

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ ТА  
БЕЗПЕКИ

Кафедра загальної та соціальної психології

**ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА  
ПРОФЕСІЙНУ ГОТОВНІСТЬ ФАХІВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти  
другого (магістерського) рівня  
вищої освіти

спеціальності 053 Психологія

**Олена СТОЛЯРЕНКО**

**Науковий керівник**

професор кафедри загальної  
та соціальної психології,  
кандидат психологічних наук, доцент

**Олена ВАВРИНІВ**

**Рецензент**

кандидат психологічних наук, доцент

**Роман ЯРЕМКО**

*Кваліфікаційна робота допущена до захисту*

\_\_\_\_\_ 2026 р., протокол № \_\_\_\_\_  
завідувач кафедри загальної та соціальної психології,  
доктор психологічних наук, професор

\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

**Львів 2025**

## **Столяренко О. Вплив соціально-психологічного клімату на професійну готовність фахівців силових структур**

**Анотація.** У роботі досліджено вплив соціально-психологічного клімату на професійну готовність фахівців силових структур. Проаналізовано теоретичні підходи до визначення сутності, структури та компонентів професійної готовності, а також особливості соціально-психологічного клімату в колективах. Обґрунтовано взаємозв'язок між соціально-психологічним кліматом і мотиваційним, когнітивним, емоційно-вольовим та поведінковим компонентами професійної готовності. Представлено результати емпіричного дослідження, які підтверджують наявність статистично значущих зв'язків між характеристиками клімату та показниками професійної готовності, зокрема копінг-стратегіями, рівнем домагань, самооцінкою та готовністю до ризику. Доведено, що сприятливий соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником підвищення ефективності професійної діяльності, тоді як несприятливий — обмежує реалізацію професійного потенціалу особистості. Отримані результати можуть бути використані для оптимізації соціально-психологічного середовища в підрозділах силових структур та підвищення рівня професійної готовності фахівців.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат; професійна готовність; фахівці силових структур; мотивація; копінг-стратегії; самооцінка; рівень домагань; готовність до ризику; професійна діяльність

## **Stoliarenko O. The Influence of the Socio-Psychological Climate on the Professional Readiness of Law Enforcement Specialists**

**Abstract.** The paper examines the influence of the socio-psychological climate on the professional readiness of law enforcement specialists. Theoretical approaches to defining the essence, structure, and components of professional readiness, as well as the characteristics of the socio-psychological climate in professional groups, are analyzed. The relationship between the socio-psychological climate and the motivational, cognitive, emotional-volitional, and behavioral components of professional readiness is substantiated. The results of the empirical study are presented, confirming statistically significant relationships between climate characteristics and indicators of professional readiness, including coping strategies, level of aspirations, self-esteem, and risk readiness. It is proved that a favorable socio-psychological climate acts as an important factor in increasing the effectiveness of professional activity, while an unfavorable climate limits the realization of personal professional potential. The obtained results can be used to optimize the socio-psychological environment in law enforcement units and to enhance the level of professional readiness of specialists.

**Keywords:** socio-psychological climate; professional readiness; law enforcement specialists; motivation; coping strategies; self-esteem; level of aspirations; risk readiness; professional activity

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПРОФЕСІЙНУ ГОТОВНІСТЬ ФАХІВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР .....	6
1.1. Професійна готовність фахівців силових структур як психологічна проблема .....	6
1.2. Структура та компоненти професійної готовності особистості .....	16
1.3. Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та професійної готовності фахівців .....	26
Висновки до першого розділу .....	31
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПРОФЕСІЙНУ ГОТОВНІСТЬ ФАХІВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР .....	34
2.1. Опис та характеристика емпіричного дослідження .....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження .....	42
Висновки до другого розділу .....	55
ВИСНОВКИ .....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасних умовах суспільних трансформацій, зокрема в контексті воєнного стану та підвищених вимог до безпеки держави, особливого значення набуває ефективність діяльності фахівців силових структур. Професійна діяльність представників правоохоронних органів, військовослужбовців, рятувальників та інших суб'єктів сектору безпеки і оборони здійснюється в умовах підвищеного ризику, невизначеності, емоційної напруженості та відповідальності за життя і здоров'я інших людей. У таких умовах визначальним чинником успішності виконання службових завдань виступає не лише рівень професійної підготовки, але й сформованість професійної готовності як інтегральної характеристики особистості фахівця.

Професійна готовність включає в себе мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий та поведінковий компоненти, які забезпечують здатність ефективно діяти в складних та екстремальних умовах. Водночас на її формування і прояв істотно впливають соціально-психологічні чинники, серед яких особливе місце посідає соціально-психологічний клімат у колективі.

Соціально-психологічний клімат визначається як сукупність міжособистісних відносин, емоційних станів, норм і цінностей, що формуються у професійній групі та впливають на психологічне самопочуття її членів, рівень згуртованості, довіри, підтримки та ефективність взаємодії. У контексті діяльності силових структур сприятливий клімат сприяє підвищенню рівня адаптації, зниженню психоемоційного напруження, розвитку резильєнтності та підвищенню ефективності прийняття рішень у критичних ситуаціях. Натомість несприятливий соціально-психологічний клімат може виступати чинником професійного вигорання, зниження мотивації, конфліктності та дезорганізації діяльності.

Теоретико-методологічні аспекти психологічної готовності до професійної діяльності висвітлені у працях таких учених, як О.Вавринів, М.Дяченко, Л.Кандибович, З.Ковальчук, С.Максименко, В. Моляко та інших.

Проблему формування психологічної готовності в особливих умовах у своїх працях розглядали багато українських та закордонних науковців. Цією проблемою займалися В.Алещенко, О.Вавринів, В.Вареник, Н.Лозінська, В.Мороз, С.Миронець, О.Тімченко, М.Кришталь, З. Ковальчук, О. Кокун, І.Окуленко, В.Осьодло, О.Колесніченко, І.Пішко, О.Поқаневичта інші. Психологічна готовність розглядається ними в тісному взаємозв'язку з такими поняттями, як психологічна підготовка, психологічна підготовленість, надійність психіки, морально-психологічний стан, нервово-психічна стійкість.

Попри значну кількість наукових досліджень, присвячених проблемам професійної готовності та соціально-психологічного клімату, недостатньо вивченими залишаються питання їх взаємозв'язку саме в умовах діяльності фахівців силових структур, особливо в ситуаціях підвищеного стресу та ризику. Це зумовлює необхідність комплексного аналізу впливу соціально-психологічного клімату на рівень професійної готовності, що і визначає актуальність даної роботи.

**Об'єкт дослідження** – професійна готовність фахівців силових структур.

**Предмет дослідження** – вплив соціально-психологічного клімату на професійну готовність фахівців силових структур.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив соціально-психологічного клімату на професійну готовність фахівців силових структур.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійної готовності фахівців силових структур.

2. Розкрити сутність та основні характеристики соціально-психологічного клімату в професійних колективах.

3. Визначити психологічні чинники формування професійної готовності в умовах службової діяльності.

4. Емпірично дослідити взаємозв'язок між показниками соціально-психологічного клімату та професійної готовності.

5. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації соціально-психологічного клімату з метою підвищення професійної готовності фахівців.

**Методи дослідження:**

*Теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення, інтерпретація.

*Психодіагностичні* – опитувальник «Оцінка рівня домагань», опитувальник «Готовність до ризику», методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості», методика «Стратегії долаття стресових ситуацій», методика «Діагностика самооцінки».

*Математичні* – відсотковий аналіз, кореляційний аналіз. Програмне забезпечення SPSS 20.01

**Наукова новизна** дослідження полягає у уточненні ролі соціально-психологічного клімату як чинника формування професійної готовності фахівців силових структур в умовах підвищеного ризику.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає у можливості використання отриманих даних для розробки програм психологічного супроводу, тренінгів та заходів з оптимізації соціально-психологічного клімату в підрозділах силових структур з метою підвищення ефективності професійної діяльності.

**База дослідження.** У дослідженні взяли участь 79 фахівців силових структур (конкретні підрозділи не вказувались із міркувань безпеки).

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, першого розділу та висновку, другого розділу та висновку, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПРОФЕСІЙНУ ГОТОВНІСТЬ ФАХІВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР

### 1.1. Професійна готовність фахівців силових структур як психологічна проблема

У сучасних умовах суспільних трансформацій, зростання рівня загроз та функціонування держави в умовах воєнного стану особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективної діяльності фахівців силових структур. Професійна діяльність працівників правоохоронних органів, військовослужбовців, рятувальників та інших представників сектору безпеки і оборони здійснюється в умовах підвищеного ризику, невизначеності, дефіциту часу та високої відповідальності за прийняті рішення. У зв'язку з цим зростає значення не лише спеціальної підготовки, але й сформованості професійної готовності як ключової психологічної передумови ефективної діяльності.

Професійна готовність розглядається як інтегративна характеристика особистості, що відображає рівень її підготовленості до виконання професійних функцій та включає систему внутрішніх ресурсів, які забезпечують успішну діяльність у складних умовах. У науковій літературі дана категорія аналізується з позицій різних підходів — як стан мобілізації психічних процесів, як стійка властивість особистості, а також як результат професійного розвитку та підготовки.

Особливої уваги проблема професійної готовності набуває у контексті діяльності фахівців силових структур, оскільки їх професійне середовище характеризується високою стресогенністю, необхідністю швидкого прийняття рішень, здатністю діяти в екстремальних ситуаціях та підтримувати психологічну стійкість у критичних умовах. Це зумовлює потребу в комплексному підході до вивчення професійної готовності як багатовимірного психологічного феномену.

Актуальність дослідження професійної готовності також обумовлена необхідністю визначення психологічних чинників, які сприяють її формуванню та підтриманню, а також виявлення умов, що забезпечують ефективну реалізацію професійного потенціалу фахівців. Одним із таких чинників виступає соціально-психологічне середовище професійної діяльності, зокрема соціально-психологічний клімат у колективі.

Таким чином, дослідження професійної готовності фахівців силових структур як психологічної проблеми є важливим як у теоретичному, так і у практичному аспектах, оскільки дозволяє поглибити розуміння механізмів ефективної професійної діяльності та визначити шляхи її оптимізації в умовах підвищених вимог і ризиків.

Проблема психологічної та професійної готовності фахівців силових структур у сучасних наукових дослідженнях розглядається як багатовимірний феномен, що формується під впливом як індивідуально-психологічних, так і соціально-професійних чинників. Значна увага приділяється аналізу структури готовності, її компонентів, критеріїв оцінювання та умов формування в процесі професійної підготовки та службової діяльності. Дослідники акцентують увагу на ролі мотиваційної сфери, емоційної стійкості, саморегуляції, професійних умінь і навичок, а також здатності діяти в умовах підвищеного ризику та невизначеності [1; 4; 6; 9; 11; 15; 20; 33].

Зокрема, у наукових працях розглядаються питання формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах, впливу стресу та стресостійкості на ефективність професійного функціонування, розвитку управлінської компетентності та емоційного інтелекту, а також визначення критеріїв оцінювання готовності фахівців правоохоронних органів і військовослужбовців. Окремий напрям досліджень пов'язаний із розробкою моделей професійної готовності, методів її діагностики та шляхів підвищення ефективності професійної підготовки, зокрема через використання тренінгових технологій, рольових ігор та інших практико-орієнтованих методів навчання [2; 5; 8; 10; 12; 16; 21; 36; 41].

У зарубіжних наукових дослідженнях проблема професійної готовності та ефективності діяльності в умовах підвищеного навантаження розглядається у контексті вивчення стресу, копінг-стратегій, психологічної стійкості та когнітивних механізмів регуляції поведінки. Значна увага приділяється аналізу впливу стресогенних факторів на діяльність особистості, ролі індивідуальних ресурсів у подоланні складних ситуацій, а також розвитку навичок саморегуляції та адаптації в умовах ризику.

Зокрема, дослідники акцентують увагу на значенні копінг-стратегій і психологічної витривалості (*hardiness*), розвитку когнітивного контролю та уваги, впливі складності професійних процедур на ефективність діяльності, а також формуванні психологічних навичок у діяльності в умовах невизначеності та високої відповідальності. Окремий напрям досліджень пов'язаний із вивченням поведінки операторів у критичних ситуаціях, а також ролі тренування психологічних навичок у підвищенні ефективності діяльності в складних професійних середовищах [43-49].

У сучасних українських дослідженнях професійної діяльності фахівців силових структур значна увага приділяється проблемі професійної готовності як складової професіоналізму особистості. Зокрема, як зазначають Н.Бондаренко та П.Скаленко, професіоналізм фахівців силових структур формується як багатовимірне утворення, що включає не лише спеціальні знання та навички, але й психологічну готовність до діяльності в умовах підвищеного ризику, невизначеності та відповідальності. Автори підкреслюють, що ефективність професійної діяльності значною мірою залежить від сформованості внутрішніх ресурсів особистості, здатності до саморегуляції, прийняття рішень та адаптації до складних умов служби [14].

Важливим є положення про те, що професійна готовність виступає невід'ємною складовою професіоналізму та забезпечує здатність фахівця ефективно діяти в нестандартних і стресових ситуаціях. Це дозволяє розглядати її не лише як результат професійної підготовки, але й як динамічну

характеристику, що формується під впливом як індивідуально-психологічних, так і соціально-психологічних чинників.

У сучасних дослідженнях проблема професійної готовності фахівців сектору безпеки та оборони України розглядається як ключова умова ефективної діяльності в екстремальних умовах. Зокрема, О.Марченко та В.Ушань обґрунтовують, що готовність до професійної діяльності в екстремальних умовах є особливим станом особистості, який забезпечує здатність ефективно виконувати завдання в умовах підвищеного психоемоційного навантаження, дефіциту часу та невизначеності .

Автори підкреслюють, що професійна готовність передбачає наявність комплексу ресурсів, зокрема мотиваційних, психофізіологічних та операційно-діяльнісних, які забезпечують ефективну поведінку в складних і небезпечних умовах. Особливу увагу приділено тому, що діяльність фахівців сектору безпеки супроводжується впливом численних стресогенних факторів, що потребує високого рівня психологічної стійкості та здатності до саморегуляції [28].

Важливим є також положення про те, що формування професійної готовності не є спонтанним процесом, а відбувається у ході спеціально організованої професійної підготовки, яка передбачає використання сучасних освітніх технологій, тренінгів та практичних форм навчання. При цьому значна роль відводиться розвитку здатності до прийняття рішень, управління поведінкою та ефективної взаємодії в екстремальних ситуаціях .

Таким чином, професійна готовність розглядається як динамічне багатокомпонентне утворення, що формується під впливом як внутрішніх ресурсів особистості, так і умов професійного середовища, зокрема соціально-психологічного клімату.

У вітчизняних дослідженнях проблема формування професійної готовності фахівців ризиконебезпечних професій розглядається як ключова умова ефективної діяльності в екстремальних умовах. Зокрема, І. С. Коваль обґрунтовує, що професійна готовність майбутніх рятувальників формується як цілісне особистісне утворення, яке включає мотиваційний, когнітивний,

операційно-діяльнісний та емоційно-вольовий компоненти та забезпечує здатність діяти в умовах небезпеки, невизначеності та дефіциту часу [22].

Автор підкреслює, що діяльність у екстремальних умовах вимагає від фахівця не лише професійних знань і навичок, але й високого рівня психологічної стійкості, здатності до саморегуляції, швидкого прийняття рішень та адекватної оцінки ситуації. Важливим є також положення про те, що професійна готовність формується у процесі спеціально організованої підготовки та залежить від рівня розвитку особистісних ресурсів, які забезпечують ефективність діяльності [22].

У контексті даного дослідження зазначені положення є особливо значущими, оскільки дозволяють розглядати професійну готовність фахівців силових структур як багатокомпонентне утворення, що формується під впливом як індивідуально-психологічних характеристик, так і умов професійного середовища, зокрема соціально-психологічного клімату.

У сучасних дослідженнях професійної підготовки фахівців сектору безпеки особлива увага приділяється оцінці рівня їх професійної готовності ще на етапі завершення навчання. Так, у роботі Л. Олійник та І. Коваль зазначається, що професійна готовність випускників закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання є результатом цілеспрямованого освітнього процесу та інтегрує в собі мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та діяльнісні характеристики особистості. Автори підкреслюють, що сформованість професійної готовності визначає здатність майбутніх фахівців ефективно діяти в умовах службової діяльності, зокрема в ситуаціях підвищеного ризику, невизначеності та відповідальності. Водночас вони акцентують увагу на необхідності комплексного підходу до її формування, який передбачає поєднання теоретичної підготовки з практичним відпрацюванням професійних дій та розвитком психологічної стійкості [31].

Особливого значення набуває висновок про те, що рівень професійної готовності значною мірою залежить не лише від змісту підготовки, але й від умов освітнього та професійного середовища, у якому перебуває особистість. Це

положення є важливим для даного дослідження, оскільки дозволяє обґрунтувати роль соціально-психологічного клімату як чинника, що впливає на формування та реалізацію професійної готовності фахівців силових структур.

У контексті дослідження чинників формування професійної готовності фахівців сектору безпеки важливими є напрацювання Ю.Войцехівського, який аналізує специфіку підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників. Автор зазначає, що професійна готовність формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників, серед яких провідне місце займають мотиваційні, особистісні, професійно-діяльнісні та соціально-психологічні [19].

Зокрема, підкреслюється, що ефективність формування професійної готовності значною мірою залежить від рівня розвитку внутрішньої мотивації, сформованості волевих якостей, здатності до саморегуляції та прийняття рішень у складних умовах. Водночас автор акцентує увагу на ролі соціального середовища, в якому відбувається підготовка та професійне становлення особистості, що безпосередньо впливає на формування її професійно важливих якостей.

У межах даного дослідження особливо значущим є положення про те, що соціально-психологічні чинники, зокрема особливості взаємодії у колективі, рівень підтримки та психологічна атмосфера, можуть як сприяти розвитку професійної готовності, так і виступати стримувальним фактором її формування.

Таким чином, результати дослідження Ю. Войцехівського підтверджують доцільність розгляду професійної готовності як багатофакторного утворення, формування якого зумовлюється не лише індивідуальними характеристиками особистості, але й умовами соціально-психологічного середовища [19].

У дослідженнях проблеми формування професійної готовності фахівців сектору безпеки важливе місце займають праці, присвячені підготовці прикордонників. Зокрема, Л. Матохнюк розглядає психологічну готовність як складне інтегративне утворення, що формується у процесі професійної

підготовки та забезпечує ефективність діяльності в умовах підвищених вимог [29].

Авторка зазначає, що психологічна готовність майбутніх інженерів-прикордонників включає взаємопов'язані компоненти, зокрема мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий та діяльнісний, які в сукупності визначають здатність особистості до виконання професійних завдань. Особливу увагу приділено розвитку стійкості до стресу, здатності до саморегуляції та прийняття рішень у складних ситуаціях.

Важливим є також положення про те, що формування професійної готовності відбувається під впливом як індивідуально-психологічних характеристик особистості, так і умов освітнього та професійного середовища. Це підкреслює значення соціально-психологічних чинників у процесі підготовки фахівців до діяльності в умовах ризику.

Таким чином, підхід Л.Матохнюк дозволяє розглядати професійну готовність як багатоконпонентне утворення, що формується у процесі цілеспрямованої підготовки та визначається як внутрішніми ресурсами особистості, так і особливостями середовища її професійного становлення [29].

У дослідженнях професійної підготовки фахівців правоохоронної сфери важливе місце займають роботи, присвячені формуванню готовності майбутніх офіцерів до виконання службових завдань. Зокрема, Д. В. Швець розглядає професійну готовність як результат цілеспрямованої фахової підготовки, що забезпечує здатність майбутніх офіцерів ефективно здійснювати охорону громадського порядку та діяти в умовах підвищеної відповідальності [39].

Автор підкреслює, що професійна готовність формується у процесі навчання і включає не лише оволодіння спеціальними знаннями та навичками, але й розвиток психологічних якостей, необхідних для діяльності у складних та динамічних умовах. Серед таких якостей особливе значення мають відповідальність, організованість, здатність до прийняття рішень, самоконтроль та вміння діяти в умовах невизначеності.

Важливим є також положення про те, що ефективність формування професійної готовності значною мірою залежить від організації освітнього процесу, практичної спрямованості підготовки та умов, у яких відбувається професійне становлення особистості. Це дозволяє розглядати професійну готовність як результат взаємодії індивідуальних характеристик і соціально-психологічного середовища.

Положення Д. В. Швеця є важливими для розуміння того, що професійна готовність фахівців силових структур формується не лише в процесі навчання, але й у реальних умовах службової діяльності, де значну роль відіграє соціально-психологічний клімат колективу [39].

У дослідженнях проблеми формування професійної готовності фахівців силових структур важливе місце займають праці, присвячені підготовці майбутніх офіцерів-прикордонників різних спеціалізацій. Зокрема, О.Богданюк розглядає готовність до професійної діяльності як результат цілеспрямованого педагогічного впливу, що формується у процесі професійної підготовки та відображає рівень сформованості необхідних знань, умінь, навичок і особистісних якостей [7].

Автор наголошує, що професійна готовність майбутніх офіцерів-кінологів є комплексним утворенням, яке включає мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний та особистісний компоненти. Її формування пов'язане не лише з оволодінням спеціальними професійними вміннями, але й із розвитком таких якостей, як відповідальність, дисциплінованість, здатність до швидкого реагування та прийняття рішень у складних умовах.

Особливу увагу автор приділяє ролі умов професійної підготовки, підкреслюючи, що ефективність формування готовності значною мірою залежить від організації освітнього процесу, практичної спрямованості навчання та соціально-психологічного середовища, у якому відбувається становлення особистості майбутнього фахівця.

У контексті даного дослідження положення О. Богданюк є важливими для обґрунтування того, що професійна готовність формується як у процесі

навчання, так і під впливом соціально-психологічних чинників, зокрема особливостей взаємодії у колективі та психологічного клімату, що визначає ефективність подальшої професійної діяльності [7].

Важливим напрямом дослідження професійної готовності є вивчення психологічної готовності військовослужбовців до діяльності в умовах бойових дій. Зокрема, Н. Пенькова розглядає психологічну готовність військовослужбовців Національна гвардія України як інтегративну характеристику особистості, що забезпечує ефективне виконання службово-бойових завдань в умовах підвищеного ризику, невизначеності та інтенсивного психоемоційного навантаження [32].

Авторка підкреслює, що психологічна готовність формується як система взаємопов'язаних компонентів, зокрема мотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного та поведінкового, і визначає здатність особистості діяти адекватно в екстремальних умовах. Особлива увага приділяється розвитку стресостійкості, здатності до саморегуляції, прийняття рішень та збереження ефективності діяльності в умовах бойового стресу.

Важливим є також висновок про те, що рівень психологічної готовності значною мірою залежить від умов професійної діяльності, зокрема соціального середовища, в якому перебуває військовослужбовець. Підкреслюється, що підтримка, згуртованість та ефективна взаємодія у колективі виступають важливими чинниками, що сприяють підвищенню рівня готовності та забезпечують успішне виконання службових завдань.

Дослідження положення Н. Пенькової підтверджують значущість соціально-психологічних чинників, зокрема соціально-психологічного клімату, у формуванні професійної готовності фахівців силових структур [32].

У сучасних дослідженнях підготовки фахівців сектору безпеки і оборони особлива увага приділяється формуванню соціальних та професійно важливих якостей як основи професійної готовності. Зокрема, К. Тушко та О. Торічний підкреслюють, що ефективність діяльності майбутніх фахівців значною мірою залежить від рівня розвитку комплексу особистісних характеристик, які

забезпечують здатність діяти в умовах невизначеності, ризику та підвищеного психоемоційного навантаження [37].

Автори зазначають, що до таких якостей належать відповідальність, стресостійкість, здатність до саморегуляції, комунікативна компетентність, а також готовність до прийняття рішень у складних ситуаціях. Водночас підкреслюється, що формування зазначених характеристик відбувається у процесі професійної підготовки та залежить від організації освітнього процесу, практичної спрямованості навчання і соціально-психологічного середовища.

Особливої уваги заслуговує висновок про те, що соціальні якості, зокрема здатність до взаємодії, співпраці та підтримки, є невід'ємною складовою професійної готовності, оскільки діяльність фахівців сектору безпеки здійснюється переважно у колективних формах. Це підкреслює значущість соціально-психологічного клімату як чинника, що впливає на формування та реалізацію професійної готовності.

Таким чином, положення К. Тушко та О. Торічного дозволяють розширити уявлення про професійну готовність як багатокomпонентне утворення, що включає не лише індивідуально-психологічні характеристики, але й соціальні якості особистості, сформовані у процесі професійної підготовки та діяльності.

Таким чином, проведений аналіз наукових підходів до розуміння професійної готовності дозволяє стверджувати, що вона є складним, багатокomпонентним і динамічним утворенням, яке формується у процесі професійної підготовки та діяльності особистості. Професійна готовність забезпечує здатність фахівця ефективно діяти в умовах підвищеного ризику, невизначеності та психоемоційного навантаження, що є характерним для діяльності у секторі безпеки і оборони.

Узагальнення сучасних досліджень свідчить, що професійна готовність не обмежується лише наявністю знань і навичок, а охоплює систему внутрішніх ресурсів особистості, зокрема мотиваційні установки, рівень самооцінки, здатність до саморегуляції, прийняття рішень та ефективної взаємодії з іншими. Водночас її формування зумовлюється не лише індивідуально-психологічними

характеристиками, але й умовами соціального середовища, в якому відбувається професійна діяльність.

Особливого значення у цьому контексті набувають соціально-психологічні чинники, зокрема особливості міжособистісної взаємодії, рівень згуртованості колективу та характер психологічного клімату. Саме вони створюють умови для реалізації або, навпаки, обмеження професійного потенціалу фахівців силових структур.

Отже, професійна готовність виступає важливою психологічною проблемою, що потребує комплексного дослідження з урахуванням як її внутрішньої структури, так і зовнішніх детермінант. Це зумовлює необхідність подальшого аналізу її компонентного складу та особливостей функціонування, що буде розглянуто у наступному підрозділі.

## **1.2. Структура та компоненти професійної готовності особистості**

Проблема професійної готовності особистості набуває особливої актуальності у контексті діяльності фахівців силових структур, оскільки ефективність виконання ними службових завдань значною мірою залежить від рівня сформованості внутрішніх психологічних ресурсів та здатності діяти в умовах підвищеного ризику і невизначеності. У зв'язку з цим важливим є не лише визначення сутності професійної готовності, але й аналіз її внутрішньої структури та компонентного складу.

У сучасній психологічній науці професійна готовність розглядається як багатовимірне утворення, яке включає взаємопов'язані компоненти, що забезпечують ефективність діяльності особистості. Різні наукові підходи пропонують власні моделі структури професійної готовності, однак більшість дослідників сходяться на тому, що вона охоплює мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові характеристики особистості.

Аналіз структури професійної готовності дозволяє глибше зрозуміти механізми її формування та функціонування, а також визначити ключові

психологічні чинники, які впливають на ефективність професійної діяльності. Особливого значення це набуває для фахівців силових структур, діяльність яких вимагає високого рівня саморегуляції, стресостійкості, здатності до прийняття рішень та ефективної взаємодії в колективі.

Водночас структурний підхід до вивчення професійної готовності дозволяє виокремити її основні складові, визначити їх взаємозв'язок та роль у забезпеченні професійної ефективності. Це створює теоретичне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження окремих компонентів готовності та їх взаємодії із соціально-психологічним кліматом.

Отже, аналіз структури та компонентів професійної готовності є необхідним етапом дослідження, що дозволяє систематизувати наукові підходи до її розуміння та обґрунтувати логіку подальшого вивчення даного феномену.

У сучасних дослідженнях структура професійної готовності розглядається як багатокomпонентна система взаємопов'язаних елементів, що забезпечують ефективність діяльності особистості. Зокрема, Л. О. Балагур та О. В. Діденко, аналізуючи підготовку майбутніх офіцерів-прикордонників, визначають готовність до професійної діяльності як складне інтегративне утворення, що має чітко виражену структурну організацію [3].

Автори обґрунтовують, що структура професійної готовності включає кілька взаємопов'язаних компонентів, серед яких провідне місце займають мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний та особистісний. Мотиваційний компонент відображає спрямованість особистості на професійну діяльність та її ціннісні орієнтації; когнітивний – рівень знань і розуміння специфіки професійної діяльності; операційно-діяльнісний – сформованість умінь і навичок; особистісний – розвиток професійно важливих якостей.

Особливу увагу дослідники приділяють тому, що зазначені компоненти функціонують не ізольовано, а у взаємозв'язку, утворюючи цілісну систему, яка забезпечує здатність особистості ефективно здійснювати професійну діяльність в умовах підвищених вимог. Водночас підкреслюється, що рівень сформованості кожного з компонентів визначає загальний рівень професійної готовності. Підхід

Л. Балагур та О. Діденка є важливим, оскільки дозволяє системно розглядати професійну готовність як сукупність взаємопов'язаних компонентів, що створює теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу її складових та їх взаємозв'язку із соціально-психологічним кліматом [3].

У сучасних наукових підходах до вивчення професійної готовності значна увага приділяється її структурній організації як цілісної системи взаємопов'язаних компонентів. Зокрема, О. Хацаюк, досліджуючи готовність майбутніх офіцерів Національна гвардія України до виконання завдань за призначенням, обґрунтовує її як інтегративне утворення, що включає комплекс фізичних, психологічних та професійно-діяльнісних характеристик особистості [38].

Автор виділяє у структурі готовності взаємопов'язані компоненти, серед яких важливе місце займають мотиваційний, функціональний (психофізіологічний), когнітивний та діяльнісний. Мотиваційний компонент визначає спрямованість особистості на виконання професійних завдань; когнітивний – рівень знань про умови та зміст діяльності; функціональний – рівень розвитку психофізичних якостей, необхідних для діяльності в екстремальних умовах; діяльнісний – сформованість практичних умінь і навичок.

Особливу увагу О. Хацаюк приділяє тому, що ефективність професійної діяльності фахівців силових структур значною мірою залежить від узгодженості зазначених компонентів, а також від їх здатності забезпечувати швидке та адекватне реагування в умовах підвищеного ризику і фізичного навантаження [38].

Підхід О. Хацаюка є важливим, оскільки розширює уявлення про структуру професійної готовності, включаючи до неї не лише психологічні, але й психофізіологічні аспекти, що є особливо актуальним для фахівців силових структур. Це дозволяє більш комплексно підійти до аналізу компонентів готовності та їх взаємозв'язку із соціально-психологічними умовами діяльності [38].

У сучасних дослідженнях професійної підготовки фахівців сектору безпеки і оборони важливе місце займає уточнення сутності та структури професійної готовності. Зокрема, Ю. Медвідь, досліджуючи підготовку майбутніх офіцерів запасу до службово-бойової діяльності, розглядає професійну готовність як складне системне утворення, що поєднує різні аспекти особистісного та професійного розвитку [30].

Автор обґрунтовує, що структура професійної готовності включає взаємопов'язані компоненти, зокрема мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний та емоційно-вольовий. Мотиваційний компонент відображає спрямованість особистості на професійну діяльність та її внутрішню готовність до виконання службово-бойових завдань; когнітивний – рівень знань про зміст та умови діяльності; операційно-діяльнісний – сформованість практичних умінь і навичок; емоційно-вольовий – здатність до саморегуляції, стресостійкість і витримку.

Особливу увагу дослідник приділяє тому, що ефективність професійної діяльності значною мірою залежить від узгодженості та рівня сформованості зазначених компонентів. Водночас підкреслюється, що їх розвиток відбувається у процесі професійної підготовки та під впливом умов діяльності, включаючи соціально-психологічні фактори.

У контексті даного дослідження підхід Ю. Медвідя є важливим, оскільки дозволяє розглядати професійну готовність як цілісну систему, що поєднує мотиваційні, когнітивні, поведінкові та емоційно-вольові характеристики, які безпосередньо пов'язані із здатністю фахівців силових структур ефективно діяти в умовах підвищеного ризику [30].

У сучасних наукових підходах до визначення структури професійної готовності важливе місце займають дослідження, спрямовані на уточнення її сутності, змісту та компонентного складу. Зокрема, О. Бондаренко розглядає професійну готовність майбутніх офіцерів Збройні Сили України як інтегративне утворення, що поєднує особистісні, професійні та соціальні характеристики, необхідні для ефективного виконання службових завдань [13].

Автор обґрунтовує, що структура професійної готовності включає взаємопов'язані компоненти, серед яких виділяються мотиваційний, когнітивний, діяльнісний та особистісний. Мотиваційний компонент визначає спрямованість особистості на професійну діяльність і рівень її внутрішньої зацікавленості; когнітивний – обсяг і глибину знань про зміст і умови діяльності; діяльнісний – сформованість практичних умінь і навичок; особистісний – розвиток професійно важливих якостей, що забезпечують ефективність діяльності.

Особливу увагу дослідник приділяє тому, що зазначені компоненти функціонують у тісному взаємозв'язку, утворюючи цілісну систему, яка визначає рівень сформованості професійної готовності. При цьому підкреслюється, що її розвиток відбувається під впливом як освітнього процесу, так і умов соціального середовища, у якому перебуває особистість.

Підхід О. Бондаренка є важливим, оскільки дозволяє розглядати професійну готовність як багатокomпонентну систему, що інтегрує мотиваційні, когнітивні, поведінкові та особистісні характеристики, і створює теоретичне підґрунтя для аналізу її взаємозв'язку із соціально-психологічним кліматом [13].

У сучасних наукових дослідженнях проблема структури професійної готовності фахівців сектору безпеки і оборони набуває подальшого розвитку з урахуванням специфіки їх службової діяльності. Зокрема, Віталій Криворучко, досліджуючи підготовку майбутніх офіцерів Національна гвардія України до виконання завдань із забезпечення громадської безпеки та порядку, розглядає професійну готовність як інтегративне багаторівневе утворення, що поєднує особистісні, професійні та соціальні характеристики [25].

Автор обґрунтовує, що структура професійної готовності включає взаємопов'язані компоненти, серед яких виділяються мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний та особистісно-регулятивний. Мотиваційний компонент відображає спрямованість особистості на професійну діяльність та готовність до виконання службових завдань; когнітивний – систему знань про зміст і умови діяльності; операційно-діяльнісний – сформованість

практичних умінь і навичок; особистісно-регулятивний – здатність до самоконтролю, саморегуляції та ефективної поведінки в складних умовах.

Особливу увагу дослідник приділяє тому, що ефективність виконання завдань із забезпечення громадської безпеки залежить від узгодженості зазначених компонентів та рівня їх розвитку. Водночас підкреслюється роль соціального середовища, зокрема взаємодії в колективі та організаційних умов діяльності, які можуть як сприяти, так і ускладнювати реалізацію професійної готовності.

Підхід В. Криворучка є важливим, оскільки дозволяє розглядати професійну готовність як комплексне утворення, що включає не лише знання та вміння, але й здатність до саморегуляції та ефективної взаємодії, що безпосередньо пов'язано із впливом соціально-психологічного клімату [25].

У дослідженнях професійної діяльності військовослужбовців особлива увага приділяється психологічним чинникам, що забезпечують ефективність виконання службово-бойових завдань. Зокрема, у методичних рекомендаціях О.Кокуна, В. Мороза, І. Пішка та Н. Лозінської підкреслюється, що психологічна готовність військовослужбовців формується як комплексна система, яка включає мотиваційні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти, і значною мірою залежить від умов взаємодії у підрозділі, рівня згуртованості та психологічної підтримки [23].

Аналогічну позицію займають О. Колесніченко, Я. Мацегора та В. Воробйова, які розглядають психологічну готовність військовослужбовців Національна гвардія України як інтегративне утворення, що забезпечує здатність діяти ефективно в умовах підвищеного ризику та невизначеності. Автори наголошують, що важливою умовою її формування є сприятливе соціально-психологічне середовище, яке забезпечує довіру, взаємодію та підтримку в колективі [24].

Особливу увагу дослідники приділяють тому, що у складних умовах виконання службово-бойових завдань саме соціально-психологічний клімат виступає фактором стабілізації психічного стану особистості, зниження рівня

тривожності та підвищення впевненості у власних діях. Це дозволяє розглядати його як один із ключових чинників, що опосередковує формування та реалізацію професійної готовності.

Зазначені положення є важливими, оскільки підтверджують, що професійна готовність фахівців силових структур формується не лише через індивідуальну підготовку, але й через систему міжособистісних відносин у колективі, що безпосередньо відображає вплив соціально-психологічного клімату.

У сучасних дослідженнях структури професійної готовності фахівців сектору безпеки і оборони простежується тенденція до її комплексного та системного розуміння. Зокрема, І. Радомський, Д. Радомська та О. Денисюк, досліджуючи підготовку майбутніх офіцерів Національна гвардія України до виконання службово-бойових завдань, розглядають професійну готовність як цілісну багаторівневу систему, що інтегрує особистісні, функціональні та діяльнісні характеристики [34].

Автори визначають, що структура професійної готовності включає взаємопов'язані компоненти, зокрема мотиваційний, когнітивний, діяльнісний та особистісно-регулятивний. Мотиваційний компонент відображає рівень внутрішньої готовності до виконання службових обов'язків та професійну спрямованість; когнітивний – систему знань про специфіку службово-бойової діяльності; діяльнісний – сформованість практичних умінь і навичок; особистісно-регулятивний – здатність до самоконтролю, емоційної стійкості та ефективного функціонування в умовах стресу.

Особливу увагу дослідники приділяють взаємозв'язку компонентів, підкреслюючи, що їх узгодженість забезпечує високий рівень професійної готовності та ефективність виконання завдань у складних умовах. Водночас зазначається, що формування зазначених компонентів відбувається під впливом як освітнього процесу, так і соціально-психологічного середовища, у якому перебуває особистість.

У контексті даного дослідження підхід І. Радомського, Д. Радомської та О.Денисюка є важливим, оскільки дозволяє розглядати професійну готовність як цілісну систему взаємопов'язаних компонентів, що формуються в процесі діяльності та взаємодії, і підкреслює роль соціально-психологічного клімату як чинника, що впливає на їх розвиток.

У контексті сучасних досліджень особливої уваги заслуговують наукові праці, присвячені психологічним чинникам ефективності діяльності фахівців ризиконебезпечних професій. Зокрема, у дослідженні О. Вавринів, Р. Яремка, І.Коваля та ін. встановлено, що професійна самореалізація майбутніх рятувальників безпосередньо пов'язана з рівнем сформованості їх психологічних ресурсів, зокрема здатності до саморегуляції, взаємодії та адаптації до складних умов діяльності. Це свідчить про те, що соціальне середовище, в якому функціонує особистість, відіграє важливу роль у реалізації її професійного потенціалу [18].

У дослідженнях психоемоційних станів особистості під впливом стресогенних факторів доведено, що ефективність діяльності в умовах підвищеного навантаження значною мірою залежить від здатності особистості до емоційної стабілізації, яка, у свою чергу, опосередковується умовами соціального середовища та рівнем підтримки в колективі. Це дозволяє розглядати соціально-психологічний клімат як фактор, що впливає на емоційно-вольовий компонент професійної готовності [17].

Крім того, у роботі Р. Яремка та О. Вавринів підкреслюється, що особистісні характеристики, зокрема перфекціонізм, можуть як підвищувати, так і знижувати ефективність професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій залежно від умов їх реалізації. У цьому контексті соціально-психологічний клімат виступає регулятором, який або сприяє конструктивній реалізації особистісних якостей, або посилює їх деструктивні прояви.

У сучасних дослідженнях також підкреслюється роль соціальної взаємодії у складних умовах діяльності. Науковцями зазначається, що ефективність переговорної діяльності у зоні бойових дій значною мірою залежить від рівня

комунікативної компетентності, довіри та здатності до взаємодії, що безпосередньо пов'язано із соціально-психологічним кліматом середовища [18;49].

Таким чином, результати сучасних досліджень дозволяють стверджувати, що соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником, який опосередковує реалізацію особистісного потенціалу, впливає на психоемоційний стан, поведінкові реакції та ефективність професійної діяльності. Це підтверджує його безпосередній зв'язок із формуванням професійної готовності фахівців силових структур.

У сучасній психологічній та педагогічній науці питання структури професійної готовності розглядається також крізь призму її класифікації, що дозволяє більш глибоко розкрити зміст і функціональне наповнення цього феномену. Аналіз наукових підходів свідчить про існування різних варіантів класифікації професійної готовності залежно від критеріїв, які покладаються в її основу.

Зокрема, у наукових дослідженнях виокремлюють актуальну (ситуативну) та потенційну (стійку) готовність. Потенційна готовність розглядається як відносно стабільна система знань, умінь, навичок та особистісних якостей, сформованих у процесі підготовки, тоді як актуальна готовність характеризує стан мобілізації психічних ресурсів особистості безпосередньо перед або під час виконання професійної діяльності. Такий підхід дозволяє розглядати готовність як динамічний процес, що поєднує стійкі характеристики особистості та її ситуативні прояви.

Водночас у працях сучасних дослідників (зокрема О. Бондаренка, Ю.Медвідя, О. Хацаюка, В. Криворучка) професійна готовність класифікується за структурними компонентами, які відображають різні аспекти функціонування особистості в діяльності [15;25;30;38]. Найбільш узагальнено виділяються такі компоненти:

– мотиваційний компонент, який включає професійні мотиви, цінності, установки та спрямованість на виконання діяльності;

- когнітивний компонент, що охоплює систему знань про зміст, умови та особливості професійної діяльності;
- операційно-діяльнісний (поведінковий) компонент, який відображає сформованість практичних умінь і навичок, необхідних для ефективного виконання завдань;
- емоційно-вольовий або особистісно-регулятивний компонент, що забезпечує здатність до самоконтролю, саморегуляції, стресостійкість та витримку в складних умовах.

Окремі дослідники також доповнюють цю структуру соціально-комунікативним компонентом, який включає здатність до ефективної взаємодії, співпраці та підтримання конструктивних міжособистісних відносин, що є особливо важливим для діяльності у силових структурах.

Важливим є положення про те, що зазначені компоненти функціонують у тісному взаємозв'язку та взаємозумовленості. Розвиток одного з них сприяє підвищенню рівня інших, що в цілому забезпечує високий рівень професійної готовності. Водночас недостатня сформованість окремих компонентів може негативно впливати на ефективність діяльності, особливо в умовах підвищеного ризику та невизначеності.

Таким чином, класифікація та структурний аналіз професійної готовності дозволяють розглядати її як складну системну характеристику особистості, що включає взаємопов'язані компоненти та проявляється як у стійких особистісних властивостях, так і у ситуативній готовності до діяльності. Це створює теоретичне підґрунтя для подальшого дослідження окремих складових готовності та їх взаємозв'язку із соціально-психологічним кліматом.

Отже, узагальнення наукових підходів до класифікації та структури професійної готовності дозволяє розглядати її як цілісну, багаторівневу систему, що інтегрує мотиваційні, когнітивні, поведінкові та особистісно-регулятивні характеристики особистості. Взаємозв'язок і взаємообумовленість цих компонентів забезпечують здатність фахівця ефективно діяти в умовах підвищеного ризику, невизначеності та психоемоційного навантаження.

Водночас аналіз структури професійної готовності дає можливість визначити ключові психологічні показники, які можуть бути емпірично досліджені та кількісно оцінені. Це створює теоретичне підґрунтя для подальшого вивчення особливостей прояву окремих компонентів готовності у фахівців силових структур, а також для аналізу впливу соціально-психологічного клімату на їх формування та розвиток.

Таким чином, структурний підхід до розуміння професійної готовності дозволяє не лише систематизувати її зміст, але й обґрунтувати логіку подальшого емпіричного дослідження, що буде представлено у наступному розділі.

### **1.3. Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та професійної готовності фахівців**

У сучасних умовах функціонування силових структур особливого значення набуває дослідження не лише внутрішніх характеристик особистості фахівця, але й зовнішніх чинників, що впливають на ефективність його професійної діяльності. Одним із таких чинників є соціально-психологічний клімат, який відображає особливості міжособистісної взаємодії, рівень згуртованості, довіри та емоційної атмосфери в колективі.

Професійна діяльність фахівців сектору безпеки і оборони має виражений колективний характер і здійснюється в умовах підвищеного ризику, невизначеності та психоемоційного навантаження. У таких умовах ефективність виконання службових завдань значною мірою залежить не лише від індивідуально-психологічних характеристик особистості, але й від якості соціального середовища, в якому вона функціонує. Саме соціально-психологічний клімат виступає важливим регулятором поведінки, мотивації та емоційного стану фахівців.

У наукових дослідженнях підкреслюється, що сприятливий соціально-психологічний клімат сприяє розвитку довіри, взаємопідтримки, підвищенню

рівня мотивації та професійної активності, тоді як несприятливий – може зумовлювати зростання напруженості, конфліктності, зниження ефективності діяльності та використання деструктивних моделей поведінки. У цьому контексті соціально-психологічний клімат розглядається як важливий чинник формування та реалізації професійної готовності.

Аналіз взаємозв'язку соціально-психологічного клімату та професійної готовності дозволяє глибше зрозуміти механізми впливу соціального середовища на мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти діяльності фахівців. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для розробки ефективних заходів щодо оптимізації професійного середовища та підвищення рівня готовності до виконання службових завдань.

Отже, дослідження взаємозв'язку соціально-психологічного клімату та професійної готовності є важливим напрямом сучасних наукових розвідок, що дозволяє комплексно розглядати проблему ефективності діяльності фахівців силових структур та обґрунтовує необхідність її подальшого емпіричного вивчення.

У сучасних наукових дослідженнях соціально-психологічний клімат розглядається як важливий чинник ефективності функціонування організацій та професійної діяльності їх працівників. Зокрема, Ю. Кубіцький, аналізуючи зарубіжний досвід формування соціально-психологічного клімату в організації, підкреслює, що сприятлива психологічна атмосфера є основою продуктивної взаємодії, підвищення мотивації та ефективності діяльності персоналу [26].

Автор зазначає, що соціально-психологічний клімат формується під впливом управлінських підходів, стилю керівництва, організаційної культури та характеру міжособистісної взаємодії у колективі. Особлива увага приділяється таким чинникам, як рівень довіри, відкритість комунікації, взаємопідтримка та відчуття психологічної безпеки, які сприяють підвищенню залученості працівників та їх готовності до ефективного виконання професійних завдань.

Важливим є висновок про те, що позитивний соціально-психологічний клімат не лише покращує психологічний стан працівників, але й безпосередньо

впливає на їх професійну активність, відповідальність та здатність до прийняття рішень. Натомість несприятливий клімат може призводити до зниження мотивації, підвищення рівня конфліктності та зниження ефективності діяльності.

У контексті даного дослідження положення Ю. Кубіцького є важливими для обґрунтування того, що соціально-психологічний клімат виступає не лише характеристикою організаційного середовища, але й чинником, який безпосередньо впливає на формування та реалізацію професійної готовності фахівців силових структур [26].

Важливим підтвердженням значущості соціально-психологічного клімату як чинника професійного функціонування є результати сучасних емпіричних досліджень. Зокрема, у роботі О. Лазоренка, Л. Боровик та А. Маковського представлено результати діагностики соціально-психологічного клімату в курсантських підрозділах, які засвідчують його суттєвий вплив на особливості взаємодії, рівень згуртованості та ефективність діяльності колективу [27].

Автори встановили, що позитивний соціально-психологічний клімат супроводжується високим рівнем довіри, взаємопідтримки та конструктивної комунікації, що сприяє підвищенню ефективності виконання службових завдань. Натомість несприятливий клімат характеризується зростанням напруженості, конфліктності, зниженням згуртованості та ефективності взаємодії в колективі.

Особливу увагу дослідники приділяють тому, що соціально-психологічний клімат безпосередньо пов'язаний із психологічним станом особистості, її мотивацією та поведінковими реакціями, що дозволяє розглядати його як важливий чинник, який опосередковує ефективність професійної діяльності. Отримані результати підтверджують, що оптимізація соціально-психологічного клімату є необхідною умовою підвищення рівня професійної підготовки та результативності діяльності фахівців.

У контексті даного дослідження положення О. Лазоренка, Л. Боровик та А.Маковського мають особливе значення, оскільки емпірично підтверджують вплив соціально-психологічного клімату на поведінкові та мотиваційні

характеристики особистості, що безпосередньо пов'язані з формуванням професійної готовності фахівців силових структур [27].

Важливим чинником формування соціально-психологічного клімату у підрозділах силових структур є діяльність керівника, який виступає ключовою фігурою в організації взаємодії та підтриманні психологічної рівноваги колективу. Зокрема, Ю. Щавінський, досліджуючи роль керівника у формуванні морально-психологічного стану особового складу підрозділів ДСНС України, підкреслює, що саме стиль управління, комунікативна культура та здатність керівника до підтримки підлеглих визначають якість соціально-психологічного клімату [40].

Автор зазначає, що сприятливий морально-психологічний стан формується за умов довіри, відкритої комунікації, взаємоповаги та справедливого ставлення до особового складу. Натомість авторитарний стиль керівництва, недостатня увага до потреб підлеглих і відсутність психологічної підтримки можуть призводити до зростання напруженості, конфліктності та зниження ефективності діяльності.

Особливу увагу приділено тому, що морально-психологічний стан колективу безпосередньо впливає на готовність особового складу до виконання службових завдань, особливо в умовах підвищеного ризику та стресу. Це проявляється у рівні відповідальності, дисципліни, згуртованості та здатності до ефективної взаємодії.

У контексті даного дослідження положення Ю. Щавінського є важливими для обґрунтування того, що соціально-психологічний клімат формується під впливом управлінських чинників і виступає значущим фактором, який визначає рівень професійної готовності фахівців силових структур [40].

Важливим аспектом дослідження соціально-психологічного клімату є його діагностика та оцінка як цілісного феномену, що відображає стан міжособистісних відносин у колективі. Зокрема, Р. Скриньковський, О. Шпак, С.Леськів та Л. Ситар підкреслюють, що соціально-психологічний клімат є інтегральною характеристикою організаційного середовища, яка відображає

рівень задоволеності працівників умовами діяльності, характер взаємодії та емоційний стан колективу [35].

Автори зазначають, що оцінка соціально-психологічного клімату здійснюється за такими показниками, як згуртованість, рівень довіри, задоволеність взаєминами, ступінь конфліктності, а також загальний емоційний фон у колективі. При цьому підкреслюється, що саме комплексна діагностика дозволяє визначити не лише загальний стан клімату, але й виявити проблемні аспекти міжособистісної взаємодії.

Особливу увагу дослідники приділяють тому, що соціально-психологічний клімат безпосередньо впливає на ефективність діяльності працівників, рівень їх мотивації та продуктивність праці. Сприятливий клімат сприяє підвищенню згуртованості та кооперації, тоді як несприятливий – призводить до зниження ефективності діяльності, зростання конфліктності та психологічної напруженості. Такий підхід є важливим, оскільки дозволяє розглядати соціально-психологічний клімат як діагностований показник стану колективу, який може бути емпірично виміряний та співвіднесений із рівнем професійної готовності фахівців силових структур.

Таким чином, узагальнення теоретичних положень та результатів сучасних досліджень дозволяє стверджувати, що соціально-психологічний клімат виступає не лише характеристикою колективу, а й важливим психологічним чинником, який безпосередньо впливає на формування та реалізацію професійної готовності фахівців силових структур.

На нашу думку, зв'язок між соціально-психологічним кліматом та професійною готовністю має системний і багаторівневий характер та проявляється через вплив клімату на основні компоненти готовності особистості.

По-перше, соціально-психологічний клімат визначає мотиваційний компонент професійної готовності. Сприятлива атмосфера в колективі підвищує рівень внутрішньої мотивації, професійної залученості та відповідальності за результати діяльності, тоді як несприятливий клімат може знижувати мотивацію

та сприяти формуванню формального ставлення до виконання службових обов'язків.

По-друге, клімат впливає на емоційно-вольовий компонент, оскільки рівень довіри, підтримки та психологічної безпеки в колективі визначає здатність особистості до саморегуляції, подолання стресу та збереження ефективності діяльності в умовах підвищеного навантаження.

По-третє, соціально-психологічний клімат опосередковує поведінковий компонент професійної готовності, зокрема особливості взаємодії, прийняття рішень та використання копінг-стратегій у складних ситуаціях. У згуртованих колективах частіше проявляються конструктивні форми поведінки, тоді як у конфліктному середовищі - деструктивні.

По-четверте, клімат впливає і на когнітивний компонент, оскільки відкритість комунікації та взаємодії сприяє ефективному обміну досвідом, формуванню професійних знань і розвитку ситуаційного мислення.

Таким чином, соціально-психологічний клімат виступає своєрідним психологічним середовищем реалізації професійного потенціалу особистості, яке або підсилює, або обмежує прояв її готовності до діяльності.

Отже, на нашу думку, професійна готовність фахівців силових структур формується не лише як результат індивідуальної підготовки, але й як продукт взаємодії особистості з соціальним середовищем, ключовим елементом якого є соціально-психологічний клімат. Це обґрунтовує необхідність його цілеспрямованого вивчення та оптимізації як важливої умови підвищення ефективності професійної діяльності.

### **Висновки до першого розділу**

У результаті теоретичного аналізу проблеми впливу соціально-психологічного клімату на професійну готовність фахівців силових структур було встановлено, що професійна готовність є складним, інтегративним психологічним утворенням, яке забезпечує ефективність діяльності в умовах підвищеного ризику, невизначеності та відповідальності. Вона охоплює систему

мотиваційних, когнітивних, емоційно-вольових та поведінкових компонентів, що визначають здатність особистості до виконання професійних завдань.

З'ясовано, що структура професійної готовності включає взаємопов'язані компоненти: мотиваційний (спрямованість на досягнення, професійні цінності), когнітивний (знання та розуміння умов діяльності), емоційно-вольовий (стресостійкість, саморегуляція) та поведінковий (здатність до ефективних дій у складних ситуаціях). Узгодженість цих компонентів визначає рівень сформованості професійної готовності.

Встановлено, що соціально-психологічний клімат є важливим чинником функціонування професійного колективу та розглядається як сукупність міжособистісних відносин, емоційних станів, норм і цінностей, які формують психологічну атмосферу в групі. Його функції полягають у забезпеченні згуртованості, підтримці ефективної комунікації, регуляції поведінки та створенні умов для професійної реалізації особистості.

Проаналізовано особливості соціально-психологічного клімату в колективах силових структур, які визначаються специфікою професійної діяльності: високим рівнем ризику, жорсткою регламентацією, ієрархічністю, необхідністю швидкого прийняття рішень та підвищеним психоемоційним навантаженням. У таких умовах особливого значення набувають згуртованість, взаємна підтримка, довіра та ефективна комунікація.

Теоретично обґрунтовано, що соціально-психологічний клімат безпосередньо впливає на формування та прояв професійної готовності. Сприятливий клімат сприяє розвитку мотивації до досягнення, підвищенню самооцінки, формуванню конструктивних стратегій поведінки та ефективному прийняттю рішень, тоді як несприятливий клімат може зумовлювати зниження ефективності діяльності, підвищення рівня конфліктності та використання деструктивних форм поведінки.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив визначити соціально-психологічний клімат як важливий системоутворюючий чинник професійної

готовності фахівців силових структур, що зумовлює необхідність його подальшого емпіричного дослідження.

## РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПРОФЕСІЙНУ ГОТОВНІСТЬ ФАХІВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР

### 2.1. Опис та характеристика емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проблеми професійної готовності фахівців силових структур є важливим етапом перевірки теоретичних положень та встановлення реальних закономірностей функціонування досліджуваних психологічних феноменів у практичній діяльності. В умовах підвищеного рівня ризику, невизначеності та психоемоційного навантаження, що характерні для діяльності силових структур, особливого значення набуває вивчення факторів, які впливають на формування та підтримання належного рівня професійної готовності.

Одним із таких факторів виступає соціально-психологічний клімат у професійному колективі, який визначає якість міжособистісної взаємодії, рівень довіри, згуртованості та психологічної підтримки серед співробітників. Саме тому виникає необхідність емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку між соціально-психологічним кліматом і показниками професійної готовності фахівців силових структур.

Метою емпіричного дослідження є виявлення особливостей впливу соціально-психологічного клімату на рівень професійної готовності фахівців силових структур, а також встановлення статистично значущих зв'язків між відповідними психологічними показниками.

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань:

- визначити рівень розвитку соціально-психологічного клімату у досліджуваних колективах;
- дослідити показники професійної готовності фахівців;
- здійснити кількісний та якісний аналіз отриманих результатів;
- встановити наявність та характер взаємозв'язків між досліджуваними змінними за допомогою методів математичної статистики.

У процесі дослідження використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вимірювання показників соціально-психологічного клімату та професійної готовності. Обробка отриманих даних здійснювалася із застосуванням методів математичної статистики, зокрема кореляційного аналізу, що дозволило виявити силу та напрям зв'язків між досліджуваними показниками.

Емпірична база дослідження включає фахівців силових структур, які виконують професійну діяльність в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Загальна кількість респондентів становить 79 осіб, що забезпечує репрезентативність отриманих результатів.

Таким чином, емпіричне дослідження спрямоване на комплексне вивчення взаємозв'язку між соціально-психологічним кліматом та професійною готовністю, що дозволяє не лише підтвердити теоретичні положення, але й отримати практично значущі результати для підвищення ефективності діяльності фахівців силових структур.

Емпіричне дослідження професійної готовності фахівців силових структур передбачає застосування валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, що дозволяє комплексно оцінити як індивідуально-психологічні характеристики особистості, так і соціально-психологічні умови її професійної діяльності. У зв'язку з багатовимірністю досліджуваної проблеми, доцільним є використання комплексу методик, які забезпечують всебічний аналіз як рівня професійної готовності, так і особливостей соціально-психологічного клімату в колективі.

Добір психодіагностичних методик здійснювався з урахуванням мети та завдань дослідження, а також специфіки професійної діяльності фахівців силових структур, яка характеризується підвищеним рівнем стресогенності, необхідністю швидкого прийняття рішень та ефективною міжособистісною взаємодією. Обрані методики дозволяють оцінити ключові компоненти професійної готовності, зокрема мотиваційний, емоційно-вольовий та

поведінковий аспекти, а також визначити особливості соціально-психологічного клімату в професійному середовищі.

З метою забезпечення об'єктивності та достовірності результатів дослідження використано стандартизовані психодіагностичні методики, що пройшли апробацію та широко застосовуються у психологічній практиці. Кожна з методик спрямована на вимірювання окремих показників, які в сукупності дають змогу сформулювати цілісне уявлення про рівень професійної готовності фахівців та умови її формування.

Нижче подано опис психодіагностичних методик, використаних у дослідженні, із зазначенням їх призначення, структури та основних шкал.

У дослідженні було використано опитувальник «Оцінка рівня домагань» В. Гербачевського, який спрямований на діагностику рівня домагань особистості через аналіз компонентів її мотиваційної структури. Дана методика дозволяє виявити особливості цілепокладання, очікувань щодо результатів діяльності, а також рівень вимог, які особистість висуває до себе у процесі виконання завдань.

Застосування цієї методики є доцільним у контексті дослідження професійної готовності фахівців силових структур, оскільки рівень домагань безпосередньо пов'язаний із мотиваційним компонентом готовності. В умовах службової діяльності, що характеризується високою відповідальністю, ризиком та необхідністю швидкого прийняття рішень, адекватний рівень домагань сприяє ефективності професійної діяльності, впливає на саморегуляцію, наполегливість та здатність долати труднощі.

Методика не має жорстких часових обмежень і може застосовуватися у зручному для досліджуваного темпі, за необхідності з перервами, що особливо важливо при роботі з фахівцями, діяльність яких пов'язана з високим психоемоційним навантаженням. Заповнення опитувальника здійснюється після виконання певного етапу діяльності, коли досліджуваний уже частково завершив завдання, але має продовжити його виконання. Такий підхід дозволяє фіксувати

актуальні переживання, установки та очікування особистості в процесі діяльності.

Інструкція передбачає ознайомлення респондента з рядом тверджень, які відображають його думки, емоції та наміри у момент переривання діяльності. Досліджуваному пропонується оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням за шкалою від  $-3$  до  $+3$ , де позитивні значення відображають згоду різного ступеня вираженості, негативні – незгоду, а нульове значення свідчить про невизначеність або нейтральне ставлення.

Таким чином, використання опитувальника В. Гербачевського дозволяє отримати цінну інформацію про мотиваційні аспекти професійної діяльності, що є важливим для комплексного аналізу професійної готовності фахівців силових структур та вивчення чинників її формування.

У дослідженні було застосовано методіку діагностики «Готовність до ризику» Г. Шуберта, яка спрямована на визначення індивідуального рівня схильності особистості до ризикованої поведінки в умовах невизначеності. У межах даного підходу ризик розглядається як дія, що здійснюється за відсутності повної визначеності результату, з орієнтацією на можливий успіх або, навпаки, із усвідомленням потенційної небезпеки.

Застосування цієї методіки є обґрунтованим у контексті дослідження професійної готовності фахівців силових структур, оскільки готовність до ризику виступає важливим компонентом їх професійної діяльності. У ситуаціях, що вимагають швидкого реагування, прийняття рішень в умовах невизначеності та підвищеної відповідальності, здатність до обґрунтованого ризику є необхідною умовою ефективного виконання службових завдань. Водночас надмірна або недостатня схильність до ризику може негативно впливати на результати діяльності, що робить доцільним її діагностику.

Методіка дозволяє оцінити ступінь готовності до ризику, який пов'язаний із мотиваційними характеристиками особистості, зокрема зі співвідношенням прагнення до досягнення успіху та мотивації уникнення невдач. Дослідження свідчать, що вищий рівень готовності до ризику, як правило, супроводжується

зниженням орієнтації на уникнення невдач, а також може корелювати з більшою кількістю допущених помилок у діяльності.

Окрім того, показники готовності до ризику варіюють залежно від низки соціально-психологічних чинників. Зокрема, встановлено, що з віком рівень схильності до ризику знижується; більш досвідчені фахівці демонструють нижчий рівень ризикованої поведінки порівняно з менш досвідченими; у жінок готовність до ризику зазвичай реалізується за умов більшої визначеності, ніж у чоловіків. Водночас для осіб, які займають керівні посади, зокрема у військовій сфері, характерним є підвищений рівень готовності до ризику, що обумовлено специфікою їх професійної діяльності. Також встановлено, що в умовах групової взаємодії схильність до ризику посилюється та залежить від групових норм і очікувань.

Таким чином, використання методики Г. Шуберта дозволяє оцінити один із ключових поведінкових компонентів професійної готовності фахівців силових структур, а саме здатність діяти в умовах невизначеності та ризику, що є важливим для комплексного аналізу їх професійної діяльності та психологічної готовності.

У дослідженні було використано методику «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна, яка спрямована на діагностику провідних мотиваційних чинників особистості у професійній сфері. Опитувальник складається з 33 тверджень, кожне з яких передбачає вибір одного з трьох варіантів відповіді, що дозволяє визначити індивідуальну структуру мотиваційних пріоритетів респондента.

Результати обробки методики представлені у вигляді кількісних показників за кожним мотиваційним чинником. Чим вищий бал за певним показником, тим більш значущим є відповідний мотив для особистості; низькі значення, відповідно, свідчать про його меншу актуальність. Для узагальнення отриманих даних використовується статистичний аналіз, зокрема визначення моди (найбільш типового значення), медіани (середнього показника) та

діапазону варіації (мінімальних і максимальних значень), що дозволяє охарактеризувати особливості мотиваційного профілю досліджуваної вибірки.

Методика дає змогу визначити систему провідних професійно значущих потреб, серед яких: потреба у високому рівні матеріального забезпечення, комфортних умовах праці, структурованості діяльності, соціальних контактах і стабільних міжособистісних взаєминах, визнанні з боку оточення, досягненні складних цілей, управлінні іншими, різноманітності діяльності, творчій самореалізації, особистісному розвитку та професійному зростанні, а також потреба у соціальній значущості та затребуваності.

Застосування даної методики є доцільним у межах дослідження професійної готовності фахівців силових структур, оскільки мотиваційний профіль особистості становить основу її професійної спрямованості та визначає характер діяльності в умовах підвищеного навантаження і ризику. Особливості мотивації впливають на рівень включеності у професійну діяльність, наполегливість у досягненні цілей, здатність долати труднощі та ефективно функціонувати у складних службових ситуаціях.

Таким чином, використання методики Ш. Річі і П. Мартіна дозволяє комплексно оцінити мотиваційний компонент професійної готовності, виявити домінуючі потреби фахівців силових структур та визначити їх роль у формуванні ефективної професійної поведінки.

У дослідженні було використано методику «Стратегії додання стресових ситуацій (SACS)» (Strategic Approach to Coping Scale) С. Хобфола (в адаптації Н. Водоп'янової та О. Старченкової), яка спрямована на діагностику основних моделей копінг-поведінки особистості у стресових умовах. Методика дозволяє визначити переважаючі способи реагування людини на складні, напружені або проблемні ситуації, що виникають у процесі діяльності.

Опитувальник складається з 54 тверджень, на які респондент надає відповіді за п'ятибальною шкалою, що дає змогу кількісно оцінити вираженість різних стратегій подолання стресу. У межах методики виділяється дев'ять основних моделей копінг-поведінки: асертивні дії, встановлення соціального

контакту, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні дії, асоціальні дії та агресивні дії.

Згідно з концепцією С. Хобфолла, зазначені стратегії відображають спрямованість активності особистості у стресових ситуаціях, визначають характер її взаємодії з оточенням і способи подолання труднощів. Вони можуть варіюватися від конструктивних (наприклад, асертивна поведінка, пошук підтримки) до деструктивних або неадаптивних (уникнення, агресія, маніпуляції), що має суттєве значення для ефективності діяльності.

Застосування методики SACS є доцільним у межах дослідження професійної готовності фахівців силових структур, оскільки їх діяльність пов'язана з постійним впливом стресогенних факторів, необхідністю діяти в умовах невизначеності, небезпеки та високої відповідальності. Ефективність виконання службових завдань значною мірою залежить від того, які саме копінг-стратегії використовує особистість у складних ситуаціях.

Дослідження копінг-поведінки дозволяє оцінити емоційно-вольовий та поведінковий компоненти професійної готовності, зокрема здатність до саморегуляції, адаптації, конструктивної взаємодії та контролю власних реакцій. Це, у свою чергу, дає можливість виявити як ресурси, так і потенційні ризики у професійній діяльності фахівців силових структур.

Таким чином, використання методики SACS забезпечує глибше розуміння механізмів подолання стресу та їх ролі у формуванні професійної готовності, що є важливим для комплексного аналізу досліджуваної проблеми.

У дослідженні було використано методику «Діагностика самооцінки» Т. Дембо – С. Рубінштейн у модифікації А. Прихожан, яка спрямована на вивчення рівня самооцінки та рівня домагань особистості. Дана методика дозволяє дослідити уявлення людини про власні якості, а також бажаний рівень їх розвитку, що відображає внутрішні стандарти та очікування щодо себе.

Сутність методики полягає у безпосередньому оцінюванні респондентом ряду особистісних характеристик, таких як здоров'я, здібності, характер та інші значущі якості. Досліджуваному пропонується на спеціальних вертикальних

шкалах позначити два показники: фактичний рівень розвитку певної якості (самооцінка) та бажаний рівень, який би його задовольняв (рівень домагань). Такий підхід дозволяє не лише визначити рівень самооцінки, але й виявити ступінь розбіжності між реальним і бажаним «Я», що є важливим показником особистісної регуляції.

Методика реалізується за допомогою бланка, який містить сім вертикальних шкал висотою 100 мм із позначенням верхньої, нижньої межі та середини. Верхня точка відповідає максимально можливому рівню розвитку якості, нижня – мінімальному, а середина відображає середній рівень. Респондент самостійно позначає відповідні позиції на кожній шкалі згідно з інструкцією. Дослідження може проводитися як індивідуально, так і у груповій формі, при цьому важливо забезпечити правильне розуміння інструкції. Час виконання завдання становить у середньому 10–12 хвилин.

Застосування даної методики є доцільним у межах дослідження професійної готовності фахівців силових структур, оскільки рівень самооцінки та адекватність рівня домагань безпосередньо впливають на ефективність професійної діяльності. Адекватна самооцінка сприяє впевненості у власних силах, здатності приймати рішення в умовах невизначеності, контролювати власні емоції та поведінку. Водночас завищена або занижена самооцінка може призводити до помилок у діяльності, зниження ефективності взаємодії та порушення процесів саморегуляції.

Таким чином, використання методики Т. Дембо – С. Рубінштейн у модифікації А. Прихожан дозволяє оцінити важливий особистісний компонент професійної готовності – рівень самооцінки та особливості рівня домагань, що забезпечує більш глибоке розуміння психологічних чинників ефективної діяльності фахівців силових структур.

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження**

Інформація щодо особливостей соціально-психологічного клімату у підрозділах силових структур була отримана за участю практичних психологів,

які здійснюють психологічний супровід особового складу безпосередньо на місцях служби. Такий підхід дозволив забезпечити доступ до релевантних і професійно інтерпретованих даних, що відображають реальний стан міжособистісних відносин та психологічної атмосфери у колективах.

Емпіричну базу дослідження склали чотири підрозділи силових структур (умовно названі підрозділ 1, підрозділ 2, підрозділ 3, підрозділ 4), які функціонують в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. З метою дотримання принципів конфіденційності, професійної етики та вимог безпеки, конкретна належність підрозділів не розголошується, а їх характеристика подається в узагальненому вигляді.

Отримання інформації здійснювалося із врахуванням професійної компетентності психологів та їх безпосередньої включеності у роботу з персоналом, що підвищує достовірність оцінки соціально-психологічного клімату. Такий підхід дозволяє розглядати отримані дані як валідні та репрезентативні для аналізу досліджуваної проблеми.

Таким чином, використання експертних оцінок практичних психологів у поєднанні з психодіагностичними методиками забезпечує комплексний підхід до вивчення соціально-психологічного клімату та його впливу на професійну готовність фахівців силових структур.

Інформацію щодо стану соціально-психологічного клімату було отримано з підрозділів силових структур, які функціонують в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. З метою дотримання принципів конфіденційності та безпеки, конкретна відомча належність підрозділів не розголошується, а у дослідженні вони умовно позначені як підрозділи №1, №2, №3 та №4.

Результати дослідження соціально-психологічного клімату представлено на рисунку 2.1. Проведений аналіз свідчить про наявність відмінностей у рівні психологічної атмосфери між досліджуваними підрозділами.

Зокрема, у підрозділі №1 зафіксовано помірний рівень соціально-психологічного клімату з тенденцією до негативного, що може вказувати на

наявність окремих труднощів у сфері міжособистісної взаємодії. У підрозділі №2 виявлено переважно негативний клімат, що характеризується напруженістю, недостатнім рівнем довіри та можливими проявами конфліктності в колективі. У підрозділі №3 встановлено позитивний соціально-психологічний клімат, який проявляється у сприятливій атмосфері, взаємопідтримці та ефективній комунікації між співробітниками. У підрозділі №4 також спостерігається помірний рівень клімату з тенденцією до негативного.

Отримані результати свідчать про неоднорідність соціально-психологічного клімату в різних підрозділах силових структур та обумовлюють необхідність подальшого аналізу його впливу на показники професійної готовності фахівців

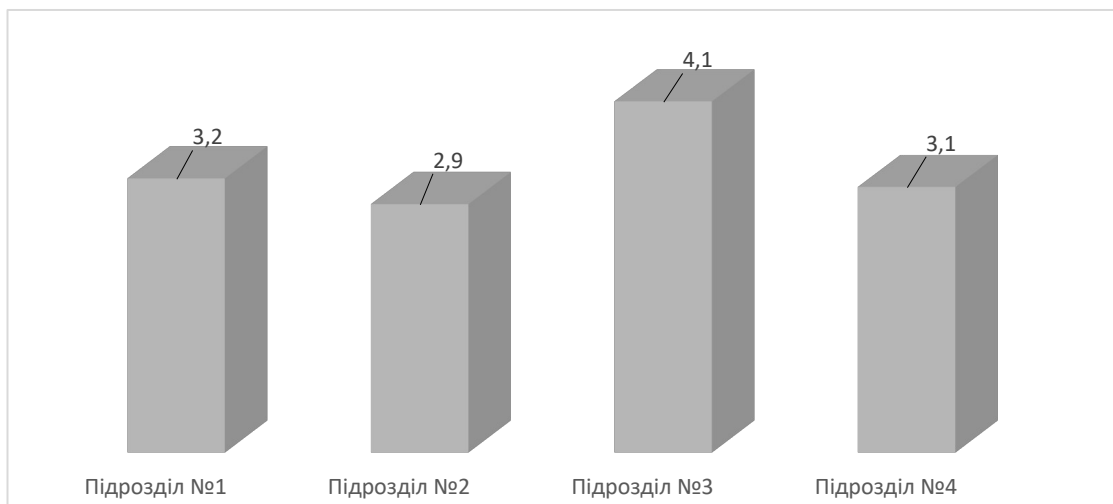


Рис. 2.1 – результати дослідження соціально-психологічного клімату

У таблиці 2.1 подано результати дослідження поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій у фахівців силових структур. Аналіз отриманих даних дозволяє виявити специфіку копінг-поведінки досліджуваних та визначити домінуючі моделі реагування на стресові впливи.

Загалом встановлено, що для більшості досліджуваних характерним є використання активних та соціально орієнтованих стратегій подолання стресу. Зокрема, досить високі показники спостерігаються за шкалою «асертивні дії» (44,9 % високого рівня), що свідчить про здатність значної частини респондентів до впевненої, конструктивної поведінки, спрямованої на вирішення проблемних

ситуацій. Також вагоме місце займає стратегія «встановлення соціального контакту» (38,1 % високого рівня), що вказує на орієнтацію досліджуваних на взаємодію та комунікацію як ресурс подолання труднощів.

Водночас привертає увагу досить високий рівень вираженості таких стратегій, як «агресивні дії» (38,1 % високого рівня) та «імпульсивні дії» (33,8 % високого рівня). Це може свідчити про підвищену емоційну напруженість та схильність до швидких, не завжди достатньо обдуманих реакцій у складних ситуаціях, що є характерним для діяльності в умовах ризику та дефіциту часу.

Аналіз просоціальних стратегій показує, що «пошук соціальної підтримки» має відносно рівномірний розподіл між рівнями (34,9 % – високий, 29,3 % – середній, 35,8 % – низький), що може свідчити про неоднорідність вибірки за здатністю використовувати соціальні ресурси у стресових ситуаціях. Частина досліджуваних активно залучає підтримку, тоді як інші схильні покладатися переважно на власні сили.

Щодо пасивних стратегій, таких як «обережні дії» та «уникнення», спостерігається домінування низького рівня (48,6 % та 53,5 % відповідно), що загалом є позитивною тенденцією, оскільки свідчить про невисоку схильність до пасивного або унікального реагування на стрес.

Непрямі стратегії, зокрема «маніпулятивні дії», мають переважно середній рівень вираженості (33,6 %), що може вказувати на ситуативне використання таких форм поведінки залежно від умов діяльності. Водночас асоціальні дії характеризуються переважно низьким рівнем (61,6 %), що свідчить про відносно низьку схильність досліджуваних до соціально неприйнятної поведінки.

**Таблиця 2.1 - результати дослідження поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій**

Стратегії	Моделі поведінки	Рівні вираженості, %		
		Високий	Середній	Низький
Активна	асертивні дії	44,9	29,8	25,3
Просоціальна	пошук соціальної	34,9	29,3	35,8

а	підтримки			
	встановлення соціального контакту	38,1	31,5	32,4
Пасивна	обережні дії	22,3	29,1	48,6
	уникнення	21,2	25,3	53,5
Пряма	імпульсивні дії	33,8	38,4	27,8
Непряма	маніпулятивні дії	28,3	33,6	38,1
Асоціальна	асоціальні дії	18,3	20,1	61,6
	агресивні дії	38,1	32,6	30,3

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок, що у досліджуваних переважають активні та соціально орієнтовані стратегії подолання стресу, однак поряд із цим спостерігається вираженість імпульсивних та агресивних реакцій, що може бути обумовлено специфікою професійної діяльності в умовах підвищеного ризику. Це підкреслює важливість розвитку конструктивних копінг-стратегій як складової професійної готовності фахівців силових структур.

На рисунку 2.2 подано результати дослідження професійної вмотивованості фахівців силових структур, отримані за методикою вивчення мотиваційного профілю особистості. Аналіз отриманих даних дозволяє визначити домінуючі потреби, які формують основу професійної спрямованості досліджуваних.

Як свідчать результати, найбільш вираженими є такі мотиваційні чинники, як потреба у високій заробітній платні (53,5 %) та потреба в хороших умовах праці (51,2%), що відображає значущість матеріального забезпечення та безпечного, стабільного середовища діяльності для фахівців силових структур. Це є цілком закономірним з огляду на складність, ризикованість і відповідальність їх професійної діяльності.

Водночас високі показники зафіксовано за такими внутрішньо орієнтованими потребами, як потреба ставити складні цілі і досягати їх (52,1 %), потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку (50,2 %) та потреба у затребуваності (47,3 %). Це свідчить про наявність вираженої орієнтації на професійне саморозвиток, самореалізацію та досягнення високих результатів у

діяльності. Такі мотиваційні характеристики є важливими показниками сформованості мотиваційного компонента професійної готовності.

Також значущим є показник потреби в чіткому структуруванні роботи (47,6 %), що відображає прагнення досліджуваних до організованості, визначеності та регламентованості діяльності. Це є характерним для професійної діяльності у силових структурах, де чіткість інструкцій, дисципліна та структурованість виступають необхідними умовами ефективного виконання службових завдань.

Менш вираженими, проте також важливими, є потреби у соціальних контактах (43,8 %), формуванні стабільних взаємин (41,2 %) та різноманітності відчуттів (42,1 %), що свідчить про наявність соціальної та емоційної складової у мотиваційній структурі особистості. Водночас відносно нижчі показники за шкалами креативності (31,1 %) та обережності (34,2 %) можуть вказувати на специфіку професійної діяльності, яка вимагає більш чітких і регламентованих дій, ніж творчої імпровізації.

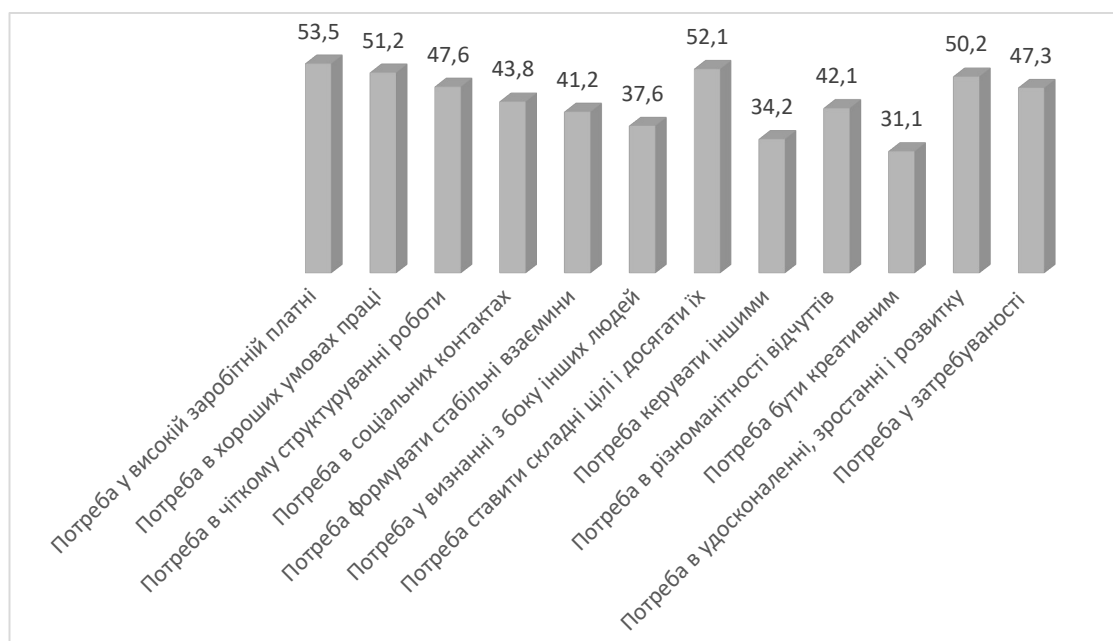


Рис.2.2 – результати професійної вмотивованості

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок, що мотиваційний профіль фахівців силових структур має комплексний характер і поєднує як зовнішні (матеріальні та організаційні), так і внутрішні (досягнення,

розвиток, самореалізація) чинники. Домінування потреб, пов'язаних із досягненням, професійним зростанням і структурованістю діяльності, свідчить про достатньо високий рівень сформованості мотиваційної складової професійної готовності, що є важливою передумовою ефективного виконання службових обов'язків.

На рисунку 2.3 подано результати дослідження рівня готовності до прийняття рішень в особливих умовах професійної діяльності, які є типовими для фахівців силових структур. Зазначені умови характеризуються підвищеним рівнем ризику, дефіцитом часу, невизначеністю ситуації та високою відповідальністю за наслідки прийнятих рішень.

Аналіз отриманих даних свідчить, що 41 % досліджуваних демонструють високий рівень готовності до прийняття рішень у складних умовах. Це вказує на сформованість у значної частини респондентів таких професійно важливих якостей, як рішучість, впевненість у власних діях, здатність до швидкого аналізу ситуації та ефективного вибору поведінкових стратегій.

Водночас 28 % досліджуваних характеризуються середнім рівнем готовності, що свідчить про наявність необхідних передумов для ефективного прийняття рішень, однак із певною залежністю від умов діяльності, рівня стресу та складності ситуації. Представники цієї групи можуть демонструвати достатню ефективність у типових умовах, проте в екстремальних ситуаціях їх поведінка може бути менш стабільною.

Разом із тим, 31 % респондентів мають низький рівень готовності до прийняття рішень в особливих умовах. Це може свідчити про труднощі у швидкій оцінці ситуації, невпевненість у власних діях, підвищену тривожність або схильність до уникнення відповідальності у складних професійних ситуаціях. Такий результат потребує особливої уваги, оскільки може впливати на ефективність службової діяльності та безпеку як самих фахівців, так і оточуючих.

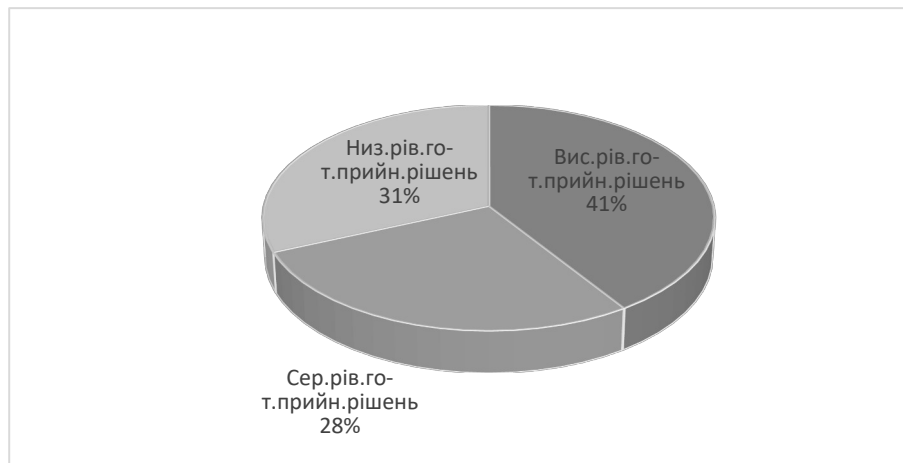


Рис. 2.3 – результати готовності до прийняття рішень в особливих умовах праці

Таким чином, отримані результати свідчать про неоднорідність рівня готовності до прийняття рішень серед досліджуваних та вказують на необхідність розвитку відповідних професійно-психологічних якостей, зокрема через тренінгові програми, психологічний супровід і формування ефективних стратегій поведінки в умовах невизначеності.

На рисунку 2.4 подано результати дослідження рівня самооцінки фахівців силових структур. Самооцінка виступає важливим особистісним компонентом професійної готовності, оскільки визначає впевненість у власних можливостях, здатність до саморегуляції та ефективність поведінки у складних умовах діяльності.

Аналіз отриманих даних показує, що високий рівень самооцінки притаманний 33 % респондентів. Це свідчить про наявність у цієї групи впевненості у власних силах, готовності брати на себе відповідальність та діяти рішуче в умовах невизначеності. Такі фахівці, як правило, демонструють більш стабільну поведінку та здатність ефективно виконувати професійні завдання.

Найбільша частка досліджуваних (39 %) має середній рівень самооцінки, що можна розглядати як відносно оптимальний показник. Такий рівень характеризується адекватним сприйняттям власних можливостей, здатністю критично оцінювати свої дії та коригувати поведінку залежно від ситуації.

Водночас у стресових умовах ці показники можуть варіюватися залежно від зовнішніх чинників.

Разом із тим, у 28 % респондентів виявлено низький рівень самооцінки, що може свідчити про невпевненість у власних силах, підвищену тривожність, сумніви у правильності прийнятих рішень та схильність до уникнення складних ситуацій. Такий рівень самооцінки може негативно впливати на ефективність професійної діяльності, особливо в умовах, що потребують швидкого реагування та високого рівня відповідальності.

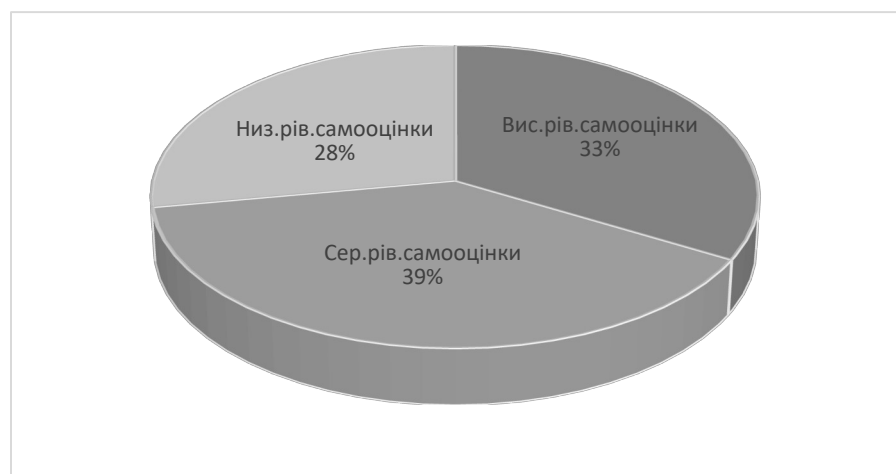


Рис. 2.4 – результати дослідження самооцінки

Таким чином, отримані результати свідчать про переважання середнього рівня самооцінки у досліджуваних, що загалом є позитивною тенденцією. Водночас наявність значної частки осіб із низьким рівнем самооцінки обумовлює необхідність психологічного супроводу та розвитку впевненості як важливої складової професійної готовності фахівців силових структур.

На рисунку 2.5 подано результати дослідження рівня домагань фахівців силових структур, який відображає рівень вимог особистості до власних досягнень, цілей та результатів професійної діяльності.

Аналіз отриманих даних свідчить, що найбільша частка досліджуваних (39 %) демонструє високий рівень домагань. Це вказує на орієнтацію значної кількості респондентів на досягнення високих результатів, прагнення до

самореалізації, професійного зростання та виконання складних завдань. Високий рівень домагань, як правило, поєднується з мотивацією до успіху, наполегливістю та готовністю долати труднощі, що є важливими характеристиками професійної готовності.

Водночас 35 % досліджуваних мають середній рівень домагань, що свідчить про відносно збалансоване співвідношення між можливостями та очікуваннями. Такий рівень можна вважати адаптивним, оскільки він забезпечує реалістичне оцінювання власних ресурсів і дозволяє ефективно функціонувати у професійній діяльності без надмірного психоемоційного напруження.

Разом із тим, у 26 % респондентів виявлено низький рівень домагань, що може свідчити про знижену мотивацію до досягнення, невпевненість у власних можливостях або схильність уникати складних завдань. У контексті діяльності фахівців силових структур це може виступати фактором, що обмежує ефективність виконання професійних обов'язків.

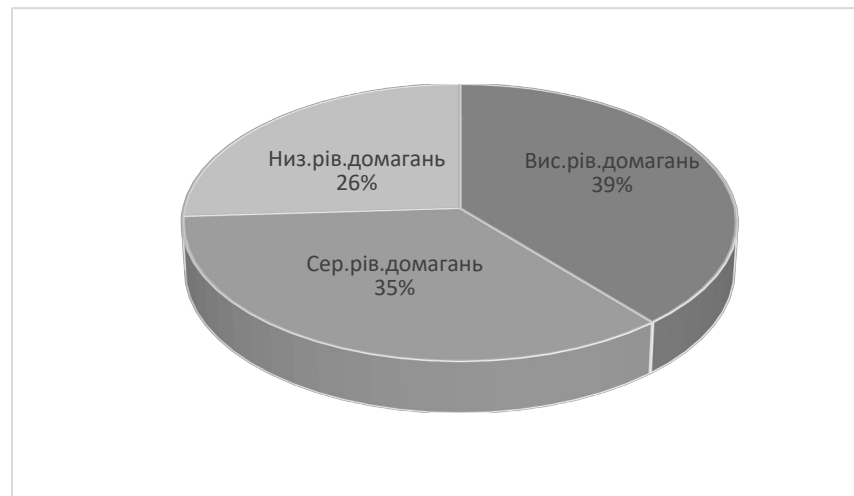


Рис. 2.5 подано результати дослідження рівня домагань

Таким чином, отримані результати свідчать про переважання високого та середнього рівнів домагань серед досліджуваних, що загалом є позитивною характеристикою мотиваційної сфери особистості. Водночас наявність частки осіб із низьким рівнем домагань актуалізує необхідність розвитку мотивації до досягнення як важливої складової професійної готовності.

З метою встановлення впливу соціально-психологічного клімату у підрозділах силових структур на професійну готовність та її складові було застосовано кореляційний аналіз за методом Спірмена, що дозволяє виявити силу та напрям зв'язків між досліджуваними показниками.

На рисунку 2.6 представлено кореляційну плеяду взаємозв'язків позитивного соціально-психологічного клімату з іншими психологічними характеристиками. Аналіз отриманих результатів свідчить про наявність значущих позитивних кореляцій між показником сприятливого соціально-психологічного клімату та рядом компонентів професійної готовності.



Рис. 2.6 – кореляційна плеяда взаємозв'язку позитивного соціально-психологічного клімату

Зокрема, встановлено взаємозв'язок із такими поведінковими стратегіями подолання стресу, як асертивні дії та встановлення соціального контакту, що вказує на те, що в умовах позитивного клімату фахівці більш схильні до конструктивної, впевненої поведінки та активної взаємодії з оточенням.

Також виявлено кореляційні зв'язки з мотиваційними показниками, зокрема з потребою ставити складні цілі і досягати їх, а також потребою у вдосконаленні, зростанні і розвитку. Це свідчить про те, що сприятлива

психологічна атмосфера в колективі стимулює орієнтацію особистості на досягнення, професійне зростання та самореалізацію.

Окрім цього, позитивний соціально-психологічний клімат пов'язаний із високим рівнем готовності до прийняття рішень, що вказує на підвищення впевненості та ефективності поведінки в умовах невизначеності. Аналогічно встановлено зв'язок із високим рівнем самооцінки, що підтверджує роль сприятливого соціального середовища у формуванні позитивного образу «Я» та впевненості у власних можливостях.

Важливим є також виявлений зв'язок із високим рівнем готовності до ризику, що може свідчити про зростання здатності до активних дій у складних ситуаціях за умов підтримуючого соціально-психологічного середовища. Водночас такий зв'язок потребує обережної інтерпретації, оскільки надмірна схильність до ризику може мати як адаптивний, так і потенційно небезпечний характер.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують, що позитивний соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником формування професійної готовності фахівців силових структур, впливаючи на її мотиваційні, поведінкові та особистісні компоненти.

На рисунку 2.7 представлено кореляційну плеяду взаємозв'язків негативного соціально-психологічного клімату з показниками професійної готовності та її складовими. Отримані результати свідчать про наявність статистично значущих зв'язків між несприятливою психологічною атмосферою в колективі та низкою деструктивних або менш адаптивних характеристик поведінки та мотивації.

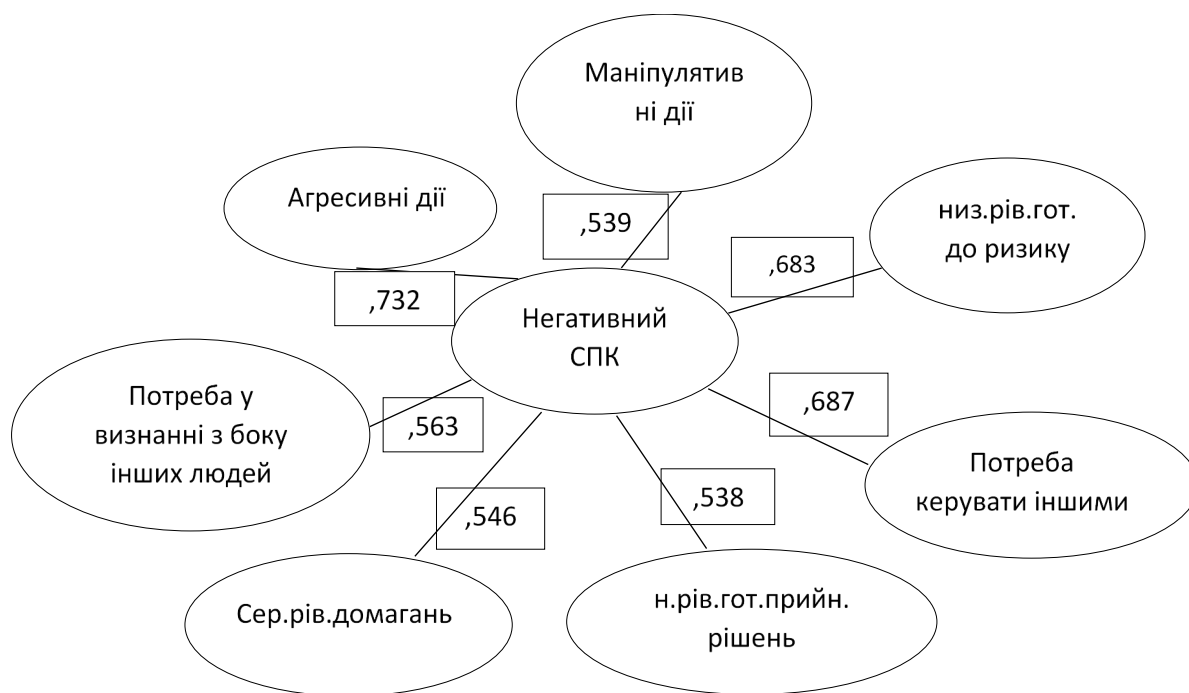


Рис. 2.7 – кореляційна плеяда взаємовпливу негативного соціально-психологічного клімату

Зокрема, негативний соціально-психологічний клімат пов'язаний із такими копінг-стратегіями, як маніпулятивні та агресивні дії, що свідчить про зростання напруженості у міжособистісних відносинах, схильність до непрямих або конфліктних форм взаємодії. Це може вказувати на дефіцит довіри, підтримки та відкритої комунікації в колективі.

Також встановлено зв'язок із низьким рівнем готовності до ризику, що може відображати підвищену обережність, невпевненість у власних діях або прагнення уникати складних і невизначених ситуацій. У поєднанні з цим виявлено кореляцію з низьким рівнем готовності до прийняття рішень, що свідчить про зниження впевненості, ініціативності та здатності діяти ефективно в умовах професійних викликів.

Негативний клімат також пов'язаний із середнім рівнем домагань, що може вказувати на певне зниження мотивації до досягнення високих результатів або орієнтацію на уникнення невдач. Додатково встановлено зв'язок із потребою у

визнанні з боку інших, що може свідчити про підвищену залежність від зовнішньої оцінки та недостатню внутрішню впевненість.

Окремої уваги заслуговує зв'язок із потребою керувати іншими, що в умовах несприятливого клімату може набувати форм не конструктивного лідерства, а прагнення до домінування або контролю як способу компенсації внутрішньої напруженості.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать, що негативний соціально-психологічний клімат асоціюється зі зниженням рівня професійної готовності та посиленням деструктивних форм поведінки. Це підтверджує його дезадаптивний вплив на мотиваційні, поведінкові та особистісні компоненти діяльності фахівців силових структур.

Таким чином, результати кореляційного аналізу засвідчили, що соціально-психологічний клімат у підрозділах силових структур має статистично значущі взаємозв'язки з низкою показників, що характеризують професійну готовність та її складові.

Зокрема, встановлено зв'язки з такими поведінковими стратегіями, як асертивні дії, встановлення соціального контакту, маніпулятивні та агресивні дії, що відображає вплив клімату на характер міжособистісної взаємодії та способи реагування у стресових ситуаціях.

Окрім цього, соціально-психологічний клімат пов'язаний із мотиваційними характеристиками особистості, зокрема з потребою ставити складні цілі і досягати їх, потребою у вдосконаленні, зростанні і розвитку, потребою у визнанні з боку інших, а також із потребою керувати іншими та рівнем домагань.

Важливими є також встановлені зв'язки з показниками, що безпосередньо характеризують професійну готовність, а саме рівнем готовності до прийняття рішень (як високим, так і низьким), рівнем самооцінки та готовністю до ризику (як високою, так і низькою).

Отримані результати свідчать про комплексний вплив соціально-психологічного клімату на різні компоненти професійної готовності –

мотиваційний, поведінковий та особистісний. При цьому сприятливий клімат пов'язаний із розвитком конструктивних форм поведінки та високими показниками готовності, тоді як несприятливий – із посиленням деструктивних стратегій і зниженням ефективності професійної діяльності.

Таким чином, соціально-психологічний клімат виступає важливим системоутворюючим чинником, що визначає якість професійного функціонування фахівців силових структур.

### **Висновки до другого розділу**

Емпіричне дослідження дозволило встановити, що у досліджуваних підрозділах силових структур спостерігаються різні типи соціально-психологічного клімату, зокрема помірний із тенденцією до негативного, негативний та позитивний. Це свідчить про неоднорідність психологічної атмосфери в колективах та різні умови професійного функціонування фахівців.

Аналіз копінг-поведінки показав, що досліджувані здебільшого використовують як конструктивні стратегії (асертивні дії, встановлення соціального контакту), так і менш адаптивні (агресивні та імпульсивні дії), що відображає специфіку діяльності в умовах підвищеного стресу та невизначеності.

Дослідження мотиваційної сфери засвідчило домінування як зовнішніх (потреба у високій заробітній платні, належних умовах праці), так і внутрішніх мотивів (потреба у досягненні складних цілей, професійному зростанні, самореалізації та затребуваності). Також значущою є потреба у чіткому структуруванні діяльності, що відповідає особливостям службової організації в силових структурах.

Встановлено, що значна частина досліджуваних демонструє високий рівень готовності до прийняття рішень в особливих умовах, що є важливою характеристикою професійної компетентності. Переважання середнього та високого рівнів самооцінки, а також домінування високого рівня домагань

свідчить про достатній рівень сформованості особистісних ресурсів, необхідних для ефективної професійної діяльності.

Окремо варто зазначити, що значна частина респондентів характеризується високою або надто високою готовністю до ризику, що з одного боку відповідає вимогам професії, а з іншого – потребує розвитку навичок обґрунтованого та контрольованого ризику.

Результати кореляційного аналізу (за Спірменом) підтвердили наявність зв'язків між соціально-психологічним кліматом та показниками професійної готовності. Зокрема, позитивний соціально-психологічний клімат пов'язаний із такими характеристиками, як асертивна поведінка, орієнтація на соціальну взаємодію, прагнення до досягнення та професійного розвитку, високий рівень готовності до прийняття рішень, адекватна самооцінка та підвищена готовність до ризику.

Водночас негативний соціально-психологічний клімат асоціюється з проявами маніпулятивної та агресивної поведінки, зниженням готовності до прийняття рішень і ризику, орієнтацією на зовнішнє визнання, прагненням до домінування та середнім рівнем домагань.

Таким чином, отримані результати підтверджують, що соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником, який впливає на мотиваційні, поведінкові та особистісні компоненти професійної готовності фахівців силових структур, визначаючи ефективність їх діяльності в умовах підвищеного ризику.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного та емпіричного дослідження проблеми впливу соціально-психологічного клімату на професійну готовність фахівців силових структур досягнуто поставленої мети та вирішено основні завдання роботи.

Встановлено, що професійна готовність фахівців силових структур є складним інтегративним утворенням, яке поєднує мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти та забезпечує ефективність діяльності в умовах підвищеного ризику, невизначеності та відповідальності. Її рівень визначає здатність особистості приймати обґрунтовані рішення, діяти в екстремальних ситуаціях і підтримувати професійну ефективність.

Визначено, що соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником професійного функціонування, який відображає систему міжособистісних відносин, рівень згуртованості, довіри, підтримки та емоційної атмосфери у колективі. Його особливості зумовлені специфікою діяльності силових структур, зокрема ієрархічністю, регламентованістю, високою відповідальністю та впливом стресогенних факторів.

Обґрунтовано, що соціально-психологічний клімат має системний вплив на формування професійної готовності, оскільки визначає умови реалізації особистісних ресурсів, мотиваційної спрямованості, рівня самооцінки, характеру поведінкових стратегій та здатності до прийняття рішень у складних умовах.

Емпірично встановлено, що у досліджуваних підрозділах силових структур спостерігаються різні типи соціально-психологічного клімату: позитивний, негативний та помірний із тенденцією до негативного, що свідчить про неоднорідність психологічного середовища та умов професійної діяльності.

Виявлено, що для більшості досліджуваних характерним є поєднання конструктивних (асертивні дії, встановлення соціального контакту) та деструктивних (агресивні, імпульсивні дії) стратегій подолання стресу, що

відображає специфіку діяльності в умовах підвищеного навантаження та ризику.

Встановлено, що у мотиваційній структурі особистості домінують як зовнішні (матеріальне забезпечення, умови праці), так і внутрішні мотиви (прагнення до досягнення, професійного зростання, самореалізації), що свідчить про комплексний характер мотиваційної основи професійної діяльності.

З'ясовано, що значна частина досліджуваних демонструє середній і високий рівні самооцінки та домагань, що загалом свідчить про сформованість особистісних ресурсів, необхідних для ефективного професійного функціонування. Водночас виявлено групу осіб із низькими показниками, що потребує психологічної підтримки.

Визначено, що рівень готовності до прийняття рішень у складних умовах та готовності до ризику є неоднорідним: поряд із високими показниками спостерігається значна частка респондентів із низькими або надмірно високими значеннями, що вказує на необхідність формування здатності до обґрунтованого, контрольованого ризику.

Доведено за результатами кореляційного аналізу, що соціально-психологічний клімат має статистично значущі зв'язки з показниками професійної готовності. Зокрема, позитивний клімат пов'язаний із розвитком конструктивних копінг-стратегій, високим рівнем самооцінки, орієнтацією на досягнення, готовністю до прийняття рішень і ризику. Натомість негативний клімат асоціюється з деструктивними формами поведінки (агресивність, маніпулятивність), зниженням готовності до прийняття рішень, орієнтацією на зовнішнє визнання та менш адаптивними мотиваційними характеристиками.

Підтверджено, що соціально-психологічний клімат виступає важливим системоутворюючим чинником, який впливає на мотиваційні, поведінкові та особистісні компоненти професійної готовності фахівців силових структур та визначає ефективність їх діяльності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання їх для розробки програм психологічного супроводу, тренінгів

розвитку конструктивних копінг-стратегій, підвищення рівня самооцінки, формування навичок прийняття рішень та оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах силових структур.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у поглибленому вивченні механізмів формування соціально-психологічного клімату, розробці ефективних програм його оптимізації, а також дослідженні впливу інших психологічних чинників (резильєнтності, емоційного інтелекту, лідерських якостей) на професійну готовність фахівців.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімов О. Аналіз проблем психологічної готовності до професійної діяльності на державній службі в умовах європейської інтеграції [Електронний ресурс] / О. Акімов // Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». – 2014. – Вип.38
2. Алещенко В. І. & Юркова О. І. (2022) Кількісний та якісний аналіз стану психологічної готовності військовослужбовців танкових підрозділів до виконання бойових завдань. Вісник Національного університету оборони України. Київ, НУОУ. Випуск 4 (68), с. 5-15.
3. Балагур Л. О., Діденко О. В. Сутність, зміст і структура готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до управління основними підрозділами охорони державного кордону. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : педагогіка. 2014. Вип. 32. С. 15–17.
4. Бардин Н., Жидецький Ю., Когут Я., Пряхіна Н., Ясінський В. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів: Навчально-методичний посібник. – Львів, 2020. С. 119.
5. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Критерії оцінювання психологічної готовності поліцейського менеджера до управлінської діяльності матеріали II Всеукр. наук.-теорет. конф. (Київ, 31 січня 2018 р.). № 39. 2018. С. 128 – 131.
6. Барко В.І. Профілактика адиктивної поведінки у працівників ОВС України: Навч. посібник / В.І. Барко, І.В. Клименко, В.О Криволапчук – К., 2009. – 52 с.
7. Богданюк О. Д. Формування готовності до професійної діяльності у майбутніх офіцерів-кінологів Державної прикордонної служби : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2007. 20 с.
8. Бондаренко В. В. Модель психологічної готовності працівника підрозділу патрульної поліції до службової діяльності. Юридична психологія. 2017. № 2. С. 87-98.

9. Бондаренко В. В. Професійна підготовка працівників патрульної поліції : зміст і перспективні напрями : монографія. Київ, 2018. 524 с.
10. Бондаренко В. В. Формування психологічної готовності працівників патрульної поліції до застосування поліцейських заходів примусу. Юридична психологія. 2018. № 1 (22). С. 86 – 97.
11. Бондаренко В. В., Русанівський С.В., Шумко Я.В. Використання навчально-рольових ігор під час опанування майбутніми правоохоронцями практичних дисциплін. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Харків, 25 берез. 2022 р.). Харків : ХНУВС, 2022. С. 9-12.
12. Бондаренко В.В., Худякова Н. Ю., Давигора Ю. І., Русанівський С. В. Формування професійних умінь і навичок у майбутніх правоохоронців під час фахової підготовки. Освіта та розвиток обдарованої особистості. № 4. 2020. С. 37-44.
13. Бондаренко О. В. Сутність, зміст, структура професійної готовності майбутніх офіцерів Збройних Сил України для забезпечення освітнього процесу військових ліцеїв як педагогічна проблема. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2021. Вип. (46). С. 7–12.
14. Бондаренко, Н., Скаленко, П. (2022). Професіоналізм фахівців силових структур: теоретичний аналіз проблеми. Психологічні перспективи, (39), 10–24. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-bon>
15. Борисюк О. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів національної поліції України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 314 с.
16. Ваврик Л. В. Психологічні передумови успішної діяльності правоохоронців в екстремальних умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 14 (1). С. 33-41.

17. Вавринів О.С., Христук О.Л. Дослідження психоемоційних станів особистості під впливом стресогенних факторів: зб.наук.праць. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.2. С.11-15 DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-2>
18. Вавринів О.С., Яремко Р.Я., Коваль І.С. Роль медіаторів у переговорах із цивільним населенням у зоні бойових дій. Наукові інновації та передові технології. Вип. 8 (48). 2025. С. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-8\(48\)-1326-1335](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-8(48)-1326-1335)
19. Войцехівський Ю. Л. Характеристика чинників, що впливають на формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2011. Вип. 21. С. 29–31.
20. Галич М. Ю. Особливості впливу умов професійної діяльності поліцейських на емоційну сферу особистості. Юридична психологія. Психологічне забезпечення правоохоронної діяльності. № 2 (29).2021. С. 44 – 52.
21. Зарицька В.В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. - Психологія. - Вип. 49. - Х.: ХНПУ, 2014. - С. 42-51.
22. Коваль, І. С. (2017). Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Львів, 294 с.
23. Кокун О. М. & Мороз В. М. & Пішко І.О. & Лозінська Н.С. (2021) Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. Київ, 7БЦ. 170 с.
24. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Воробйова В. І. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації: монографія. Харків: Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.

25. Криворучко В. Сутність і структура готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до виконання завдань з охорони громадської безпеки та порядку. Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби України серія: педагогічні науки Том 34 № 3 (2023) С.168-182

26. Кубіцький Ю. Зарубіжний досвід формування соціально-психологічного клімату в організації. Collection of Scientific Papers «SCIENTIA», (April 4, 2025; Berlin, Germany), 39–44. Retrieved from <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/2567>

27. Лазоренко О., Боровик Л., Маковський А., Результати діагностики соціально-психологічного клімату в колективі курсантських підрозділів: констатувальний експеримент, статистичний аналіз та рекомендації. Ментальне здоров'я № 1, 2026. С.108-117. DOI <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2026-1.18>

28. Марченко, О. Г., Ушань В.М. Готовність майбутніх фахівців сектору безпеки та оборони України до професійної діяльності в екстремальних умовах Вісник науки та освіти. 2024. № 9(27). С. 917-926. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-9\(27\)-917-926](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-9(27)-917-926).

29. Матохнюк Л. О. Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Хмельницький, 2006. 20 с.

30. Медвідь Ю. І. Визначення сутності і структури готовності майбутніх офіцерів запасу до службово-бойової діяльності. Наукові записки кафедри педагогіки Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2018. Вип. 43. С. 209–226.

31. Олійник Л., Коваль І. Дослідження професійної готовності випускників закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання. Військова освіта 1 (47), 2023. С.196-204 DOI: 10.33099/2617-1775/2023-01/196-204

32. Пенькова Н. Є. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у процесі

проведення антитерористичної операції : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 20 с.

33. Пліско В. І., Бондаренко В. В. Структурно-функціональна модель професійної готовності працівника патрульної поліції. Психологічне забезпечення правоохоронної діяльності. № 2 (23). 2018. С. 97 – 111.

34. Радомський І., Радомська Д., Денисюк О. Структура готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань за призначенням Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2025. Випуск 16. с. 147-153.

35. Скриньковський Р., Шпак О., Леськів С., Ситар Л. Діагностика стану соціально-психологічного клімату на підприємстві. Траєкторія науки. 2018. № 4 (2). С. 1024–1031.

36. Тімченко О. В., Барко В. В. Шляхи формування психологічної готовності до професійної діяльності у персоналу національної поліції України. Вісник Національного університету оборони України. Питання психології. № 3 (56). 2020. С. 112 – 119.

37. Тушко К., Торічний О. Формування соціальних та професійно важливих якостей майбутніх фахівців складових сектору безпеки і оборони. Актуальні питання у сучасній науці. Вип.№ 4(34) 2025. С. 1312-1320. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2025-4\(34\)-1312-1320](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2025-4(34)-1312-1320)

38. Хацаюк О. В. Сутність та структура готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до виконання завдань за призначенням засобами спеціальної фізичної підготовки. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2021. Вип. 8. С. 144–154.

39. Швець Д. В. Підготовка майбутніх офіцерів МВС України до охорони і забезпечення громадського порядку в процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 20 с.

40. Щавінський Ю. Роль керівника у формуванні здорового морально-психологічного стану особового складу підрозділів ДСНС України. Науковий

вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2013. № 1. С. 244–252.

41. Яворська Г. Х., Рудницький В. Є. Професійна готовність до дій в нетипових ситуаціях у працівників особового складу спеціального підрозділу ОВС України. Наука і освіта. 2013. № 1-2. С. 241-244.

42. Яремко Р.Я., Вавринів О.С., Вплив перфекціонізму на професійну діяльність фахівців ризиконебезпечних професій. Наукові перспективи: журнал. 2023. Вип. 12(42). С.958-968. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14\(32\)-958-968](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-14(32)-958-968)

43. Aldwin, C. M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective / C. M. Aldwin. – New York: Guilford, 2007. – 432p.

44. Green C, Bavelier D. Learning, attentional control, and action video games. *Curr Biol*. 2012;22(6):197–206.

45. Himrelstein D, Lim Y & Shapiro J. An exploration of mental skills among competitive League of Legend players. *International Journal of Gaming and Computer-Mediated Simulation*. 2017;9(2):1–21.

46. Maddi, S. Hardiness training for high risk undergraduates / S.Maddi, D.M.Khoshaba, K. Jensen, E. Carter, J. L. Lu, R. H. Harvey // *NACADA Journal*. 2002. No 22. P. 45-55

47. OHara J. Computerization of nuclear power plant emergency operating procedures / J. Higgins, W. Stubler. – NY: Brookhaven National Laboratory Upton. – 2000. – P. 350-364.

48. Park J. The operators' non-compliance behavior to conduct emergency operating procedures – comparing with the complexity of the procedural steps / J. Park, W. Jung // *Journal of the Korean Nuclear Society*. – 2003. – Vol. 35, № 5. – P. 412-425.

49. Vavryniv, O., Yaremko, R., Koval, I., Muhlyk, E., Lytvyn, A., Malaniuk, M. 2024. An empirical research of future rescuers' professional self-realization *Revista Inclusiones*. 2024, 11(4) 185-200. <https://doi.org/10.58210/fprc3571>

## ДОДАТКИ