значимих внутрішніх умов і зовнішніх обставин, що проявляється в фантазуванні, яке може супроводжуватися різкими перепадами ставлення до розвитку ситуації, наслідків своїх дій. У таких досліджуваних часто виникають труднощі у визначенні мети і програми дій, адекватних поточній ситуації, вони не завжди помічають зміну ситуації, що також часто призводить до невдач. Низькі показники за шкалою програмування говорять про невміння і небажання офіцера продумувати послідовність своїх дій. Вони вважають за краще діяти імпульсивно, не можуть самостійно сформулювати програму дій, часто стикаються з неадекватністю отриманих результатів цілям діяльності і при цьому не вносять змін до програми дій, діють шляхом проб і помилок.

Даний тип осіб, не вважає себе причиною власних досягнень і не вірить в те, що прикладаючи зусилля, може істотно вплинути на успішність професійної діяльності. Вони рідше бувають схильні до покладання на себе будь-якої відповідальності, що є ознакою домінування екстернального локусу контролю.

У офіцерів поліції даного типу більше виражена ділова спрямованість (на справу), на вирішення конкретних практичних завдань, виконання робочих планів і завдань, оцінки співробітників виходячи з їх професійних і ділових якостей, а спрямованість на субординацію та спрямованість на психологічний клімат значно зменшується.

У них наявна висока професійна мотивація, сформовані чіткі цілі діяльності, а також шляхи досягнення професійних результатів.

Фактор 3. За третім фактором – «*Маскулінно-агресивний тип*» – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: маскулізм-фемінізм (0,654), реактивна агресивність (0,620), спонтанна агресивність (0,603), інтернальність в міжособистісному спілкуванні (0,582), екстраверсія-інтроверсія (0,568), дратівливість (0,496), життєвими цілями (-0,475), спрямованість на психологічний клімат та взаємини у колективі (0,461), творчим підходом (-0,429), оцінкою

результатів праці (-0,416).

Для даного типу характерні високі показники маскулінності, які свідчать про незалежність, мужність, сміливість, напористість, схильність до ризику, до рішучих дій, прагнення до самоствердження та лідерства. При високій маскулінності зростає спонтанна та реактивна агресивність, що є свідченням імпульсивності, поганого самоконтролю, розкутості і супроводжується станами гніву, ворожості, ненависті та ін. Дратівливість у них також на високому рівні, тобто вони схильні до непостійності, ухиляються від виконання своїх обов'язків, ігнорують загальновизнані правила, не докладають зусиль до дотримання суспільних вимог і культурних норм, зневажливо ставляться до моральних цінностей, заради власної вигоди здатні на нечесність і брехню. Такі працівники поліції є емоційно незрілими, тривожними, не здатними контролювати свої потяги, що може бути пов'язано з дезорієнтацією поведінки. Вони є екстравертами, активними, амбітними та прагнуть до суспільного визнання. У них відсутні труднощі у спілкуванні, у встановленні контактів, охоче беруть на себе чільні ролі у взаєминах з оточуючими. Вони надають великого значення соціальному успіху, всіма способами домагаються суспільного визнання своїх особистих заслуг.

У офіцерів поліції даного типу відсутнє належне внутрішнє цілепокладання і перспективи життєвого шляху. При виконанні професійної діяльності не тільки не переживають до неї інтересу, але й на ціннісно-смысловому рівні вона не виступає як значима сфера самореалізації, тобто домінуючою є зовнішньоорганізована мотивація. Можна стверджувати, що у їхній професійній самореалізації можуть виникати труднощі, оскільки відсутність такої перспективи не дає людині можливості організувати власне життя, планувати та реалізувати його.

Фактор 4. За четвертим фактором – *«Неврівноважений жіночий тип спрямований на справу»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: спрямованість на справу (0,561), врівноваженість (-0,548) спрямованість на офіційну субординацію (-0,527), екстраверсія-інтроверсія (-0,525), інтернальність у сфері

невдач (0,515), самостійність (0,511), вміння навчати (0,507), оцінка результатів праці (-0,506), стать (-0,484), програмування (0,422).

Дані результати свідчать про те, що у полісменів-жінок домінуючою є орієнтація на справу, що свідчить про особисту продуктивність, високий рівень компетентності, здатність до самостійного прийняття рішень. Вони не прагнуть дотримуватися зовнішніх проявів діяльності керівника та зберігати авторитет за будь-яку ціну. Вони здатні самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу по досягненню висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.

Даний тип офіцерів поліції є хорошими працівниками, однак на емоційному та поведінковому рівні переживають тривожність, виснаженість, власну неповноцінність і непристосованість, безпорадність, виражену дезорганізацію поведінки. Такі люди характеризуються оточуючими як напружені, нервові, конфліктні, вперті, егоїстичні і непорядковані в поведінці. Емоційна складова негативно впливатиме здійсненню їхньої управлінської діяльності.

Низькі показники за шкалою оцінки результатів праці характеризують переконання полісменів-жінок в тому, що вони не отримують справедливую винагороду за свою діяльність. Такі дані вказують про перевагу зовнішньоорганізованої мотивації, що справедлива винагорода за працю не забезпечується і вони не знають наскільки вони працюють ефективно. Відповідно інтерес до праці суттєво знижується, вони не прагнуть підвищення своєї кваліфікації, особистісного розвитку тощо.

Фактор 5. За п'ятим фактором – *«Полісмени-чоловіки, які не здатні до новаторства та спрямовані на субординацію»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: спрямованість на самого себе (-0,698), спрямованість на офіційну субординацію (0,529), триваючий саморозвиток (-0,466), творчий підхід (-0,458), стать (0,457).

До даного типу належать полісмени-чоловіки, які у своїй професійній діяльності опираються переважно на посадові обов'язки та інструкції, схильні

віддавати пріоритет рішенням вище стоячого керівництва. Внаслідок цього, вони не здатні до постійного особистого саморозвитку, знаходження нових ідей, прийняття новаторських рішень. Постійне пристосування, дотримання інструкцій та приписів, пригнічення свого власного Я провокує дратівливість, непостійність, недостатню сумлінність у виконанні завдань.

Фактор 6. За шостим фактором – *«Гнучкий невротично-депресивний тип»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: невротичність (0,608), емоційна лабільність (0,559), депресивність (0,581), гнучкість (0,451), дратівливість (0,409).

Для досліджуваних осіб даного типу характерні високий рівень невротичності. Невротичний стан особистості може виникнути в результаті емоційних конфліктів, непорозумінь, переживання тривоги, постійних хвилювань, розладів в спілкуванні з оточуючими людьми. Високі оцінки емоційної лабільності свідчать про швидку і часту зміну полярності емоцій, що виникає без достатньої підстави. Схильні до бурхливих реакцій, гніву, агресії з незначних приводів. Іншими словами, для них характерно зриватися через дрібниці, надмірно реагувати на звичайні життєві подразники. У них переважають депресивні стани, що характеризуються негативним емоційним тлом, змінами мотиваційної сфери, когнітивних уявлень і загальною пасивністю поведінки. Суб'єктивно вони відчують насамперед важкі, болісні емоції і переживання – пригніченість, тугу, розпач. Потяги, мотиви, волюва активність різко знижені. Спостерігається сповільненість, безініціативність, швидка стомлюваність; це призводить до різкого падіння продуктивності.

При виникненні непередбачених обставин такі офіцери НПУ здатні легко перебудувати плани і програми виконавських дій і поведінки, здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. В ситуації ризику адекватно реагують на швидку зміну подій і успішно вирішують поставлену задачу.

Фактор 7. За сьомим фактором – *«Самокритичний агресивний тип»* – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: реактивна агресивність (0,580), інтернальність у сфері невдач (-0,506), спрямованість на самого себе (-0,475),

планування (0,420).

Для даного типу працівників поліції високі показники за шкалою інтернальності у сфері невдач, свідчать про розвинене відчуття суб'єктивного контролю стосовно негативних подій та ситуацій, які виявляються у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях. Це провокує у них агресивне ставлення до соціального оточення. Для того, щоб уникнути зайвих негативних переживань, намагаються уникати відповідальності у вирішенні всіх виникаючих проблем і скрутних ситуацій. Досягнення особистих цілей та прагнення реалізувати себе в керівній роботі для них не характерно. В роботі вважають за доцільне, усвідомлено планувати діяльність, плани в цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні і стійкі. Вони здатні виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності.

Фактор 8. За восьмим фактором – «Мінливий тип зі слабкою когнітивною сферою» – наявні тісні зв'язки за такими шкалами: планування (0,574), знання (-0,528), цілі діяльності (-0,513).

У даного типу офіцерів поліції сформована потреба в усвідомленому плануванні діяльності, однак їхні цілі схильні до частої зміни. Когнітивна сфера розвинена слабо.

Проведений факторний аналіз дав можливість встановити фактори, які відображають такі типи управлінської компетентності офіцерів поліції: емоційно зрілі інтерналі з розвиненими управлінськими якостями» (31,2 %), невпевнені полісмени-чоловіки зі слабкою саморегуляцією (15,1 %), маскулінно-агресивний тип (9,7 %), неврівноважений жіночий тип спрямований на справу (8,3 %), полісмени-чоловіки, які не здатні до новаторства та спрямовані на субординацію (6,6 %), гнучкий невротично-депресивний тип (5,2 %), самокритичний агресивний тип (4,3 %), мінливий тип зі слабкою когнітивною сферою (3,7 %).

Узагальнюючи отримані результати, ми з'ясували, що успішними працівниками є поліцейські лише за одним типом: *емоційно зрілі інтерналі з розвиненими управлінськими якостями* (висока професійна мотивація, виражена

тенденція до досягнення успіху у професійній сфері, впевненість в собі, готовність брати відповідальність на себе, емоційна стійкість в різних екстремальних ситуаціях, здатність керувати та впливати на підлеглих);

Більшість отриманих нами типів працівників поліції в своїй професійній діяльності мають труднощі в управлінні, а саме: *невпевнені полісмени-чоловіки зі слабкою саморегуляцією* (уникають ризикованих ситуацій, знижений фон настрою, ухиляння від виконання своїх службових обов'язків, поганий самоконтроль, не здатність адекватно реагувати на ситуацію), *маскулінно-агресивний тип* (мужність, сміливість, схильність до рішучих дій, амбітність, імпульсивність, поганий самоконтроль, емоційна незрілість, відсутнє належне внутрішнє цілепокладання і перспективи життєвого шляху, відсутність професійного інтересу), *неврівноважений жіночий тип спрямований на справу* (полісмени-жінки з високим рівнем компетентності, здатність до самостійного прийняття рішень, самостійне планування діяльності, однак тривожність, виснаженість, напруженість, конфліктність, непорядкованість в поведінці заважатимуть ефективній управлінській діяльності та реалізації себе як керівника), *полісмени-чоловіки, які не здатні до новаторства та спрямовані на субординацію* (пристосування, дотримування інструкцій та приписів, не здатність до особистого саморозвитку і знаходження нових ідей), *гнучкий невротично-депресивний тип* (високий рівень невротичності, швидка і часта зміна полярності емоцій, депресивні стани, швидка перебудова програми дій), *самокритичний агресивний тип* (схильність звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях, агресивне ставлення до соціального оточення, уникнення відповідальності, детальне планування), *мінливий тип зі слабкою когнітивною сферою* (усвідомлене планування діяльності, цілі схильні до частоті зміни, когнітивна сфера розвинена слабо).

В додатку К. здійснено порівняння факторів між двома групами досліджуваних: курсантами та поліцейськими, на основі якого з'ясовано, особистісні та професійні якості офіцерів поліції, які будуть розвиватися в їхній професійній діяльності.

Отже, аналіз результатів діагностування рівнів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції за психологічними показниками з подальшими опрацюванням математичними методами та інтепретацією дав можливість виявити такі психологічні особливості їх розвитку:

а) у розвитку мотиваційного компонента: дослідження засвідчило середні показники професійної мотивації у офіцерів поліції, однак для полісменів-чоловіків характерними є показники, що наближені до високих значень, а для полісменів-жінок до низьких; мотиваційні реакції курсантів на 1-му курсі є найвищими, далі спостерігаються незначні тенденції щодо їх зниження; професійна діяльність поліцейських на кожному етапі професійного становлення має свої особливості які проявляються в способах досягнення професійних результатів: прояв ініціативи, виконання наказів та конкуренцію на першому етапі; виконання інструкцій, наказів, прийняття відповідальності на себе, уникнення несприятливих ситуацій, взаємодопомога й уміння діяти в різних ситуаціях на другому; для підвищення рівня підготовки сучасних фахівців правоохоронної діяльності необхідно розробити комплекс заходів для повної реалізації їхнього професійного потенціалу;

б) у розвитку емоційно-вольового компонента: досліджувані мають середній рівень загального рівня саморегуляції та переважно володіють екстернальним типом локусу контролю, що дозволяє прогнозувати недостатню ефективність майбутніх офіцерів НПУ в емоційному корегуванні власних станів під час виконання управлінських завдань та заниження своїх можливостей в організації професійної діяльності; у процесі професійної підготовки необхідна індивідуальна психокорекційна робота з офіцерами, які мають низький рівень емоційно-вольової саморегуляції та низькі показники інтернальності;

в) у розвитку когнітивного компонента: встановлено, що навчання та його результат не в повній мірі можуть забезпечувати управлінську компетентність як майбутніх, так і діючих офіцерів поліції;

г) у розвитку операційно-діяльнісного компонента: найвищі показники готовності до управління продемонстрували курсанти 1-го курсу. Потім їхній

управлінський потенціал поступово знижується і у поліцейських досягає середніх та наближених до низьких значень; майбутні та діючі офіцери поліції мають недостатній розвиток відповідного компонента для забезпечення ефективного засвоєння та реалізації управлінської діяльності, тому необхідно розробити комплекс вправ для вдосконалення їхніх управлінських вмінь та навичок;

д) у розвитку особистісного компонента: для більшості досліджуваних властива адекватна самооцінка, що виражається в достатньо критичному ставленні до себе, вмінні прогнозувати адекватне ставлення оточуючих до результатів своєї діяльності, задоволені собою та розвинутому відчутті власної гідності; найбільш вираженими особистісними властивостями, які було діагностовано у досліджуваних осіб є товариськість, екстраверсія та маскуліність. Поступово у досліджуваних групах зростають показники емоційної лабільності, невротичності, спонтанної агресивності, що проявляються у нестійкості емоційного стану, коливаннях настрою, підвищеній збудливості, високій тривожності, дратівливості, втомлюваності, схильності до бурхливих емоційних реакцій, прояву неконтрольованої агресії; аналіз особистісного компонента управлінської компетентності майбутніх та діючих офіцерів показує, що його розвиток потребує активної корекційної роботи у напрямку подолання тривожності, емоційної нестійкості та неконтрольованої агресивності.

е) у розвитку рефлексивного компонента: здатність до рефлексії переважно у всіх досліджуваних групах знаходиться на низькому рівні розвитку, тобто як для курсантів, так і для офіцерів властиво діяти спонтанно і необдуманно, не замислюватися над наслідками своїх майбутніх дій; доцільно, на нашу думку, розробити належні рекомендації щодо розвитку й можливої корекції здатності до рефлексії в аналізованих групах.

Результати діагностування розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх та діючих офіцерів поліції показують необхідність внесення змін у програму професійної підготовки по цілеспрямованому їх формуванню, а визначені психологічні особливості розвитку є визначальними в обґрунтуванні напрямків корекційної програми.

3.2. Розробка та апробація програми розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Проблема розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ вимагає обґрунтування ефективних форм і методів здійснення психологічного впливу для її підвищення.

Метою нашої експериментальної роботи є знаходження та впровадження оптимальних психологічних методів, методик, технологій і форм підвищення рівня управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції на етапі професійного навчання.

Для досягнення поставленої мети потрібно було виконати наступні завдання:

- 1) у процесі експериментального дослідження з'ясувати вихідний рівень управлінської компетентності обраного контингенту;
- 2) на основі теоретичного дослідження та визначених в емпіричній частині особливостей розвиненості основних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ розробити тренінг розвитку її психологічних компонентів;
- 3) впровадити розроблену програму у професійну підготовку майбутніх офіцерів поліції;
- 4) перевірити ефективність розробленої програми, її придатність саме для цієї вибірки;
- 5) надати практичні рекомендації розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ на етапі їх професійного навчання.

Напрацювання в традиційній підготовці курсантів до управлінської діяльності (лекції, семінари, дискусії, вирішення проблемних завдань тощо) перш за все впливають на розвиток їх логічного й стереотипного мислення та пам'яті, орієнтуючи на «заучування» знань, що не сприяє повноцінному формуванню управлінської компетентності, сутність якої полягає не тільки в теоретичній, а й в

практичній і психологічній підготовленості особистості майбутнього фахівця до здійснення управлінської діяльності.

Науковці, які досліджують проблему вдосконалення управлінської підготовки фахівців, вважають, що її ефективність значною мірою забезпечується використанням інноваційних педагогічних технологій і рефлексивно-інноваційних методів (організаційно-дійові ігри, психологічні практикуми, тренінги) їх підготовки [57; 86; 87].

Одним з достатньо дієвих інтерактивних впливів на особистість професіонала екстремального профілю діяльності є соціально-психологічний тренінг. Це, з достатньою повнотою, доведено багатьма сучасними дослідниками (В. Лефтеров, Т. Мацевко, Ю. Швалб, І. Вачков, Л. Мороз, О. Євсюков, Ю. Ємельянов, Т. Яценко та ін.).

Етимологічною основою поняття “тренінг” є англійське слово «train» – виховувати, навчати [179]. Тренінг як метод навчання відрізняється від традиційних методів тим, що під час його проведення одночасно відбувається:

по-перше, передача знань і самостійний пошук способів, технологій та алгоритмів вирішення поставлених навчальних завдань та оволодіння ними;

по-друге, формування та вироблення навичок і вмінь творчого розв’язання певних проблемних ситуацій;

по-третє, відбувається розвиток різноманітних психологічних структур особистості фахівця, а також особистості в цілому [85].

На думку Ю. Ємельянова [87], тренінг – це не тільки метод розвитку здібностей, але й метод, що дозволяє розвивати як різноманітні психічні структури, так і особистість у цілому. І. Вачковим у загальному вигляді тренінговий метод визначений як спосіб організації руху (активності) учасників в просторі і часі тренінгу з метою досягнення змін в їх житті й в них самих [57, с. 21]. Так, тренінг – це, перш за все, форма нестандартного соціально-психологічного навчання, що орієнтована на: закріплення виявлених учасниками навичок ефективних моделей поведінки в обраній сфері, максимальну стимуляцію активності учасників тренінгу щодо

самодослідження, взаємообмін досвідом учасників.

Т. Мацевко трактує соціально-психологічний тренінг (СПТ) як форму навчання, яка представляє собою особливим чином організовану взаємодію членів малої групи, у якій здійснюється вплив, спрямований на розвиток в особистості компетентності у певному виді діяльності [153, с. 100] .

Соціально-психологічний тренінг є груповою формою роботи і включає: чітко визначену мету, спеціальні правила групової роботи, певну просторову організацію, багатобічні комунікації між учасниками, міжособистісний зворотний зв'язок, сполучення формування навичок і вмінь із розвитком самосвідомості, спеціально підготовленого ведучого психологічного тренінгу.

Управлінський тренінг – формування й розвиток у курсантів конкретних практичних професійних, управлінських й комунікативних навичок і вмінь ефективної управлінської діяльності [85].

Тренінг як метод навчання спрямований на те, щоб не тільки забезпечувати курсантів управлінськими, професійними та психологічними знаннями, але й сприяти розвитку у них навичок і вмінь, які оптимізують ділове спілкування і розв'язання проблемних службових ситуацій.

Специфічні ознаки тренінгу такі:

- атмосфера невимушеності і свободи спілкування між його учасниками;
- стадійність, зумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку групи;
- акцент на активні взаємини між учасниками групи;
- застосування активних методів групової роботи;
- провідна роль особистості тренера в досягненні цілей тренінгу;
- певна просторова організація (частіше всього – коло).

Цілі соціально-психологічного тренінгу такі:

- усвідомлення особливостей поведінки кожного учасника спілкування, його переваг і недоліків;
- розвиток вмінь і навичок ділового спілкування (налагодження контактів, зняття нервово-емоційної напруги, активне слухання, погоджування інтересів,

аргументація своєї позиції в різних ситуаціях);

– розвиток соціальної сприйнятливості до стану, переживань, думок, позицій інших людей;

– згуртування групи на основі єдиних цілей і завдань навчання, норм і правил взаємодії [215].

Тренінг поєднує такі чотири узагальнені принципи діяльності:

- тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються необхідні способи поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні;

- тренінг як тренування, в результаті якого проходить формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки, спілкування та діяльності;

- тренінг як форма активного навчання, метою якого є перш за все передача знань, а також розвиток деяких навичок і вмінь;

- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення особистісних психологічних проблем [57].

Отже, учасники тренінгу не просто пізнають, як будувати ефективну модель взаємодії з колегами, керівництвом, підлеглими в різних типових і неординарних ситуаціях, а безпосередньо набувають нові знання, формують навички і вміння в спеціально змодельованих ситуаціях поведінки, спілкування та навчальної діяльності.

Психологічний зміст навчання методом тренінгу включає такі основні компоненти:

1) усвідомлення неадекватності реагування в звичних ситуаціях;

2) формування настанови на засвоєння нової інформації, яка сприяє адекватному реагуванню;

3) засвоєння адекватних способів реагування, установок, систем оцінювання, які роблять поведінку більш ефективною [179].

Психологічний зміст процесів, які виникають в учасників тренінгу – це

сукупність індивідуальних і групових психічних процесів:

- зниження егоцентричних тенденцій;
- загострюється соціальна;
- розгальмованість;
- актуалізація творчого потенціалу учасників;
- об'єктивізація поведінки членів ігрових груп;
- поява суб'єктивного відчуття легкості;
- розвиток самодостатності групи;
- підвищення ефективності групової роботи [179].

За допомогою тренінгу ефективність формування управлінської компетентності відбувається на кількох таких рівнях:

- на когнітивному рівні – отримання нових знань, інформації про себе та інших, про більш конструктивні способи управлінської діяльності, професійної поведінки та спілкування;

- на емоційно-вольовому рівні – переживання з приводу особистої нездатності до оптимального розв'язання певних аспектів управлінської діяльності, набуття емоційно-почуттєвого досвіду в стосунках з групою та окремими її членами, усвідомлення своїх емоційних переживань, підвищення самоконтролю та саморегуляції;

- на поведінковому рівні – набуття нових прийомів, навичок, умінь і способів поведінки та їх закріплення;

- на особистісному рівні – корекція ставлення до себе і інших людей, корекція настанов, особистісних якостей, які заважають ефективному спілкуванню, оптимальній діяльності [85, с. 196].

Отже, тренінг активізує процес навчання, посилює його практичну орієнтацію, допомагає перебороти деструктивні форми поведінки курсантів, у повній мірі сприяє оволодінню ними ефективними прийомами та способами самовираження, управлінськими методиками та технологіями, оптимально формує теоретичну, практичну та психологічну види готовності до професійної діяльності, ефективно формує управлінську компетентність майбутнього фахівця.

Використання тренінгових технологій в Національній поліції України має сьогодні досить широкий діапазон. Психологи багатьох підрозділів УМВС України в областях, вищих навчальних закладів активно впроваджують тренінги у систему професійної підготовки полісменів та навчання курсантів. Оскільки, при виконанні завдання професіонал опирається на навички, отримані під час навчання. Емоції тільки заважають цьому, змінюючи фізіологічний стан і спотворюючи увагу, пам'ять, мислення, робить людину уразливою і заважає виконанню поставленого завдання. А щоб виконати завдання, використовуючи професійні навички, необхідно впоратися, перш за все, із самим собою. Тому, крім спеціальних навичок, співробітникам необхідні навички саморегуляції, які дозволяють відокремити емоції від виконання завдання. У співробітників, які знаходяться, наприклад, в екстремальній ситуації, несвідомо проявляються індивідуальні якості, стереотипи поведінки, які сформувалися в звичайних умовах їх життєдіяльності і небезпечні для них самих. Щоб швидко діяти під час непередбачених ситуацій, адекватно реагувати на події, що відбуваються, необхідно володіти спеціальними навичками, які можна сформувати за допомогою тренування. Успішність професійної діяльності майбутнього офіцера поліції залежить від рівня сформованості його мотивів та професійного самовизначення. Засвоєння знань та умінь є необхідною передумовою для розвитку позитивного відношення до професійної діяльності співробітника правоохоронних органів. У свою чергу позитивне відношення до виконання даної функції стимулює активність особистості щодо оволодіння професійними знаннями й уміннями. Виключення навіть одного із зазначених компонентів або зниження рівня їх сформованості знижує успішність, а відповідно і результативність професійної діяльності майбутнього офіцера НПУ.

В умовах сьогодення соціально-психологічний тренінг є одним з ефективних способів щодо підготовки поліцейських до дій в екстремальних умовах. Моделювання ситуацій різноманітного плану в межах тренінгу

сприяє формуванню у офіцерів НПУ навичок та вмінь, які дозволять їм адекватно, швидко реагувати, приймати рішення у самих небезпечних ситуаціях.

Розроблена нами програма націлена на розвиток управлінської компетентності за відповідними напрямками (розвиток професійної мотивації, формування спрямованості на справу та результат; розвиток інтернального типу локусу контролю; розвиток саморегуляції; вдосконалення управлінських вмінь та навичок; розвиток навичок, вмінь і культури рефлексії своєї управлінської діяльності, адекватного сприйняття свого місця і ролі у вирішенні завдань управлінської діяльності, а також корекційна робота у напрямку подолання тривожності, емоційної нестійкості та неконтрольованої агресивності).

Експериментальна перевірка та апробація програми розвитку психологічних компонентів розвитку управлінської компетентності у курсантів, умов оптимального її застосування у їхній майбутній професійній підготовці проводилась у процесі формувального експерименту, призначеного для обґрунтування і практичного підтвердження теоретичних положень роботи.

Визначення основних особливостей експериментального плану дозволяє перейти до обґрунтування програми формувального експерименту.

Ми вважаємо, що розвиток психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції може забезпечуватися оптимальним співвідношенням змісту, методів, методик, технологій і форм їх професійної підготовки; дотриманням рефлексивно-ситуаційного принципу програми тренінгу розвитку; включенням тренінгової роботи в процес професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ, зокрема у проведення занять при вивченні навчальної дисципліни «Психологія управління» та ін.

На основі теоретичного аналізу структури управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції та обґрунтованої моделі її розвитку (підрозділ 1.3) можна стверджувати, що вона формується як результат взаємодії комплексу психолого-педагогічних умов управлінської підготовки, а саме таких умов:

– спрямованості професійної підготовки курсантів на усвідомлення її

результату, яким виступає управлінська компетентність поліцейського;

– відбору змісту проблемних ситуацій і його структурування відповідно до професійних функцій офіцера поліції;

– інтеграції в тренінговій формі психотехнічних вправ, спрямованих на розвиток окремих психологічних властивостей майбутніх офіцерів НПУ, з квазіуправлінськими завданнями, вирішення яких різними методами (аналіз конкретних ситуацій, ігрове моделювання т. ін.) буде забезпечувати розвиток управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції в цілому;

– поетапності діагностування особливостей розвитку та рівня сформованості управлінської компетентності курсантів у процесі їх підготовки до професійно-управлінської діяльності [153].

Управління розвитком управлінської компетентності здійснюється не безпосередньо, а опосередковано, шляхом створення відповідного навчально-розвивального середовища та надання курсантам у ході вирішення проблемних управлінських ситуацій такої інформації, яка може слугувати основою для вироблення та закріплення відповідних навичок і вмінь, управлінської компетентності. Відбір змісту квазіуправлінського завдання і його структурування відповідно до професійних компетенцій офіцера поліції сприятиме активності курсантів, розкриттю їх досвіду, творчого інтелектуального й емоційно-соціального потенціалу. При цьому важливо, щоб зміст цих завдань набував особистісного смислу для майбутніх офіцерів НПУ. У такому випадку методи, форми та способи вирішення квазіуправлінських завдань стають особистим досвідом, а здійснення професійних функцій поліцейського стає можливим на засадах сформованості структури управлінської компетентності.

Для перевірки нашої гіпотези на етапі формувального експерименту потрібно було на основі існуючої програми навчальної дисципліни «Психологія управління» розробити програму тренінгу таким чином, щоб його зміст сприяв розвитку в курсантів психологічних компонентів управлінської компетентності.

Дослідження особливостей розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції дає нам можливість

стверджувати про доцільність впровадження у навчальний процес програму тренінгу її розвитку за такими напрямками:

- чітке структурування і формування позитивного ставлення до майбутньої управлінської діяльності;
- формування позитивних мотиваційних настанов на досягнення успіху у професійній діяльності в процесі вирішення управлінських завдань;
- переведення спрямованості особистості у бік врахування у професійно-управлінській діяльності інтересів справи і взаємодії з підлеглими шляхом знаходження особистісного смислу в них;
- засвоєння навичок, умінь і культури сприймання й аналізу вербальної та невербальної інформації, прийомів «активного слухання» в процесі ділового спілкування, яка стосується управлінської діяльності;
- засвоєння широкого набору комунікативних і поведінкових програм, адекватних різним ситуаціям управлінської взаємодії;
- розвиток саморегуляції та самоконтролю в процесі управлінської взаємодії;
- розвиток навичок, умінь і культури рефлексії своєї управлінської діяльності, адекватного сприйняття свого місця і ролі у вирішенні професійних завдань [153].

Для реалізації поставленої мети у ході занять переважно вирішувалися комплексні квазіуправлінські завдання, які реалізовувалися у таких видах: індивідуальному чи колективному аналізі ситуації, ділових та рольових іграх тощо. За основу, взяті завдання розроблені Т. Мацевко [153], які спрямовані на розвиток управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю.

Отже, для обґрунтування і практичного підтвердження теоретичних положень роботи нами був проведений формувальний експеримент, де формувальним впливом, який був здійснений на експериментальні групи, виступали тренінгові заняття, спрямовані на розвиток управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції. Розроблена програма тренінгу представлена в додатку Л.

Тренінгові заняття, які були розроблені відповідно до науково обґрунтованих принципів і проведені у напрямках, які були визначені у вигляді психологічних особливостей розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, повинні були сприяти формуванню необхідних психологічних якостей курсантів експериментальних груп, що забезпечувало б підвищення рівнів розвиненості психологічних компонентів їх управлінської компетентності.

Для доведення даної гіпотези та підтвердження результативності розробленої програми необхідно застосувати методи математичної статистики.

3.3. Перевірка ефективності програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Для підтвердження ефективності впровадження у навчальний процес програми розвитку управлінської компетентності нами застосовано кількісні показники. Експериментальна перевірка ефективності функціонування нашої програми здійснювалася шляхом порівняння “зрізів” даних ЕГ, де проводилися тренінгові заняття за нашою програмою, та КГ, у якій управлінська підготовка курсантів здійснювалася за традиційною методикою. Найбільш адекватними для вирішення завдань такого класу виявились статистичні методи обґрунтування отриманих експериментальних даних.

У процесі вибору статистичного критерію ми виходили із класифікації завдань дослідження, потужності критерію (його здатності виявляти розбіжності, якщо вони є). Крім того, основою вибору критерію була його простота, достатньо широкий діапазон застосування (на малих вибірках), можливість застосування на нерівних за обсягом вибірках. Таким критерієм, ми обрали T – критерій Вілкоксона [88]. Даний критерій застосовується для порівняння показників, виміряних у двох різних умовах на одній і тій самій вибірці досліджуваних. Він дозволяє установити не лише напрямок зміни, але і їх вираженість. За його

допомогою ми визначаємо, чи є зсув показників в якомусь напрямку більш інтенсивним ніж у другому (табл. 3.3.1).

Таблиця 3.3.1.

Вибір критерію статистичного оцінювання гіпотез

Завдання	Умови	Методи
Оцінка зсуву значень досліджуваної ознаки	2 зрізи на одній і тій же виборці досліджуваних	T – критерій Вілкоксона

Аналіз отриманих результатів проводився за допомогою статистичного пакету для соціальних досліджень *SPSS 21.0* [55], який дозволяє виконувати будь-які операції із зазначеними у нашому дослідженні даними.

З метою уникнення впливу неконтрольованих чинників на перебіг експерименту ретельному вибору підлягало встановлення контрольної та експериментальної груп серед контингенту курсантів Стратегія підбору в експериментальні та контрольні групи здійснювалася шляхом рандомізації для забезпечення їх еквівалентності. У цілому до формувального експерименту було залучено 84 курсанти – факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства ЛьвДУВС (денної форми навчання). Ця вибірка була розподілена на одну КГ, яка налічувала 12 курсантів та на шість ЕГ по 12 курсантів. З них у КГ було 3 осіб з 1-го курсу, 5 осіб з 2-го курсу та 4-ро осіб з 3-го курсу. У ЕГ були курсанти з 1-го курсу – 22 осіб, з 2-го курсу – 24 особи та з 3-го курсу – 26 осіб.

Для визначення ефективності експериментальної програми необхідно було порівняти показники КГ та ЕГ груп курсантів до формувального експерименту та після його здійснення. Після реалізації в експериментальній групі програми розвитку управлінської компетентності нами було здійснено повторне тестування курсантів КГ та ЕГ.

Рівневий аналіз психологічних показників розвиненості управлінської компетентності КГ та ЕГ до та після проведення експерименту показує про відсутність однозначно спрямованих змін у контрольній виборці при системних позитивних змінах у рівнях розвиненості компонентів управлінської компетентності в експериментальній виборці.

Результати дослідження розвиненості мотиваційного компоненту управлінської компетентності в контрольній та експериментальній групах курсантів до і після впровадження програми підвищення рівня її розвитку представлено в табл. 3.3.2.

Отримані показники за шкалами методики «Діагностика професійної мотивації» (В. Осьодло) знаходяться на середньому рівні, деякі наближені до високих, інші – до низьких. В цілому, аналізуючи отримані середні значення, можна вказати на відсутність суттєвих відмінностей між досліджуваними групами. Після здійснення впливу у експериментальній групі спостерігається деяке підвищення показників за шкалою оцінка результатів праці, що свідчить про зростання ролі внутрішньої мотивації в процесі їхнього професійного становлення.

Таблиця 3.3.2.

Результати визначення мотиваційного компоненту управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту

Шкала	Показники до експерименту		Показники після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
			Т	Т
	Середнє значення та стандартне відхилення		Різниця у показниках	
Методика «Діагностика професійної мотивації» (В. Осьодло)				
Оцінка результатів праці	11,2±2,4	11,8±2,3	3,2	2,7*
Професійні домагання	11,8±2,1	11,3±1,6	3,8	3,0**
Інтернальність у професійних досягненнях	12,0±2,0	12,5±1,8	-1,6*	1,9**
Професійні інтереси і цінності	11,4±1,8	10,7±2,5	1,5*	3,7*
Загальна активність	57,8±6,3	58,5±6,2	1,6	5,4*

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

За шкалою професійні домагання з'ясовано, що в досліджуваних КГ статистично достовірні відмінності не виявлені. Позитивні зміни спостерігаються

у ЕГ на 3,0 бали при $p \leq 0,01$. Це свідчить про те, що у курсантів КГ залишається слабо виражене прагнення до успіху, вони обережні та не хочуть іти на ризик, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях. Курсанти з ЕГ після здійсненого впливу стали більше орієнтовані на успіх, вони більш рішуче та наполегливо ідуть до поставленої цілі.

Інтернальність у сфері професійних досягнень у КГ зменшується на -1,6 бали при $p \leq 0,05$, а в ЕГ збільшується на 1,9 бали при $p \leq 0,01$. Отримані дані, можна пояснити тим, що курсанти переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення того чи іншого результату. В процесі розв'язання службових завдань, навіть при наявності мотивації, такі особи мають труднощі у зв'язку з погано розвиненими навичками самостійного здійснення діяльності. В організації професійної діяльності вони не схильні до покладання на себе будь-якої відповідальності. Такі результати, очевидно можна пояснити ще й тим, що в професійній діяльності переважає тверда адміністративна структура, де обмежені можливості самостійного прийняття рішень, що сприяє формуванню низького рівня суб'єктивного контролю в професійній діяльності. Проведений тренінг дозволив на незначному рівні підвищити необхідні навички щодо забезпечення процесу професійної діяльності. Курсанти з ЕГ показали позитивну динаміку схильності проявляти ініціативу та готовність брати відповідальність на себе.

Професійні інтереси та цінності виражені в обох групах на середньому рівні. Після здійснення впливу у ЕГ дані показники зросли на 3,7 бали при $p \leq 0,05$, а у КГ на 1,5 при $p \leq 0,05$. Це свідчить про те, що зацікавленість до професійної діяльності наявна у всіх досліджуваних, однак у ЕГ прагнення до успіху та покращення своїх результатів діяльності, прояв наполегливості в досягненні поставлених цілей значно зросли після проведеного нами тренінгу.

Таким чином, проведений аналіз психологічних показників розвиненості мотиваційного компонента управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ КГ та ЕГ показує, що курсантам КГ притаманний низький рівень професійних домагань та низька зацікавленість до професійної діяльності. Відповідно зменшується ініціативність, проявляється уникнення ситуацій

досягнення. Вони більш обережні, менш наполегливі, не схильні до ризику, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях. Їх управлінська діяльність буде здійснюватися ситуативно, ігноруючи складні випадки прийняття відповідальних рішень. При плануванні цілей власної управлінської діяльності переважно будуть прагнути ставити перед собою легкодосяжні завдання. В нетипових управлінських ситуаціях можуть іти на необґрунтований ризик та ставити перед собою дуже складні завдання, неуспіх у досягненні яких не впливатиме на їх самооцінку; особистісне ставлення до управлінської діяльності має нестійкий характер без чіткої професійної ідентифікації.

Проведення тренінгових занять за програмою розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності дозволяє на статистично значимому рівні підвищити професійну мотивацію. Курсантам ЕГ переважно притаманний високий рівень професійних домагань, зацікавленість до професійної діяльності, прагнення до успіху. Як управлінців їх характеризує готовність брати на себе відповідальність і рішучість у невизначених управлінських ситуаціях; прагнення до управлінської діяльності, яка усвідомлюється ними як складна, але й така, яку можна реально виконати; здатність не розгубитися в ситуаціях прийняття управлінського рішення в умовах обмеженого часу чи при відсутності оптимального рівня необхідної інформації; реалістичне узгоджене планування, з орієнтацією на віддалене майбутнє, упевненість в успішному результаті; прагнення до розумного ризику; висока загальна активність у випадку виникнення труднощів; більш структуроване позитивне ставлення до майбутньої управлінської діяльності.

Для визначення емоційно-вольового компоненту управлінської компетентності нами проведено дослідження з використанням методики локалізації контролю особистості (за О. Ксенофонтовою) та методики „Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)” В. Моросанової, Є. Коноз. Особливу увагу під час визначення даного компоненту було приділено аналізу таких показників як інтернальність у сфері досягнень, інтернальність у сфері

невдач, інтернальність у міжособистісному спілкуванні, загальний рівень саморегуляції.

Результати дослідження розвиненості емоційно-вольового компоненту управлінської компетентності в контрольній та експериментальній групах курсантів до і після впровадження програми підвищення рівня її розвитку представлено в табл. 3.3.3.

Таблиця 3.3.3

Результати визначення емоційно-вольового компоненту управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту

Шкала	Показники до експерименту		Показники після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
			T	T
	Середнє значення та стандартне відхилення		Різниця у показниках	
«Діагностика локалізації контролю особистості» (у модифікації О. Ксенофонтової)				
Інтернальність у сфері досягнень	5,8±1,3	5,3±1,4	1,2*	3,7*
Інтернальність у сфері невдач	4,8±1,7	4,2±1,2	-1,8*	3,0
Інтернальність у міжособистісному спілкуванні	7,6±2,6	7,3±2,9	- 1,7*	3,1*
Загальний рівень саморегуляції	26,0±4,9	25,5±5,2	5,6	4,4*

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

До проведення впливу в обох групах курсантів виявлено середні та низькі показники інтернальності. Це свідчить про те, що у них низька спроможність сприймати себе суб'єктами власних досягнень, що особливо важливо у разі потреби створення умов для забезпечення високого результату виконання завдань при недостатньому рівні забезпеченості професійної діяльності в повсякденних умовах. Такі майбутні керівники можуть бути невпевненими, не здатні істотно вплинути на успішність власного життя та своєї керівної діяльності. Вони відчують певні труднощі у саморегуляції.

Після проведення формувального експерименту інтернальність у сфері

досягнень збільшилася у КГ на 1,2 бали при $p < 0,05$, у ЕГ на 3,7 бали при $p < 0,05$. Таким чином, можна говорити про те, що у курсантів, навіть без застосування впливу зростає тенденція вважати себе причиною власних досягнень і готовність докладати зусилля для досягнення позитивних результатів в майбутньому.

У ЕГ за шкалою інтернальність у сфері невдач статистично достовірних відмінностей не виявлено, а у КГ показники зменшилися на -1,8 бали при $p < 0,05$. Це свідчить про те, що, такі особи не схильні нести відповідальність за неприємності та невдачі, звинувачують в них інших або вважають їх збігом несприятливих обставин або невезіння.

Отримані результати показують, що представники обстежуваних груп схильні пояснювати успіхи і досягнення поставлених цілей своїми зусиллями і проявом особистісних якостей, підкреслюють значущість досягнень, у той час як недоліки пояснюють несприятливими зовнішніми обставинами, нерозумінням і ворожістю оточуючих. Вони вважають, що їх успіхи – це результат власних зусиль і що і надалі вони спроможні успішно досягати поставлених цілей. Очевидно, що досліджувані переоцінюють свої можливості стосовно успіхів і досягнень.

Показник за шкалою інтернальності в міжособистісних стосунках: у КГ курсантів зменшується на -1,7 бали $p < 0,05$, а у ЕГ зростає на 3,1 бали $p < 0,05$. Отримані результати, свідчать про те, що для курсантів зростає залежність від інших і відчуття не здатності змінити характер свого спілкування з ними. Після здійснення впливу на групу, для них стають характерні такі особливості міжособистісних стосунків, як активність, компетентність та відповідальність за позитивні чи негативні варіанти наслідків цих стосунків, що для професійного становлення офіцера має важливе значення.

Таким чином, після здійсненого впливу у курсантів ЕГ групи зросло відчуття власної сили, компетентності у розв'язанні завдань, відповідальності за те, що відбувається, соціальної зрілості і самостійності особистості. Вони спроможні більш активно протидіяти, коли ними намагаються маніпулювати, не схильні підкорятись тиску інших. Курсанти стали більш чітко уявляти

перспективи та свої можливості в організації майбутньої професійної діяльності.

Розроблений нами комплекс заходів з регульованого й цілеспрямованого впливу на формування стилів саморегуляції дозволив підвищити їхні показники. У КГ статистично достовірні відмінності не виявлені, а у ЕГ спостерігається позитивна динаміка змін на 4,4 бали при $p < 0,01$. Як бачимо, на основі здійсненого впливу у курсантів розвивається здатність керувати собою відповідно до визначеної мети та поставлених професійних завдань. Курсанти, які підвищили рівень саморегуляції здатні до самостійного висунення цілей діяльності, усвідомленого її планування, обмірковування способів своїх дій для досягнення цілей професійної діяльності.

Для діагностування когнітивного компоненту був використаний аналіз успішності навчальної діяльності – результати оцінки навчання курсантів. При порівнянні математичних параметрів описової статистики результатів КГ та ЕГ до і після здійснення експериментального впливу на когнітивний компонент статистично достовірних відмінностей в обох групах не виявлено. Припускаємо, що для отримання позитивного зсуву у пізнавальній сфері потрібно більше часу.

Кількісні значення параметрів описової статистики КГ та ЕГ до і після експерименту за психологічними показниками когнітивного компонента представлені у таблиці 3.3.4.

Таблиця 3.3.4.

Результати визначення когнітивного компоненту управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту

Шкала	Показники до експерименту		Показники після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
			T	T
	Середнє значення та стандартне відхилення		Різниця у показниках	
Навчальна успішність				
Знання	30,8±2,3	29,3±3,4	4,6	2,5

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Наступними результатами, де спостерігалися статистично значущі

відмінності, є показники рефлексивного компонента управлінської компетентності. Для його дослідження використовувалась методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (опитувальник А. Карпова) У досліджуваних групах до проведення формуючого експерименту здатність до рефлексії знаходиться на низькому рівні розвитку, що свідчить про схильність курсантів діяти швидко і необдуманно, часто не замислюючись над наслідками своїх майбутніх дій.

При порівнянні математичних параметрів описової статистики результатів КГ та ЕГ до і після здійснення експериментального впливу можна визначити, що відбулися позитивні зміни у психологічних показниках ЕГ на 2,0 бали при $p \leq 0,01$ (табл. 3.3.5.). У КГ статистично значущих відмінностей не виявлено. Тобто, тренінгові вправи спрямовані на розвиток рефлексії дозволили підвищити дану властивість з низького рівня до середнього.

Таблиця 3.3.5.

Результати визначення рефлексивного компоненту управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту

Шкала	Показники до експерименту		Показники після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
			Т	Т
	Середнє значення та стандартне відхилення		Різниця у показниках	
Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (опитувальник А. Карпова)				
Здатність до рефлексії	3,3±1,6	3,6±1,8	-1,6	2,0**

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Висока здатність до рефлексії дозволить полісменам по-перше, сформуванати цілісне уявлення, знання про зміст, способи та засоби своєї управлінської діяльності, по-друге, дасть змогу критично поставитися до себе і своєї управлінської діяльності; по-третє, зробить їх суб'єктом своєї активності. В управлінській взаємодії такі працівники переважно характеризуватимуться толерантністю, рефлексивним аналізом власних вчинків і рішень та усвідомленим

саморегулюванням своєї поведінки.

Діагностика операційно-діяльнісного компоненту здійснювалась за допомогою тесту «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» (К. Вудкок, Д. Френсіс) та управлінських ситуацій на визначення спрямованості розроблених на основі тесту «Виробничі ситуації» О. Єршова. Особливу увагу під час визначення даного компоненту було приділено аналізу таких показників як хороші навички вирішення проблем, вміння керувати собою, творчий підхід, вміння впливати на оточуючих, розуміння особливостей управлінської праці, здатність керувати, спрямованість на самого себе, спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі, спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій спрямованість на інтереси справи.

До формувального експерименту у майбутніх офіцерів НПУ отримано середні та низькі показники операційно-діяльнісного компонента управлінської компетентності. Такі результати вказують на недостатність розвитку у курсантів навичок та умінь керувати, низьку здатність вирішувати проблеми, налагодити групову роботу, здійснювати вплив на оточуючих. У зв'язку з цим при плануванні та реалізації програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності одним із напрямків було визначено розвиток у курсантів конкретних навичок та умінь здійснення управлінської діяльності. Для експериментальної групи було запропоновано квазіуправлінські завдання, розв'язання яких дозволяє покращити взаємодію з людьми у напрямку формування широкого набору програм соціальної взаємодії, вміння приймати швидкі і правильні рішення, розуміти управлінську діяльність та брати відповідальність на себе.

Порівняльний аналіз результатів КГ та ЕГ до і після експериментального впливу дає можливість стверджувати про наявність позитивних змін у експериментальній вибірці щодо розвитку конкретних навичок і умінь управлінської діяльності. Так у КГ результати управлінських здібностей при першому та другому вимірі практично відмінностей не має. В ЕГ відбулися зміни в бік підвищення показників управлінського потенціалу (табл. 3.3.6.).

Показники творчого підходу в КГ зменшуються на -1,7 бали при $p \leq 0,05$. Брак творчого підходу у КГ, виявляється у відсутності здатності генерувати достатню кількість нових ідей, не здатність до інновацій та винахідництва. У ЕГ творчий підхід збільшується на 2,2 бали при $p \leq 0,05$. Розроблені завдання та вправи дозволили стереотипне мислення зробити більш гнучким і оригінальним. Тобто, такі майбутні керівники будуть здатні йти на ризик, експериментувати, проявляти творчий підхід у роботі, висувати нові ідеї та вміння приймати нестандартні творчі рішення.

Таблиця 3.3.6.

Результати визначення операційно-діяльнісного компоненту управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту

Шкала	Показники до експерименту		Показники після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
	Середнє значення та стандартне відхилення		Т	Т
Тест «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» (К. Вудкок, Д. Френсіс)				
Хороші навички вирішення проблем	8,2±1,1	8,4±2,1	2,1	2,4*
Вміння керувати собою	7,3±1,5	7,4±1,4	-1,3**	3,5*
Творчий підхід	6,6±1,9	6,9±1,6	-1,7*	2,2*
Вміння впливати на оточуючих	8,7±1,8	7,9±2,1	4,7	4,2
Розуміння особливостей управлінської праці	7,2±1,9	7,6±1,1	-1,2*	1,8**
Здатність керувати	7,5±1,0	7,2±1,8	1,1**	2,4*
Тест «Управлінські ситуації та спрямованість»				
Спрямованість на самого себе	4,0±1,9	3,8±1,5	3,1	2,3*
Спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі	3,6±1,8	3,9±1,2	1,6	-1,2
Спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій	4,4±1,8	5,0±1,9	2,9*	-1,5**
Спрямованість на інтереси справи (ділова)	3,8±1,5	3,6±1,6	1,4	3,0

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Гнучкість мислення можна розглядати як фактор, що дуже часто необхідний для прийняття ефективних управлінських рішень, тому цілком закономірна поява в отриманих результатах зростання у ЕГ показників на 2,4 бали при $p \leq 0,05$ навичок творчого вирішення проблем. Тобто, вони покращили вміння приймати ефективні й оперативні рішення, установлювати цілі, обробляти інформацію, планувати й контролювати. У КГ такі показники є не значущими.

І в одній, і в іншій групах не виявлено статистично достовірних відмінностей за шкалою уміння впливати на людей, вести за собою. Припускаємо, що отриманий результат не є значущим, тому що потрібно більше часу для того, щоб курсанти навичлись правильно говорити, уважно слухати, переконувати, приходити до згоди в суперечливих питаннях. Здатність забезпечувати участь і допомогу з боку оточуючих, добитися від них виконання зобов'язань, впливати на їх рішення є дуже важливими для ефективної роботи управлінця, тому потрібно працювати над покращенням даних умінь.

Розуміння особливостей управлінської праці у КГ зменшується на -1,2 бали при $p \leq 0,05$, у ЕГ зростає на 1,8 бали при $p \leq 0,01$. Отримані результати, свідчать, що курсанти КГ погано знають науку управління, конкретні методи і прийоми впливу. Курсанти з ЕГ дещо покращили розумінням суті управлінської праці, практикують використовувати різні стилі управління, аналізують власні недоліки та слабкі місця, прагнуть стати дійсним лідером колективу, створюють позитивну робочу атмосферу.

Здатність керувати у КГ зросла на 1,1 бали при $p \leq 0,01$, а у ЕГ на 2,4 бали при $p \leq 0,05$. Як бачимо показники в обох групах зросли. Це є ознакою того, що курсанти володіють здатністю домагатися результатів від праці підлеглих.

У КГ вміння керувати собою зменшується на -1,3 бали при $p \leq 0,01$, тобто вони нездатні максимально продуктивно використовувати свій час, енергію і уміння; нездатні протистояти стресам. Дане обмеження негативно впливає на ефективність діяльності керівника, не дозволяє йому повною мірою використати свій потенціал, а коли необхідно оперативно діяти в екстремальних ситуаціях, може відіграти навіть фатальну роль. У ЕГ вміння керувати собою зростає на 3,5

бали при $p \leq 0,05$. Це є значущий показник змін, які відбулися після здійсненого впливу. Зокрема, вони навчилися раціонально розподіляти свій час та сили, удосконалили вміння делегувати повноваження, можуть управляти розвитком стресових ситуацій і не розгублюються при виникненні проблем.

Домінуючою серед спрямованостей до експерименту в обох групах є спрямованість на офіційну субординацію та дотримання інструкцій, що значно пригнічує їх творчий підхід та продуктивність діяльності. Після експерименту в КГ спрямованість на офіційну субординацію продовжувала зростати на 2,9 бали при $p \leq 0,05$. Причиною домінування даної спрямованості може виступати те, що професійна підготовка і професійне спілкування курсантів відбуваються в умовах суворої регламентації й чітких часових інтервалів. Це сприяє розвитку навичок і вмінь внутрішньої самоорганізованості, відповідальності курсанта, однак не дозволяє йому проявляти творчий підхід та продукувати ідеї. У ЕГ дана спрямованість зменшується на -1,5 бали при $p \leq 0,01$, а спрямованість на самого себе зростає на 2,3 бали при $p \leq 0,05$. Тобто, прагнення дотримуватися зовнішніх проявів діяльності керівника, здаватися керівником, зберігати авторитет за будь-яку ціну втрачає свою актуальність. Тренінгова програма підвищує прагнення курсантів реалізувати себе на керівній роботі, домогтися особистих цілей, прагнення до самостійності і незалежності. Однак, як бачимо спрямованість на справу, яка є однією з ключових для досягнення успіху в управлінській діяльності не показала значущих результатів ні в одній, ні в іншій групі. Це свідчить про те, що курсанти не стільки зацікавлені в досягненні високих результатів у діяльності, розв'язанні службових проблеми, як в прагненні задовольнити особисті інтереси. Вони не здатні поступитися особистими уподобаннями задля того, щоб службова задача була виконана. Їхній рівень компетенції, здатність до самостійного прийняття рішень, особиста продуктивність є ще не достатньо добре розвинуті. Прагнення до самореалізації через демонстрацію себе, спрямованість на особистий успіх є найбільш актуальними для курсантів ЕГ.

Таким чином, на основі з аналізу результатів контрольної та експериментальної вибірок за показником управлінського потенціалу можна

зробити висновок про ефективність впливу експериментальної програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності на розвиток конкретних навичок та умінь управлінської діяльності. Офіцери поліції з високим рівнем розвитку даного компонента будуть швидко орієнтуватися у змінах управлінських ситуацій, вміло вирішувати проблеми, здатні управляти собою та впливати на оточуючих. Сформовані уміння та навички сприятимуть встановленню комфортного емоційного клімату між учасниками управлінської взаємодії та підвищенню ефективності управлінської діяльності в цілому.

Для аналізу особистісного компонента управлінської компетентності, зокрема рівня емоційної напруженості та особистісних якостей курсантів було використано – Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI; для визначення рівня самооцінки – опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» (за С. Будассі). Особливу увагу під час визначення даного компонента було приділено аналізу таких показників як невротичність, спонтанна агресивність, реактивна агресивність, емоційна лабільність та самооцінка.

Діагностуючи особистісний компонент управлінської компетентності ми з'ясували, що у курсантів до проведення формуючого експерименту яскраво виявлені такі особистісні властивості як товариськість, екстраверсія та маскулінність. Тобто, курсанти виявляють готовність до співпраці, легко налагоджують контакти, сміливі, впевнені в собі, здатні іти на ризик, прагнуть до самоствердження. Також високими є показники емоційної лабільності, невротичності, спонтанної агресивності, що проявляються у нестійкості емоційного стану, коливаннях настрою, підвищеній збудливості, високій тривожності, дратівливості, втомлюваності, схильності до бурхливих емоційних реакцій, прояву неконтрольованої агресії. Всі решта властивостей проявляються на середньому рівні.

До проведення експерименту невротичність мала середні показники з тенденцією до високих. Після здійсненого впливу у КГ невротичність продовжувала зростати на 1,3 бали при $p \leq 0,05$, а у ЕГ зменшилась на -0,6 бали

при $p \leq 0,05$ (табл. 3.3.7.). Отримані результати за даною шкалою, свідчать про те, що курсанти захоплені власними переживаннями. Для них характерна емоційна нестійкість, напруження, висока тривожність, збудливість у поєднанні з швидкою виснажуваністю і стомлюваністю. Вони переживають труднощі у розв'язанні проблем. Тренінгові вправи дозволили на незначному рівні зменшити зростання показників невротичності в ЕГ.

За шкалою спонтанна агресивність після проведеного впливу показники у КГ виявились незначущими, а у ЕГ зменшилися на -2,1 бали при $p \leq 0,05$, тобто з високого рівня перейшли на середній. Отримані результати, свідчать про відсутність у курсантів соціальної конформності, поганий самоконтроль і імпульсивність. Вони прагнуть задовольнити свої бажання відразу ж в особистій поведінці, серйозно не замислюючись про наслідки своїх вчинків, діють імпульсивно і непродумано. Тренінгові вправи дозволили розвинути у них вміння поступатися, стримувати свої емоції, бути більш обережними у своїй поведінці.

Таблиця 3.3.7.

Результати визначення особистісного компоненту управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту

Шкала	Показники до експерименту		Показники після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
	Середнє значення та стандартне відхилення		t	T
Різниця у показниках				
Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI				
Невротичність	6,6±2,3	6,2±2,0	1,3*	-0,6*
Спонтанна агресивність	7,6±1,8	7,5±1,1	2,7	-2,1*
Реактивна агресивність	5,7±1,2	5,5±1,7	2,3	1,1**
Емоційна лабільність	6,0±1,7	6,3±2,3	1,4*	-2,9*
Опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» (за С. Будассі)				
Самооцінка	0,7±0,2	0,7±0,3	1,9	-1,3*

Примітка: ** - при $p \leq 0,01$, * - при $p \leq 0,05$

Високі показники емоційної лабільності до проведеного формуючого експерименту вказують на нестійкість емоційного стану, яка проявляється в частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Після експерименту у КГ показники далі продовжують зростати на 1,4 бали при $p \leq 0,05$, а у ЕГ зменшуються на -2,9 бали при $p \leq 0,05$. Це свідчить про те, що емоційний стан курсантів стабілізувався, вони зуміли сформувати вміння володіти собою.

За шкалою реактивна агресивність наявні середні показники до формуючого експерименту. У КГ вона не має значущих результатів, а у ЕГ зростає на 1,1 бали при $p \leq 0,01$. Це свідчить про те, що курсанти мають виражене прагнення до домінування, авторитарності та егоцентричності. Як бачимо, після проведеного експериментального впливу, прагнення досягнення самореалізації через представлення себе ще більше зросли.

Отже, проведений аналіз психологічних показників розвиненості особистісного компонента управлінської компетентності курсантів показує, що у КГ показники залишилися майже незмінними, а у ЕГ помітні значущі позитивні зміни. Проведення тренінгових вправ на розвиток комунікативності, сміливості, емоційної компетентності, осмисленої гнучкості в управлінні власними емоційними реакціями, толерантності до невдач та невизначеності дозволило сформувати конкурентоспроможних офіцерів НПУ.

Із наведених даних видно, що для курсантів обох груп властива адекватна самооцінка з тенденцією до завищеної. Після проведення тренінгових занять, на відміну від КГ, у ЕГ відбулися зміни у напрямку формування у курсантів більш адекватної самооцінки (-1,3 бали при $p \leq 0,05$), що помітно виражається в достатньо критичному ставленні до себе, вмінні прогнозувати адекватне ставлення оточуючих до результатів своєї діяльності, задоволені собою, в оптимальному відчутті власної гідності (табл. 3.3.7.). В майбутній управлінській діяльності поведінка полісмена з такими характеристиками буде, в цілому, менш конфліктна, а при виникненні суперечностей, вона характеризуватиметься більшою конструктивністю.

Отже, при розробці та організації впровадження тренінгових занять за програмою розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності ми спиралися на дослідження особливостей їх розвитку на констатувальному етапі експерименту. Відповідно до отриманих результатів та проведеного психологічного аналізу, були визначені основні напрямки реалізації тренінгової програми в експериментальній вибірці. Нами були визначені такі завдання: структурувати уявлення курсантів про управлінську діяльність офіцера Національної поліції за допомогою тренінгових занять та забезпечити адекватне сприйняття свого місця і ролі у вирішенні її завдань; сформувати у курсантів професійну мотивацію та професійну спрямованість на вирішення завдань у ситуаціях управлінської взаємодії; розвинути в них практичні навички та вміння управлінської діяльності; сформувати вміння здійснювати аналіз та прогнозувати розвиток управлінських ситуацій; сформувати здатність до рефлексійного застосування набутого досвіду компетентного розв'язання управлінських завдань у майбутній професійно-управлінській діяльності; розвинути індивідуальний рівень управлінської компетентності; сформувати творчий індивідуальний стиль управлінської діяльності.

Проведений порівняльний аналіз результатів КГ та ЕГ за допомогою математичних методів описової статистики та використанням статистичного критерію t-Вілкоксона значущості зсувів оцінок у відповідних вибірках дає нам можливість констатувати ефективність запропонованої програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, спрямованої на вдосконалення управлінської підготовки майбутніх офіцерів поліції практично за всіма психологічними показниками, окрім когнітивного. У ході тренінгових занять не вдалося досягнути статистично значущих змін у показниках спрямованості особистості з офіційної субординації на спрямованість на справу. Це підтверджує її полімотиваційну сутність. Для отримання значущих змін за даними показниками необхідна більш глибока та тривала психокорекційна робота.

Результатами реалізації програми тренінгу стали активізація у курсантів

прагнення до творчого оволодіння та застосування управлінської діяльності, розвиток здатності конструктивно ставитися до помилок та здатності до ризику, що є важливою передумовою конкурентоспроможності особистості, розвиток навичок, умінь і культури рефлексії та адекватного ставлення до власної управлінської діяльності, розвиток оптимальних стратегій взаємодії в типових і нетипових управлінських ситуаціях та актуалізація особистісних смислів у реалізації управлінських функцій, досягнення осмисленої гнучкості в управлінні власними емоційними реакціями, позитивна динаміка рівнів розвитку психологічних компонентів та інтегрального психологічного рівня розвитку управлінської компетентності.

Отже, наявність позитивних змін у рівнях розвиненості психологічних компонентів та інтегрального психологічного рівня розвитку управлінської компетентності у курсантів ЕГ та її відмінність від курсантів КГ, доведення її статистичної значимості на всіх етапах експерименту дає нам право зробити висновок, що професійна діяльність офіцерів Національної поліції України буде ефективнішою, якщо цілеспрямовано розвивати у них психологічні компоненти управлінської компетентності у процесі професійної підготовки в ЛьвДУВС.

3.4. Організаційно-методичні та практичні рекомендації розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції на етапі професійного навчання.

Основні положення дисертаційного дослідження можуть бути реалізовані як елемент психологічного забезпечення системи професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ шляхом впровадження концепції суб'єктно-діяльнісного навчання. Вони також можуть увійти до підручників і навчальних планів з управлінської підготовки інших фахівців.

Основними напрямками впровадження результатів нашого дисертаційного

дослідження у підготовку майбутніх фахівців-полісменів вважаємо:

1) розроблення нормативної документації щодо організації психологічного забезпечення професійної підготовки курсантів на основі визначених у дослідженні методологічних засад і методичної системи;

2) творче поєднання основних видів, форм, методів і засобів управлінської підготовки майбутніх офіцерів поліції та її психолого-педагогічний супровід, що передбачає чітку координацію їх професійної підготовки на рівні ректорату, командування факультетів, начальників кафедр і конкретних педагогів;

3) визначення цілей психологічного забезпечення професійної підготовки курсантів ВНЗ МВС на основі розробленого нами компонентного складу їх управлінської компетентності;

4) застосування аналізу курсантами конкретних управлінських ситуацій (вирішення квазіуправлінських завдань різної складності – репродуктивних, продуктивних, частково-пошукових і творчих) щодо управлінської діяльності, що дозволить поєднати розгалужені на сьогоднішній день психолого-педагогічні дисципліни їх управлінської підготовки у систему;

5) інформаційно-методичне забезпечення управлінської підготовки офіцерів поліції в системі їхньої професійної підготовки у ВНЗ МВС;

6) формування у курсантів чіткого уявлення про сутність, зміст і структуру управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції та необхідності її опанування в процесі професійної підготовки;

7) створення і підтримання у ВНЗ МВС суб'єктно розвивального середовища, яке переважно сприяє розвитку мотиваційної спрямованості, адаптивності, інтелектуальної готовності, рефлексивності, емоційної стійкості, активності та відповідальності курсантів до виконання управлінських функцій керівника;

8) актуалізація суб'єктного потенціалу курсантів у навчально-виховному процесі ВНЗ МВС України, що є безпосередньою умовою активізації їх мисленневих процесів, формування ціннісного ставлення до майбутньої управлінської діяльності в системі МВС України та до отриманих результатів

своєї навчальної діяльності, сприяння її саморегуляції та самодетермінації, а також рефлексії та саморефлексії як суб'єктів навчальної та майбутньої управлінської діяльності;

9) зосередження уваги на психологічній роботі із невеликими групами курсантів з широким використанням їх власного досвіду та самостійного пошуку інформації для вирішення проблемних квазіуправлінських завдань під час навчання у ВНЗ МВС;

10) підвищення кваліфікації педагогів у питанні формування управлінської підготовки майбутніх поліцейських, навчально-методичне забезпечення та супроводження ними самостійної роботи курсантів [4; 15; 51; 153; 199].

Зупинимось докладніше на можливих рекомендаціях щодо реалізації цих напрямів. При розробці нормативної документації щодо організації психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ на ґрунті методологічних основ суб'єктно-діяльнісного навчання, визначенні цілей формування їх управлінської компетентності та обґрунтуванні змісту і послідовності реалізації відповідних психологічних розвивальних програм необхідно враховувати структуру організації їх професійної підготовки. Це вимагає передбачення на:

цільовому етапі: постановки навчальної, виховної та розвивальної мети даного етапу; розкриття перспектив подальшої навчальної діяльності курсантів і можливостей застосування засвоєних знань і сформованих навичок і вмінь вироблених умінь і навичок у сфері управління; формування позитивної установки та мотивування навчальної діяльності курсантів; визначення та усвідомлення управлінської компетентності як основного інтегрального результату професійної підготовки майбутніх офіцерів поліції; визначення індивідуальних і середньогрупових рівнів та особливостей розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності курсантів; подання навчального матеріалу у вигляді аналізу конкретних управлінських ситуацій з практики;

змістовному етапі: формування програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності; підбір, відповідно до визначених особливостей, розвивальних психотехнічних вправ і квазіуправлінських завдань різного рівня складностей; актуалізації управлінських ЗНУ курсантів; ознайомлення їх з навчальним матеріалом (загальні уявлення); постановки індивідуальних творчих завдань та організації діяльності з розв'язання проблемних управлінських ситуації (визначення напряму пошуку; висування гіпотез; визначення оптимальної гіпотези; складання алгоритму її доведення; доведення; перевірки правильності її доведення; формулювання висновків; розкриття сутності конкретних елементів навчального матеріалу; ознайомлення з типовими завданнями та способами їх розв'язання);

процесуальному етапі: реалізації програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності; проведення тренінгових занять із формування та розвитку навичок, умінь і культури ефективної поведінки в ситуаціях управлінської взаємодії; організації самостійної роботи курсантів (виконання квазіуправлінських завдань); взаємо- і самоконтролю та перевірки результатів діяльності; психологічне консультування, надання індивідуальної психологічної допомоги курсантам, повторення основних способів виконання квазіуправлінських завдань; самостійного і групового виконання квазіуправлінських завдань (репродуктивний та адаптивний рівні); застосування знань, навичок і вмінь у нових (нетипових) умовах: виконання ускладнених, нестандартних завдань, завдань альтернативної форми тощо (локально та системно-моделюючий, творчий рівень); вирішення майбутніми офіцерами поліції квазіуправлінських завдань з метою створення індивідуальної технології УД та її презентації;

контролюючому етапі: проведення підсумкового діагностичного дослідження рівнів розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності після проведення відповідної тренінгової програми; перевірки та оцінювання результатів підсумкового контролю за рівнем відповідності між очікуваним і наявним, за рівнями засвоєних знань, норм і цінностей; визначення

та корекції напрямків подальшого психологічного впливу [153; 185; 199; 211; 226; 243].

Щодо визначення цілей психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх офіцерів НПУ нам уявляється за необхідне наступне:

– на етапі професійного добору, крім вивчення психофізіологічних особливостей, за основну мету мати визначення мотиваційної спрямованості, емоційно-вольових, інтелектуальних, операційно-діяльнісних, особистісних та рефлексивних здатностей кандидатів на навчання; формування груп за спеціальностями та спеціалізаціями, визначення загальногрупових тенденцій та особливостей їх психологічного розвитку тощо;

– при реалізації цільового компонента навчання основну увагу зосередити на таких аспектах: здійсненні професіографічного та психографічного опису службової діяльності офіцера поліції; визначенні змісту взаємопов'язаних блоків: управлінська компетенція – управлінська компетентність у професійній діяльності офіцера поліції; проведенні психодіагностичного зрізу рівнів розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ, вивченні їх психологічних особливостей, які впливають на засвоєння та реалізацію функцій керівника; наданні теоретико-методологічних основ управління, визначенні критеріїв управлінської компетентності полісменів;

– метою змістовного компонента є формування бази квазіуправлінських завдань відповідно до спеціальностей, відбір психотехнічних вправ з розвитку окремих навичок, умінь і загальної культури та формування професійно важливих якостей майбутніх офіцерів НПУ; розробка тренінгової програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності у напрямках оптимального їх корегування;

– змістом процесуального компонента є безпосереднє формування та розвиток психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, вироблення у них навичок, умінь та культури ефективної управлінської взаємодії, аналізу, прогнозування та прийняття рішення у складних управлінських ситуаціях в умовах обмеженого часу та відсутності оптимального

об'єму інформації; накопичення майбутнім офіцером НПУ власного практичного досвіду щодо вирішення проблемних управлінських ситуацій і створення індивідуальної технології УД;

– завдання контролюючого компонента навчального процесу необхідно вирішувати послідовно, у процесі всього навчання з метою своєчасного визначення проблем у практичній реалізації програми розвитку управлінської компетентності та особливостей засвоєння курсантами її положень для корегування напрямків, методів та форм психологічного впливу при проведенні тренінгових занять [4; 8; 15; 51; 153; 185; 199; 211; 226; 243].

Таке цілепокладання психологічного забезпечення навчальної діяльності, на нашу думку, дозволить курсантам оптимально підходити до кожного навчального компонента професійно-орієнтованих дисциплін, інтегрувати різноманітні дисципліни його професійної підготовки з особистісним розвитком як фахівця, а найголовніше – курсант при такій організації психологічного забезпечення професійної підготовки проявляє себе як активний суб'єкт власного професійного досвіду, що дозволяє йому отримувати такі знання, формувати такі навички та вміння, які мають особистісний смисл.

Не менш важливим напрямом є інформаційно-методичне забезпечення управлінської підготовки офіцерів НПУ. Творчі науковці, науково-педагогічні працівники ЛьвДУВС можуть розробляти інформаційно-методичні матеріали для навчання курсантів на основі рекомендацій нашої дисертації.

Запропонований у дисертаційному дослідженні психодіагностичний апарат довів свою валідність і може бути використаний для визначення індивідуальних і середньогрупових психологічних особливостей розвитку компонентів управлінської компетентності психологами й педагогами ВНЗ МВС.

Програма розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, яка нами розроблена для майбутніх працівників поліції і впроваджена у дидактичний процес ЛьвДУВС, може бути використана як основа для розроблення тренінгових програм для фахівців інших спеціальностей.

Актуальним напрямом є створення і підтримання у ВНЗ МВС атмосфери,

яка у найбільшій мірі сприяє розвитку активності, самостійності та відповідальності курсантів за свою підготовку до виконання управлінських функцій керівника-лідера. Зосередження на індивідуалізації навчання, психологічній роботі із невеликими групами курсантів, широкому використанні вирішення індивідуальних творчих завдань, самостійному пошуку інформації, вирішенні проблемних ситуацій під час навчання у ВНЗ МВС можливо досягнути впровадженням технологій і методик суб'єктно-діяльнісного навчання. На нашу думку, впровадження такого навчання у підготовку майбутніх поліцейських фахівців дозволить суттєво покращити їхню управлінську діяльність [8; 74; 86; 153; 219; 226; 244].

Таким чином, впровадження компетентнісного підходу у підготовку майбутніх офіцерів НПУ за допомогою технологій і методик суб'єктно-діяльнісного навчання, реалізація програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції, яка створена нами за суб'єктно-орієнтованою парадигмою навчання, це тільки початок її впровадження в систему освіти ВНЗ МВС. Становлення суб'єктно-орієнтованої парадигми системи освіти потребуватиме переосмислення місця і ролі її психологічної складової, як невід'ємної частки всього навчального процесу, а, отже, необхідністю створення в структурах ВНЗ МВС замість груп професійно-психологічного відбору – груп психологічного забезпечення навчального процесу зі значно більшим колом обов'язків і повноважень.

Напрямами подальшого дослідження проблем організації психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх офіцерів поліції можуть бути:

- дослідження психологічних особливостей впровадження суб'єктно-орієнтованої парадигми у навчальний процес ВНЗ МВС;
- розробка системи й алгоритмів психологічного забезпечення сучасних педагогічних технологій на основі суб'єктно-орієнтованого навчання у професійній підготовці офіцерів поліції;
- забезпечення єдності та координації педагогічного та психологічного впливів на курсантів за для створення оптимального навчально-розвивального

середовища у ВНЗ МВС;

– обґрунтування психологічних особливостей формування і розвитку основних складових управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції тощо.

Висновки до третього розділу.

1. Аналіз результатів діагностування рівнів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ за психологічними показниками дав можливість виявити такі психологічні особливості їх розвитку:

а) у розвитку мотиваційного компонента:

- середні показники професійної мотивації у діючих офіцерів поліції, однак для полісменів-чоловіків характерними є показники, що наближені до високих значень, а для полісменів-жінок до низьких;

- мотиваційні реакції курсантів на 1-му курсі є найвищими, далі спостерігаються незначні тенденції щодо їх зниження;

б) у розвитку емоційно-вольового компонента:

- досліджувані мають середній рівень загального рівня саморегуляції;

- переважно володіють екстернальним типом локусу контролю, що дозволяє прогнозувати недостатню ефективність майбутніх офіцерів поліції в емоційному корегуванні власних станів під час виконання управлінських завдань та заниження своїх можливостей в організації професійної діяльності;

в) у розвитку когнітивного компонента:

- встановлено, що навчання та його результат не в повній мірі можуть забезпечувати управлінську компетентність як майбутніх, так і діючих офіцерів поліції;

г) у розвитку операційно-діяльнісного компонента:

- найвищі показники готовності до управління продемонстрували курсанти 1-го курсу, потім їхній управлінський потенціал поступово знижується і у поліцейських досягає середніх та наближених до низьких значень;

д) у розвитку особистісного компонента:

- для більшості досліджуваних властива адекватна самооцінка;
- найбільш вираженими особистісними властивостями, які було діагностовано у досліджуваних осіб є товариськість, екстраверсія та маскуліність;
- поступово у досліджуваних групах зростають показники емоційної лабільності, невротичності, спонтанної агресивності, що проявляються у нестійкості емоційного стану, коливаннях настрою, підвищеній збудливості, високій тривожності, дратівливості, втомлюваності, схильності до бурхливих емоційних реакцій, прояву неконтрольованої агресії;

е) у розвитку рефлексивного компонента:

- здатність до рефлексії переважно у всіх досліджуваних групах знаходиться на низькому рівні розвитку, тобто як для курсантів, так і для офіцерів властиво діяти спонтанно;

2. Результати діагностування розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх та діючих офіцерів поліції показують необхідність внесення змін у програму професійної підготовки по цілеспрямованому їх формуванню, а визначені психологічні особливості розвитку є визначальними в обґрунтуванні напрямків корекційної програми.

3. Дослідження особливостей розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності у майбутніх офіцерів поліції дало нам можливість стверджувати про доцільність впровадження у навчальний процес розробленої нами програми тренінгу розвитку за такими напрямками:

- чіткого структурування уявлення про майбутню УД та формування позитивного ставлення до неї;
- формування мотиваційних настанов на досягнення успіху у професійній діяльності під час вирішення управлінських завдань;
- засвоєння широкого набору комунікативних і поведінкових програм, адекватних різним ситуаціям управлінської взаємодії;
- переведення спрямованості особистості у бік врахування у професійній

діяльності інтересів справи і взаємодії з підлеглими;

- засвоєння навичок, умінь саморегуляції та емоційної стійкості;
- розвиток навичок рефлексії своєї діяльності, адекватного сприйняття свого місця і ролі у вирішенні завдань управлінської діяльності.

3. Для обґрунтування і практичного підтвердження теоретичних положень роботи нами був проведений формувальний експеримент, де формувальним впливом, який був здійснений на експериментальні групи, виступали тренінгові заняття, спрямовані на розвиток управлінської компетентності курсантів.

Тренінг складається із чотирьох взаємозалежних блоків:

- I блок (1 заняття – вступне) – «Вступ до тренінгу» ;
- II блок (1 заняття – теоретичне) – «Управлінська компетентність як основа професійної діяльності офіцерів поліції»;
- III блок (5 занять) – «Психологічний розвиток управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ»;
- IV блок (2 заняття) – «Закріплення змін».

Для реалізації поставленої мети у ході занять переважно вирішувалися комплексні квазіуправлінські завдання, які реалізовувалися у таких видах: ділових іграх; індивідуальному чи колективному аналізі ситуації; рольових іграх тощо.

4. Експериментальна перевірка ефективності програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності здійснювалася шляхом порівняння «зрізів» даних ЕГ, де проводилися тренінгові заняття за програмою, та КГ, у яких управлінська підготовка курсантів здійснювалася за традиційною методикою. Стратегія підбору в експериментальні та контрольні групи здійснювалася шляхом рандомізації для забезпечення їх еквівалентності.

Проведений порівняльний аналіз результатів КГ та ЕГ за допомогою математичних методів описової статистики та використанням статистичного критерію t-Вілкоксона значущості зсувів оцінок у відповідних вибірках дає нам можливість констатувати ефективність запропонованої програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, спрямованої на

вдосконалення управлінської підготовки майбутніх офіцерів НПУ практично за всіма психологічними показниками, окрім когнітивного. У ході тренінгових занять не вдалося досягнути статистично значущих змін у показниках спрямованості особистості з офіційної субординації на спрямованість на справу. Це підтверджує її полімотиваційну сутність. Для отримання значущих змін за даними показниками необхідна більш глибока та тривала психокорекційна робота.

Результатами реалізації програми тренінгу стали активізація у курсантів прагнення до творчого оволодіння та застосування управлінської діяльності, розвиток здатності конструктивно ставитися до помилок та здатності до ризику, що є важливою передумовою конкурентоспроможності особистості, розвиток навичок, умінь і культури рефлексії та адекватного ставлення до власної управлінської діяльності, розвиток оптимальних стратегій взаємодії в типових і нетипових управлінських ситуаціях та актуалізація особистісних смислів у реалізації управлінських функцій, досягнення осмисленої гнучкості в управлінні власними емоційними реакціями, позитивна динаміка рівнів розвитку психологічних компонентів та інтегрального психологічного рівня розвитку управлінської компетентності.

Результати викладені в даному розділі опубліковані в наступних наукових працях автора [18; 19; 20; 24; 25; 26; 31; 35; 38; 44].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та представлено нові підходи до розв'язання наукового завдання, що виявляється в розкритті психологічних особливостей розвитку УК у майбутніх офіцерів НПУ.

1. Здійснений науковий аналіз теоретичних підходів до проблеми формування управлінської компетентності довів, що базовим для окреслення управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції в українській психолого-педагогічній науці є компетентнісний підхід. Упровадження компетентнісного підходу у ВНЗ системи МВС України посприє розвитку професіоналізму в полісменів та зростанню високопрофесійної попереджувальної правоохоронної діяльності.

Встановлено, що управлінська компетентність майбутнього офіцера поліції – це інтегральна властивість особистості, яка виражається в здатності опанувати полісменом у процесі професійної підготовки управлінськими знаннями, вміннями і навичками ефективного їх використання у практичній діяльності.

2. Модель управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції можна розглядати як інтеграцію її структуроутворюючих компонентів: мотиваційний (сукупність мотивів адекватних цілям і завданням управлінської діяльності майбутнього офіцера поліції), емоційно-вольовий (забезпечує стійкість ресурсів поліцейського при впливі несприятливих факторів), когнітивний (забезпечує інформаційну обізнаність офіцера НПУ про зміст управлінської діяльності, особливості і умови здійснення управлінських функцій), операційно-діяльнісний (забезпечує якісну реалізацію управлінських функцій в правоохоронній діяльності завдяки наявності комплексу управлінських умінь і навичок), особистісний (сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик полісмена) та рефлексивний компоненти (забезпечує самоуправління і свідомий контроль результатів своєї діяльності) та функціонально-формуючих компонентів компетентності: цільово-мотиваційний компонент (визначає спрямованість професійної підготовки в ЛьвДУВС на усвідомлення її результату, змістовий

компонент (відбір змісту УК офіцера поліції і його структурування відповідно до управлінсько-службових функцій), процесуальний компонент (інтеграція в тренінговій формі навчання традиційних методів), контролюючо-корекційний компонент (поетапність діагностування рівня сформованості УК курсантів у процесі їх підготовки до професійної діяльності), результативний компонент (співвідношення результату професійної підготовки офіцера НПУ з об'єктивними вимогами, які висуваються професійною діяльністю до рівня його підготовленості).

Доведено, що основними цілями розвитку УК майбутніх офіцерів поліції є формування у них здатностей здійснювати управління в особливих умовах функціонування.

3. Проведений нами психологічний експеримент складався з двох частин: констатуючого і формуючого. У процесі констатуючого експерименту був визначений рівень сформованості УК курсантів, її динаміка у процесі навчання, мотиви професійної діяльності, рівень готовності до управління. Зокрема, аналіз результатів діагностування рівнів УК у майбутніх офіцерів поліції за психологічними показниками дав можливість з'ясувати такі психологічні особливості їх розвитку:

а) у мотиваційному компоненті: дослідження засвідчило середні показники професійної мотивації у офіцерів поліції, однак для полісменів-чоловіків характерними є показники, що наближені до високих значень, а для полісменів-жінок до низьких; мотиваційні реакції курсантів на 1-му курсі є найвищими, далі спостерігаються незначні тенденції щодо їх зниження;

б) у емоційно-вольовому компоненті: досліджувані мають середній рівень загального рівня саморегуляції та переважно володіють екстернальним типом локусу контролю, що дозволяє прогнозувати недостатню ефективність майбутніх офіцерів поліції в емоційному корегуванні власних станів під час виконання управлінських завдань та заниження своїх можливостей в організації професійної діяльності;

в) у когнітивному компоненті: встановлено, що навчання та його результат

не в повній мірі можуть забезпечувати УК як майбутніх, так і діючих офіцерів поліції;

г) у розвитку операційно-діяльнісного компонента: найвищі показники готовності до управління продемонстрували курсанти 1-го курсу, згодом їхній управлінський потенціал поступово знижується і у поліцейських досягає середніх та наближених до низьких значень; майбутні та діючі офіцери поліції мають недостатній розвиток відповідного компонента для забезпечення ефективного засвоєння та реалізації управлінської діяльності;

д) у особистісному компоненті: для більшості досліджуваних властива адекватна самооцінка з тенденцією до завищеної, що виражається в достатньо критичному ставленні до себе, вмінні прогнозувати адекватне ставлення оточуючих до результатів своєї діяльності, задоволені собою та розвинутому відчутті власної гідності; найбільш вираженими особистісними властивостями, які було діагностовано у досліджуваних осіб є товариськість, екстраверсія та маскуліність. Поступово у досліджуваних групах зростають показники емоційної лабільності, невротичності, спонтанної агресивності, що проявляються у нестійкості емоційного стану, коливаннях настрою, підвищеній збудливості, високій тривожності, дратівливості, втомлюваності, схильності до бурхливих емоційних реакцій, прояву неконтрольованої агресії;

е) у рефлексивному компоненті: здатність до рефлексії переважно у всіх досліджуваних групах знаходиться на низькому рівні розвитку, тобто як для курсантів, так і для поліцейських властиво діяти спонтанно і необдуманно, не замислюватися над наслідками своїх майбутніх дій.

4. Доведено, що УК майбутніх офіцерів поліції формується як результат взаємодії комплексу психологічних умов професійної підготовки в ЛьвДУВС і забезпечується співвідношенням змісту, методів і форм професійної підготовки з цілеспрямованим впливом щодо розвитку основних психологічних властивостей майбутніх офіцерів НПУ; впровадженням методів аналізу та моделювання проблемних ситуацій; використанням психотехнічних вправ щодо розвитку окремих управлінських навичок і вмінь; вирішенням квазіуправлінських завдань

та цілеспрямованої групової дискусії за їх результатами, включенням тренінгової роботи в проведення занять з професійної підготовки, дозволить сформувати мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, операційно-діяльнісний, особистісний й рефлексивний компоненти УК.

5. Розроблено та впроваджено програму тренінгу УК, яка охоплює блоки: «Вступ до тренінгу», «Управлінська компетентність як основа професійної діяльності офіцерів поліції», «Психологічний розвиток управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ» та «Закріплення змін», забезпечує вдосконалення управлінської підготовки майбутніх офіцерів НПУ.

Тренінгове заняття як ефективна форма навчання і метод розвитку управлінської компетентності в майбутніх офіцерів НПУ дало змогу вирішити такі завдання: 1) структурувати уявлення курсантів про управлінську діяльність офіцера поліції та сформувати адекватне сприйняття свого місця і ролі у вирішенні її завдань; 2) сформувати у курсантів позитивну мотивацію досягнення успіху та спрямованість на ефективне вирішення завдань у ситуаціях управлінської взаємодії; 3) виробити в них навички та вміння емпатійного включення в управлінське спілкування; 4) розвинути навички, вміння та культуру аналізу та прогнозування розвитку управлінських ситуацій і гнучкого комунікативного та поведінкового реагування на них; 5) розвинути навички та вміння до саморегуляції та самоконтролю; 6) виробити навички самоаналізу та критичного ставлення до себе; 7) сформувати здатність до рефлексійного застосування набутого досвіду компетентного розв'язання управлінських завдань у майбутній професійно-управлінській діяльності; 8) розвинути творчий індивідуальний стиль управлінської діяльності в умовах моделювання квазіуправлінських завдань з урахуванням індивідуально-психологічних якостей кожного поліцейського.

6. Проведений порівняльний аналіз результатів КГ та ЕГ за допомогою математичних методів описової статистики та використанням статистичного критерію t-Вілкоксона значущості зсувів оцінок у відповідних вибірках дав можливість констатувати ефективність запропонованої програми розвитку

психологічних компонентів УК, спрямованої на вдосконалення управлінської підготовки майбутніх офіцерів НПУ практично за всіма психологічними показниками, окрім когнітивного. У ході тренінгових занять не вдалося досягнути статистично значущих змін у показниках спрямованості особистості з офіційної субординації на спрямованість на справу. Це підтверджує її полімотиваційну сутність. Для отримання значущих змін за даними показниками необхідна більш глибока та тривала психокорекційна робота.

Напрямами подальшого дослідження можуть бути: 1) дослідження психологічних особливостей впровадження суб'єктно-орієнтованої парадигми у навчальний процес ВНЗ МВС; 2) розробка системи й алгоритмів психологічного забезпечення сучасних педагогічних технологій на основі суб'єктно-орієнтованого навчання у професійній підготовці офіцерів поліції; 3) забезпечення єдності та координації педагогічного та психологічного впливів на курсантів за для створення оптимального навчально-розвивального середовища у ВНЗ МВС; 4) обґрунтування психологічних особливостей формування і розвитку основних складових УК майбутнього офіцера поліції тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авренъєв, Б.Е. Проблема формування лідерських якостей керівника ОВС / Б.Е. Авренъєв // Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць Національного університету цивільного захисту України. – Вип. 7. – 2010. – С. 3–10.
2. Адизес, И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Адизес. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 264 с.
3. Александров, Ю.В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Ю.В. Александров; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 18 с
4. Андросюк, В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111с.
5. Ануфрієв, М.І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): довідковий посібник / М.І. Ануфрієв, Ю.Б. Ірхін та ін. – К.: МВС України; КІВС, 2003. – 120 с.
6. Афанасенко, В.С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / В.С. Афанасенко / Університет внутрішніх справ. – Х., 2000. – 19 с.
7. Балабанова, Л.В. Організація праці менеджера: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк: ДонПУЕТ, 2008. – 480 с.
8. Барко, В.І. Гуманістично орієнтований підхід як ефективний принцип ефективного управління персоналом органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / В.І. Барко // Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. – 2008. – Режим доступу: <http://www.pravnuk.info/> 2013-12-27-15-13-14/438-gumanistichnij-osobistisno-oriyentovana-nij-pidxid
9. Барко, В.І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навчальний посібник / В.І. Барко, В.І. Зелений, Ю.Б. Ірхін. – Вінниця: Книга-Вега; Вінницька обласна друкарня, 2009. – 248 с.

10. Барко, В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / В. І. Барко. – К., 2004. – 35 с.

11. Беляцкий, Н.П. Менеджмент. Основы лидерства: учебное пособие для вузов / Н.П. Беляцкий. – Минск : Новое знание, 2002. – 250 с.

12. Бендас, Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие / Т.В. Бендас. – Спб.: Питер, 2009. – 448 с.

13. Бесчастный, В.Н. Психология эффективного руководителя ОВД: [научно-практическое пособие] / В.Н. Бесчастный, В.А. Лефтеров, Г.А. Литвинова. – Донецк: ДЮОІ, 2005. – 192 с.

14. Бесчастный, В.Н. Монография. Теория и практика полицейского менеджмента в Германии: монография / В.Н. Бесчастный, В.А. Лефтеров, Г.А. Литвинова – Донецк: ДЮОІ ЛГУВД, 2009. – 176 [1] с.

15. Бойко, О.В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: Дис. ... канд. пед. наук. 13.00.04 / О.В. Бойко / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005. – 244 с.

16. Болотов, В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 12–16.

17. Борисюк, О.М. Види професійної компетентності офіцера ОВС / О.М. Борисюк // Збірник статей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 20 травня 2015 р. [Текст]. – Львів: ЛДУ БЖД, 2015. – 398 с. (С. 203-205).

18. Борисюк, О.М. Дослідження впливу локусу контролю на професійно-управлінську діяльність працівників Національної поліції України / О.М. Борисюк // Актуальні проблеми сучасної психології: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 10-11 лютого 2017 року). – Херсон: Видавничий дім "Гельветика", 2017. – 116 с. (С. 110-114).

19. Борисюк, О.М. Дослідження впливу професійної мотивації на управлінську компетентність працівників Національної поліції України /

О.М. Борисюк // Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість в екстремальних умовах» (Львів, 12 травня 2017 р.) – ФОП Корпан Б.І., 2017 – 176 с. (С. 10-12).

20. Борисюк, О.М. Емпіричне дослідження впливу професійної мотивації на професійно-управлінську діяльність офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Збірник тез доповідей третьої Всеукраїнської науково-практичної конференції «Спільні дії військових формувань і правоохоронних органів держави: проблеми та перспективи» (Одеса, 22-23 вересня 2016 р.). – Одеса: Військова академія МО України, 2016. – 404 с. (С.240-241).

21. Борисюк, О.М. Зміст та структура професійної компетентності офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Збірник статей звітної конференції факультету психології «Основні напрями формування фахівця в умовах ВНЗ системи МВС» (Львів, 16 травня 2014 р.) / Упорядники З.Р. Кісіль, З.Я. Ковальчук. – Львів: Ліга Прес, 2014. – с. 105 (С. 15-18).

22. Борисюк, О.М. Методологія емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2016. – Вип. 1. – 292 с. (С. 117-128).

23. Борисюк, О. М. Обґрунтування методології емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали Міжвідомчої науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції» (Київ, 26 травня 2016 р.) / Міністерство оборони України, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. – К.: НУНО, 2016. – 400 с. (С. 51-54).

24. Борисюк, О.М. Особливості взаємозв'язку професійної мотивації курсантів та локусу контролю особистості / О.М. Борисюк // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції рятувальників «Сучасний стан цивільного захисту України: перспективи та шляхи до Європейського простору»

(11-12 жовтня 2016 р., м. Київ). – Київ: ІДУЦЗ, 2016. – 380 с. (С. 59-62).

25. Борисюк, О.М. Особливості вираження саморегуляції у працівників поліції / О.М. Борисюк // Психологічні конструкти позиціонування поліції серед населення: матеріали «круглого столу» від 24 листопада 2016 р. / за заг. ред. Гуменюк Л. Й., Козирєва М. П. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. – 296 с. (С. 171-178).

26. Борисюк, О.М. Особливості динаміки локусу контролю курсантів в процесі навчання / О.М. Борисюк // Тези доповідей V Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 30–31 березня 2017 р.) / [ред. колегія: Є.М. Потапчук (гол. ред.), Т.Л. Левицька, Л.О. Подкоритова, В.К. Гаврилькевич, О.В. Варгата] / М-во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т, Каф. психол. та педагог. [та ін.]. – Хмельницький: ХНУ, 2017. – 178 с. (С. 4-6).

27. Борисюк, О.М. Особливості професійного становлення майбутніх офіцерів на етапі навчання у ВНЗ / О.М. Борисюк // Вісник Національної академії оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2010. – Вип. 6 (19). – 189 с. (С. 76-81).

28. Борисюк, О.М. Особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор М.М. Цимбалюк. – Львів: ЛьвДУВС, 2012. – Вип. 2 (1) – 536 с. (С. 211-221).

29. Борисюк, О.М. Особливості професійної компетентності офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Реформування органів внутрішніх справ: проблеми та перспективи (вітчизняний та зарубіжний досвід)» (Дніпропетровськ, 28-29 березня 2014 р.). – Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т. внутр. справ, 2014. – 232 с. (С. 199-202).

30. Борисюк, О.М. Особливості професійної підготовки майбутніх офіцерів ОВС до управлінської діяльності / О.М. Борисюк // Матеріали Третьої

Всеармійської науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях»] (Київ, 25 травня 2011 р.) / Мін-во оборони України. Національний університет оборони України. – К.: НУОУ, 2011. – 404 с. (С. 33-35).

31. Борисюк, О.М. Особливості формування саморегуляції у діючих та майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ / О.М. Борисюк // *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe* (Warszawa, Polska). – «Aleje Jerozolimskie 85/21, 02-001 Warszawa, Polska», – 2016. – Выр. 11.– 150. (S. 101-106.).

32. Борисюк, О.М. Поняття "Компетентність" у сучасній психолого-педагогічній літературі / О.М. Борисюк // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 14. Частина II –Х.: НУЦЗУ, 2013. – 432 с. (С. 43-51).

33. Борисюк, О.М. Професійно значущі якості особистості працівника органів внутрішніх справ / О.М. Борисюк // Збірник тез між кафедрального круглого столу факультету психології ЛьвДУВС: 22 березня 2013 р. // Упоряд. М.П. Козирев. – Львів: Ліга Прес, 2013. – 150 с. (С. 23-24).

34. Борисюк, О.М. Психологічна характеристика емоційно-вольового компоненту управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Тези VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, 21 листопада 2014 року). – Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2014. – 340 с. (С. 160 – 161).

35. Борисюк, О.М. Психологічна характеристика типів управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції [Текст] / О.М. Борисюк // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон: Видавничий дім "Гельветика", 2017. – №4 (44). – 352 с. (С. 223-228).

36. Борисюк, О.М. Психологічні складові компетентності особистості / О.М. Борисюк // Матеріали круглого столу «Проблема особистості в освітньому просторі держави» (Львів, 15 квітня 2015 р.) – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – 196 с. (С.

86-88).

37. Борисюк, О.М. Розуміння компетентності у сучасній психолого-педагогічній літературі / О.М. Борисюк // Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю "Особистість в екстремальних умовах": [в 2ч.] (Львів, 7-8 листопада 2013 р.) – Ч.1. [за ред. О.А. Кривопишиної, Б.І. Шуневича]. – Львів: ЛДУ БЖД, 2013 – 336 с. (С. 203-206).

38. Борисюк, О.М. Спрямованість як фактор розвитку управлінської компетентності курсантів ВНЗ МВС України / О.М. Борисюк // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Роль психологічної служби системи вищої освіти України у час суспільних трансформацій» (м. Львів, 19-20 травня 2017 року). – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2017. – 130 с. (С. 75-80).

39. Борисюк, О.М. Стадії становлення професійної компетентності працівника ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічні умови розвитку освітнього простору держави» (Львів, 22 листопада 2013 р.) – Львів: ЛьвДУВС, 2013. – 716 с. (С. 59-62).

40. Борисюк, О.М. Структурні складові управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої року митрополита Андрея Шептицького «Філософсько-психологічні аспекти духовності: соціально-економічні трансформації та відродження національної гідності», 20 квітня 2015 р. [Текст] / за ред. В.П. Мельника, С.Д. Максименка, В.Л. Ортинського; відповід. за вип. В.В. Яцура, Н.І. Жигайло. – Львів: СПОЛОМ, 2015. – 252 с. (С. 41-43).

41. Борисюк, О.М. Сутність та структура управлінської компетентності керівника / О.М. Борисюк // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 16. – Харків: НУЦЗУ, 2014 – 260 с. (С. 11-21).

42. Борисюк, О.М. Теоретичний аналіз проблеми лідерства та лідерської спрямованості у професійно-управлінській діяльності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Вісник Національної академії оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2011. – Вип. 4 (23). – 282 с. (С. 87-93).

43. Борисюк, О. М. Теоретичні засади компетентнісного підходу в системі вищої професійної освіти / О.М. Борисюк // Збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Філософсько-психологічні аспекти духовності: довіра як основа змін в економіці та суспільстві» (Львів, 19 лютого 2016 р.) [Текст] / за ред. В.П. Мельник; відповід. за вип. В.В. Яцура, Н.І. Жигайло. – Львів : СПОЛОМ, 2016. – 360с. (С. 32-34).

44. Борисюк, О.М. Управлінська компетентність майбутніх офіцерів поліції: соціально-психологічні аспекти / О.М. Борисюк // Психологія управлінської діяльності: збірник науково-методичних праць. Випуск 5: наукові праці; матеріали наукового семінару «Психологія у видатних постатях і віках розвитку» (Львів, 25 квітня 2016 р.) – Львів: ЛьвДУВС, 2016. – 303 с. (С. 18-28).

45. Борисюк, О.М. Характеристика професійної компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2014. – Вип. 1. – 292 с. (С. 67-77).

46. Борисюк, О.М. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 1. – 280 с. (С. 141-151).

47. Борисюк, О.М. Чинники професійної підготовки працівників ОВС / О.М. Борисюк // Матеріали науково-методичного семінару «Психолого-педагогічні форми і методи управління навчально-виховним процесом» // Упорядник Гуменюк Л.Й., Н.А. Карпенко. – Львів: Ліга Прес, 2014. – с. 142 (С. 29-32).

48. Боровик, Л.В. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Л.В. Боровик. – Хмельницький: Нац. акад. Держ.

прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2006. – 20 с.

49. Бочаров, В.М. Система формирования социальной компетентности специалиста органов внутренних дел в процессе профессиональной подготовки: дисс. ... докт. пед. наук: 13.00.08 / В.М. Бочаров; Ставроп. гос. ун-т. – Ставрополь, 2005. – 400 с.

50. Брижаций, Є.І. Мотиви та мотивація у професійній діяльності майбутнього офіцера [Електронний ресурс] / Є.І. Брижаций // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2013. – № 1. – С. 38-41. – Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2013_1_10.pdf. – Назва з екрана.

51. Будник, С.М. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / С.М. Будник; Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький: [б. в.], 2006. – 20 с.

52. Бураканова, Г.М. Стиль руководителя и эффективность управления / Г.М. Бураканова // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 4. – С. 113 – 117.

53. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – Киев, 1989. – 207 с.

54. Бухалков, М.И. Управление персоналом / М.И. Бухалков. – М. : Инфра-М, 2005. – 386 с.

55. Бююль, А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цёфель; [пер. с нем.]. – СПб.: ДиаСофтЮП, 2005. – 608 с.

56. Вальков, А.В. Развитие лидерских качеств офицера внутренних войск в образовательном процессе военного вуза / А.В. Вальков // Молодой ученый. – 2012. – №8. – С. 312 – 315.

57. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие [3-е изд., перераб. и доп.] / И.В. Вачков. – М. : Издательство

«Ось 89», 2005. – 256 с.

58. Вдовиченко, Р.П. Управлінська компетентність керівника школи / Р.П. Вдовиченко. – Харків: Основа, 2007. – 112 с.

59. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К.: Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2001. – С. 449

60. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Издательство МГУ, 1998. – 528 с.

61. Вишпольська, В.Ф. Зміст та структура професійної компетентності фахівця з міжнародних економічних відносин / В.Ф. Вишпольська // Вісник Запорізького національного університету: Педагогічні науки. – Запоріжжя: ЗНУ, 2008. – №1. – С. 57 – 61.

62. Волощук, А.М. Підготовка працівників ОВС як науково-практична проблема / А. М. Волощук // Професійне становлення особистості: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції, 15 лютого 2013 р. м. Одеса. – Одеса: ОДУВС, 2013. – 217 с.

63. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : [пер. с англ.] / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М.: «Дело», 1991. – 320 с.

64. Головин, С.Ю. Словарь психолога-практика: словарь / С.Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Харвест, 2003. – 976 с.

65. Гончаров, П.Ю. Содержание управленческой компетентности курсантов военных институтов внутренних войск МВД России / П.Ю. Гончаров // «Педагогический журнал». – Москва: Аналитика Родис, 2013. – № 1-2. – С. 124 – 132.

66. Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.

67. Готтсданкер, Р. Основы психологического эксперимента / Роберт Готтсданкер. – М. : Академия, 2005. – 367 с.

68. Гріфін, Р. Основи менеджменту: підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів: Бак, 2001. – 624 с.

69. Грушева, А.А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки: автореф. дис..... канд. пед. наук / А.А. Грушева. – Київ, 2012. – 20 с.
70. Губарева, О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС: дис канд. психол. наук: 19.00.06 / Губарева Ольга Семенівна. – Х., 2005. – 216 с.
71. Гуменюк, Л.Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: [навчальний посібник] / Л.Й. Гуменюк, І.В. Сулятицький. – Л.: ЛьвДУВС, 2011. – 648 с.
72. Гуценко, К.Ф. Правоохоронні органи: [навчальний посібник] / К.Ф. Гуценко, М.А. Ковалев. – М.: Московський державний університет ім. М.В. Ломоносова, 2007. – 440 с.
73. Демський, В.В. Розвиток професійної рефлексії офіцера-прикордонника (психологічний аспект) / В.В. Демський // Психологічні аспекти національної безпеки: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (22-23 березня 2007 р.) / [наук. ред. М.Й. Варій]. – Львів: Арал, 2007. – С. 80–81.
74. Дем'янюк, Ю.А. Теоретичні засади формування військовоорганізаторських умінь у курсантів вищих військових навчальних закладів [Електронний ресурс] / Ю.А. Дем'янюк. – Режим доступу: <http://intkonf.org>
75. Денисюк, Д.С. Функції Національної поліції України: поняття та класифікація / Д.С. Денисюк // Юридичний науковий електронний журнал, 2016. – № 4. – С. 114–117. URL: http://lsej.org.ua/4_2016/32.pdf (дата звернення 01.12.2016).
76. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: монографія / за ред. Н. Г. Николо. – Хмельницький: ТУП, 2002. – 334 с.
77. Деркач, А.А. Акмеология управления / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – Казань: Центр инновационных технологий, 2008. – С. 52
78. Діденко, О.В. Формування професійної творчості в майбутніх офіцерів державної прикордонної служби України: монографія / О.В. Діденко. –

Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2009. – 407 с.

79. Дружилов, С.А. Обучение и стадии профессиональной компетентности / С.А. Дружилов // Непрерывное образование как условие развития творческой личности: сб. по матер. Фестиваля педагогического творчества (28–29 августа 2000 г.). – Новокузнецк: ИПК, 2001. – 174 с.

80. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 320 с.: ил. – (Серия «Учебник нового века»).

81. Друкер Питер, Ф. Эффективный руководитель / [пер. с англ. А. Л. Чернявская] / Ф. Друкер Питер. – Москва: Вильямс, 2008. – 223 с.

82. Дунець, Л.М. Психологічні умови формування професійної мотивації слухачів ВВНЗ: Автореф. дис... канд. психол. наук: 20.02.02 / Л.М. Дунець; Національна академія Прикордонних військ України ім. Б.Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 18 с.

83. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Мн.: Издательство БГУ, 1976. – 176 с.

84. Дьяченко, М.И. Психолого-педагогические основы деятельности руководителя / М.И. Дьяченко. – М.: Воениздат, 1978. – 120 с.

85. Євсюков, О.Ф. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному процесі вищого військового навчального закладу: дис...канд.пед.наук / О.Ф.Євсюков. – Харків, 2006. – 172 с.

86. Євсюков, О.Ф. Тренінговий метод формування управлінської компетентності у курсантів ВВНЗ / О.Ф. Євсюков, О.Б. Нікітюк // Зб. наук. пр. Харк. ун-ту повітр. сил. – 2010. – Вип. 3. – С. 194-196.

87. Елагина, Л.В. Формирование культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентного подхода (методология, теория, практика) [текст]: автореф.. дис. на соис. учёной степени доктора педаг. наук: 13.00.08 [спец. Теория и методика профессионального образования] / Л. В. Елагина. – Челябинск. – 2008. – 55 с.

88. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов: учебник

/ О.Ю. Ермолаев. – 5-е изд. – М.: НОУ ВПО «МПСИ»: Флинта, 2011. – 336 с.

89. Жариков, Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е.С. Жариков. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.

90. Загальна психологія. Практикум [Текст]: навч. посібник / В.В. Волошина, Л.В. Долинська, С.О. Ставицька, О.В. Темрук. – К. : Каравела, 2006. – 280 с.

91. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В. Зайцева. – СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. – 207 с.

92. Закон України “Про вищу освіту” № 1556-VII від 01.07.2014р. / [Електронний ресурс] // Голос України. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2984-14/print1157311622966330>– Назва з екрана.

93. Закон України «Про Національну гвардію України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 17, ст.594) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12 № 567-VIII від 01.07.2015, ВВР, 2015, № 35, ст.339}[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/876-18>. – Назва з екрана.

94. Закон України «Про національну поліцію [Текст]. – Відомості Верховної Ради, 2015. – № 40-41. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> – Назва з екрана.

95. Занюк, С.С. Мотиваційний тренінг (як учитися спонукати себе та інших до ефективної діяльності) / С.С. Занюк. – Луцьк: ВДУ ім. Лесі Українки, 1998. – 64 с.

96. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический проект; Екатеринбург: деловая книга, 2003. – 336 с.

97. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки

специалистов, 2004. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.vvsu.ru/dap /development_program/files/zimnyaya.pdf

98. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности: учебное пособие / Е.М. Иванова. – М.: Издательство МГУ, 1987. – 208 с.

99. Иванов, Ю.М. Энциклопедия психотренинга. Как управлять собой и влиять на других людей / Ю.М. Иванов. – СПб.: Издательство ДИЛЯ, 2004. – 448 с.

100. Ильин, Е.П. Мотивы человека: теория и методы изучения / Е.П.Ильин. – К.: Вища школа, 1998. – 292 с.

101. Ионкин, В.Б. Психологические особенности проявления управленческих навыков у младших офицеров сухопутных войск в боевой деятельности: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / В.Б. Ионкин; Военный университет. – Москва: [б. и.], 2009. – 24 с.

102. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие для студентов вузов / Н.И. Кабушкин. – 6-е изд., стереотип. – Мн.: Новое знание, 2003. – 336 с.

103. Каверін, О.В. Формування психологічної готовності порядку курсантів вищих навчальних закладів МВС України [Текст]: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / О.В. Каверін; Київський національний ун-т внутрішніх справ. – К., 2009. – 19 с.

104. Казак, Т.В. Управленческая компетентность сотрудников органов внутренних дел в структуре их профессионального становления / Т.В. Казак, Е.А. Лобанов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск: Изд-во Ом. юрид. ин-та МВД России, 2007. – № 4 (31) – С. 33 – 35.

105. Карамушка, Л.М. Зміст та структура навчального спецкурсу «Формування психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах» / Л.М. Карамушка, А.В. Вознюк // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1(8). – С. 23-37.

106. Карамушка, Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. / Карамушка

Людмила Миколаївна. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

107. Карпов, А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.

108. Карпов, А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45-57.

109. Керницький, О.М. Соціально-психологічна компетентність як базове особистісне утворення офіцера ЗС України / О.М. Керницький // Військова освіта: Зб. наук. пр. – 2002. – № 10. – С. 212-218.

110. Клачко, В.М. Формування мотивації навчальної діяльності слухачів Академії управління МВС засобами проблемного навчання / В.М. Клачко // Вісник Академії управління МВС. – 2007. – № 2–3. – С. 184–193

111. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.

112. Климчук, В.А. Тренинг внутренней мотивации. Программа развития: теория и методика / В.А. Климчук. – СПб.: Речь, 2006. – 76 с.

113. Кобернік, О.Г. Мотиваційна готовність працівника ОВС до виконання професійної діяльності / О.Г. Кобернік // Матеріали міжнародної науковопрактичної конференції (11 – 13 травня 2005 р.). – Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч.1. – 284 с.

114. Коваль, Л.Г. Аналіз структури психологічної готовності молодих офіцерів Збройних сил України до професійної діяльності (за матеріалами літературних джерел) / Л.Г. Коваль, С.М. Злепко, С.В. Костішин, Д.Х. Штофель, Н.М. Гаврілова // Збірник наукових праць. Вимірювальна та обчислювальна техніка в технологічних процесах. Біомедичні вимірювання і технології. – № 2. – 2012. – С. 111 – 115.

115. Ковальчишина, Н.І. Тренінг формування професійної мотивації у курсантів навчальних закладів МВС / Н. І. Ковальчишина // Право і Безпека. – 2006. – Т. 5, № 5. – С. 184-188. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2006_5_5_51

116. Когут, Я.М. Професійна психологічна підготовка працівників ОВС: Конспект лекцій / Я.М. Когут. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2006. – 184 с.

117. Козяр, М.М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / М.М. Козяр. – К., 2005. – 532 с.

118. Кокур, О.М. Чинники розвитку лідерських якостей курсантів / О.М. Кокур // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 14. – Част. 1. – Харків: НУЦЗУ, 2013. – С. 146–152.

119. Колосович, О.С. Психологічні аспекти професійної діяльності молодих офіцерів / О.С. Колосович // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 14. – Ч. 2. – 2013. – С. 136–143.

120. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [за заг. ред. О.В. Овчарук]. – К.: К.У.С., 2004. – 112 с.

121. Кондратьєв, Я.Ю. Система професійної підготовки кадрів оперативних служб (підрозділів) міліції та шляхи її удосконалення / Я.Ю. Кондратьєв: тези доп. на міжнар. наук.-практ. конфер. (м. Київ, 27–28 березня 2003 р.). – К.: Нац. акад. внутр. справ України, 2003. – С. 9–12.

122. Корман, М.М. Психологічний профіль ефективного керівника / М.М. Корман // Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць. – К.: НУОУ, 2013. – Вип. 2 (33). – С. 218–222.

123. Корнеева, Л.Н. Основные закономерности развития личности профессионала / Л.Н. Корнеева // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – Москва: Пер Сэ; Логос, 2007. — С. 528–535.

124. Корольчук, М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

125. Костриця, Н.М. Ділові ігри в підготовці фахівців до управлінської

діяльності: навч.-метод. посіб. / Н.М. Костриця, В.І. Свистун, В.В. Ягупов. – К., 2005. – 53 с.

126. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: учеб. для студентов вузов / Ю.Д. Красовский. – 3-е изд. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 527 с.

127. Кредісов, А.І. Менеджмент для керівників / А. І. Кредісов, Є.Г. Панченко. – К.: Знання, 1999. – 351 с.

128. Кремень, В.Г. Психологія професійної діяльності офіцера: підручник для військових вузів / В.Г. Кремень, Б.М. Олексієнко, С.Д. Максименко, О.Д. Сафін, М.В. Костицький. – Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1999. – 488 с.

129. Крушельницька, О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

130. Ксенофонтова, Е.Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» / Е.Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 2. – С. 103–114.

131. Кубаєнко, А.В. Професійно важливі якості особистості та спосіб життя працівника міліції / А. В. Кубаєнко // Професійне становлення особистості: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції, 15 лютого 2013 р. м. Одеса. – Одеса: ОДУВС, 2013. – С. 90–91.

132. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М.: Высш. Шк., 1990. – 119 с.

133. Левенець, О.А. Психологічні чинники розвитку професійних умінь працівників органів внутрішніх справ: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О.А. Левенець; Акад. упр. Міністерства внутр. справ. – К., 2009. – 16 с.

134. Лефтеров, В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук: 19.00.09 / В.О. Лефтеров; Університет цивільного захисту України. – Х., 2008. – 37 с.

135. Лефтеров, В.О. Психологічні тренінгові технології в органах

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

136. Литвинов, И.П. Социально-психологическая диагностика компетентности руководителей подразделений органов внутренних дел: Методическое пособие / И.П. Литвинов, М.И. Марьин, Ю.И. Панков – Москва: ВНИИПО, 1999. – 116 с.

137. Лобанов, В.Н. США: модели компетентности руководителей от государственных учреждений / В.Н. Лобанов // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 72 – 77.

138. Ложкін, Г.В. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / Г.В. Ложкін. – К.: МОУ, 2003. – 218 с.

139. Ложкін, Г.В. Психологічні особливості управлінської діяльності командира / Г.В. Ложкін, В.І. Осьодло // Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць. – К.: НУОУ, 2014. – Вип. 1 (38). – С. 242–246.

140. Лозниця, В.С. Психологія менеджменту: теорія і практика. Навчальний посібник / В.С. Лозниця. – К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2001. – 512 с.

141. Макодзей, Л. І. Формування управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства: автореф. дис..... канд. пед. наук / Л. І. Макодзей. – Київ, 2011 – 20 с.

142. Максименко, С.Д. Генетичне моделювання як напрямок дослідження психічних новоутворень особистості / С.Д. Максименко // Конструктивна психологія і професіоналізація особистості – Луцьк.: Вежа, 2002 – С. 11 – 16.

143. Максименко, С.Д. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус): навчальний посібник / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко.— К. : МАУП, 2002. – 128 с.

144. Максименко, С.Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С.Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7 – 16.

145. Маркова, А.К. Основы профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 456 с.

146. Маркова, А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А.К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82-88.

147. Марченко, Г.М. Формирование профессиональной компетентности будущих офицеров тыла: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. / Г.М. Марченко. – Саратов, 2000. – 20 с.

148. Маслоу, А. Мотивация и личность. 3-е изд. / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.

149. Матеюк, О.А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.09 / О.А. Матеюк; Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький: [б. в.], 2006. – 32 с.

150. Матійків, І.М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник / автор І. М. Матійків – К.: Педагогічна думка, 2012. – 112 с.

151. Мацевко, Т.М. Психологічна модель розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військово-соціального управління у системі післядипломної освіти / Т.М. Мацевко // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків: НТУ «ХПІ». – 2006, № 3. – С. 95-103.

152. Мацевко, Т.М. Психологічні детермінанти розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військово-соціального управління / Т.М. Мацевко // Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія. – Харків: ХУПС, 2006. – Вип. 1 (25). – С. 196-203.

153. Мацевко, Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської

компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Т.М. Мацевко; Національна академія оборони України. – К. : [б. в.], 2007. – 225 с.

154. Мескон, М. Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1995. – 704 с.

155. Мещеряков, Б. Большой психологический словарь / Б. Мещеряков, В. Зинченко. – М.: Прайм-Еврознак, 2003 – 672 с.

156. Мілютіна, К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. / К. Л. Мілютіна. – К.: МАУП, 2004. – 192 с.

157. Митина, Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии: науч.-метод. пособ. / Л.М. Митина. – 2-е изд., испр. – М.: Флинта, 2003. – 184 с.

158. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Флинта, 1998. – 200 с.

159. Митина, О.В. Факторный анализ для психологов / О.В. Митина, И.Б. Михайловская. – М.: Учебно-методический коллектор «Психология», 2001. – 169 с.

160. Митюрин, Н.Ю. Проблемы профессиональной деформации личности сотрудников ОВД в контексте уголовно-правовых отношений / Н.Ю. Митюрин // Правовая политика и правовая жизнь. – М., Саратов, 2008, № 4. – С. 180-186.

161. Михеев, С.С. Акмеологический подход к развитию управленческой компетентности руководителя / С.С. Михеев // Научный журнал Московского гуманитарного университета «Знание. Понимание. Умение». – 2010. – № 3. – С. 244 - 247.

162. Морозов, А.В. Управленческая психология: учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений / А.В. Морозов. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2008. – 286 с.

163. Моросанова, В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство / В.И. Моросанова. – М.: Когито-Центр, 2004. – 44 с.

164. Москаленко, А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін,

О.А. Стародубцев. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с

165. Москвичев, С.Г. Введение в психологию управления [Текст]: учеб. / С.Г. Москвичев. – К.: Ін Юре; СанФранциско: Light Press, 2005. – 295 с.

166. Москвичев, С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности: учебное пособие / С.Г. Москвичев. – К.: Респ. ин-т подг. менеджеров, 1991. – 96 с.

167. Нагаєв, В. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство [Електронний ресурс] / В. Нагаєв // Персонал. – 2007. – № 7. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?ida=541>

168. Нагорна, Н.В. Формування у студентів понять компетентності й компетенції [текст] / Н.В. Нагорна // Виховання і культура. – 2007. – № 1-2 (11-12). – С. 266-268.

169. Наследов, А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А.Д. Наследов. – СПб. : Питер, 2007. – 416 с.

170. Никандров, В.В. Экспериментальная психология :учебное пособие / В.В. Никандров. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 480 с.

171. Овчарук, О.В. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти. – Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики / О.В. Овчарук – К.: "К.І.С", 2003. – С. 57-81.

172. Огарков, А.А. Управление организацией: учебник / А.А. Огарков. – М.: Эксмо, 2006. – 512 с.

173. Онопрієнко, О.В. Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті / О.В. Онопрієнко // Шлях освіти. – 2007. – № 3. – С. 32-37.

174. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: Навчальний посібник // Уклад. О.М. Шевчук. –Умань: ПП Жовтий, 2011. – 133 с.

175. Осовська, Г.В. Основи менеджменту: навчальний посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2006. – 664 с.

176. Осьодло, В.І. Методика діагностики професійної мотивації / В.І. Осьодло // Матеріали Всеармійської науково-практичної конференції «Філософсько-методологічні та соціально-психологічні проблеми реалізації

людського фактору в умовах переходу Збройних Сил України до професійної армії» (м. Київ, 19 квітня 2007 р.). – К.: Національна академія оборони України, 2007. – С. 427—434.

177. Осьодло, В.І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія / В.І. Осьодло. – К.: ПП Золоті Ворота, 2012. – 463 с.

178. Осьодло, В.І. Розвиток професійної мотивації суб'єкта військової діяльності / В.І. Осьодло // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. – № 34 (58). – С. 214 – 223.

179. Педагогіка управління: Навч. посіб. / Л.Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ, О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ, О.С. ПОНОМАРЬОВ, З.О. ЧЕРВАНЬОВА. – Х.: НГУ "ХП", 2003. – 408 с.

180. Перевалов, В.Ф. Подготовка офицеров до управленческой деятельности (вопросы теории и методики) / В.Ф. Перевалов. – М.: ВПА, 1991. – 201 с.

181. Петровская, Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

182. Печенізький, В.П. Активне соціально-психологічне навчання компетентності у спілкуванні керівників військових колективів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 20.02.02 / В.П. Печенізький; Національна академія прикордонних військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 19 с.

183. Платон. Держава / Пер. з давньогр. Д. Коваль. – К.: Основи, 2000. – 355 с.

184. Поздишев, С.О. Психологічний аналіз професіограми офіцера оперативно-тактичної підготовки до управлінської діяльності / С.О. Поздишев // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2014. – Вип. 26. – С. 478-493.

185. Пожидаєв, А.О. Формування організаторських здібностей курсантів у

позанавчальній діяльності вищого навчального закладу системи МВС України: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / А.О. Пожидаєв; Харк. нац. пед. ун.-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2010. – 21 с.

186. Пометун, О.І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентісного підходу в досвіді зарубіжних країн // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: "К.І.С.", 2004. – С.8

187. Практикум по менеджменту: деловые игры: учебное пособие / [под ред. Д.Д. Вояугова]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 2001. – 192 с.

188. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учебное пособие / В.Д. Балин, В.К. Гайда и другие / Под общей редакцией А.А. Крылова, С. А. Маничева. – Спб.: Питер, 2002. – 560 с.

189. Приходько, І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія / І.І. Приходько; Академія внутрішніх військ МВС України. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 189 с.

190. Прищак, М.Д. Психологія управління в організації [Текст]: навч. пос. / М.Д. Прищак, О.Й. Лесько. – Вінниця, 2012. – 141 с.

191. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26 січня 2016 р. № 50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16>

192. Психологические тесты / [под ред. А.А. Карелина]. – В2 т. – М.: Гуманит.изд.центр ВЛАДОС. – 2003. –Т.2. – 248 с.

193. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. – Х: Прапор, 2009. – 672 с.

194. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В.А Козаков, М.В. Артюшина, О.М. Котикова та ін.; За заг. ред. В.А. Козакова. – К.: КНЕУ, 2003. – 829 с.

195. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера в

2 частях / Б.П. Бархаев, П.А. Корчемный, Л.Н. Кузнецов, В.Ф. Перевалов, И.В. Сыромятников, А.Н. Харитонов; [под ред. Б.П. Бархаева]. – М.: Военный университет. – 1998. – 516 с.

196. Психологія управління: курс лекцій / В.І. Барко, В.М. Клачко, О.В. Волошина, Т.В. Остафійчук. – К.: АУ МВС, 2009. – 123 с.

197. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга / В.Г. Пузиков. – СПб.: Издательство “Речь”, 2005. – 224 с.

198. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация/ Дж. Равен (Пер. с англ.). – М.: Когито-Центр, 2001. – 314 с.

199. Радванський, І.Г. Шляхи та педагогічні умови підготовки офіцерів внутрішніх військ у вищих військових навчальних закладах до управлінської діяльності [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / І.Г. Радванський; Національна академія прикордонних військ України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 20 с.

200. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский дом “БАХРАХ–М”, 2002. – 672 с.

201. Рейнольдс, М. Коучинг: эмоциональная компетентность / М. Рейнольдс [перев. с англ.]. – М.: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2003. – 112 с.

202. Реформа поліції завершиться, коли виросте нова поліцейська еліта – Арсен Аваков. Електронний ресурс Режим доступу <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/1761613;jsessionid=09716DBCE5D118A64CF92127E6229264>

203. Розанова, В.А. Психология управления: учебное пособие / В.А. Розанова. – 5-е изд., перераб., доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 384 с.

204. Руденко, В.М. Математичні методи в психології: підручник / В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К.: Академвидав, 2009. – 384 с.

205. Савельєва, В.С. Психологія управління [Текст]: навч. посіб. / В.С. Савельєва. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 320 с.

206. Савенкова, М.Е. Управленческая компетентность в социально-политических доктринах античной философии / М.Е. Савенкова // Сборник научных трудов ДонГАУ: «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента». – Т. IV (19). – Донецк: ДонГАУ, 2003. – 493 с.

207. Савченко, О.П. Компетентнісний підхід у сучасній вищій школі [Електронний ресурс] / О.П. Савченко // Педагогіка: історія, теорія, практика, тенденції розвитку: е-журнал. – Вип. 3. – 2010. – режим доступу: http://www.intellectinvest.org.ua/pedagog_editions_emagazine_pedagogical_science_vruski_n3_2010_st_16/

208. Савчин, М.В. Готовність офіцера до професійно-управлінської діяльності / М.В. Савчин, Ю.О. Царьов // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / [за ред. С.Д. Максименка]. – Т. VIII. – Вип. 6. – К.: [б. в.], 2006. – С. 243–250.

209. Сафін, О.Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навч. посібник / О.Д. Сафін. – Хмельницький: Вид-во АПВУ, 1997. – 149 с.

210. Сахаров, А.Б. Теорія держави та права: [підручник] / [Є.В. Білозьоров, Є.О. Гіда, А.М. Завальний та ін.]; за заг. ред. Є.О. Гіди. – К. : ФООП О.С. Ліпкан, 2011. – 520 с.

211. Сахнік, О.В. Психологічні чинники особистісно орієнтованої підготовки працівників ОВС України до управлінської діяльності [Текст]: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Сахнік Олена Володимирівна; Акад. упр. МВС. - К., 2011. - 355 с.

212. Свистун, В.І. Поняттєво-категоріальні проблеми компетентнісного підходу до управлінської підготовки фахівців / В.І. Свистун // Військова освіта: Зб. наук. пр. – 2005. – № 1 (15). – С. 29–36

213. Сидоренко, Е.В. Методы математической статистики в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2000. – 350 с.

214. Сидоренко, О. І. Ситуаційна методика навчання : Український досвід / Сидоренко О. І., Чуба В. І. – Київ : Центр інновацій і розвитку, 2001. – 192 с.
215. Сисоєва, С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник / С. О. Сисоєва; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – Київ : ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
216. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / Уклад. Л.О. Пустовіт. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.
217. Смирнов Б.А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
218. Смирнов, В.Н. Профессиональная компетентность и стиль управления командира в экстремальных условиях / В.Н. Смирнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 4 (31). – С. 17–20.
219. Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 18 березня 2011р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, Навч.-на ук. ін-т психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, Каф. прикладної психології. – Х. : ХНУВС, 2011. – 300 с.
220. Степанов, С.Ю. Рефлексивная компетентность как базовая категория предпринимательской деятельности / С.Ю. Степанов, О.А. Полищук // Рефлексия, образование и интеллектуальные инновации. – Новосибирск: НГУ, 1995. – С. 266–271.
221. Табатадзе, Л.М. Формирование компетенций специалиста: практика, проблемы и пути решения / Л.М. Табатадзе, С. Б. Трухановский. – Москва: ГОУ СПО Московский государственный техникум технологии, экономики права им. Л. Б. Красина, УМП, 2009. – 21 с.
222. Татенко, В.О. Суб'єктна психодіагностика: критеріальна модель / В.О. Татенко // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К., 2002. – Т. IV. – Ч. 6. – С. 256 – 263.

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

224. Тимченко, А.В. Психология в экстремальных условиях. Боевая психическая травма методы её коррекции / А.В. Тимченко. – Х.: ХВУ, 1995. – 112 с.

225. Тихончук, А.О. Психологічні умови ефективної управлінської діяльності керівників військових колективів: Автореф. дис...канд. психол. наук: 20.02.02 / А.О. Тихончук; Національна академія прикордонних військ України ім. Б.Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 20 с.

226. Торічний, О.В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання / Т.О. Володимирович. – Хмельницький: Вид-во Національної академії ДПСУ, 2012. – 535 с.

227. Трайнев, В.А. Деловые игры в учебном процессе. Методологические разработки и практика проведения / В.А. Трайнев – Москва: Изд. Дом «Дашков и К», 2002. – 359 с.

228. Троцький, Р.С. Модель формування готовності до управлінської діяльності майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки / Р.С. Троцький // Молодь і ринок. – 2017. – № 2. – С. 121-126. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2017_2_27.

229. Троцький, Р.С. Сутність поняття готовності до управлінської діяльності майбутніх офіцерів у системі МВС України / Р.С. Троцький // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2016. – Вип. 46. – С. 321-324. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sitimn_2016_46_83.

230. Тюріна, В.О. Сутність і структура професійної компетентності курсантів як майбутніх працівників органів внутрішніх справ / В.О. Тюріна [Електронний ресурс]. Режим доступу 1.05.2013 : <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2005_8_1/doc_pdf/turina.pdf> Загол. з екрану. Мова укр.

231. Уліч, В.Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності: дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / В.Л. Уліч. – К., 2007. – 236 с.

232. Фресс, П. Экспериментальный метод / П. Фресс // Экспериментальная психология / [ред. П. Фресс и Ж. Пиаже]. – Вып. I-II. – М. : [б. и.], 1966. – С. 99–156.

233. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

234. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. – М. : Класс, 2001. – 272 с.

235. Часовских, В.И. Психология управленческой компетентности руководителя / В.И. Часовских. – Москва: ВУ, 2003. – 221 с.

236. Чередніченко, Г.А. Сутність та структура управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу / Г.А. Чередніченко, Н.Т. Тверезовська // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – Ялта: РВВ КГУ, 2011. – Вип. 31. – Ч. 2. – 2011. – С. 63–68.

237. Чуланова, О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Интернет-333 журнал «Науковедение». – 2014. – № 5 (24). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>

238. Швець, Д.В. Компетентнісний підхід у фаховій підготовці майбутніх офіцерів МВС України до охорони й забезпечення громадського порядку / Д. В. Швець // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. – Випуск 41 / ред. кол. : В. І. Шахов (голова) та ін. – Вінниця: ТОВ Нілан ЛТД, 2014. – С. 300–304.

239. Шевченко, Г.П. Концептуальна сутність компетентнісного підходу: європейський вимір / Г.П. Шевченко // Реалізація європейського досвіду компетентнісного підходу у вищій школі України: матер. методол. семін. – Київ: Педагогічна думка, 2009. – С. 121 – 130.

240. Шепель, В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. Для менеджеров / В.М. Шепель – Москва: Народное образование, 1999.– 432 с.

241. Щербань, П.М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах: Навч. посіб. / П.М. Щербань. – К.: Вища шк., 2004. – 207 с.

242. Эльконин, Б.Д. Понятие компетентности с позиций развивающего обучения / Б.Д. Эльконин // Современные подходы к компетентностно-ориентированому образованию: мат-лы семинара / под ред. А.В. Великановой. – Самара: Изд-во Профи, 2001. – С. 4–8.

243. Юсупов, В. Удосконалення системи професійної підготовки персоналу правоохоронних органів / В. Юсупов // Публічне право. – 2013. – № 1(9). – С. 173–178.

244. Яворська, Г.Х. Соціально-професійна зрілість курсантів вищих навчальних закладів освіти МВС України: монографія / Г.Х. Яворська. – Одеса: ПЛАСКЕ ЗАТ, 2005. – 408 с.

245. Ягупов, В.В. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти / В.В. Ягупов, В.І. Свистун // Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2007. – Том 71. – С. 3– 8.

246. Ягупов, В. В. Формування управлінської культури, компетентності та управлінського мислення майбутніх керівників як інтегральна мета їх управлінської підготовки [Текст]: наук.-практ. конф. / В.В. Ягупов, В.І. Свистун // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України. – 2013. – С. 22–28. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/3245/>

247. Britell, J.K. Competency and Excellence // Minimum Competency Achievement Testing / Taeger R.M.& Title C.K. (eds.) – Berkley, 1980. – P. 23–29.

248. DiCarlo, S. E. Too much content, not enough thinking, and too little fun! // Advances in Physiological Education, 33 (4). – 2009. – P. 257–264.

249. Campbell, D. The Leader's Code: Mission, Character, Service, and Getting the Job Done. Hardcove, Random House / D. Campbell. – 2013. – 256 p.

250. Kasser, T., Ryan, R. M. Further examining the American dream: The differential correlates of intrinsic and extrinsic goals // *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 1996. – V. 22. – P. 80–87.

251. Kenedy Onyango Asembo, Mutendwahothe Walter Lumadi Professionalising Peripheral Police Officers in Kenya: Implications For Curriculum Development // *Mediterranean Journal of Social Sciences* MCSER Publishing, Rome-Italy. – Vol 4. – No 13. – November, 2013. – P. 781–789

252. Majewski, T. Kompetencje dowódcze oficerów / T. Majewski // *Przegląd sił zbrojnych.* – Akademia Obrony Narodowej. – 2007. – № 1. – S. 103.

253. Milewicz, J. Jakich liderów potrzebujemy? / M. Kaliński// *Lider wojskowy u progu XXI wieku.* – Ministerstwo Obrony Narodowej Departament Wychowania i Promocji Obronności. – Warszawa, 2003. – S. 21–24.

254. Marion, N. 1998. Police academy training: are we teaching recruits what they need to know? *Policing: An International Journal of Police // Strategies & Management* (211). – P. 54–79.

Додаток А.

«Методика діагностики професійної мотивації» В.І. Осьодло

Інструкція: Вам пропонується низка висловлювань про особливості Вашої поведінки у різних умовах і ситуаціях. Уважно прочитайте кожне висловлювання, якщо Ви згодні з цим твердженням, то поставте знак “+” у колонці **Так**, якщо не згодні, то поставте знак “-” у колонці **Ні**. Пам’ятайте, що відповіді не можуть бути правильними чи неправильними, оскільки це не випробування, а лише виявлення Ваших індивідуальних особливостей.

1. Мої службові досягнення не залишаються поза увагою керівництва.
2. Майбутні досягнення вимагають від мене сумлінного виконання своїх обов’язків.
3. Я гадаю, що будь-яка людина здатна подолати труднощі, які виникають у неї в житті.
4. Мої успіхи в житті насамперед будуть залежати від того, наскільки я навчуся розв’язувати проблеми, які ставить переді мною життя.
5. Моя професійна діяльність завжди пов’язана із вдосконаленням власних знань і умінь.
6. Я впевнений, що зможу досягнути того, що намітив у житті.
7. Я завжди уважно слідкую за тим, що я маю зробити.
8. Моя праця заслуговує на суспільне визнання.
9. Коли я будую професійні плани, то загалом вірю, що зможу здійснити їх.
10. Мій вибір професії пов’язаний із матеріально забезпеченим життям у майбутньому.
11. Для мене важливо знати, як досягнути своїх цілей.
12. Від роботи, яку виконую, я дістаю задоволення.
13. Для мене важливішим є визнання результатів моєї праці, ніж матеріальна винагорода.
14. Просування по службі більше залежить від щасливого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль.
15. Мій вибір професії дасть змогу задовольнити мої пізнавальні потреби.
16. Я знаю чого хочу досягнути в майбутньому.
17. Іноді я люблю попліткувати про відсутніх на роботі.
18. Більшого досягає той, кому допомагають підлеглі.
19. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, від чого залежать мої професійні досягнення.
20. Мій вибір професії забезпечить розширення мого світогляду, загальної культури та освіченості.
21. Майбутнє мені видається цікавим і привабливим.
22. Коли мене заохочують за виконану справу, я відчуваю почуття виконаного обов’язку.
23. Не завжди більшого досягає той, хто вдосконалює свої професійні здібності.
24. Зрештою, за невміле керівництво колективом відповідальні люди, які в ньому

працюють.

25. Мій рівень професійної підготовки не вимагає набуття додаткових знань і умінь.
26. У мене ніколи не виникає розчарування, коли стається не так, як я хотів.
27. Моя робота добре винагороджується.
28. Я поважаю успішних людей.
29. Професійні досягнення виявляються більш вагомими, коли керівництво цілком контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
30. На службові справи я із задоволенням витрачаю свій вільний час.
31. Моє життя склалося так, як я мріяв.
32. В моїй роботі мене не влаштовує тільки матеріальна сторона.
33. Я завжди хочу бути схожим на тих, хто по-справжньому захоплений своєю справою.
34. У тому, що зі мною відбувається, винен я сам.
35. Моя робота захоплює мене.
36. У житті я знайшов своє покликання.
37. У роботі в мене було більше успіхів, ніж невдач.
38. Професійна кар'єра для мене не головне.
39. Я намагаюсь не планувати далеко наперед, тому що багато буде залежати від того, як складуться обставини.
40. Я ніколи не спізнююсь на роботу.
41. Мені видається, що зараз я не живу по-справжньому, а більше часу готуюсь до того, щоб жити так у майбутньому.
42. Керівництво вважає мене здібним працівником.
43. Більш за все я ціную успіх.
44. Людина, яка не змогла досягти успіху в роботі, швидше за все не докладала достатніх зусиль.
45. Я завжди прагну творчо виконувати покладені на мене обов'язки.
46. Для мене важливішим є досягнення близьких цілей, ніж очікування здійснення далеких.
47. Виконуючи професійні обов'язки, я завжди бачу своє місце і призначення у загальній справі.
48. У роботі для мене найважливішим є результат.
49. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, ким би він не був.
50. У складних обставинах мені краще зачекати доки проблеми будуть вирішені самі собою
51. Звільнення зі служби для мене буде означати втрату улюбленого заняття.
52. Якщо б я міг вибрати, то я б своє життя побудував по-іншому.
53. Я відчуваю, що моя праця дає користь.
54. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
55. У труднощах і невдачах, які виникали в моєму житті, частіше за все винуватими були інші люди, ніж я сам.
56. Втрата роботи буде означати для мене крах моєї найзаповітнішої мрії.
57. У житті я не маю чітких намірів і цілей.
58. Нажаль, мої заслуги часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі

старання.

59. Мої досягнення більше пов'язані зі здібностями, ніж з наполегливістю.
60. Я відчуваю, що моє кар'єрне зростання більшою мірою залежить від мене.
61. Мені подобається, коли мною командують.
62. Мене захоплюють навіть нескладні професійні завдання.
63. Моє життя не цікаве і не привабливе.
64. Я не докладаю належних зусиль у роботі, тому що їх ніхто по-справжньому не оцінить.
65. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси на його досягнення невеликі.
66. Професійні досягнення завжди є результатом наполегливої праці і мало залежать від випадку чи везіння.
67. Думаю, що найбільш цінним для мене є моя робота.
68. Моє життя видається мені безглуздом.
69. За результатами своєї роботи я рідко отримую схвалення.
70. Я добросовісний працівник.
71. Багато моїх досягнень були можливі завдяки підтримці і допомозі інших людей.
72. Моя професійна діяльність втратила для мене будь-який сенс.
73. Думаючи про майбутнє, я відчуваю себе спокійним.
74. Бували випадки коли я придумував вагому причину, щоб виправдатись.
75. Я думаю, що людина повинна досягти успіхів в усьому.
76. Якщо можна було б щось змінити у житті, то я змінив би професію.
77. Я відчуваю тривогу, думаючи про майбутнє.
78. Я більше страждаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.
79. Діяльні люди мені подобаються менше, ніж емоційні.
80. Іноді я звинувачую себе за здійснений професійний вибір.
81. Відсутність належної оцінки моїх досягнень змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів.
82. Серед моїх співробітників є люди, які мені явно не подобаються
83. У просуванні по службі я досягнув би більшого, якби мої досягнення завжди були належно оцінені.
84. Думаю, що в моїх невдачах більше винні обставини, ніж я сам.
85. Мої пропозиції рідко бувають підтримані керівництвом.
86. На роботі я роблю тільки те, що входить в коло моїх обов'язків.
87. Я вірю в себе тоді, коли відчуваю підтримку з боку керівництва і моїх товаришів.
88. Інколи я можу говорити про речі, в яких не розбираюсь.
89. Моя фахова підготовка не дозволяє мені вдосконалювати і розвивати інших людей.
90. Я відчуваю, що моя праця - це марнування часу.

Додаток Б.

Анкета на визначення професійних мотивів

Шановний курсант! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, результати якого стануть корисними для Вашого професійного розвитку та вдосконалення! Сподіваємося на плідну співпрацю, за яку щиро дякуємо. Просимо Вас висловити власну думку за 4-ри бальною шкалою (1 – не виражено, 2 – не дуже виражено, 3 – виражено, 4 – яскраво виражено) у запропонованій нижче таблиці щодо мотивів, професійних цілей та способів їх досягнення на етапі Вашого професійного становлення. У кінці таблиці виділені незаповнені рядки на випадок відсутності якогось важливого критерію.				
Мотиваційні компоненти				
Прагнення кар'єрного зростання	1	2	3	4
Прагнення до соціальної й правової захищеності	1	2	3	4
Прагнення до матеріально-фінансової стабільності	1	2	3	4
Прагнення до пізнання, спілкування, самовизначення	1	2	3	4
Приналежність до престижної професії	1	2	3	4
Професійні досягнення	1	2	3	4
Прагнення до найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності	1	2	3	4
Цілі діяльності				
Досягнення високих професійних результатів	1	2	3	4
Забезпечення безпеки і збереження фізичного і психічного здоров'я	1	2	3	4
Особистісне удосконалення	1	2	3	4
Забезпечити прийнятний рівень доходів	1	2	3	4
Стати гідним представником суспільства серед Професіоналів	1	2	3	4
Отримати вищу посаду, звання	1	2	3	4
Зробити вагомий внесок у розвиток своєї професії	1	2	3	4
Отримати задоволення від процесу роботи	1	2	3	4
Способи досягнення професійних результатів				
Виконання посадових обов'язків	1	2	3	4
Виконання наказів керівництва	1	2	3	4
Уникнення несприятливих ситуацій	1	2	3	4
Засвоєння навичок ефективного спілкування	1	2	3	4
Прийняття відповідальності на себе	1	2	3	4
Прояв ініціативи	1	2	3	4
Прояв творчості у розв'язанні проф. завдань	1	2	3	4
Взаємодопомога	1	2	3	4
Конкуренція	1	2	3	4
Організація спільної діяльності та взаємодії	1	2	3	4

Додаток В.
Тест «Локус контролю» О.Г. Ксенофонові

ИНСТРУКЦИЯ. Вам будут предложены высказывания людей о жизни. Вы можете согласиться с ними или не согласиться. Если Вы считаете, что: «Да, я думаю примерно так же», – то поставьте на листке для ответов рядом с номером высказывания «плюс». Если считаете, что: «Нет, я думаю об этом иначе», – то поставьте рядом с номером ответ «минус».

1. Продвижение по службе зависит не столько от способностей и усилий человека, сколько от удачного стечения обстоятельств.
2. Большинство разводов происходит от того, что оба супруга недостаточно старались приспособиться друг к другу.
3. Ошибочно думать, что болезнь – это дело случая, и если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Одинокими становятся именно те люди, которые сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний очень часто зависит от везения или невезения.
6. Бесплезно стараться завоевать симпатию людей, если у них сложилось предвзятое мнение о Вас.
7. Внешние обстоятельства, например родители и благосостояние, влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на происходящие со мной события.
9. Мои отметки в учебе больше зависели от случайности, например от настроения педагога, чем от меня самого.
10. Я строю планы на будущее и знаю, что могу осуществить их.
11. То, что со стороны кажется удачей или везением, чаще всего есть следствие долгой целенаправленной деятельности.
12. Если люди не подходят друг другу, то как бы они ни старались, наладить общение они все равно не смогут.
13. То хорошее, что я делаю, обычно по достоинству оценивается другими.
14. Думаю, что случай или судьба играют не очень важную роль в моей жизни.
15. Я стараюсь не планировать далеко вперед, так как все зависит не от стечения обстоятельств.
16. В случае конфликта я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
17. Жизнь большинства людей в основном зависит от стечения обстоятельств.
18. Для меня лучше такое руководство, при котором я должен самостоятельно решать, как выполнить ту или иную работу.
19. Думаю, что сам по себе образ жизни не является причиной болезней.
20. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
21. В конечном счете, за плохое руководство организацией ответственны все люди, которые в ней работают, а не только руководитель.
22. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях с близкими.

23. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.
24. На подрастающее поколение влияет так много разных факторов, что усилия родителей по воспитанию своих детей чаще оказываются бесполезными.
25. Практически все, что со мной случается, – это дело моих рук.
26. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
27. Человек, не сумевший добиться успеха в своей работе, должен согласиться с тем, что он плохо организовал свою деятельность.
28. Я могу добиться от окружающих меня людей того, что я хочу.
29. Причиной моих неприятностей и неудач очень часто были другие люди.
30. Ребенка можно уберечь от простуды, если его правильно одевать и правильно растить.
31. В сложных обстоятельствах я считаю более разумным ждать, пока проблемы разрешатся сами собой.
32. Успех, как правило, является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
33. Счастье моей семьи зависит от меня больше, чем от кого бы то ни было.
34. Зачастую мне бывает трудно понять, почему я нравлюсь одним людям, и не нравлюсь другим.
35. Я принимаю решения и действую самостоятельно, не ожидая помощи других и не надеясь на судьбу.
36. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
37. В общении с людьми часто бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
38. Способные люди, не реализовавшие свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
39. Большинство моих успехов было бы абсолютно, невозможно без существенной помощи других людей.
40. Практически все неудачи в моей жизни происходят от моего незнания, неумения или лени.

Додаток Г.

Методика „Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)” В. Моросанової, Є. Коноз

ИНСТРУКЦИЯ. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно», – и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов.

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. Стараюсь всегда приходиться вовремя, но, тем не менее, часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза: «Выслушай совет, но сделай по-своему».
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам это не всегда замечаю.
7. Накануне контрольных или экзаменов обычно появлялось чувство, что не хватило 1 – 2 дней для подготовки.
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.
9. Мне трудно себя заставить, что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.
12. Мне трудно отказаться от принятого решения, даже под влиянием близких мне людей.
13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является: «Семь раз отмерь, один раз отрежь».
14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.
15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.
16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.
17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать не запланированные покупки.
18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.
19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.
20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели прежде, чем начну действовать.
21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.
22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.
23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.
24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.
25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.

26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.
27. Бывает что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.
28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.
29. Прежде, чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко слеую чужим советам.
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.
37. Прежде, чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.
38. Редко отступаю от начатого дела.
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.
41. Про меня говорят, что я «разбрасываюсь», не умею отделить главное от второстепенного.
42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.
43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.
44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.
45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.
46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

Додаток Д.
Управлінські завдання розроблені на основі
методики «Виробничі ситуації» О. Єршова

Інструкція: Виберіть для кожної управлінської ситуації найбільш доцільний для вас варіант поведінки.

1. Ваш безпосередній керівник, минаючи вас, дає термінове завдання вашому підлеглому, який вже зайнятий виконанням іншого відповідального завдання. Ви і ваш керівник вважаєте свої завдання невідкладними. Виберіть найбільш доцільний для вас варіант рішення:

А) не заперечуючи завдання керівника, будете суворо дотримуватися посадової субординації, запропонуєте підлеглому відкласти виконання поточної роботи;

Б) все залежатиме від того, наскільки для вас авторитетний керівник;

В) висловите підлеглому свою незгоду із завданням керівника, попередите його, що надалі у подібних випадках будете відміняти завдання, отримані ним без погодження з вами;

Г) в інтересах справи запропонуєте підлеглому виконати розпочату роботу.

2. Ви отримали одночасно два термінових завдання: від вашого безпосереднього керівника і вашого вищого керівництва. Часу на узгодження терміну виконання завдань у вас немає, необхідно відразу розпочати роботу. Виберіть доцільне рішення:

А) в першу чергу почнете виконувати завдання того, кого більше поважаєте;

Б) спочатку будете виконувати завдання найбільш важливе, на ваш погляд;

В) спочатку виконаєте завдання вищого керівництва;

Г) будете виконувати завдання свого безпосереднього керівника.

3. Між двома вашими підлеглими виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Кожен з них окремо звертався до вас із проханням розібратися і підтримати його позицію. Виберіть свій варіант поведінки у цій ситуації:

А) ви повинні припинити конфлікт на роботі, а вирішення конфліктних взаємин – їх особиста справа;

Б) краще за все попросити розібратися у конфлікті представників колективу;

В) перш за все слід спробувати особисто розібратися в мотивах конфлікту і знайти прийнятний (компромісний) для них обох спосіб примирення;

Г) з'ясуєте, хто з членів колективу є авторитетом для конфлікуючих і спробуєте через нього вплинути на цих людей.

4. У найбільш напружений період завершення завдання у колективі здійснено негативний вчинок, порушено трудову дисципліну. Керівнику невідоме ім`я

винного, однак виявити і покарати його потрібно. Як би ви вчинили на місці керівника?

А) залишите з'ясування фактів цього інциденту до закінчення виконання робочого завдання;

Б) підозрюваних у порушенні викличите до себе, круто поговорите з кожним окремо, запропонуєте назвати винного;

В) повідомите про вчинок тим членам колективу, яким найбільше довіряєте, запропонуєте їм з'ясувати конкретних винних і доповісти;

Г) після роботи проведете збори колективу, публічно поставите вимогу виявити винних і покарати їх.

5. Вам надано можливість вибрати собі заступника. Є кілька кандидатур. Кожен претендент відрізняється такими якостями.

А) перший намагається, перш за все, налагодити доброзичливі стосунки у колективі, створити на роботі атмосферу взаємної довіри та дружності, прагне уникати конфліктів, що не всі розуміють правильно;

Б) другий часто вважає можливим в інтересах справи іти на загострення стосунків, відрізняється підвищеним почуттям відповідальності за доручену справу;

В) третій намагається працювати чітко за правилами, завжди акуратний у виконанні своїх посадових обов'язків, вимогливий до підлеглих;

Г) четвертий відрізняється наполегливістю, особистою зацікавленістю у справі, зосереджений на досягненні своєї мети, завжди намагається довести справу до кінця, не надає великого значення можливим ускладненням у взаєминах із підлеглими.

6. Вам пропонують обрати собі заступника. Кандидати відрізняються один від одного наступними особливостями взаємин із вищим керівництвом:

А) перший швидко погоджується із думкою або розпорядженнями керівника, прагне чітко і у встановлені терміни виконувати всі його розпорядження;

Б) другий може швидко погоджуватися з думкою керівника, зацікавлено і відповідально виконувати всі його розпорядження і завдання, але тільки тоді, коли керівник є авторитетною для нього особою;

В) третій має багатий професійний досвід і знання, хороший спеціаліст, вмілий організатор, але буває незручним, важким у контакті;

Г) четвертий дуже досвідчений і грамотний спеціаліст, але завжди прагне до самостійності і незалежності у роботі, не любить, коли йому заважають.

7. Коли ви спілкуєтеся із співробітниками, підлеглими у неформальних обставинах, під час відпочинку, до чого ви більше схильні?

А) вести розмови близькі вам за інтересами;

Б) задавати тон розмові, уточнювати думки із суперечливих питань, відстоювати свою точку зору, прагнути у чомусь переконати інших;

В) розділяти спільну тему розмови, не нав'язувати своєї думки,

підтримувати загальну точку зору, намагатися не виділятися своєю активністю, а тільки вислуховувати співрозмовника;

Г) намагатися не говорити про справи і роботу, бути посередником у спілкуванні, бути невимушеним і уважним до інших.

8. Підлеглий удруге не виконав ваше завдання у відведений термін, хоча обіцяв і давав слово, що такого більше не повториться. Як би ви вчинили?

А) дочекалися б виконання завдання, а потім суворо поговорили б з ним наодинці, попередили б в останнє;

Б) не чекаючи виконання завдання, поговорили б з ним про причини повторного зриву, добилися б виконання завдання, покарали б за зрив;

В) порадилися би із досвідченим робітником, авторитетним у колективі, як вчинити з порушником. Якщо ж такого працівника немає, винесли б питання про недисциплінованість робітника на збори;

Г) не чекаючи виконання завдання, покарали б робітника. Надалі б підвищили вимогливість і контроль за його роботою.

9. У трудовий колектив, де існує конфлікт між двома угрупованнями з приводу реалізації нововведень, прийшов новий керівник, запрошений зі сторони. Як, на вашу думку, йому краще діяти, щоб нормалізувати психологічний клімат у колективі?

А) перш за все налагодити діловий контакт із прибічниками нового, не сприймаючи серйозно аргументи прибічників старого порядку, вести роботу по впровадженню нововведень, впливаючи на супротивників силою свого прикладу і прикладу інших;

Б) спробувати переконати і повернути на свою сторону прибічників колишнього стилю роботи, противників нововведень, впливаючи на них переконанням у процесі дискусій;

В) перш за все слід вибрати актив, доручити йому розібратися і запропонувати міри із нормалізації стану у колективі, спиратися на актив, підтримку адміністрації і громадських організацій;

Г) вивчити перспективи розвитку колективу і поліпшення якості його роботи, поставити перед колективом нові перспективні задачі спільної трудової діяльності, спираючись на трудові традиції колективу, не протиставляючи нове старому.

10. Підлеглий ігнорує ваші поради і розпорядження, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, не виправляючи того, на чому ви наголошуєте. Як ви будете поводитися з цим підлеглим надалі?

А) Розібравшись у мотивах упертості і переконавшись у їх безпідставності, застосуєте звичайні адміністративні міри покарання;

Б) В інтересах справи спробуєте викликати його на відверту розмову, знайти з ним спільну мову, налаштувати на діловий контакт;

В) Звернетеся до активу колективу – нехай розберуть його поведінку і застосують міри суспільного впливу;

Г) Спробуєте розібратися у тому, чи не припускаєтеся ви самі помилок у взаєминах із цим підлеглим.

11. У найбільш напружений період завершення важливої роботи один із співробітників вашого колективу захворів. Кожен із підлеглих зайнятий виконанням своєї роботи. Робота відсутнього також має бути виконана вчасно. Як поведеться у такій ситуації?

А) подивитися, хто із співробітників менше завантажений і розпорядитися: «Ви візьмете цю роботу, а ви – допоможете доробити те»;

Б) запропонувати колективу: «Давайте разом подумаємо, як вийти із складного становища»;

В) попросити членів активу колективу висловити свої пропозиції, попередньо обговорити їх із членами колективу, а потім – прийняти рішення;

Г) викликати до себе найбільш досвідченого і надійного робітника і попросити його виручити колектив, виконавши роботу відсутнього.

12. У вас склалися напружені стосунки з колегою. Припустимо, що причина цього вам не зовсім зрозуміла, але нормалізувати стосунки необхідно, щоб не страждала робота. Що б ви вчинили у першу чергу?

А) відкрито викликали б колегу на відверту розмову, щоб з'ясувати справжню причину напруження;

Б) перш за все спробували б розібратися у власній поведінці щодо нього;

В) звернулися б до колеги зі словами: «Від наших напружених стосунків страждає справа. Час домовитися, як працювати надалі»;

Г) звернулися б до інших колег, які обізнані із характером ваших взаємин і можуть стати посередниками у нормалізації стосунків.

13. Вас недавно обрали керівником колективу, в якому ви декілька років працювали рядовим співробітником. На 8 годин 15 хвилин ви викликали до себе у кабінет підлеглого для з'ясування причин його частих спізнень на роботу, але самі несподівано спізнилися на 15 хвилин. Підлеглий же прийшов вчасно і чекає на вас. Як ви почнете розмову при зустрічі?

А) незалежно від свого запізнення відразу ж будете вимагати пояснень щодо запізнення на роботу;

Б) вибачитесь перед підлеглим і почнете розмову;

В) привітаєтесь, поясните причину свого спізнення і запитаєте у нього: «Як ви думаєте, чого можна чекати від керівника, який так же часто спізнюється, як і ви?»;

Г) в інтересах справи скасуєте розмову і перенесете її на інший час.

14. Якось ви стали учасником дискусії кількох керівників щодо того, як краще поводитись із підлеглими. Одна з точок зору вам сподобалася найбільше. Яка?

А) «Щоб підлеглий добре працював, потрібно підходити до нього індивідуально, враховуючи його особистісні властивості»;

Б) «Все це дрібниці. Головне в оцінці людей – це їх ділові якості,

старанність. Кожен повинен робити те, що має робити»;

В) «Я вважаю, що успіху у керівництві можна досягти тільки тоді, коли підлеглі довіряють своєму керівнику, поважають його»;

Г) «Це правильно, але все ж кращими стимулами у роботі є чіткий наказ, належна зарплата, заслужені премії».

15. Ви – начальник. Після реорганізації вам терміново необхідно перекомплектувати декілька колективів за новим штатним розкладом. Яким шляхом ви підете?

А) візьметесь за справу самі, вивчите всі списки і особисті справи працівників, запропонуєте свій проект на зборах колективу;

Б) запропонуєте вирішити це питання відділу кадрів. Адже це їх робота;

В) щоб уникнути конфліктів, запропонуєте висловити свої побажання всіх зацікавлених осіб, створите комісію із комплектування нових колективів;

Г) спочатку визначите, хто буде очолювати нові колективи, потім доручите цим людям подати свої пропозиції щодо складу колективів.

16. У вашому колективі є працівник, який скоріше числиться, ніж працює. Його це положення влаштовує, а вас – ні. Як ви будете поводитись?

А) поговорите з цією людиною віч на віч, дасте їй зрозуміти, що їй краще звільнитися за власним бажанням;

Б) напишете доповідну вищому керівнику із пропозицією «скоротити» цю одиницю;

В) запропонуєте членам колективу обговорити цю ситуацію і підготувати свої пропозиції щодо того, як слід поводитися з цією людиною;

Г) знайдете для цієї людини відповідну справу, прикріпите наставника, посилите контроль за її роботою.

ДОДАТОК Е.

Методика «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс

Інструкція: перед Вами 110 тверджень, які описують можливості, що можуть бути присутні або відсутні у Вас як у керівника. Прочитайте кожне твердження і позначте квадрат з відповідним номером в таблиці відповідей, якщо Ви відчуваєте, що воно справедливе по відношенню до Вас. Послідовно опрацюйте весь опитувальник. Якщо яке-небудь запитання викличе у Вас сумніви, подумайте над тим і дайте відповідь як можна більш правдиво. Відповідаючи на запитання, будьте максимально щирим.

1. Я добре справляюся з труднощами, властивими роботі.
2. Мені зрозуміла моя позиція з принципово важливих питань
3. Коли необхідно приймати важливі рішення в моєму ЖИТТІ я дію рішуче.
4. Я докладаю значних зусиль у свій розвиток.
5. Я здатен ефективно вирішувати проблеми.
6. Я часто експериментую з новими ідеями, випробовуючи їх
7. Мої погляди зазвичай приймаються до уваги колегами, і у часто впливаю на рішення, які вони приймають.
8. Я розумію принципи, які лежать в основі мого підходу до управління.
9. Мені не важко добитися ефективної роботи підлеглих.
10. Я вважаю себе хорошим наставником для підлеглих.
11. Я добре головую на нарадах, добре проводжу їх.
12. Я турбуюся про своє здоров'я.
13. Я інколи прошу інших висловитися про мої основні підходу до життя і роботи.
14. Якщо б мене запитали, я, безумовно, зміг би описати, ще хочу зробити в своєму житті.
15. Я володію значним потенціалом для подальшого навчання і розвитку.
16. Мій підхід до вирішення проблем систематизований.
17. Про мене можна сказати, що я знаходжу задоволення в перемінах.
18. Я зазвичай успішно впливаю на інших людей.
19. Я переконаний, що сповідую вдалий стиль управління.
20. Мої підлеглі повністю мене підтримують.
21. Я вкладаю багато зусиль в «натаскування» та розвиток мої) підлеглих.
22. Я вважаю, що методики підвищення ефективності робочих груп важливі і для підвищення власної ефективності в роботі.
23. Я готовий, якщо потрібно, йти на непопулярні міри.
24. Я рідко надаю перевагу більш легкому рішенню, ніж такому, яке, за моїм досвідом, є вірним.
25. Моя робота і особисті цілі багато в чому взаємно доповнюють одне одного.
26. Моє професійне життя часто супроводжується хвилюваннями.
27. Я регулярно переглядаю цілі моєї роботи.
28. Мені здається, багато людей є менш винахідливими, ніж я.

29. Перше враження, яке я складаю, зазвичай хороше.
30. Я сам розпочинаю обговорення моїх управлінських слабких і сильних сторін, я заінтересований у зворотному зв'язку в цій сфері.
31. Мені вдається створювати хороші стосунки з підлеглими.
32. Я присвячую достатньо часу для оцінки того, що необхідно для розвитку підлеглих.
33. Я розумію принципи, які лежать в основі розвитку ефективних робочих груп.
34. Я ефективно розподіляю свій час.
35. Я переважно займаю тверду позицію з принципових питань.
36. При першій можливості я прагну об'єктивно оцінити свої досягнення.
37. Я постійно прагну до нового досвіду.
38. Я справляюся зі складною інформацією кваліфіковано і чітко.
39. Я готовий пройти період з непередбаченими результатами заради випробування нової ідеї.
40. Я описав би себе як людину, впевнену в собі.
41. Я вірю в можливість змінити ставлення людей до їх роботи.
42. Мої підлеглі роблять все можливе для організації.
43. Я регулярно проводжу оцінку роботи моїх підлеглих.
44. Я працюю над створенням атмосфери відкритості і довіри в робочих групах.
45. Робота не здійснює негативний вплив на моє приватне життя.
46. Я рідко дію всупереч моїм переконанням.
47. Моя робота вносить важливий вклад в отримання задоволення від життя.
48. Я постійно прагну до встановлення зворотного зв'язку з оточуючими стосовно моєї роботи і здібностей.
49. Я добре складаю плани.
50. Я не гублюся і не здаюся, якщо рішення знаходиться не відразу.
51. Мені відносно легко вдається встановлювати взаємовідносини з оточуючими.
52. Я розумію, що саме заінтересовує людей в роботі.
53. Я успішно справляюся з делегуванням повноважень.
54. Я здатний встановлювати зворотні зв'язки з моїми колегами і підлеглими і прагну до цього.
55. Між колективом, який я очолюю, та іншими колективами в організації існують відносини ділового співробітництва.
56. Я не дозволяю собі перенапружуватися в роботі.
57. Час від часу я ретельно переглядаю свої особисті цінності.
58. Для мене важливе почуття успіху.
59. Я приймаю виклик із задоволенням.
60. Я регулярно оцінюю свою роботу і успіхи.
61. Я впевнений у собі.
62. Я загалом впливаю на поведінку оточуючих.
63. Керуючи людьми, я піддаю сумніву традиційні підходи.
64. Я захожую ефективно працюючих підлеглих.
65. Я вважаю, що важлива частина роботи керівника полягає в проведенні консультацій для підлеглих.
66. Я вважаю, що керівникам не обов'язково постійно бути лідерами в своїх

колективах.

67. В інтересах власного здоров'я я контролюю те, що їм і п'ю.
68. Я майже завжди дію відповідно до своїх переконань.
69. У мене хороше взаєморозуміння із колегами по роботі.
70. Я часто думаю над тим, що не дає мені бути більш ефективним у роботі, і дію відповідно до зроблених висновків.
71. Я свідомо використовую інших для того, щоб полегшити вирішення проблем.
72. Я можу керувати людьми, які мають високі інноваційні здібності.
73. Моя участь у зборах переважно вдала.
74. Я різними способами добиваюся того, щоб люди з мого колективу були зацікавлені в роботі.
75. У мене рідко бувають справжні проблеми у відносинах з підлеглими.
76. Я не дозволяю собі втратити можливості для розвитку підлеглих.
77. Я досягаю того, щоб підлеглі чітко розуміли мету роботи колективу.
78. Я в цілому почуваю себе енергійним і життєрадісним.
79. Я вивчав вплив мого розвитку на мої переконання.
80. У мене є чіткий план особистої кар'єри.
81. Я не здаюся, коли справи йдуть погано.
82. Я впевнено почуваю себе, організовуючи обговорення важливих проблем.
83. Вироблення нових ідей не складає труднощів для мене.
84. Моє слово не розходиться з ділом.
85. Я вважаю, що підлеглі повинні оспорювати мої управлінські рішення.
86. Я докладаю достатніх зусиль у визначенні ролей і завдань моїх підлеглих.
87. Мої підлеглі розвивають необхідні їм навички.
88. Я володію навичками, необхідними для створення ефективних робочих груп.
89. Мої друзі підтверджують, що я слідкую за своїм добробутом.
90. Я радий обговорювати з оточуючими свої переконання.
91. Я обговорюю з оточуючими свої довгострокові плани.
92. «Відкритий і легко пристосовується» — це опис мого характеру.
93. Я дотримуюся в цілому послідовного підходу до вирішення проблем.
94. Я спокійно ставлюся до своїх помилок, не засмучуючись через них.
95. Я вмію слухати інших.
96. Мені добре вдається розподілити роботу між оточуючими.
97. Я переконаний, що в складній ситуації мені забезпечена певна підтримка тих, ким я керую.
98. Я здатний давати хороші поради.
99. Я постійно намагаюся покращити роботу моїх підлеглих.
100. Я знаю, як справлятися з моїми емоційними проблемами.
101. Я зіставляю свої цінності з цінностями організації в цілому.
102. Я переважно досягаю того, чого прагну.
103. Я продовжую розвивати і нарощувати свій потенціал.
104. У мене зараз не більше проблем і вони не складніші, ніж рік тому.
105. В принципі я ціную нешаблонну поведінку на роботі.
106. Люди серйозно ставляться до моїх поглядів.
107. Я впевнений в ефективності моїх методів керівництва.

108. Мої підлеглі з повагою ставляться до мене як до керівника.
109. Я вважаю важливим, щоб хто-небудь ще міг справлятися з моєю роботою.
110. Я впевнений у тому, що в групі можна досягнути більшого, ніж поодинці.

ДОДАТОК Є.

**Опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки»
(за С. А. Будасі)**

Перша серія. Інструкція досліджуваному: «Прочитайте уважно всі слова, що характеризують якості особистості. Розгляньте ці якості з позиції притаманності їх ідеальній особистості, тобто на предмет корисності, соціальної значущості та бажаності. Для цього проранжуйте їх, оцінивши кожне балами від 20 до 1. Оцінку 20 поставте у бланку, в колонці № 1 зліва від тієї якості, яка, на вашу думку, є найкориснішою та бажаною для людей.

Я- ідеальне	Якості особистості	Я- реальне	$D=X1-X2$	d^2	$\sum d^2$
	Поступливість				
	Сміливість				
	Запальність				
	Нервозність				
	Терплячість				
	Захопленість				
	Пасивність				
	Холодність				
	Ентузіазм				
	Обережність				
	Примхливість				
	Повільність				
	Нерішучість				
	Енергійність				
	Життєрадісність				
	Тривожність				
	Упертість				
	Безпечність				
	Сором'язливість				
	Відповідальність				

Оцінку 1 – у тій самій колонці № 1 зліва від якості, що найменш корисна, значуща та бажана. Ус і інші оцінки від 19 до 2 розташуйте відповідно до вашого ставлення до всіх інших якостей. Стежте, щоб жодна оцінка не повторювалась двічі».

Друга серія. Інструкція досліджуваному: «Прочитайте знову всі слова, що характеризують якості особистості. Розгляньте ці якості з позиції притаманності їх для вас. Проранжуйте їх у колонці №2, оцінивши кожну від 20 до 1. Оцінку 20 – поставте праворуч від тієї якості, яка, на вашу думку, характерна для вас найбільше, оцінку 19 поставте тій якості, яка характерна для вас дещо менше, ніж перша, і т. д. Тоді оцінкою 1 у вас буде означена та якість, яка виражена у вас найменше. Стежте, щоб оцінки-ранги не повторювались двічі».

ДОДАТОК Ж.

Фрайбургський багатофакторний особистісний опитувальник FPI (І. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел)

ИНСТРУКЦИЯ. «На последующих страницах имеется ряд утверждений, каждое из которых подразумевает относящийся к Вам вопрос о том, соответствует или не соответствует данное утверждение каким-то особенностям Вашего поведения, отдельным поступкам, отношению к людям, взглядам на жизнь и т.п. Если Вы считаете, что такое соответствие имеет место, то дайте ответ «да», в противном случае — ответ «нет». Свой ответ зафиксируйте в имеющемся у Вас ответном листе, поставив крестик в клеточку, соответствующую номеру утверждения в вопроснике и виду Вашего ответа. Ответы необходимо дать на все вопросы.

1. Я внимательно прочел инструкцию и готов откровенно ответить на все вопросы анкеты.
2. По вечерам я предпочитаю развлекаться в веселой компании (гости, дискотека, кафе и т.п.).
3. Моему желанию познакомиться с кем-либо всегда мешает то, что мне трудно найти подходящую тему для разговора.
4. У меня часто болит голова.
5. Иногда я ощущаю стук в висках и пульсацию в области шеи.
6. Я быстро теряю самообладание, но и так же быстро беру себя в руки.
7. Бывает, что я смеюсь над неприличным анекдотом.
8. Я избегаю о чем-либо расспрашивать и предпочитаю узнавать то, что мне нужно, другим путем.
9. Я предпочитаю не входить в комнату, если не уверен, что мое появление пройдет незамеченным.
10. Могу так вспылить, что готов разбить все, что попадет под руку.
11. Чувствую себя неловко, если окружающие почему-то начинают обращать на меня внимание.
12. Я иногда чувствую, что сердце начинает работать с перебоями или начинает биться так, что, кажется, готово выскочить из груди.
13. Не думаю, что можно было бы простить обиду.
14. Не считаю, что на зло надо отвечать злом, и всегда следую этому.
15. Если я сидел, а потом резко встал, то у меня темнеет в глазах и кружится голова.
16. Я почти ежедневно думаю о том, насколько лучше была бы моя жизнь, если бы меня не преследовали неудачи.
17. В своих поступках я никогда не исхожу из того, что людям можно полностью доверять.
18. Могу прибегнуть к физической силе, если требуется отстоять свои интересы.
19. Легко могу развеселить самую скучную компанию.
20. Я легко смущаюсь.

21. Меня ничуть не обижает, если делаются замечания относительно моей работы или меня лично.
22. Нередко чувствую, как у меня немеют или холодеют руки и ноги.
23. Бываю неловким в общении с другими людьми.
24. Иногда без видимой причины чувствую себя подавленным, несчастным.
25. Иногда нет никакого желания чем-либо заняться.
26. Порой я чувствую, что мне не хватает воздуха, будто бы я выполнял очень тяжелую работу.
27. Мне кажется, что в своей жизни я очень многое делал неправильно.
28. Мне кажется, что другие нередко смеются надо мной.
29. Люблю такие задания, когда можно действовать без долгих размышлений.
30. Я считаю, что у меня предостаточно оснований быть не очень-то довольным своей судьбой.
31. Часто у меня нет аппетита.
32. В детстве я радовался, если родители или учителя наказывали других детей.
33. Обычно я решителен и действую быстро.
34. Я не всегда говорю правду.
35. С интересом наблюдаю, когда кто-то пытается выпутаться из неприятной истории.
36. Считаю, что все средства хороши, если надо настоять . на своем.
37. То, что прошло, меня мало волнует.
38. Не могу представить ничего такого, что стоило бы доказывать кулаками.
39. Я не избегаю встреч с людьми, которые, как мне кажется, ищут ссоры со мной.
40. Иногда кажется, что я вообще ни на что не годен.
41. Мне кажется, что я постоянно нахожусь в каком-то напряжении и мне трудно расслабиться.
42. Нередко у меня возникают боли “под ложечкой” и различные неприятные ощущения в животе.
43. Если обидят моего друга, я стараюсь отомстить обидчику.
44. Бывало, я опаздывал к назначенному времени.
45. В моей жизни было так, что я почему-то позволил себе мучить животное.
46. При встрече со старым знакомым от радости я готов броситься ему на шею.
47. Когда я чего-то боюсь, у меня пересыхает во рту, дрожат руки и ноги.
48. Частенько у меня бывает такое настроение, что с удовольствием бы ничего не видел и не слышал.
49. Когда ложусь спать, то обычно засыпаю уже через несколько минут.
50. Мне доставляет удовольствие, как говорится, ткнуть носом других в их ошибки.
51. Иногда могу похвастаться.
52. Активно участвую в организации общественных мероприятий.
53. Нередко бывает так, что приходится смотреть в другую сторону, чтобы избежать нежелательной встречи.
54. В свое оправдание я иногда кое-что выдумывал.
55. Я почти всегда подвижен и активен.

56. Нередко сомневаюсь, действительно ли интересно моим собеседникам то, что я говорю.
57. Иногда вдруг чувствую, что весь покрываюсь потом.
58. Если сильно разозлюсь на кого-то, то могу его и ударить.
59. Меня мало волнует, что кто-то плохо ко мне относится.
60. Обычно мне трудно возражать моим знакомым.
61. Я волнуюсь и переживаю даже при мысли о возможной неудаче.
62. Я люблю не всех своих знакомых.
63. У меня бывают мысли, которых следовало бы стыдиться.
64. Не знаю почему, но иногда появляется желание испортить то, чем восхищаются.
65. Я предпочитаю заставить любого человека сделать то, что мне нужно, чем просить его об этом.
66. Я нередко беспокойно двигаю рукой или ногой.
67. предпочитаю провести свободный вечер, занимаясь любимым делом, а не развлекаясь в веселой компании.
68. В компании я веду себя не так, как дома.
69. Иногда, не подумав, скажу такое, о чем лучше бы помолчать.
70. Боюсь стать центром внимания даже в знакомой компании.
71. Хороших знакомых у меня очень немного.
72. Иногда бывают такие периоды, когда яркий свет, яркие краски, сильный шум вызывают у меня болезненно неприятные ощущения, хотя я вижу, что на других людей это так не действует.
73. В компании у меня нередко возникает желание кого-нибудь обидеть или разозлить.
74. Иногда думаю, что лучше бы не родиться на свет, как только представлю себе, сколько всяких неприятностей, возможно, придется испытать в жизни.
75. Если кто-то меня серьезно обидит, то получит свое сполна.
76. Я не стесняюсь в выражениях, если меня выведут из себя.
77. Мне нравится так задать вопрос или так ответить, чтобы собеседник растерялся.
78. Бывало, откладывал то, что требовалось сделать немедленно.
79. Не люблю рассказывать анекдоты или забавные истории.
80. Повседневные трудности и заботы часто выводят меня из равновесия.
81. Не знаю, куда деться при встрече с человеком, который был в компании, где я вел себя неловко.
82. К сожалению, отношусь к людям, которые бурно реагируют даже на жизненные мелочи.
83. Я робею при выступлении перед большой аудиторией.
84. У меня довольно часто меняется настроение.
85. Я устаю быстрее, чем большинство окружающих меня людей.
86. Если я чем-то сильно взволнован или раздражен, то чувствую это как бы всем телом.
87. Мне докучают неприятные мысли, которые назойливо лезут в голову.
88. К сожалению, меня не понимают ни в семье, ни в кругу моих знакомых.

89. Если сегодня я посплю меньше обычного, то завтра не буду чувствовать себя отдохнувшим.
90. Стараюсь вести себя так, чтобы окружающие опасались вызвать мое неудовольствие.
91. Я уверен в своем будущем.
92. Иногда я оказывался причиной плохого настроения кого-нибудь из окружающих.
93. Я не прочь посмеяться над другими.
94. Я отношусь к людям, которые за словом в карман не лезут.
95. Я принадлежу к людям, которые ко всему относятся достаточно легко.
96. Подростком я проявлял интерес к запретным темам.
97. Иногда зачем-то причинял боль любимым людям.
98. У меня нередко конфликты с окружающими из-за их упрямства.
99. Часто испытываю угрызения совести в связи со своими поступками.
100. Я нередко бываю рассеянным.
101. Не помню, чтобы меня особенно опечалили неудачи человека, которого я не могу терпеть.
102. Часто я слишком быстро начинаю досадовать на других.
103. Иногда неожиданно для себя начинаю уверенно говорить о таких вещах, в которых на самом деле мало что смыслю.
104. Часто у меня такое настроение, что я готов взорваться по любому поводу.
105. Нередко чувствую себя вялым и усталым.
106. Я люблю беседовать с людьми и всегда готов поговорить и со знакомыми и с незнакомыми.
107. К сожалению, я зачастую слишком поспешно оцениваю других людей.
108. Утром я обычно встаю в хорошем настроении и нередко начинаю насвистывать или напевать.
109. Не чувствую себя уверенно в решении важных вопросов даже после длительных размышлений.
110. Получается так, что в споре я почему-то стараюсь говорить громче своего оппонента,
111. Разочарования не вызывают у меня сколь либо сильных и длительных переживаний.
112. Бывает, что я вдруг начинаю кусать губы или грызть ногти.
113. Наиболее счастливым я чувствую себя тогда, когда бываю один.
114. Иногда одолевает такая скука, что хочется, чтобы все перессорились друг с другом.

ДОДАТОК 3. Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (А.В. Карпов)

Інструкція.

Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 — неверно;
- 3 – скорее неверно;
- 4 – не знаю;
- 5 – скорее верно;
- 6 – верно;
- 7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

Стимульный материал.

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.

2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.

3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.

4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.

5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.

6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.

7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.

8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.

9. Я часто ставлю себя на место другого человека.

10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.

11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.

12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.

13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.

14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.

15. Я беспокоюсь о своем будущем.

16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.

17. Порой я принимаю необдуманные решения.

18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.

19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.

20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.

21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.

22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.

23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.

24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.

25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.

26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

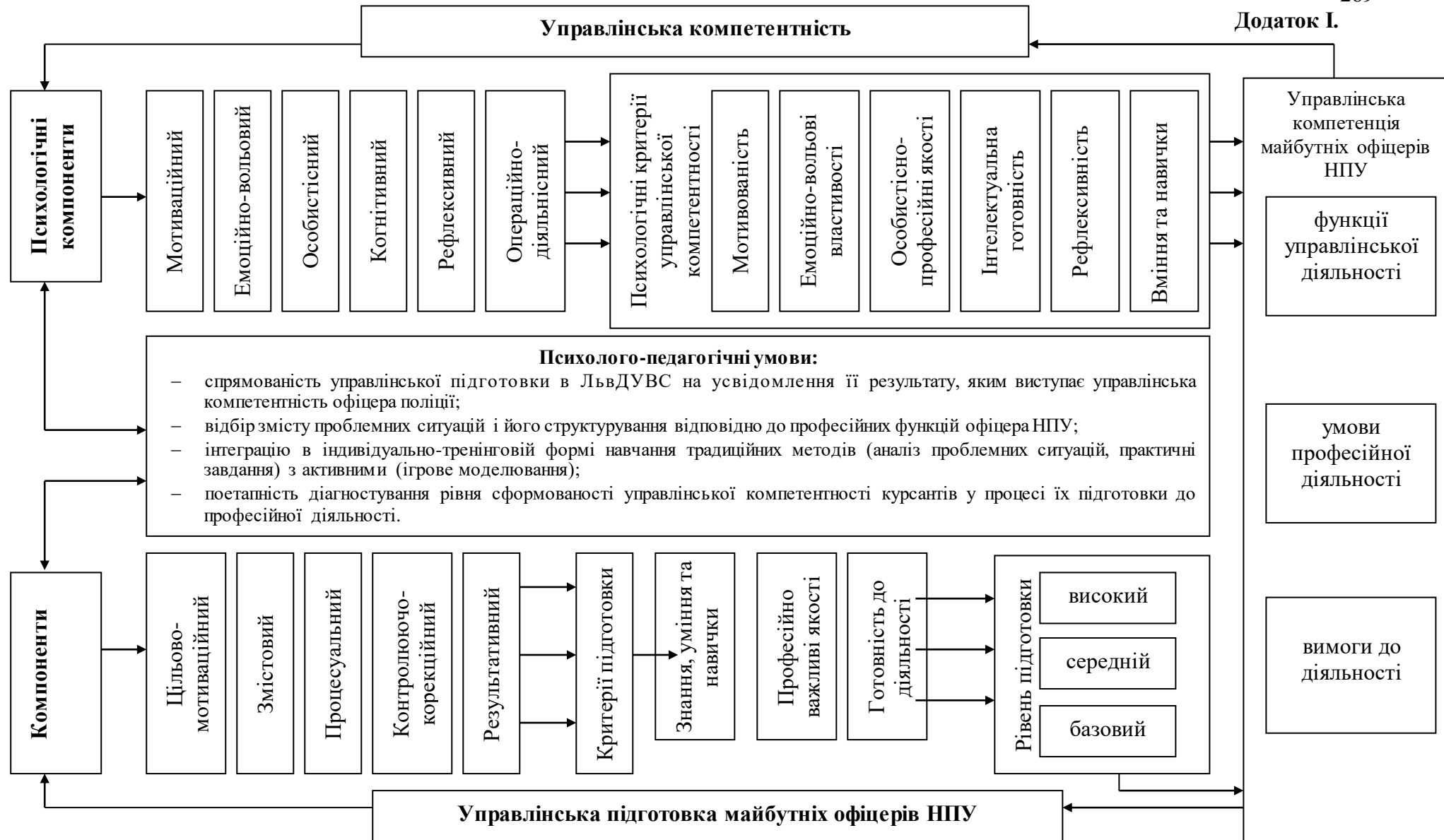


Рис. 1.3.1. Модель розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції.

Порівняння факторів між двома групами досліджуваних: курсантами та поліцейськими

Курсанти	Офіцери поліції	Порівняльний аналіз
<p align="center">Фактор №1. <i>«Інтернальний тип з високим рівнем саморегуляції»</i></p> <p><i>Дисперсія – 18,6%</i></p> <p>Загальна інтернальність, інтернальність при описі особистого досвіду, інтернальність у сфері професійної діяльності, схильність до самозвинувачення, інтернальність в міжособистісному спілкуванні, інтернальність у сфері професійних досягнень, високий рівень саморегуляції, загальна активність, позитивна оцінка результатів. Низькі показники невротичності.</p>	<p align="center">Фактор №2. <i>«Невпевнені полісмени-чоловіки зі слабкою саморегуляцією»</i></p> <p><i>Дисперсія – 15,1 %</i></p> <p><i>Відмінні риси:</i> сором'язливість, низький рівень саморегуляції, низька інтернальність у сфері досягнень та у сфері професійної діяльності, спонтанна агресивність, дратівливість, депресивність, екстраверсія, чіткі цілі та способи досягнення професійних результатів діяльності, яскраво виражені мотиваційні компоненти, чоловіча стать, спрямованість на інтереси справи, вміння впливати на оточуючих, вміння налагодити групову роботу, здатність управляти собою, чіткі цінності.</p>	<p align="center">Порівняльний аналіз</p> <p>Курсанти даного типу є інтерналами, які відрізняються упевненістю в тому, що досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від їхніх власних зусиль і здібностей. Курсантам властиво звинувачувати себе у всьому поганому, що з ним трапляється або тільки може трапитися. Мають високий рівень саморегуляції, адекватно реагують на зміну умов, швидко опановують нові види активності, впевненіше почувають себе в незнайомих ситуаціях. Для курсантів властивий високий рівень активності та професійної мотивації, вони зацікавлені в професійній діяльності. Що стосується особистісних якостей, то курсанти є емоційно зрілими та стійкими. У них відсутня внутрішня напруженість, відчувають задоволеність собою і своїми успіхами. Відображають природну життєрадісність та енергійність. Мають хороший самоконтроль, підвищену ідентифікацію з соціальними вимогами, поступливість, стриманість.</p> <p>З таких курсантів виростуть полісмени, які навпаки, не вважають себе причиною власних досягнень і не вірять в те, що прикладаючи зусилля, можуть істотно вплинути на успішність професійної діяльності. У зробленому бачать тільки промахи і помилки, а в майбутньому – непереборні труднощі. Рівень загальної саморегуляції погіршиться, вони стануть більш залежні від ситуації і думки оточуючих людей. Раніше пануючу життєрадісність та енергійність замінить знижений фон настрою: похмурість, відгородженість, погруженість у власні переживання. Відчуватимуть невпевненість в собі, нерішучість. Вони стануть дратівливими, схильними до неконтрольованої агресії, поганого самоконтролю та імпульсивності.</p> <p>Суттєву відмінність між отриманими результатами можемо пояснити тим, що поліцейські працюючи в екстремальних умовах, стикаються у своїй професійній діяльності з різного роду труднощами, що пригнічує їхній емоційний стан, провокує агресію та знижує професійну мотивацію. Однак, незважаючи на це, вони мають чітко сформовані цілі, а також способи їхнього досягнення.</p>

<p>Фактор №2. «Особи з високим управлінським потенціалом»</p> <p><i>Дисперсія – 15,9 %</i></p> <p>Вміння навчати, триваючий саморозвиток, творчий підхід, вміння впливати на оточуючих, вміння налагодити групову роботу, хороші навички вирішення проблем, розуміння особливостей управлінської праці, здатність керувати, здатність управляти собою</p>	<p>Фактор №1. «Емоційно зрілі інтернали з розвиненими управлінськими якостями»</p> <p><i>Дисперсія – 31,2 %</i></p> <p><i>Спільні риси:</i> вміння навчати, триваючий саморозвиток, творчий підхід, вміння впливати на оточуючих, вміння налагодити групову роботу, хороші навички вирішення проблем, розуміння особливостей управлінської праці, здатність керувати, професійні домагання, чіткі цінності.</p> <p><i>Відмінні риси:</i> інтернальність у сфері професійних досягнень, схильність до самозвинувачення, інтернальність загальна, інтернальність у сфері професійної діяльності, інтернальність в міжособистісному спілкуванні, інтернальність в сфері невдач, висока самооцінка, загальна активність, загальний рівень саморегуляції, оцінка результатів, здатність</p>	<p>Порівнюючи отримані результати за факторами ми з'ясували, що чим менший курс, тим більше курсанти володіють управлінським потенціалом. Становлення фахівця Національної поліції України як керівника є тривалим процесом, на який впливає дуже багато факторів. Можемо припустити, що середовище в якому вони перебувають, умови життєдіяльності, соціальні групи вплинули на отримані негативні показники.</p> <p>З таких курсантів сформується офіцери поліції, які будуть мати розвинені управлінські якості, будуть здатні управляти як собою так і іншими, матимуть хороші навички вирішення проблем, розумітимуть особливості управлінської праці. Вони будуть володіти високою здатністю формувати колектив. Будуть надавати перевагу новаторським рішенням, прагнутимуть іти на ризик, прийматимуть рішення в умовах невизначеності. Вони готові брати відповідальність на себе, отримують задоволення від розв'язання цікавих задач, не втрачають духу змагальності, проявляють впевненість при зустрічі з перешкодами. Усвідомлюють, що їхні досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від власних зусиль і здібностей. Професійна мотивація буде високою, з чітко вираженою тенденцією до досягнення успіху у професійній сфері. Високий загальний рівень усвідомленої регуляції, дозволить їм опанувати новими видами активності, дозволить впевненіше почувати себе в незнайомих ситуаціях та забезпечуватиме стабільність успіхів в управлінській діяльності. Що стосується особистісних якостей, то для поліцейських даного типу буде властива товариськість, комунікабельність, емоційна зрілість, життєрадісність, енергійність, відповідальність, сумлінність, стійкість моральних принципів, задоволеність собою і своїми успіхами.</p>
---	--	---

	<p>управляти собою, товариськість.</p> <p>Низькі показники емоційної лабільності, невротичності, спонтанної агресивності, дратівливості, депресивності</p>	
<p>Фактор №3. «Маскулінний тип з низьким інтелектом»</p> <p><i>Дисперсія – 5,6 %</i></p> <p>Маскулізм, слабкі знання, відкритість, екстраверсія</p>	<p>Фактор №3. «Маскулінно-агресивний тип»</p> <p><i>Дисперсія – 9,7 %</i></p> <p><i>Спільні риси:</i> маскулізм, екстраверсія</p> <p><i>Відмінні риси:</i> реактивна агресивність, спонтанна агресивність, інтернальність в міжособистісному спілкуванні, дратівливість, емоційна лабільність, спрямованість на психологічний клімат та взаємини у колективі, розмиті життєві цілі, відсутність творчого підходу, негативна оцінка результатів праці</p>	<p>Порівнюючи отримані результати за факторами ми з'ясували, що курсанти даного типу мають низький інтелектуальний потенціал. Протікання їхньої психічної діяльності відбувається переважно за чоловічим типом і характеризується сміливістю, схильністю до ризику, швидких, рішучих дій, без достатнього їх обмірковування. Прагнуть бути відкритими та щирими у відносинах з іншими. Є екстравертами, активні, амбітні, прагнуть до суспільного визнання, лідерства. Припускаємо, що курсанти даного типу досягають поставлених цілей через надмірну імпульсивність, рішучість, амбітність, схильність іти на ризик, завойовуючи тим самим для себе авторитет.</p> <p>З таких курсантів в майбутньому виростуть полісмени, які проявляють схильність до прийняття відповідальності на себе, бачать свою роль в тих відносинах, які у них складаються з іншими. Однак, у яких відсутнє належне внутрішнє цілепокладання і перспективи життєвого шляху. При виконанні професійної діяльності домінуючою буде зовнішньоорганізована мотивація. Можна стверджувати, що у їхній професійній самореалізації можуть виникати труднощі. Розуміння особливостей управлінської праці та навички керівництва будуть слабкими. У них зберуться такі особистісні якості, як маскулінність, екстравертованість, емоційна незрілість, тривожність, дратівливість, агресивність, конфліктність. Негативна спрямованість на психологічний клімат та взаємини у колективі, яка була для них наявна переросте у позитивну. Тобто, у своїй професійно-управлінській діяльності вони будуть демонструвати схильність до делегування повноважень, залучення підлеглих у процес прийняття рішень. Зміни, які відбулися, можна пояснити низькими знаннями курсантів та завоювання авторитету через агресію, вибуховість та імпульсивність. Результативність такого способу діяльності є недостатньо ефективною. Це призведе до негативної оцінки</p>

		<p>своєї праці, домінуванню зовнішньої мотивації, труднощів в професійній самореалізації, слабкого розуміння особливостей управлінської праці, недостатню сформованість навичок керівництва. Внаслідок цього, їхня орієнтація на інших зростає, оскільки своєї значущості як керівника, вони не відчують.</p>
<p>Фактор №4. «Професійно зацікавлений тип з високим рівнем саморегуляції»</p> <p><i>Дисперсія – 5,5 %</i></p> <p>Загальний рівень саморегуляції, самостійність, планування, програмування, гнучкість, оцінка результатів праці, життєві цілі, професійні інтереси та цінності, загальна активність, відсутність відповідальності у сфері міжособистісних відносин, способи досягнення професійних результатів, низька інтернальність в міжособистісному спілкуванні, відкритість, низька емоційна лабільність.</p>	<p>Фактор №6. «Гнучкий невротично-депресивний тип»</p> <p><i>Дисперсія – 5,2 %</i></p> <p><i>Спільні риси:</i> загальний рівень саморегуляції, гнучкість, програмування, чіткі особисті цілі.</p> <p><i>Відмінні риси:</i> висока емоційна лабільність, невротичність, депресивність, дратівливість.</p>	<p>У курсантів даного типу спостерігається автономність в організації активності, здатність самостійно планувати діяльність і поведінку, організувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Вони здатні продумувати способи своїх дій для досягнення намічених цілей, а також до виділення значимих умов для їхнього досягнення в майбутньому. У них наявний інтерес, зацікавленість до професійної діяльності, яка сприймається не тільки як виконання своїх обов'язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Наявне бачення перспективи, чітких життєвих планів, способів їх досягнення, а також ті об'єктивні й суб'єктивні ресурси, котрі для цього знадобляться. Яскраво бачать способи досягнення професійних результатів. Низькі показники інтернальності в міжособистісному спілкуванні вказують на те, що особи даного типу схильні приписувати більш важливе значення у процесі міжособистісного спілкування обставинам, випадку або іншим людям. Вони не схильні брати на себе відповідальність як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин. Емоційна лабільність має низькі оцінки та свідчить про емоційну зрілість курсантів даного типу, відсутність внутрішньої напруженості, свободу від конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність слідувати нормам і вимогам.</p> <p>З даного типу курсантів виростуть полісмени, які матимуть сформовані чіткі життєві плани та способи їх досягнення. Вони вмело встановлюватимуть цілі, плануватимуть розвиток своєї кар'єри. Рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довольної активності залишатиметься на високому рівні. Самостійність, гнучкість, адекватність реагування на зміну умов, швидкість опанування новими видами активності забезпечить стабільність успіхів в їхній управлінській діяльності.</p> <p>Однак, відбудуться значні зміни особистісних властивостей та</p>

		<p>емоційно-вольової сфери. Для поліцейських даного типу стане характерним високий рівень невротичності. Виражена емоційна лабільність, буде проявлятися у швидкій та частій зміні полярності емоцій, без достатньої підстави. Іншими словами, для них буде характерно зриватися через дрібниці, надмірно реагувати на звичайні життєві подразники. У них переважатимуть депресивні стани, що характеризуються негативним емоційним тлом. В поведінці буде спостерігатися сповільненість, безініціативність швидка стомлюваність, що призводитиме до різкого падіння продуктивності.</p> <p>Порівнюючи отримані результати за факторами ми з'ясували, що такі зміни можуть виникнути в результаті емоційних конфліктів, непорозумінь, переживання тривоги, постійних хвилювань, розладів в спілкуванні з оточуючими людьми.</p>
<p>Фактор №8. «Жіночий тип з чіткими цілями діяльності»</p> <p><i>Дисперсія – 3,1 %</i></p> <p>Особи жіночої статі, чіткі цілі діяльності, негативна спрямованість на справу, рефлексія, несамостійність. Чим менший курс тим більше проявляється.</p>	<p>Фактор №4. «Неврівноважений жіночий тип спрямований на справу»</p> <p><i>Дисперсія – 8,3 %</i></p> <p><i>Спільні риси:</i> Особи жіночої статі, рефлексія.</p> <p><i>Відмінні риси:</i> позитивна спрямованість на справу, самостійність, невірноваженість, негативна спрямованість на офіційну субординацію, інтроверсія, інтернальність у сфері невдач, вміння навчати, негативна оцінка результатів праці, програмування, чіткі цінності, відсутність творчого підходу, життєві цілі, професійно-соціальний аспект</p>	<p>Курсантки мають чітко сформовані цілі діяльності та прагнуть їх досягти. Здатність до самоаналізу та самопізнання у них добре розвинена. Вони є залежними від думок і оцінок оточуючих, плани і програми дій розробляють не самостійно, не здатні до самостійного прийняття рішень, при відсутності сторонньої допомоги у них неминуче виникають регуляторні збої. Спрямованість на справу для них майже не властива, на відміну від осіб чоловічої статі. Окрім того, чим менший курс, тим менше буде проявлятися спрямованість на справу.</p> <p>З даного типу курсанток виростуть полісмени-жінки, які матимуть і надалі чіткі життєві цілі та цінності, способи їх досягнення, а також ті об'єктивні й суб'єктивні ресурси, котрі для цього знадобляться. З набуттям досвіду навчатися бути самостійними в плануванні та організації професійної діяльності. Будуть проявляти вміння впливати на оточуючих, здатність навчати інших. Ще більше розвинеться їхня здатність до самопізнання та самоаналізу власної внутрішньої психічної діяльності, психічних якостей і станів. Орієнтація на справу у них буде домінуючою, що характеризує високий рівень компетентності, здатності до самостійного прийняття рішень, особистої продуктивності. Полісмени жіночої статі не прагнутимуть дотримуватися зовнішніх проявів діяльності керівника та зберігати авторитет за будь-яку ціну. Для осіб даного типу буде властива невірноваженість, нервовість, тривожність, напруженість, виснаженість, труднощі в налагодженні контактів.</p>

	<p>інтернальності, слабкі навички вирішення проблем, вміння впливати на оточуючих, низька спонтанна агресивність, схильність до самозвинувачення.</p>	<p>Ймовірно, такі особистісні якості та емоційні стани провокує те, що вони у своїй професійній діяльності проявляють схильність до самозвинувачення: звинувачують себе у всьому поганому, що з ним трапляється або тільки може трапитися, тобто вважають, що причина їхніх невдач – вони самі, а причина їхніх досягнень – хтось інший. Внаслідок цього, відчують високу тривогу та напруженість. Окрім того, вважають, що справедлива винагорода за їхню працю не забезпечується і вони не знають наскільки вони працюють ефективно, а це зменшуватиме їхню мотивацію.</p>
--	---	--

Додаток Л.

Тренінг на розвиток управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України

Основною формою реалізації програми були **тренінгові заняття для експериментальних груп**, які проводилися протягом одного навчального семестру. Всього було 9 занять, кожне тривалістю 1 година 30 хвилин.

Тренінгові заняття як ефективна форма навчання і метод розвитку управлінської компетентності в майбутніх офіцерів поліції дають змогу вирішити такі завдання:

- 1) структурувати уявлення курсантів про управлінську діяльність офіцера та сформувати адекватне сприйняття свого місця і ролі у вирішенні її завдань;
- 2) сформувати у курсантів позитивну мотивацію досягнення успіху та спрямованість на ефективне вирішення завдань у ситуаціях управлінської взаємодії;
- 3) виробити в них навички та вміння емпатійного включення в управлінське спілкування;
- 4) розвинути навички, вміння та культуру аналізу та прогнозування розвитку управлінських ситуацій і гнучкого комунікативного та поведінкового реагування на них;
- 5) розвинути навички та вміння до саморегуляції та самоконтролю;
- 6) виробити навички самоаналізу та критичного ставлення до себе;
- 7) сформувати здатність до рефлексійного застосування набутого досвіду компетентного розв'язання управлінських завдань у майбутній професійно-управлінській діяльності;
- 8) розвинути творчий індивідуальний стиль управлінської діяльності в умовах моделювання квазіуправлінських завдань з урахуванням індивідуально-психологічних якостей кожного поліцейського.

Результати, які очікуються від реалізації програми тренінгу, такі:

1. Позитивна динаміка розвитку рівнів управлінської компетентності у курсантів.

2. Розвиток оптимальних стратегій взаємодії в типових і нетипових управлінських ситуаціях.
3. Розвиток рефлексії в майбутніх офіцерів поліції щодо цілей, смислу і результатів власної управлінської діяльності.
4. Розвиток саморегуляції майбутніх офіцерів НПУ.
5. Формування навичок самоаналізу та критичного ставлення до себе.
6. Розвиток професійно важливих якостей, необхідних майбутньому керівнику.
7. Актуалізація особистісних смислів у реалізації управлінських функцій.
8. Активізація прагнення до творчого оволодіння та реалізації управлінської діяльності.
9. Формування творчого, індивідуального стилю управлінської діяльності.

Основні методи тренінгової роботи такі: тематичні та інтеракційні дискусії; методи групового розв'язування проблемних ситуацій; ділові та рольові ігри; система психотехнічних вправ (змістовні, зворотного зв'язку та корегування психічного стану) тощо.

Отже, тренінг розвитку управлінської компетентності, спрямований на набуття актуального досвіду й особистого переживання, активізацію механізмів інтелектуально-творчого пошуку у груповій діяльності, має сприяти підвищенню рівня розвиненості управлінської компетентності і тим самим забезпечувати здатність суб'єкта до більш повного включення у майбутню професійно-управлінську діяльність.

Програма тренінгу управлінської компетентності передбачає поступовий перехід від одного етапу до іншого відповідно до визначених напрямків і психологічних умов її розвитку в курсантів ЛьвДУВС. Тому тренінг складається із чотирьох взаємозалежних блоків.

I блок (1 заняття – вступне) – **“Вступ до тренінгу”** – був орієнтований на введення учасників заняття в ситуацію соціально-психологічного тренінгу;

ознайомлення з принципами роботи групи і вироблення групових ритуалів; створення атмосфери довіри; засвоєння ігрового стилю взаємодії; актуалізація учасниками власних очікувань, цілей і смислу участі у роботі в групі.

II блок (1 заняття – теоретичне) – **“Управлінська компетентність як основа професійної діяльності офіцерів поліції”** – був спрямований на розширення і структурування уявлення курсантів про управлінську діяльність офіцера поліції, критерії та складові його компетентності; на усвідомлення значущості досягнення високого рівня управлінської компетентності як основного результату професійної підготовки.

III блок (5 занять) – **“Психологічний розвиток управлінської компетентності у майбутніх офіцерів НПУ”** – був націлений на розвиток управлінської компетентності за відповідними напрямками (розвиток мотивації досягнення, посилення впевненості в собі, створення нового успішного образу, за допомогою механізмів мотиваційного обумовлювання й перемикання, формування інструментів самомотивації; формування спрямованості на справу та результат; розвиток емпатії, розвиток комунікативних навичок, умінь; засвоєння широкого набору комунікативних і поведінкових програм; розвиток навичок, вмінь і культури рефлексії своєї управлінської діяльності, адекватного сприйняття свого місця і ролі у вирішенні завдань управлінської діяльності.

IV блок (2 заняття) – **“Закріплення змін”** – був орієнтований на усвідомлення і закріплення змін, що відбулися в процесі реалізації програми; на формування спрямованості на подальший активний саморозвиток власної управлінської компетентності.

При відпрацюванні плану тренінгу розвитку управлінської компетентності та його змістовного наповнення ми використовували досвід і рекомендації практичних психологів – тренерів як до технології ведення тренінгу, так і до застосування окремих видів вправ на розвиток певних властивостей (І. Вачков, Н. Костриця, В. Лефтеров, В. Свистун, В. Ягулов, Т. Яценко та інші).

Кожне заняття було новим за метою та застосованими видами тренінгової

роботи, але ми намагалися дотримуватися типової такої його методики:

1. Привітання учасників заняття (ігрові вправи, спрямовані на знайомство та емоційне налаштування учасників тренінгу на роботу).
2. Основна частина (змістовні тренінгові вправи, спрямовані на досягнення основної мети заняття).
3. Робота групи над квазіуправлінським завданням за темою заняття.
4. Рефлексія учасників занять.
5. Підведення підсумків (підсумкове обговорення досягнень і невдач, що виявилися у занятті, визначення особистих висновків і практичної значущості вироблених навичок і вмінь).

Основною метою *першого заняття* було мотивування групи до розвивальної взаємодії у ході тренінгу та актуалізація в учасників уявлень про цілі та смисл участі у тренінгу, співставлення власних цілей з цілями інших слухачів, вироблення групових норм і принципів роботи у групі.

Друге заняття було спрямовано на розширення і структурування уявлень про управлінську діяльність офіцерів НПУ, критерії та складові їхньої компетентності; на усвідомлення значущості досягнення високого рівня управлінської компетентності як основного результату їхньої професійної підготовки.

Третій блок програми тренінгу є його основною частиною і складається з п'яти тренінгових занять. Кожне з занять має за основну мету розвиток певної властивості чи формування конкретних навичок і вмінь управлінської діяльності. Але всі вони пов'язувалися в єдиний ланцюг у вправах на основі квазіуправлінських завдань, вирішення яких потребує включення всіх компонентів управлінської компетентності.

Основним завданням *четвертого блоку* тренінгових занять було закріплення отриманих навичок, вмінь і культури та психологічних змін, переведення їх з ситуації ігрової взаємодії в ситуацію майбутньої професійної діяльності, формування спрямованості курсантів на подальший активний саморозвиток власної управлінської компетентності.

Принципи, реалізовані у проведенні занять такі:

1. Принцип діяльнісного опосередкування. Цей принцип впливає із самої логіки концепції діяльнісного підходу. Однак, використання цього принципу стосовно до конкретної ситуації занять припускає його подальшу конкретизацію і розвиток.

2. Принцип активності. Переміщення центру ваги на учасника занять дозволяє активізувати мотиваційно-потребнісну та емоційно-вольову сферу особистості. Дійсно, сама можливість внести свій особистий внесок у вирішення того або іншого завдання мотивує учасника на активне співробітництво і співтворчість.

3. Принцип рівності позицій, що означає перегляд відносин між ведучим та учасниками. Ведучий веде разом з усіма спільну колективно-пізнавальну діяльність, яка направляє на розробку індивідуальних способів самостійної роботи. Разом з тим, рівність позицій означає не лише те, що ведучий не прагне нав'язати тим, кого навчають, своє бачення проблеми і діє разом з усіма, але цей принцип означає й те, що кожен учасник групової роботи стає по черзі як би керівником, лідером ситуації у групі. Реалізація цього принципу дозволяє на практиці продемонструвати визнання цінності досвіду іншого, унікальність кожної особистості.

4. Принцип забезпечення зворотного зв'язку. Він тісно пов'язаний із принципом активності. Його реалізація дозволяє актуалізувати образ себе та іншого, що забезпечує адекватне сприйняття групових процесів. Безпосередньо під зворотним зв'язком розуміється відкрите, аргументоване й конструктивне висловлення всіма учасниками практикуму суджень, що відображають їхнє бачення і розуміння різних ситуацій взаємодії, які виникають в процесі виконання вправ, процедур практикуму. При цьому вираження свого відношення здійснюється не абстрактно, а стосовно до конкретної ситуації, що моделюють ті або інші аспекти самопізнання, саморозвитку.

5. Принцип „тут і тепер”. Якщо навіть хтось розповідає про якусь значиму проблему, життєву ситуацію, що відбувалася з ним „там і тоді”, говорить про те, що

він переживав „там і тоді”, однаково головним буде те, що він відчуває „тут і тепер”.

6. Принцип довірливості спілкування. Лише довірлива, доброзичлива атмосфера у групі створює можливість для нормальних щирих висловлювань по всіх питаннях, які обговорюються. Створення і підтримка у групі клімату максимальної психологічної довіри є одним із центральних завдань ведучого.

7. Принцип емоційної відкритості. Якщо учасник відчуває, думає, переживає „тут і тепер”, то йому треба сказати про це, виразити свої почуття так, щоб вони стали надбанням групового досвіду. А якщо людина, з якихось причин, які також не бажає пояснювати, не хоче говорити про те, що відбувається з ним „тут і тепер”, то застосовуються принципи „Свободи вибору” і „Стоп”. Кожний вправі сказати: „Я зараз не хочу про це говорити”.

8. Принцип „Я-висловлення”. Виразити свою думку, говорити про свої почуття можна лише у формі „Повідомлення-я-повідомлення”, завжди говорити лише від свого імені, у формі: „Я відчуваю, мені здається, я думаю...”. Курсантам, які намагаються висловлювати узагальнені твердження, типу: „Усім нам...”, „Кожний з нас...”, „Усі думають, що нам...”, ведучий повинен ненав'язливо перефразувати висловлення учасника: „Тобто, ти хотів сказати, що (ти) тобі...”.

9. Принцип особистої відповідальності. Член групи відповідає за те, що з ним відбувається в процесі практикуму і ставиться до інших, як до суверенних особистостей. Результат роботи у групі – особистий результат кожного її члена. Принцип особистого внеску, таким чином, буде звучати так: „Чим більше ти береш участь у груповому процесі, тим більше одержиш зворотних зв'язків, тим більше буде матеріалу для роботи із собою”.

10. Принцип конфіденційності зобов'язує тримати у таємниці все, що відбувається на групових заняттях і не розповідати про те, що роблять у групі учасники, товаришам по службі, тим, хто не бере участь у практикумі. Можна говорити лише про свої дії і переживання.

11. Принцип вільного вибору. Право кожного на добровільне відвідування занять. Важливо, щоб самі учасники прийняли рішення про їхній вихід із групи.

12. Принцип формування і реалізації дослідницької позиції учасника занять.

Цей принцип нам представляється особливо важливим у силу ряду причин:

По-перше, включеність у заняття з позиції дослідника дозволяє захистити учасників від емоційних перенавантажень і перенесення негативних емоцій у когнітивний план. По-друге, дослідження за суттю своєю є професійно-творчою діяльністю, що дозволяє полегшити розуміння та освоєння складних рефлексивних дій, таких як проблематизація, відчуження, суб'єктивізація та інших. По-третє, дослідницька позиція є однією з умов оволодіння рефлексивними технологіями. По-четверте, дослідження багатомірних утруднень у самостійній роботі дозволяє кожному учасникові усвідомлено виробити засоби реалізації власних професійних цінностей. По-п'яте, дослідницька позиція полегшує розуміння індивідуально-професійного досвіду інших і дозволяє знайти адекватну мову для прояснення власних утруднень. По-шосте, дослідницька позиція необхідна з погляду осмислення і розвитку власних засобів самоаналізу, саморозуміння, переструктурування і збагачення особистого професійного досвіду.

Основною *метою* першого заняття було мотивування групи до розвивальної взаємодії у ході тренінгу та актуалізація в учасників уявлень про цілі та смисл участі у тренінгу, співставлення власних цілей з цілями інших курсантів, вироблення групових норм і принципів роботи у групі.

Приклади вправ, що застосовувалися на першому занятті:

Вправа “Снігова куля”

Мета вправи: познайомити учасників у неформальній обстановці, зняти первинну напругу, дати можливість відчувати приналежність до групи, підвищити зацікавленість

Інструкція: перший учасник називає власне ім'я і слово, яке починається з першої букви його імені та відповідає тому, що він любить.

(Наприклад: “Мене звати Дмитро, я люблю друзів”).

Наступний повторює його ім'я і те, що він любить.

(Наприклад: “Дмитро любить друзів, мене звати Олег, я люблю

океан” тощо).

Останній учасник намагається назвати всі імена і відповідні до них слова.

Вправа «Біг асоціацій»

Мета вправи: з’ясування загального настрою групи і кожного учасника та налаштування на групову роботу.

Інструкція: ведучий пропонує учасникам групи розповісти про свій настрій (стан), який вони переживають в даний момент або з яким йшли на сьогоднішнє заняття. Розповідь представляє собою асоціацію з яким-небудь предметом або явищем.

Вправа «Незавершені речення»

Мета вправи: усвідомлення та обговорення загальноприйнятих і неформальних норм і правил поведінки та спілкування, що діють у групі, прийняття психологічної регламентації спільної навчальної діяльності.

Інструкція: я хочу запропонувати Вам прояснити явні і неявні правила, які регулюють поведінку в нашій групі. Запишіть правила, які ми з Вами обговорювали (3 хвилини).

Тепер напишіть, будь-ласка, по два варіанти закінчення для кожного з наступних незавершених речень:

- У нашій групі можна...
- У нашій групі обов’язковим є...
- У нашій групі небажано...

Проблемні питання для обговорення:

1. У якій мірі правила, які регулюють поведінку в групі, зрозумілі для її учасників?

2. Наскільки широким є спектр неформальних норм?

3. Які з них є корисними, а які – обтяжливими?

4. Чи слід приймати в нашій групі додаткові правила?

Вправа «Скульптура офіцера»

Мета вправи: усвідомлення перспектив власної професійної діяльності: можливостей і труднощів

Групова робота (2 групи)

Інструкція. Перша група – створити скульптуру офіцера професіонала, друга група – створити скульптуру офіцера, який нічого не вміє. Презентація.

Групова дискусія: «Основні чинники професії; якості характеру, які потрібно мати для даної професії; рівень безпеки/небезпеки обраної професії та ін.», «Позитив та негатив професії офіцера НПУ».

Відбувається знайомство з професіограмою обраної професії.

Вправа «Рекламний ролик»

Мета вправи: професійна презентація себе групі.

Інструкція: зараз вам пропонується презентувати себе як фахівця. Уявіть, що ви створюєте свій власний рекламний ролик, головним персонажем якого є ви самі. Намагайтеся підкреслити власні позитивні риси та представити себе у найбільш позитивному вигляді. На підготовку до виконання цієї вправи вам надається 3 хв. А тепер, будь ласка, презентуйте себе у групі як фахівця”.

Друге заняття було спрямовано на розширення і структурування уявлень про управлінську діяльність офіцерів НПУ, критерії та складові його компетентності; на усвідомленню значущості досягнення високого рівня управлінської компетентності як основного результату його професійної підготовки.

Приклади вправ, що застосовувалися на другому занятті:

Вправа „Критерії управлінської компетентності”

Мета вправи: структурування уявлень у курсантів про управлінську діяльність офіцерів поліції, критерії та складові їхньої управлінської компетентності.

Інструкція: для нашої роботи нам необхідно з'ясувати сутність поняття “управлінська компетентність”, які її критерії, в чому проявляється різниця між компетентним і некомпетентним управлінням у професійно-управлінській діяльності майбутніх поліцейських.

Робота над темою “*Управлінська компетентність керівника та її прояв у практичній професійній діяльності офіцерів НПУ*”.

1 етап. Керівник заняття ділить групу на 3 мікрогрупи (по 3-4 учасника) і пропонує протягом 30 хвилин обговорити вищевказану тему, пропонує напрацьований матеріал (на вибір) оформити в схемах, малюнках, моделях на аркушах паперу.

2 етап. Від кожної мікрогрупи один учасник (або декілька) знайомить усю групу з результатами спільної роботи. Після завершення виступу учасники інших мікрогруп задають запитання на розуміння запропонованого, висловлюють свої думки, зауваження та ін.

Для створення атмосфери змагання можна організувати зі членів групи експертів, які визначають найкращий командний продукт. Або, після виступу однієї мікрогрупи, дві інші, шляхом голосування за п'ятибальною системою, оцінюють її продукт роботи за такими критеріями: новизна, оригінальність, професіоналізм.

3 етап. Після завершення виступів ведучий проводить з групою обговорення процедури. Дається якісний аналіз усіх повідомлень, виділяються їх найбільш конструктивні аспекти, здійснюється детальний аналіз процесу виконання завдання в мікрогрупах.

Проблемні питання для обговорення:

1. Які міркування були покладені в основу поняття “управлінська компетентність”?

2. Які прояви найбільш яскраво вказують на компетентність керівника у практичній діяльності?

Вправа „Керівник – взірець”

Мета вправи: усвідомлення критеріїв оцінювання ефективності управлінської компетентності майбутніх офіцерів НПУ.

Інструкція: перед початком здійснення будь якої діяльності для нас часто є важливим приклад іншого фахівця, якого ми вибираємо як взірць і результатів якого ми прагнемо досягти. Зараз ми згадаємо керівника, який оцінюється нами як компетентний, пригадаймо ситуації з професійної діяльності офіцера, в яких яскраво проявилися його управлінські здібності, здатності та хист.

Учасники групи сидять по колу. Ведучий пропонує кожному члену групи назвати керівника, який є для нього взірцем компетентного керівника. Стисло розповісти про таку людину та обов'язково назвати ті її якості, особливості як керівника, завдяки яким її можна назвати компетентною в управлінській діяльності.

Проблемні питання для обговорення:

1. Які характеристики були загальними для всіх керівників?
2. В яких умовах найяскравіше проявляється управлінська компетентність керівника?

Вправа „Я у майбутньому”

Мета вправи: створення особистого позитивного образу офіцера НПУ у майбутньому.

Інструкція: «сядьте зручно, розслабтеся і посидьте кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи. Можете закрити очі.

Уявіть себе через 5 років... Зверніть увагу на те, як ви виглядаєте через 5 років, де ви живете, що ви робите... Уявіть собі, що ви дуже задоволені власним життям. Чим ви займаєтесь? Ким працюєте? Яку посаду займаєте? Хто знаходиться поряд із вами?...

Тепер знову зробіть три глибокі подихи. Потягніться, напружте, а потім розслабте ваші м'язи, відкрийте очі. Згадайте все, що ви бачили.

А тепер візьміть аркуш паперу та намалуйте яким ви будете через 5

років, хто буде поряд із вами, ким і де ви будете працювати, яку посаду займатимете. Поміркуйте над тим, як цього досягти. На виконання малюнку вам надається 10 хвилин.

(Пауза 10 хвилин).

А тепер розкажіть, будь ласка, про те, що ви бачили та покажіть групі малюнок, який ви намалювали. Під час розповіді дайте відповідь на наступні питання:

- Чи задоволені ви образом вашого майбутнього?
- Що сподобалось вам більше за все?
- Чи було щось, що вам не сподобалось?
- Щоб у вашому майбутньому вам хотілось би змінити?
- Що треба зробити, щоб змінити власне майбутнє?"

Вправа «Мій символ професійного успіху»

Мета вправи: здійснення рефлексії професійного становлення особистості.

Інструкція: Вам пропонується уявити себе в майбутній професії й намалювати свій символ професійного успіху. Створюється активна рефлексивна ситуація, що дозволяє передати через малюнок основні Я-проекції, узагальнити, концептуалізувати своє професійне майбутнє.

Вправа «Дерево мого "Я"»

Мета вправи: усвідомлення себе в системі професійного та особистісного спілкування; усвідомлення професійних утруднень.

Хід вправи:

Ведучий: «Давайте здійснемо екскурсію вглиб власного "Я". Це "Я" можна зобразити у вигляді дерева з різними гілочками і коренями. Корені - це підґрунтя, на яке ви спираєтесь у вашому житті, в т.ч. професійному. Стовбур, гілки – це ваші професійно-особистісні якості, що ведуть вас по життю. Це основні ваші гідності, що допомагають вашому професійному зростанню. Вони

можуть бути пишні, повні життя, а можуть засихати. Які причини можливого ураження вашого дерева? Вони зовнішні чи внутрішні?

Кульки омели, яка паразитує на дереві, дупла позначатимуть ті недоліки, які заважають вам у професійному зростанні. Якими вони будуть? Позначте їх у відповідних місцях дерева. Які зовнішні «процеси», «об'єкти» сприяють або перешкоджають вашому професійному становленню, включенню в професійну спільноту? Намалюйте їх. Чи є на вашому дереві плоди. Що вони позначають?». Після індивідуальної роботи, учасники об'єднуються в групи: 1 – зображує узагальнений образ «Я -професіонал», вказуючи якості, об'єкти, які сприяють професійному становленню, самореалізації тощо. 2 – зображує узагальнений образ «Перешкоди становлення мого професійного Я», вказуючи якості, об'єкти, які перешкоджають професійному становленню, самореалізації тощо.

Метод активного навчання «Алфавіт»

Мета: Розвиток мислення, інтелекту, свідомості учасників через організацію процесів миследіяльності, смислотворчості і творчої пізнавальної діяльності.

Обладнання:

- технологічна карта: лист ватману, на якому зверху униз із лівої сторони записаний маркером алфавіт (за винятком букв, із яких не можуть починатися слова);
- 2-4 маркера різних кольорів.

Хід вправи:

На дошці або стіні розміщується технологічна карта.

На першому етапі («Смислотворчість») ведучий учасникам розкрити зміст досліджуваного поняття (у нашому прикладі це «професійна ідентичність»), заповнивши технологічну карту (вписати маркером у кожний рядок відповідної букви алфавіту слова, що починаються з цієї букви і розкривають зміст поняття, що досліджується). По черзі кожному учаснику (або одночасно двом учасникам) пропонується вписати в технологічну карту

свої поняття. Кожний учасник може записати від одного до декількох понять. Той учасник, що записує своє поняття на технологічну карту, промовляє його вголос.

Заповнення технологічної карти закінчується тоді, коли біля неї побували всі учасники не менше одного разу і коли на кожну букву алфавіту на технологічній карті записане хоча б одне слово-поняття.

Наприклад, так може бути заповнена технологічна карта з поняттям «управлінська компетентність» (див. Табл. 1):

Таблиця 1.

Технологічна карта з поняттям «управлінська компетентність»

А	Адаптація
Б	Бажання, багатовимірність
В	Визначеність в професії
Г	Група професійна
Д	Дія, діяльність

На другому етапі («Аналітичному») учасникам пропонується з усіх записаних на технологічній карті слів виділити три, що найбільше відбивають сутність досліджуваного поняття. Вибір кожного учасника технології ведучий відзначає на технологічній карті точкою («плюсом» або іншим знаком), поставленої над обраним словом. Після того як відзначений вибір всіх учасників технології (у тому числі і ведучого), останній називає слова, що одержали найбільше число виборів, і підкреслює їх маркером. Виділені поняття – це думка групи про сутність досліджуваного поняття.

На третьому, «Рефлексивному» етапі реалізація методу закінчується аналізом діяльності учасників, їхньої взаємодії. Алгоритм рефлексії може бути таким:

- зафіксувати стан свого знання про досліджуване поняття, наскільки воно змінилося;
- визначити причини цього стану;
- оцінити свою діяльність і важливість цього методу для себе. При організації рефлексії, ведучий пропонує учасникам методу висловитися.

Третій блок програми тренінгу є його основною частиною і складається з п'яти тренінгових занять. Кожне з занять має за основну мету розвиток певної властивості чи формування конкретних навичок і вмінь управлінської діяльності. Але всі вони пов'язувалися в єдиний ланцюг у вправах на основі квазіуправлінських завдань, вирішення яких потребує включення всіх компонентів управлінської компетентності.

Наведемо приклади вправ, що застосовувалися нами у третьому блоці тренінгових занять.

Вправа „Зміна структури мови” (С. Занюк [95, с. 41-42]).

Мета вправи: розвиток мотивації досягнення курсантів шляхом зміни мовних конструктів.

Інструкція: згадайте свої дії та вчинки за останній місяць і визначте, чим Ви керувалися, коли приймали рішення: “Я хочу”, “Я повинен” чи “Я роблю, щоб досягти”?

1 етап. Учасниками заповнюється відповідна таблиця (див. Табл. 2). Керівник заняття ставить проблемні питання. Визначте та проаналізуйте, яка із зазначених позицій домінує у вашій поведінці? Про що це свідчить?

2 етап. Керівник заняття пропонує учасникам розбитися на пари та сісти обличчям один до одного. Один із пари, дивлячись в очі партнера, має сказати три фрази, починаючи кожна словами “я повинен”. Партнер, не надаючи зворотного зв'язку, у свою чергу, промовляє три фрази, починаючи словами “я повинен”. Потім кожен повертається до своїх фраз і замінює у них слова “я повинен” на “я прагну”, не змінюючи іншу частину фрази. І знову фрази промовляються вголос один одному. Група обговорює зміни, що відбулися у самопочутті та сприйманні ситуацій.

Таблиця 2.

Таблиця мовних конструктів

“Я роблю, тому що я хочу”	“Я роблю, тому що я повинен”	“Я роблю, щоб досягти”
1. 2. ...10	1. 2. ...10	1. 2. ...10

Далі по черзі у парах необхідно сказати три фрази, розпочинаючи їх словами “я не можу”. Потім треба замінити слова “я не можу” на “я не хочу”, не змінюючи інші частини фрази. І знову сказати фрази вголос. Слухачі обмінюються з партнерами своїм досвідом і роблять висновки, чи можуть вони відчувати свою здатність відмовитися, а не свою некомпетентність чи безпорадність.

Знову пропонується по черзі промовити три фрази, що починаються зі слів “мені потрібно”, а потім замінити “мені потрібно” на “я хочу”. Учасники оповідають про переживання та аналізують, чи заміна необхідності на бажання призводить до відчуття свободи або полегшення, чи є те, про що було сказано, життєво необхідним чи тільки тим, що хотілося б, але без чого можна прожити.

3 етап. Керівник заняття пропонує учасникам вибрати та записати мовні структури, які найбільш їх мотивують до управлінської діяльності та на їх основі скласти коротке оповідання про свій службовий день.

Проблемні питання для обговорення:

Як впливають слова чи мовні конструкти на наше прагнення до здійснення управлінської діяльності? [95, с. 41-42].

Вправа “Придумай девіз”

Мета вправи: розвиток мотивації досягнення, формування адекватної самооцінки.

Інструкція: У кожної людини є певні принципи, яких вона прагне дотримуватися і які скеровують її поведінку. Кожна людина діє згідно зі своїми внутрішніми настановами і переконаннями, керується певними принципами.

Уявіть, що ви людина з високою мотивацією досягнення (прагнете досягати значних успіхів). Придумайте девіз (гасло), який би орієнтував, спонукав і надихав вас на досягнення певної мети. Девіз повинен подобатися вам, надихати на подолання труднощів і проблем, налаштувати на наполегливу роботу.

Доберіть кілька варіантів девізу, щоб згодом вибрати найкращий з них. Різноманітність девізів необхідна також для того, щоб були відображені різні аспекти мотивації досягнення.

1–й варіант (на формування наполегливості і здатності долати труднощі й перешкоди).

2–й варіант (на формування цілеспрямованої, систематичної роботи щодо досягнення мети).

3–й варіант (на розвиток упевненості в собі).

4–й варіант (на розвиток прагнення вдосконалювати, поліпшувати свою управлінську майстерність).

Зробіть табличку з написом свого девізу. Доберіть відповідний колір і малюнок-символ. Помістіть табличку на робочому столі (або стіні), щоб Ви могли постійно її бачити.

Вправа „Скульптура емоцій”

Мета вправи: усвідомлення та обговорення власних почуттів, розвиток здатності керувати ними; досвід трансформації негативних почуттів на позитивні, створення творчого настрою.

Інструкція: оберіть собі пару серед інших членів групи та визначте власні ролі: „скульптора”, який буде створювати та „глини”, яка буде відображати почуття та емоції. Домовтесь, хто зараз буде „глиною”, а хто „скульптором”. Коли ролі будуть визначені скульптор починає „ліпити з глини» почуття, яке він бажає показати. Коли скульптура буде перед вами уявіть, що почуття заговорило, і несе в собі певне повідомлення для вас. Вислухайте його і дайте відповідь на нього.

Поміркуйте яким чином ви хотіли б змінити зображену емоцію. Якщо хочете ви можете виліпити нову скульптуру.

Потім поміняйтеть ролями для того, щоб кожен з вас відчув себе у ролі і „скульптора” і „глини”.

Час виконання вправи 30 хвилин.

Вправа „Ресурсний стан”

Мета вправи: актуалізація ресурсних ситуацій та енергетичного потенціалу особистості; розвиток здатності до конструктивного подолання кризових ситуацій.

Інструкція: орієнтація на успіх може бути створена в результаті пригадування минулих успіхів, які засвідчують сховані резерви людини у духовній, інтелектуальній, вольовій сфері та надають впевненості у власних силах.

Для актуалізації власної успішності необхідно пригадати ситуації власного успіху, коли ви в чомусь одержали перемогу, пишались собою та відчували себе щасливими.

Для цього давайте виконаємо наступну вправу:

1. Сядьте зручно, якщо це можливо закрийте очі.
2. Дихайте повільно та глибоко, відчуйте у своєму тілі розслаблення та комфорт.
3. Пригадайте ситуацію власного успіху, згадайте, як саме це відбувалось, як ви відчували себе тоді, що ви чули про себе і т.д.
4. Переживши знову цю ситуацію, детально згадайте всі зорові, слухові та тілесні відчуття, якомога чіткіше.
5. Відчуйте цей стан декілька хвилин, відчуйте цю ситуацію.
6. Відкрийте очі та поверніться до нас у кімнату.

А тепер я пропоную кожному розповісти про те, яку ситуацію він пригадав, які емоційні відчуття тоді переживались ним, чи вдалось зараз знову відчувати цей стан. Розкажіть також завдяки яким рисам вашої особистості вам

вдалось досягти цього успіху.

Цю вправу ви можете виконувати, коли ви відчуваєте напругу та втому.

Для використання образів для позитивної саморегуляції спеціально запам'ятовуйте ситуації, події, коли ви відчували себе комфортно, спокійно, впевнено – це ваші ресурсні ситуації. При цьому намагайтеся зберігати в пам'яті зорові образи події, слухові відчуття, відчуття в тілі, і т.д.

Якщо в результаті виконання цих дій вам вдасться досягнути стану спокою та впевненості, у подальшому вам достатньо буде скороминущої згадки про цю ситуацію, щоб подібний стан повернувся і ви відчули приплив сил та енергії.

Отже, формулою впевненості є:

1. Свідоме відтворення постаті та міміки впевненої людини.
2. Створення внутрішнього відчуття радості.
3. Створення образу власного успіху, відчуття себе успішною людиною.

Вправа “Три речення”

Мета вправи: рефлексія сенсу власної професійної діяльності, отримання зворотного зв'язку для визначення професійного відображеного самоствавлення, розвиток нових поглядів один на одного у професійному вимірі.

Інструкція: зараз ви всі напишете на окремих картках 3 речення, які певним чином відображають сенс вашої професійної діяльності, ваші професійні принципи і т.д. Кожне речення пишеться на окремій картці. При цьому ви самі будете вирішувати, яку інформацію про себе ви бажаєте повідомити, виходячи із міркувань власної психологічної безпеки. Картки не підписуються.

Пауза 5 хвилин.

Потім ми перемішаємо картки і кожен з вас витягне по 3 картки. Далі кожний по черзі, по колу, за годинниковою стрілкою читає вголос речення, що написані на кожній з карток та віддає їх тим членам групи, які, як йому здається, є їх авторами. Той, хто отримав картку, без коментарів залишає її у

себе. При цьому ніхто з інших учасників не висловлює власних міркувань щодо авторства та не робить ніяких зауважень.

Якщо при первинному розподілі карток (від тренера) кому-небудь дістанеться його власна, він повинен, в першу чергу, прочитати саме її і потім передати картку будь-якому учаснику, незважаючи на те, що автором є він сам.

Далі відбувається певна кількість обертів, в процесі яких кожний учасник читає чужі картки та передає їх передбачуваним авторам. Коли хтось з учасників отримує власну картку від іншого члена групи, він залишає її у себе та вже не має права нікому віддавати, про що повідомляє групі, зачитуючи її. У тому випадку, коли він отримує від кого-небудь не свою, а чужу картку, він повинен у наступному колі зачитати її та передати тому члену групи, якого він вважає автором висловлювання.

Гра продовжується доти, доки всі картки не будуть правильно розподілені. На закінчення відбувається останнє коло, в процесі якого кожний учасник тренінгу зачитує три власні картки.

Якщо правила гри зрозумілі і немає питань стосовно цього, то можна розпочинати виконання вправи”.

Очікуваний результат: відбувається гра, учасники продовжують обмін картками доки не визначають їх авторів.

Вправа „Хто Я?”

Мета вправи: актуалізація уявлень про себе, виявлення прихованих особистісних рис та властивостей, мотивація на самопізнання.

Інструкція: протягом 10 хвилин вам пропонується відповідати на питання „хто я?” та занотовувати ваші відповіді на аркуші паперу. Пам’ятайте, що вірних або не вірних відповідей не має та фіксуйте те, що найперше спадає вам на думку. (Пауза для записів 10 хвилин).

Зверніть увагу на те, чи повторюються ваші відповіді, що може свідчити про ваш переважний інтерес до певної теми. Проаналізуйте до якого часу належать ваші відповіді: до минулого, теперішнього чи майбутнього:

Ще раз подивіться власні відповіді. Поставте біля кожної з них „+” – якщо дана властивість вам подобається або „-” – якщо не подобається. Подивіться яких позначок більше, що відображає ваше ставлення до себе: любите ви себе чи ставитесь критично до окремих рис вашого характеру.

Розподіліть ваші відповіді на 4 категорії: „Я такий, тому що це залежить від мене” (позначте ці відповіді літерою „Я”);

„Я такий, тому що це залежить від інших людей” (літера „Л”);

„Я такий, тому що це залежить від долі (літера „Д”);

Підрахуйте скільки відповідей у вас належить до певної категорії. Якщо у вас переважають літери „Д” та „Л” можливо ви вважаєте себе іграшкою в руках долі або інших людей та відмовляєтесь від того, щоб відчувати себе власником власного „Я”.

Якщо у вас переважає літера „Я” ви керуєте власним життям, але якщо цих літер у вас понад 75 %, поміркуйте, чи не веде це до того, що ви намагаєтесь контролювати усі події власного життя.

(Пауза 2-3 хвилини.)

Зверніть увагу на ті якості, які ви відмітили позначкою «-», яку літеру ви поставили біля них, чи залежать вони від вас самих, чи від інших людей або від долі (пауза 10 сек). Підкресліть ті небажані властивості, які ви здатні змінити. Подивіться, скільки небажаних якостей можуть бути зміненими та подумайте як саме цього можна досягнути (пауза 10 сек.).

А тепер поміркуйте, які риси є найбільш цінними для вас в контексті вашої професійної діяльності та поставте біля них літеру «П» (професія).

(Пауза 1 хвилина).

А які ваші властивості, на вашу думку, заважають вашому професійному розвитку? Поставте біля них позначку «ПУ» - перешкоди до успіху. Подивіться якою літерою ви ще позначили ці якості та підкресліть ті з них які можуть бути зміненими (пауза 20 сек.).

А тепер я пропоную кожному з вас прочитати перелік власних якостей із відповідним коментарем стосовно їх бажаності та професійної цінності, а також

про причини їх виникнення та можливість змін».

Інформація для тренера: кількість використаних слів відображає рівень самопрезентації особистості.

Якщо відповідей менше 8 це означає, що ви не бажаєте пред'являти себе навіть самому собі, намагаєтесь не помічати в собі багатьох особистісних рис та властивостей.

Кількість відповідей від 9 до 17 – середній рівень самопрезентації, який свідчить про те, що людина знає себе, але не дуже добре та не прагне краще зрозуміти себе.

Більше 18 відповідей відображає високий рівень самопрезентації та засвідчує те, що людина дивиться на себе з різних боків і намагається краще пізнати себе.

Більше 22 відповідей свідчить про те, що ви сприймаєте дану вправу як змагання та прагнення надати якомога більше характеристик.

Важливим також є аналіз змісту наведених характеристик, ступінь їх формальності, повторюваність, а також час до якого належать виокремлені якості.

Якщо більшість характеристик відображають ваше минуле це можливо свідчить про те, що воно здається вам кращим, порівняно, з теперішнім та майбутнім або, навпаки, уособлює для вас певні проблеми. Аналогічним чином може бути проінтерпретована фіксація на майбутньому.

Час виконання 60 хвилин.

Вербалізація негативної емоції (на прикладі злості)

Мета вправи: закріплення навичок вербалізації емоцій та почуттів, інтеграція досвіду шляхом використання опрацьованих технік у рольовій грі.

Метод: рольова гра, «акваріум».

Опис.

I. Об'єднайте учасників у малі групи по три особи. Кожен з учасників має зіграти три ролі – особа, яка висловлює негативну емоцію; особа, яка

сприймає негативну емоцію і реагує, спостерігач. При чому, співрозмовникам потрібно робити все неправильно, неконструктивно. Завдання спостерігача полягає у тому, щоб записувати побачені помилки. Кожна фаза ролівої гри триває до 5 хв. Обговорення у малих групах, потім у великому колі.

II. Тепер кожна команда продемонструє іншу ситуацію, в якій все зроблено правильно. Замість звинувачень та дорікань говоріть про свої почуття. Презентація команд відбувається за методом «акваріума».

Обговорення. Після кожної «неправильної сценки» ведучий запитує: «Що було неправильно?». Після кожної правильної: «Чи справді усе було зроблено правильно?». Ведучий має допомогати учасникам, підказувати правильні слова і дії та сприяти тому, щоб вони виявилися максимально ефективними в «правильних діях». Можна перервати сценку, оголосивши: «Дубль два» і почати знову, щоб покращити результати учасників.

Що було виконувати легко, а що складно?

Як почувалися під час виконання вправи? Який досвід здобули?

Коментар. Неправильно чинити чомусь легше. Конструктивні дії вимагають здорового глузду. Надати можливість (в допустимих межах) іншій людині пережити бурхливу емоційну реакцію, вичекати, при цьому не ображаючись і не відзеркалюючи емоції, - є ознакою емоційної зрілості.

Часом не вистачає слів, щоб виразити свої почуття або просто не хочеться ділитися з кимось своїми переживаннями. У такому випадку краще відверто сказати, не приховуючи свої почуття: «Мені не хочеться про це зараз говорити». У стосунках необхідно надавати один одному можливість побути наодинці.

У деяких ситуаціях, зокрема, ділових, висловлення емоцій недоречне. Коли починаєте дратуватися, запитайте себе, чи дійсно вам це потрібно саме зараз. Якщо, стримавшись, не відчуваєте себе приниженими і розумієте, що ваша справа від цього тільки виграла, трансформація емоції вдалася.

Обізнаність про почуття і емоції, уважність до них відкриває можливості регулювати емоційні реакції. Якщо не знаємо, що переживаємо, а просто діємо

під впливом емоцій, важко досягти бажаного результату.

В опануванні техніками вербалізації доцільна поступовість. Процес тренування легше розпочати з опису позитивних почуттів, наприклад: «Коли ви запропонували мені допомогу, я дійсно зрадив». Після цього можна повчитися описувати негативні почуття, що пов'язані з докільям: «Сьогодні так похмуро, що у мене пригнічений настрій». Згодом варто перейти до складнішого, тобто опису негативних почуттів стосовно дій інших людей, наприклад «Коли ви розмовляєте зі мною підвищеним тоном, я ніяковію».

Вправа «Управління емоціями»

Мета вправи: створення навичок управління емоціями, розуміння емоційного стану інших.

Інструкція: кожен учасник отримує картку з назвою емоційного стану (радість, захоплення, агресія, доброзичливість, байдужість, невдоволення, зневага) і з відповідною інтонацією вимовляє будь-яке висловлювання на адресу групи або окремих учасників, які намагаються зрозуміти, які почуття він передає. На завершення проводиться обговорення в загальному колі: «Що я роблю, щоб впоратися зі своїми емоціями?»

Вправа «Прохання – відмова»

Мета вправи: тренувати навички відповідальної поведінки.

Хід вправи: учасники об'єднуються в три підгрупи. Кожна підгрупа отримує картку з ситуацією. Через 10 хв. учасникам потрібно запропонувати кілька варіантів відповідальної поведінки в поданій ситуації. Необхідно попросити не принижуючись і відмовити не образивши. Ситуації бажано подати у формі рольової гри. Провести обговорення варіантів відповідей з урахуванням ознак відповідальної поведінки.

Ситуація 1: «офіцер – підлеглий». Підлеглий удруге не виконав ваше завдання у відведений термін, хоча обіцяв і давав слово, що такого більше не повториться.

Ситуація 2: «офіцер – офіцер». Колега просить заступити Вас замість

нього в добовий наряд, а Ви на цей час мали свої плани.

Ситуація 3: «офіцер – командир». Офіцер звертається до начальства з проханням про просування по службі, але отримує відмову.

Що для вас легше було зробити – відповідально попросити чи відповідально відмовити? Що вам потрібно, щоб поводитися відповідально?

Вправа «Прийняття себе»

Мета вправи: закріпити навички самоаналізу, сприяти більш глибокому саморозкриття, яке веде до зміни себе.

Інструкція: Давайте попрацюємо з деякими нашими недоліками і звичками, тими, про які ви дізналися в попередній вправі. Для цього розділимо аркуш паперу на дві половинки. Зліва, в колонку «Мої недоліки», гранично відверто запишіть все те, що ви вважаєте своїми недоліками саме сьогодні. Зараз на цьому занятті. Після цього напроти кожного недоліку, про який ви згадали, напишіть одне зі своїх достоїнств, те, що можна протиставити недоліку, що є у вас в даний момент і що приймають у вас оточуючі люди. Запишіть їх в колонку «Мої гідності». Тепер об'єднаєтеся в групи по три людини і спробуйте обговорити ваші записи. Під час обговорення будьте відверті у своїх висловлюваннях і уважні до того, що вам говорить ваш партнер. Пам'ятайте про наші правила. На обговорення вам дається 10 хвилин. Тепер давайте обговоримо це все разом і спробуємо відповісти на наступне питання: Що нового ви дізналися про себе?

Вправа «Активізуй уяву»

Мета вправи: сформуванню нове ставлення до вашої діяльності, зробити її більш цікавою і привабливою для вас

Ця вправа розроблена на основі ідей НЛП. Для її виконання потрібно активізувати свою уяву: чим яскравіше ви здатні уявити успіх, славу і щастя в майбутньому, чим більш міцний зв'язок встановите з певною формою діяльності - тим сильніший буде ефект від вправи. Одноразового використання

вправи, звичайно ж, недостатньо. Чим частіше ви виконуватимете запропоновані вам завдання, тим сильніше вони вплинуть на вашу мотиваційну сферу.

Завдання

1. Уявіть якомога яскравіше, що ви досягли своєї мети, що ваша мрія здійснилася, що успіх, слава, багатство і щасливе життя нарешті стали реальністю. Створіть картинку приємного, щасливого майбутнього.

2. Уявіть, як ви наполегливо (але з задоволенням) багато працюєте заради вашої мети. Слід якомога яскравіше «прокрутити» в уяві картинку того, як ви з великим задоволенням займаєтеся певною діяльністю (наприклад, це може бути навчання або професійна діяльність). Іноді ця діяльність досить складна, ви відчуваєте труднощі, але вам цікаво і ви прагнете подолати перешкоди і досягти своєї мети.

3. Спробуйте ці дві картинки зв'язати одну з одною. Наприклад, як результат тривалої роботи і значних зусиль – успіх, щастя, багатство і слава. Намагайтеся поєднувати ці картинки в певній послідовності.

Вправа «Успіх в минулому»

Мета вправи: використання позитивних емоцій, які пов'язані з успіхами в минулому, для формування нових мотиваційних відносин.

Завдання

1. Згадайте випадок зі свого життя, коли ви переживали значний успіх. Закрийте очі і уявіть собі це яскраво. Створіть картинку в уяві. Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, які створюють або супроводжують її.

2. Далі подумайте про мету, яку ви прагнете досягнути. Уявіть її чітко. Прокрутіть в уяві картинку досягнення мети.

3. Додайте в уяві цю картинку туди ж, де була і попередня. Ваше завдання полягає в тому, щоб ці дві картинки накласти одна на одну. Прагніть пережити радість, задоволення від майбутнього успішного завершення справи

(досягнення мети) так, як ви відчували це в минулому.

Вправа «Мої ресурси» (10 хв.)

Мета вправи: виявлення індивідуальних і зовнішніх ресурсів особистості по досягненню поставленої мети

Складні ситуації зустрічаються майже кожного дня, але не кожна з них закінчується поразкою. Завдяки чому ми знаходимо вихід із складних життєвих обставин?

Розділіть ще раз аркуш паперу навпіл. Перша колонка матиме назву «зовнішні ресурси», друга – «внутрішні ресурси». А тепер максимально сконцентруйте на собі і спробуйте виявити те, що завжди вас підтримує і допомагає запобігти невдачі у будь-яких життєвих ситуаціях. У першій колонці запишіть тих людей, на допомогу або пораду яких ви завжди можете розраховувати. У другій – найсильніші риси вашого характеру й темпераменту, які підтримують вас вже сьогодні.

Учасникам пропонується оцінити можливості досягнення мети по двох позиціях:

- Що може допомогти досягненню мети?
- Що може перешкодити досягненню мети?
- Як те, що заважає, може допомогти досягненню цілі?

Учасники формулюють 4-7 причин по кожному пункту, враховуючи подвійний характер труднощів і підтримки - зовнішні і внутрішні причини.

Відповіді обговорюються в мікрогрупах, представники від груп виступають в загальному колі.

Ведучий підводить підсумок, акцентуючи увагу на тому, що вправа спрямована на:

- Усвідомлення особистістю внутрішніх і зовнішніх ресурсів по досягненню професійної мети;
- Визначення значущості та змісту зовнішньої підтримки в професіоналізації і ступеня орієнтації на неї;

- Виявлення здатності особистості до самостійних кар'єрних рішень і вміння використовувати ресурси соціуму для реалізації своїх планів.

Вправа «Схвалення»

Мета вправи: активізація ресурсів внаслідок самосхвалення.

Чи знаєте ви свої позитивні риси, свої переваги, які здатні забезпечити вам успіх в житті? Чи вмієте підбадьорювати себе та інших? Керівник постійно вдається до схвалення і підбадьорювання своїх підлеглих. Вас також, очевидно, неодноразово хвалили. Це додавало вам сил, надихало на подальшу роботу. Внаслідок похвали ви відчували емоційний підйом і прагнення працювати наполегливіше заради досягнення успіху. Іноді у вас не все вдавалося і ви розчаровувались, втрачали віру в себе, а позитивне емоційне підкріплення (похвала) від оточуючих не надходила. У таких випадках ви втрачали впевненість у своїх силах і були демотивовані (тобто, не відчували спонукань, стимулів до роботи). Але раптом ви згадали свої успіхи в минулому, актуалізувалися слова - схвалення на вашу адресу від керівника. Вам стало легше, знову захотілося працювати. У вас виникає думка: чому я повинен очікувати схвалення від інших людей, чи не можна знаходити підтримку у самого себе? Виявляється, що це цілком можливо. Тренуючись і розмірковуючи над тим, як підтримувати і заохочувати самого себе, ви з часом станете більш впевненим і цілеспрямованим.

Завдання

1. Запишіть п'ять своїх позитивних рис характеру, особливостей особистості, які здатні забезпечити вам успіх в діяльності.
2. Запишіть п'ять своїх позитивних рис, які допомагають вам у спілкуванні з іншими людьми.
3. Згадайте і запишіть свої успіхи в минулому і їх вплив на ваше життя і діяльність. Запишіть свій значний успіх, про який приємно згадати і який мав істотний вплив на ваше життя і діяльність.
4. Згадайте і запишіть слова-схвалення, які були висловлені на вашу

адресу іншими людьми (вчителями, друзями, знайомими) і які мали вплив на ваше життя або діяльність. Запишіть їх і зберігайте в спеціальному блокноті, щоб в неблагополучних для вас обставинах повернутися до них.

5. Запишіть, як ви підбадьорюєте самого себе, коли потерпіли невдачу, коли не все у вас виходить, коли відчуваєте труднощі в роботі (1-й варіант, 2-й варіант).

6. Згадайте і запишіть, як ви хвалили самого себе, коли досягли певних успіхів.

8. Враховуючи досвід, поміркуйте і запишіть новий, більш ефективний текст-самосхвалення.

Вправа «Внутрішній саботажник»

Дана вправа – адаптація відомої гештальттерапевтичної техніки.

Мета вправи: формування навичок самопереконавання

Саботажник – негативна сторона вашої особистості – з'являється тоді, коли ви цього не очікуєте. Він може відмовити вас від нової справи або розвалити вже розпочате. Уміння розпізнати і зрозуміти свого саботажника (критика) є важливим в роботі над собою. Він промовляє: «Навіщо намагатися, навіщо братися за справу? Все дарма», «Якщо не здатний стати кращим, залиш цю справу». Ці та інші висловлювання, які прориваються іноді з негативного боку вашої особистості, здатні відмовити вас від нових починань, вбити інтерес до діяльності. Тому, очевидно, слід уникати негативного впливу внутрішнього саботажника.

Приклад. Віктор бив творчим учителем, розробив оригінальну методіку викладання фізики і вирішив написати книгу. І коли він приступив до справи, внутрішній голос (саботажник) став залякувати і відбивати бажання працювати. Віктор записав всі його слова.

А що, якщо це неможливо для тебе? Ти не знайдеш підтримки серед колег і чиновників. Ти надто переймаєшся іншими справами, і у тебе немає часу для цього.

Кожний тобі скаже, що для простого вчителя це неможливо.

Ти ще молодий, встигнеш.

Все буде даремно, оскільки так багато труднощів і перешкод потрібно подолати.

Ці і інші слова внутрішнього саботажника відбивали охоту і інтерес до починань.

Контратака свого саботажника

Внутрішній саботажник прагне відрадити вас від нової справи або розвалити вже розпочате. Але ви можете протиставити йому свій вагомий аргументи і не дати можливості панувати над вашими прагненнями.

Наведемо приклад контраргументів, які використовував Віктор, атакуючи свого саботажника.

Саботажник

1. Цього неможливо досягти.
2. Існує багато інших справ і обов'язків.
3. Не поспішай, ще єсть час.
4. Буде дуже багато труднощів і перешкод, які не вдасться подолати.

Контраргумент

1. Але варто спробувати (ми ще подивимося!).
2. Але трохи часу завжди можна виділити на це.
3. Час не чекає, потрібно працювати, щоб не було пізно.
4. Труднощі і перешкоди для того і створюються, щоб їх долати.

Свого внутрішнього саботажника нелегко перемогти і змусити замовкнути. Саботажник – це не тільки голос вашої субособистості, а й голос ваших батьків, друзів, оточуючих людей. Але з ним можна і треба дискутувати, переконувати, робити все, щоб інше ваше «Я» (активне, дієве, впевнене в успіху) взяло верх.

Інша форма роботи, яку ми пропонуємо для роботи зі внутрішнім саботажником, полягає в активному емоційному діалозі з ним.

Завдання

Переконайте свого саботажника. Наведіть контраргументи, які подолали б його негативну дію. Наведемо приклад діалогу зі своїм внутрішнім саботажником Андрія А. (студента-менеджера).

Внутрішній саботажник

1. У тебе нічого не вийде.
2. У тебе єсть багато важливих справ.
3. А чи потрібно братися за цю справу?

Активне, ініціативне «Я»

1. Ти помиляєшся! У мене все вийде.
2. Ця справа дуже важлива. Я не ледар і завжди можу виділити на неї одну годину.
3. Справа варта того, щоб за неї взятися.

Завдання

1. Подумайте про справу, яку ви хотіли би зробити. Уявіть собі, що ваш план вдалося здійснити. Тепер спробуйте придумати щось, що може завдати шкоди вашим починанням, перешкодити здійснити плани. Уявіть цю картину.

2. Опишіть, намалюйте саботажника або ту силу, яка штовхає на саботаж, протидіє виконанню задуманого.

3. Тепер самі побудьте в ролі саботажника і цілеспрямовано намагайтеся перешкодити здійсненню свого проекту. Розкажіть, яку користь ви отримаєте від цього.

4. З точки зору свого «Я» уявіть зустріч з саботажником і проведіть з ним переговори.

Вправа “олівець, стругачка, папір”

Мета вправи: формування і розвиток настанови на досягнення результату, формування комунікативних навичок і вмінь адекватного розуміння ситуацій взаємодії.

Інструкція: одним із важливих показників управлінської компетентності є здатність адекватно оцінювати ситуацію управлінської взаємодії, визначити

свої позиції та позиції партнерів, можливості для співпраці, провести узгодження дій для досягнення позитивного кінцевого результату.

Керівник заняття розподіляє учасників на три групи. першій групі дається не заточений олівець, другій – стругачка, третій – п'ятнадцять аркушів чистого паперу.

Ставиться такі два завдання:

- 1) випустити гроші;
- 2) отримати як можна більше.

Дієвість даної вправи виходить із конфлікту, сутність якого полягає в неможливості виконати поставлені завдання однією чи навіть кооперацією роботи двох груп. необхідна узгоджена робота всіх трьох груп, яка основана на оцінці ситуації, що складається на ігровому майданчику, довіри до партнерів по взаємодії та прагненні досягти певного кінцевого результату.

Проблемні питання для обговорення:

1. Чому вдалося (чи не вдалося) досягнути результату спільної діяльності?
2. Що сприяло (що заважало) процесу узгодження позицій груп?

Вправа “Два дзеркала”

Мета вправи: розвиток навичок, умінь і культури сприймання вербальної та невербальної інформації, формування адекватної самооцінки.

Інструкція: в практичній діяльності керівника важливим є адекватне сприймання та оперативна переробка інформації, що надходить у процесі взаємодії з підлеглими та начальниками. особливо це стосується вербальної та невербальної інформації про стани, мотивацію, наміри людей, з якими проходить управлінське спілкування. зараз ми потренуємося сприймати таку інформацію, яку нам будуть надавати два дзеркала.

Керівник заняття пропонує вийти у коло одному з учасників “дивитись у дзеркало”; роз'яснює його завдання – по відбитках у дзеркалах як можна точніше визначити людину, яка буде знаходитися у нього за спиною. одному з

гравців ставиться завдання бути “мовчазним дзеркалом” і невербальними засобами (за допомогою міміки, жестів) відображати певну людину, другому, який буде “балакучим дзеркалом”, ставиться завдання вербально пояснювати, що це за людина, не називаючи її ім’я.

Не допускається невербально та вербально показувати чисто зовнішні особливості людини, а також посилатися на події за участю її поза тренінгових занять.

Проводиться декілька змін (як правило 3-4) гравців у ході даної вправи.

Проблемні питання для обговорення:

1. Що ви відчували, коли бачили своє “відображення” у дзеркалі?
2. Хто з учасників здивований тим, як його відображали?
3. Завдяки чому вдавалося вдало визначати того, хто знаходився за спиною?

Вправа «Аутогенне тренування» (АТ) за Шульцом

АТ (класичний варіант), яке розроблене в якості психотерапевтичного методу для лікування неврозів Шульцем (1932), є одним з багатьох способів саморозслаблення, саморегуляції. Повторення формул самонавіювання подумки повинно проводитися спокійно, без надмірної концентрації уваги і емоційної напруги. Сеанси потрібно проводити в зручній позі сидячи чи лежачи, із заплющеними очима, без будь-якої напруги.

Вправа 1: викликання відчуття важкості. Подумки повторюють: “Я абсолютно спокійний” (1 раз); “моя права (ліва) рука важка” (6 разів); “я спокійний” (1 раз). Після кількох днів вправ відчуття важкості в руці стає відчутним. Далі таким же чином відчуття важкості викликається в обох руках, в обох ногах, в усьому тілі. Кожна вправа повинна починатися і закінчуватися формулою: “Я спокійний”.

Вправа 2: викликання відчуття тепла. Подумки повторюють: “Я спокійний” (1 раз); “тіло важке” (1 раз); “моя права (ліва) рука тепла” (6 раз). Надалі навіювання тепла поширюється на другу руку, ноги, все тіло.

Переходять до формули: “Обидві руки теплі... обидві ноги теплі... все тіло тепле”.

Надалі вправи 1 і 2 об’єднуються одною формулою: “Руки і ноги важкі і теплі”. Вправа засвоєна, якщо відчуття важкості і тепла в тілі викликається легко і відчутно. Таким же чином виконуються вправи 3 – 6.

Вправа 3: регуляція ритму серцевої діяльності: “Мое серце б’ється спокійно, потужно і ритмічно”.

Вправа 4: регуляція дихання: “Я дихаю спокійно (глибоко та рівномірно)”.

Вправа 5: вплив на органи черевної порожнини: “Сонячне сплетіння тепле...воно випромінює тепло”.

Вправа 6: викликання відчуття прохолоди в ділянці лоба: “Мій лоб прохолодний”.

Впродовж засвоєння вправ формули самонавіювання можуть скорочуватися: “Спокійний... Важкість... Тепло... Серце і дихання спокійні... Сонячне сплетіння тепле... Лоб прохолодний”.

Після виконання вправи рекомендується спокійно відпочити 1-2 хвилини. Наведені 6 вправ уможливають вплив на вегетативну нервову систему і вегетовісцеральні функції організму.

На опанування кожної вправи необхідно 10 – 15 днів, а формула самонавіювання повторюється по 6 разів 3 – 4 рази в день.

Основним завданням **четвертого блоку** тренінгових занять було закріплення отриманих навичок, вмінь і культури та психологічних змін, переведення їх з ситуації ігрової взаємодії в ситуацію майбутньої військово-професійної діяльності, формування спрямованості курсантів на подальший активний саморозвиток власної управлінської компетентності.

Для реалізації поставленої мети у ході занять переважно вирішувалися комплексні квазіуправлінські завдання, які реалізовувалися у таких видах: ділових іграх; індивідуальному чи колективному аналізі ситуації; рольових

іграх тощо. Вимоги до розроблення і використання комплексних квазіуправлінських творчих завдань розроблялися у працях О. Бойка, Т. Мацевко та В. Ягупова [15; 153; 246].

Вимоги до розробки і використання комплексних квазіуправлінських творчих завдань

Квазіуправлінські творчі завдання мають забезпечувати:

- послідовне зростання рівня складності завдання;
- відображення у структурі завдання змісту не низки навчальних дисциплін, а сам засіб вирішення проблеми, що запропонована до розв'язання (визначити свідому актуалізацію курсантами різноманітних теоретичних знань і застосовування все більш узагальнених, усвідомлених, систем різних навчально-практичних дій);
 - застосування словесно-логічних і наочно-образних систем дій (моделей, схем, зразків тощо);
 - за умов розв'язання проблем завдання не повинні бути знайомі курсантам (але доступні їх пізнавальним можливостям); в них також не повинно бути вказівок ані прямих, ані непрямих) про способи розв'язання проблем.

Комплексні управлінські завдання мають забезпечувати:

- 1) свободу детермінації інтелектуальної діяльності курсантів, оскільки рішення нетипових творчих управлінських завдань потребує відходу від стандартного набору операцій зі знаннями, певними розділами якоїсь навчальної дисципліни;
- 2) розвивати здібності курсанта до цілеспрямованої управлінської діяльності;
- 3) постійне вивчення педагогами способів і якості вирішення завдань курсантами з метою управління розвитком у них необхідних навчальних методів, засобів і мотивів рішення таких завдань;
- 4) прийняття завдання суб'єктом. Курсант вирішує лише те завдання, у

якому він знаходить який-небудь особистісний смисл. Особливо ця закономірність проявляється, коли курсанти самі у практичній, конструкторсько-творчій або ігровій діяльності приходять до “відкриття” завдань або за завданням педагога їх складають. Якщо завдання дається із зовні, то момент прийняття повинен бути спеціально забезпечений;

5) зв'язок завдання із життєвим і службовим досвідом курсантів;

6) показ недостатності цього досвіду для пояснення явищ, що подані у завданні;

7) стимулювання смислу, мотиву вирішення завдання, що пов'язано з включенням завдання у більш широкий життєвий контекст, особистісний план курсанта (створення власних моделей майбутньої управлінської діяльності);

8) опора на індивідуальний стиль управлінської діяльності;

9) знаходження форми подання завдання, що викликає позитивну емоційну реакцію курсанта.

На основі цих завдань нами розроблені відповідні вправи.

Наведемо приклади квазіуправлінських завдань і вправ, що використовувалися нами у IV блоці тренінгових занять.

Вправа “Алгоритм вирішення управлінських завдань (АВУЗ)”

Мета вправи: розроблення алгоритму вирішення управлінських завдань, отримання практики індивідуального та колективного вироблення рішень.

Інструкція: Як відомо, мистецтво керівника полягає в тому, щоб вчасно оцінювати проблеми і намічати шляхи їхнього розв'язання. Недарма кажуть: “Хто не передбачає проблем, той не керує”.

У своїй практичній діяльності Ви постійно розв'язуєте проблеми організаційно-управлінського спрямування. Зараз Вам пропонується те, що Ви робите на практиці при розв'язуванні проблем, представити у виді алгоритму, тобто у визначеній послідовності розумових дій, що приводять до вирішення управлінських завдань. Ваше завдання полягає у тому, щоб визначити послідовність виконання керівником дій.

Підведення підсумків

Керівник заняття порівнює індивідуальні і колективні рішення по розробці АБУЗ з еталоном, повідомляє результати гри, аналізує групову діяльність учасників, співвідносить її з результатами.

Методичні рекомендації і порядок проведення вправи.

Керівник заняття ставить завдання на гру, пояснює вихідні умови гри і завдання її учасників.

Кожен учасник гри приймає самостійне рішення по розробці АБУЗ, виробляє власну думку на основі практичного досвіду розв'язання проблем. Кожна граюча команда шляхом взаємних консультацій складає загальну думку щодо розроблення АБУЗ. Один із членів команди (ситуативний лідер) доповідає і відстоює думку своєї команди.

Вправа “Бесіда з начальником”

Мета вправи: усвідомлення свого місця і ролі як офіцера НПУ, розвиток навичок, умінь і культури індивідуального та колективного прийняття рішень, розвиток комунікативних навичок і вмінь.

Управлінська ситуація. Ви прийшли на нову посаду офіцера поліції. Начальник протягом двох тижнів систематично вимагає від Вас виконувати завдання, які не відповідають Вашим посадовим обов'язкам. Це призводить до певних упущень у Вашій основній діяльності. На Вашу думку щодо неприпустимості такого стану начальник у різкій формі висловлюється про відсутність користі від Вашої посади і Вас як фахівця.

Завдання:

1. Скласти перелік завдань, що виконується офіцером поліції.
2. Визначити оптимальний шлях корегування діяльності та врегулювання взаємовідносин з керівником.
3. Підготуватися та розіграти проведення бесіди з начальником.

Вправа “Моральна дилема”

Мета вправи: розвиток навичок, умінь і культури комплексного оцінювання складної управлінської ситуації, індивідуального прийняття рішення у складних умовах функціонування певної управлінської ланки.

Управлінська ситуація. Ви – представник атестаційної комісії. Напередодні атестації в неофіційній бесіді з начальником управління, у якому Ви проходите службу, було висловлене побажання “негативно атестувати” командира батальйону майора Трачука Сергія Тарасовича й у той же час було сказано, що у вас, нарешті, є можливість бути призначеним на посаду начальника відділу.

Ви давно знаєте С. Трачук, який досить успішно виконує свої обов’язки, як ініціативного та досвідченого командира. Ви з ним разом училися у військовому інституті, у вас з ним дружні взаємини. Вам також відомо, що між керівником і С. Трачуком уже давно стосунки залишають бажати кращого. Об’єктивних претензій, що дозволяють його негативно атестувати, у керівника немає.

Удома Ви розповіли дружині про ситуацію, що склалася, і попросили поради, на що вона однозначно заявила, що незважаючи на дружні стосунки, у цей важкий час її цікавить доля і кар’єра тільки її власного чоловіка.

Ваші дії.

Завдання: рішення сформулювати усно або письмово і потім презентувати на занятті (розіграти в ролях).

Рольове спілкування, дії учасників і їхні рішення піддаються оцінюванню всією групою. Результати в балах або певних характеристиках фіксуються у відповідних оцінних бланках. Далі проходить колективне обговорювання прийнятих індивідуальних рішень.

Вправа “Аналіз дисципліни”

Мета вправи: формування навичок, умінь і культури комплексного аналізу управлінської ситуації, прогнозування її розвитку, прийняття оптимальних управлінських рішень щодо її вирішення.

Управлінська ситуація. В одному з підпорядкованих підрозділів протягом 3-х місяців спостерігається збільшення кількості дисциплінарних стягнень, що накладаються його командуванням. Командир підрозділу досвідчений, на посаді перебуває понад 4 роки, має авторитет жорсткого керівника, здатного досягати високих показників.

Завдання:

1. Визначити можливі причини негативного стану щодо дисциплінарної практики в підрозділі.
2. Спрогнозувати можливі варіанти розвитку даної проблемної ситуації у частині.
3. Розробити алгоритм дій заступника командира по визначенню реального стану та розв'язанню цієї проблеми.
4. Прийняти управлінське рішення щодо врегулювання проблемної ситуації в підрозділі.