

УДК 159.9:005;355.237:351.746.1

Журавльов В.В.

ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

Журавльов В.В. Психологічна модель підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. У статті проаналізовано сутність психологічної моделі підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону, розкрито основні складові підготовки керівного складу, такі, зокрема, як психологічна грамотність, психологічна компетентність та організаційна культура.

Автор охарактеризував психологічні аспекти тренінгової підготовки керівників та проаналізував зміст та особливості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності.

Ключові слова: психологічна модель, тренінг, психологічна готовність, керівники органів охорони державного кордону.

Журавлев В.В. Психологическая модель подготовки к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. В статье осуществлен анализ сущности психологической модели подготовки к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы, раскрыты основные составляющие подготовки руководящего состава, в первую очередь такие, как психологическая грамотность, психологическая компетентность и организационная культура.

Автор представил характеристику психологических аспектов тренинговой подготовки руководителей, проанализировал содержание и результаты психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности.

Ключевые слова: психологическая модель, тренинг, психологическая готовность, руководители органов охраны государственной границы.

Постановка проблеми. Динамічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни, що відбуваються сьогодні, висувають нові вимоги до якості професійно-управлінської діяльності (ПУД) керівників органів охорони державного кордону (ООДК). Однією з вимог є управлінська система підготовки, пріоритетним завданням якої є формування психологічної готовності керівників ООДК.

Останнім часом у психологічній практиці стає очевидним, що успішність діяльності та розвиток керівників ООДК залежить від якості рівня психологічної підготовки. Це обумовлено тим, що керівник органу охорони державного кордону повинен організувати міжособистісну взаємодію між підлеглими при вирішенні різних завдань з охорони кордону, організації роботи прикордонних нарядів та пунктів пропуску.

Загалом теоретичний аналіз проблеми дозволяє стверджувати, що ефективність ПУД керівників ООДК залежить від сформованої у них у процесі професійної підготовки психологічної готовності. Отже, актуальним аспектом з позиції організаційної психології є вирішення проблеми удосконалення/розроблення психологічної моделі підготовки керівного складу ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчить практика, сьогодні підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК на психологічних засадах, на жаль, ще не стала пріоритетним завданням керівників всіх рівнів прикордонного відомства.

Проблему підготовки до професійно-управлінської діяльності в системі післядипломної освіти частково висвітлено у психолого-педагогічній літературі (Л. Даніленко, Г. Єльнікова, В. Маслов, В. Олійник та ін. [3; 7]), проте цілісна система такої роботи потребує додатково наукового обґрунтування та практичної апробації. Важливим є доопрацювання й проблеми організації психологічної підготовки керівників прикордонних підрозділів.

Проблема психологічної підготовки фахівців різного профілю професійної діяльності привертала увагу науковців, зокрема, В. Андросюка, О. Бандурку, В. Барка, Г. Воробйова, М. Корольчука, О. Тімченка, М. Томчука, В. Ягупова; у сфері діяльності прикордонників – В. Журавльова, О. Лазоренка, О. Матеюка, С. Мула, О. Новака, Є. Потапчука, О. Сафіна та ін. Процес підготовки до професійно-управлінської діяльності часто розглядають у контексті підвищення професіоналізму. Дослідники вважають, що професіоналізм як сутнісна характеристика керівника будь-якої ланки управління є інтегральною сукупністю індивідуальних, особистісних та суб'єктивно-діяльнісних якостей, які дають можливість на максимальному рівні психологічної готовності вирішувати завдання в інтересах організації та її підрозділів.

Водночас доводиться визнати, що проблему підготовки до ПУД керівників ООДК в умовах змін досліджено недостатньо. Теоретичний аналіз проблеми організації ПУД та практика підготовки керівників ООДК дозволяє стверджувати, що використання психологічної моделі підготовки керівного складу дозволить значно підвищити результативність ПУД в умовах організаційних змін.

У наш час дослідники Л. Карамушка, О. Філь [12–13], Л. Балабанова, О. Сардак [1], І. Скібіцька [16] та ін. звертають увагу на необхідність змін у процесі підготовки керівників з урахуванням нових вимог до процесу управління й підготовки керівників-професіоналів, здатних ефективно керувати різними галузями виробництва, оновлювати свої знання, постійно навчатись, адаптуючись до нових умов соціального середовища.

Метою статті є висвітлення особливостей психологічної моделі підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону на основі використання тренінгових технологій.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Сучасна психологія пропонує два основних підходи до визначення психологічної готовності особистості до діяльності: *функціональний* та *особистісний*. З позиції функціонального підходу психологічну готовність до діяльності можна визначити як певний стан психічних функцій, що забезпечує достатній/необхідний/високий рівень досягнень при виконанні певного виду діяльності. В межах особистісного підходу психологічна готовність є результатом підготовленості до певної діяльності.

Запропонована автором психологічна модель підготовки до ПУД керівників ООДК враховує переваги модельного підходу до конструювання системи, яка відображає основні властивості об'єкта. На наш погляд, з достатньою повнотою розкриває поняття «модель» (від лат. *modulus* – міра, мірило, зразок) наукова позиція Г. Коджаспірової [10], яка вважає, що модель є штучно створеним об'єктом у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм або формул, який відображає й відтворює у найпростішому вигляді структуру, властивості, взаємозв'язки та відношення між елементами цього об'єкта. При моделюванні процесу підготовки до ПУД керівників ООДК з позиції В. С. Ільїна [9] необхідно: відображати ступінь його цілісності, чітко структурувати, описувати умови й засоби, виділяти компоненти процесу їх підпорядкованість та взаємозв'язки.

Слід зазначити, що використання психологічної моделі підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК допомагає належно реагувати на зміни відповідно до організаційно-психологічного підходу. Сутність *організаційних змін* полягає в наявності трансформації, які відбуваються у внутрішньому середовищі організації і спрямовуються на покращення взаємодії із соціальним оточенням [2]. Саме під цим кутом зору варто розглядати підготовку керівників ООДК.

Розроблена нами психологічна модель підготовки до ПУД керівників ООДК є цілісною системою, яка зорієнтована на формування психологічної готовності керівного складу, розвиток ООДК на основі організаційних змін (Рис. 1).

На наш погляд, *підготовка до ПУД керівників ООДК в умовах змін* – це процес формування психологічної готовності для належного виконання управлінських функцій через розвиток *психологічної грамотності, психологічної компетентності та організаційної культури*:

- психологічна грамотність – це здатність, уміння і навички грамотно спілкуватися, будувати відносини, впливати і протистояти [8];
- психологічна компетентність – це системне особистісне утворення, що виявляється на різних рівнях психологічної реальності людини, у внутрішньому плані – у саморегуляції, а у зовнішньому плані – через діяльність та взаємодію [4];
- організаційна культура керівників ООДК – це активно-перетворювальний засіб змінювати зміст професійно-управлінської діяльності для забезпечення функціонування організації на основі символічного, когнітивного та систематичного підходів підготовки персоналу в умовах наявності/необхідності організаційних змін; це патерн колективних базових уявлень, що їх отримує група при розв'язанні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, ефективність якого є достатньою для того, аби вважати його цінним та передавати новим членам організації як правильну систему, необхідну для розв'язання різних проблем [19].

Для опанування керівним складом ООДК кожного з цих складників важливе значення має тренінгова підготовка, яка поєднує взаємопов'язані етапи (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, акмеологічний) і дозволяє досягти необхідного рівня психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності: *низький, середній та високий*.

На основі аналізу літератури [3; 15] можна зазначити, що в моделі слід також урахувати специфічні особливості керівників ООДК як суб'єктів психологічної підготовки:

- їхні професійні знання;
- їхній власний управлінський досвід;
- рівень тривожності, комплекс «загрози авторитету», ознаки «емоційного/професійного вигорання» тощо;
- їхню систему психологічного захисту;
- їхні організаційні цінності, критерії оцінки, відкритість до змін в організації тощо (йдеться про те, що якщо інформація як інтелектуальний продукт узгоджується з поглядами керівників, вони будуть мотивовані не лише для її сприйняття, а також використовувати в процесі ПУД, якщо ні – таку інформацію, як правило, вони блокуватимуть).

У моделі враховано, що результативність професійно-управлінської діяльності залежить від різних чинників, які деколи можуть мати і негативний характер. Серед таких чинників можна виокремити [6]: 1) невміння керувати собою; 2) нечіткі особисті цілі; 3) небажана особиста мета; 4) зупинений саморозвиток; 5) недостатній рівень навичок вирішувати проблеми; 6) дефіцит творчого підходу; 7) невміння впливати на людей; 8) недостатнє розуміння особливостей управлінської діяльності; 9) слабкі навички керівництва; 10) невміння навчати; 11) низький рівень здатності формувати колектив.

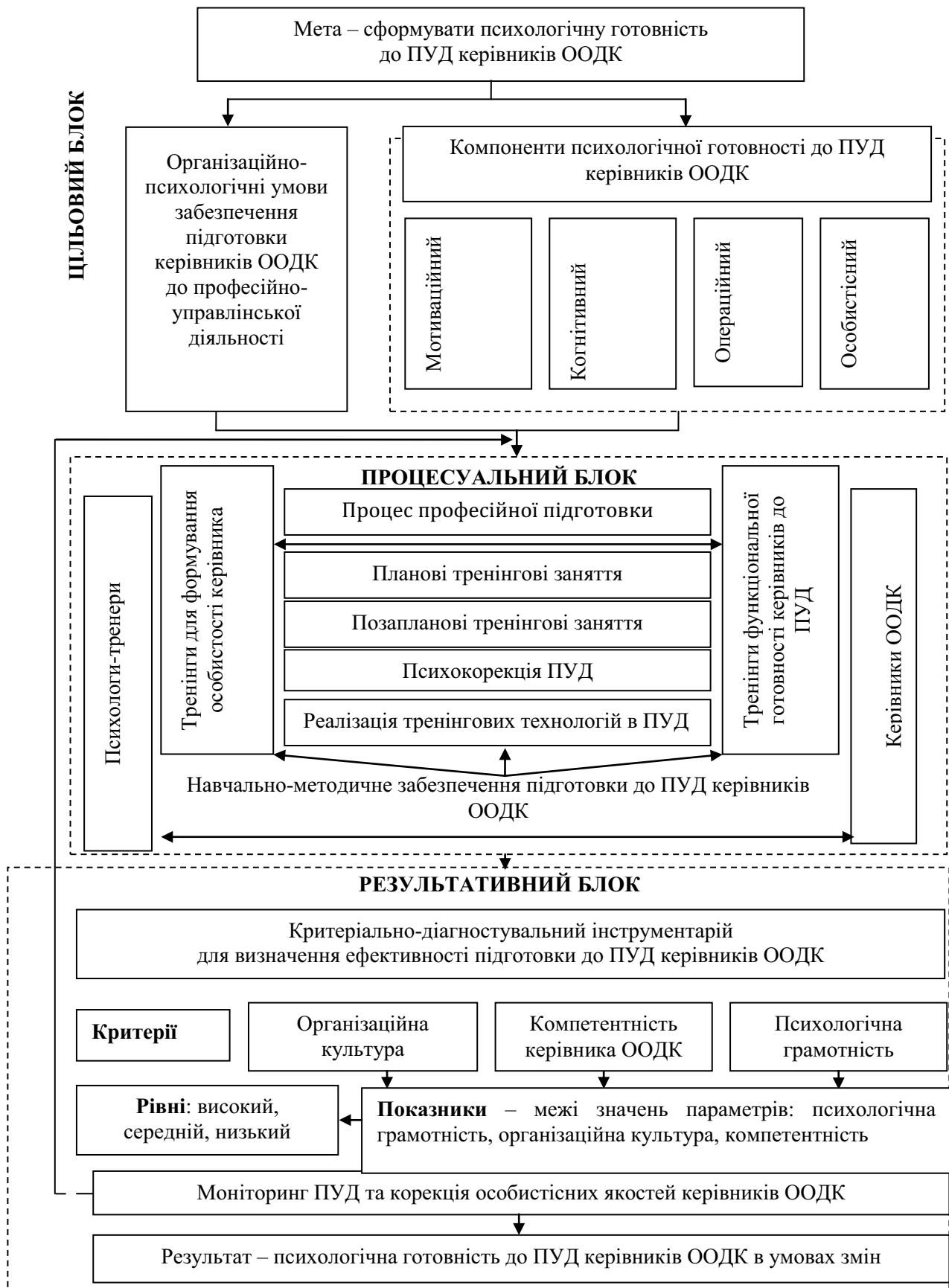


Рис. 1. Психологічна модель підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону

З цього випливає *специфіка* психологічної підготовки, яка передбачає *зміни* в процесі професійного вдосконалення, особистісного зростання, підвищення загального рівня функціонування керівників ООДК, а не тільки через класичну методикою надання освітніх послуг (певної кількості знань, умінь та навичок).

Отже, все це окреслює особливості побудови психологічної моделі підготовки до ПУД керівників ООДК. В її основу було покладено припущення про переваги групової форми роботи на основі тренінгової підготовки. Тренінгова підготовка вибудовується за схемою: *досвід – аналіз – висновки – застосування*. У результаті учасник набуває навичок, які може відразу використати на практиці [17].

До специфічних умов проведення соціально-психологічних тренінгів можна віднести: урахування потреб керівників ООДК в статусі учнів, особисті й професійні відмінності в складі тренінгових груп, особливості функціонування ООДК в умовах організаційних змін і змін в оперативно-службовій діяльності на кордоні. За допомогою тренінгової підготовки можна здійснювати корекцію/трансформацію вже сформованих/базових якостей керівників ООДК відповідно до потреб організації, а також професійний розвиток тих із них, які розвинуто недостатньо.

Зокрема на *підготовчому* етапі актуалізується мотивація розвитку психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін, тим самим забезпечується розвиток мотиваційної складової готовності. При цьому доцільним є широке використання групових дискусій і мозкової атаки, які передбачають вільний обмін думками, ідеями або знаннями між учасниками для забезпечення зворотного зв'язку, зменшення опору до отримання нової інформації через групову рефлексію, усунення упередженості при оцінюванні інших через відкриті висловлювання.

Діагностичний етап спрямовано на визначення вихідного рівня психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін на основі самопізнання ними особливостей свого внутрішнього світу при виконанні завдань психологічного практикуму.

Праксеологічний етап передбачає відпрацювання відповідних знань та вмінь і навичок їхнього застосування у практиці управлінської діяльності на основі розвитку самоконтролю й особистісної саморегуляції учасників тренінгу. На цьому етапі доцільним є аналіз реальних проблемних ситуацій управлінської діяльності в умовах змін з подальшою пропозицією варіантів можливих рішень та вибором найкращих з них. Найбільш суттєві проблеми можна відпрацювати через рольові та ділові ігри. Ефективною також є робота в малих групах, наприклад, групова робота з осмислення впливу змін на функціонування ООДК з позиції різних штатних суб'єктів (Адміністрації ДПСУ, Регіонального управління, окремих керівників ООДК).

Акмеологічний етап спрямований на саморозвиток конструктивних особистісних новоутворень як складових психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін. Тут найбільш актуальними є такі форми й методи роботи, як проектна діяльність, рефлексивні щоденники-самопостереження.

Результати психологічної підготовки керівників ООДК до ПУД автор розглядає на основі наукового підходу Л. Карамушки, М. Москальова [11; 12] в контексті змісту *структури психологічної готовності*, яка містить наступні складові 1) *мотиваційну* (сукупність мотивів, в яких відображено цінності самоактуалізації, гуманістичну спрямованість, орієнтацію на професійне самовдосконалення та ін.); 2) *когнітивну* (сукупність психологічних знань щодо особливостей управлінської діяльності в умовах змін); 3) *операційну* (сукупність умінь і навичок застосовувати психологічні знання у практиці управлінської діяльності); 4) *особистісну* (якості, значущі для діяльності в умовах змін, зокрема креативність, толерантність до невизначеності та ін.).

Зважаючи на це, зміст тренінгової підготовки можна трактувати як сукупність окремих взаємопов'язаних тренінгових модулів. Особливість проведення тренінгів полягає в тому, що тренер дозволяє групі самостійно здійснити моніторинг запропонованої проблеми для визначення підходу/стратегії для його проведення:

1) *тренінг як своєрідна форма дресури*, у якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні, на думку ведучого;

2) *тренінг як тренування*, в результаті якого відбувається формування і здійснюється відпрацювання вмінь і навичок ефективною поведінки;

3) *тренінг як форма активного навчання*, метою якого є перш за все передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;

4) *тренінг як метод створення умов для саморозкриття* учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [5].

Це дозволяє використовувати тренінгові модулі з урахуванням об'єктивних потреб та інтересів організації та таких чинників впливу на проведення тренінгових занять, як: 1) час на проведення; 2) вплив конструктивних/деструктивних змін на функціонування організації; 3) соціально-психологічні потреби учасників тренінгової групи та ін.

Під час тренінгів, як показала практика, учасники можуть виражати емоції, почуття, проявляти активність або не проявляти її при вирішенні власних і групових ситуацій. У будь-якому випадку можна констатувати факт набуття кожним членом групи особистого досвіду, розвиток особистості керівника в інтересах організації. Це означає, що йдеться про *тренінговий ефект*, в результаті якого людина не зможе жити, як раніше, оскільки вона набула нового досвіду (особистого, професійного). Він може проявити себе через великий проміжок часу. Прогнозування в цьому випадку неможливе. Саме тому психологічна модель

підготовки керівників ООДК до ПУД повинна бути постійною складовою професійної діяльності протягом всієї служби офіцера.

Основним результатом тренінгової підготовки є психологічна готовність керівників ООДК до ПУД в умовах організаційних змін. Зазначений вид готовності є складним багатоаспектним особистісним утворенням, що містить комплекс знань, умінь навичок, мотивів та особистісних якостей [11; 18], які забезпечують професійно-управлінську діяльність керівників ООДК.

Для забезпечення актуальності/доцільності тренінгової підготовки психологи використовують моніторинг оцінювання рівня складових ПУД. Це дозволяє здійснювати модернізацію тренінгової програми підготовки персоналу і прогнозувати готовність/необхідність до змін як необхідного чинника для розвитку функціонування ООДК.

Загалом запровадження психологічної моделі підготовки до ПУД керівників ООДК буде актуальним: для формування/розвитку управлінського потенціалу ООДК в умовах змін; формуванні управлінських команд з метою якісного введення актуальних змін в професійно-управлінську діяльність; здатності долати опір змінам зі сторони співробітників, уміння протистояти негативним психологічним чинникам впливу на професійну діяльність (стреси, професійне вигорання, низький рівень організаційної культури та ін.); при вирішенні кадрових переміщень керівників ООДК (по вертикалі/горизонталі) та ін.

Психологічна модель підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК є універсальною. Вона дозволяє змінювати акценти та зміст в її складових компонентах залежно від наявності/необхідності змін у структурі організації на основі результатів психологічної готовності керівників, які забезпечують результат процесу управління в умовах оперативно-службової діяльності.

Висновки. Розроблена психологічна модель підготовки до ПУД керівників ООДК в умовах змін відображає закономірний розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, організаційної культури керівного складу щодо впровадження конструктивних змін у функціонування ООДК. Використання моделі дає змогу: визначити пріоритетні складові підготовки, забезпечити системність і цілісність під час підготовки, обґрунтувати змістовно-технологічну складову, спрогнозувати загальний результат – підвищення психологічної готовності керівного складу на основі тренінгового ефекту.

Перспективами подальших досліджень є визначення психологічних умов та розробка тренінгової програми підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону в системі підготовки персоналу.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Большакова А. Н. Социальная психология менеджмента : учеб. пособ. / А. Н. Большакова. – Х. : ХГАК, 2003. – 191 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
4. Бондарчук О. І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи / О. І. Бондарчук // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського : зб. наук. праць. Серія «Психологічні науки» / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип. 8. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського. – 2012. – С. 30–36.
5. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехник / В. И. Вачков. – М. : ОСЬ-89, 1999. – 176 с.
6. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. – М., 1991. – 320 с.
7. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : монографія / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 1998. – 140 с.
8. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 09.00.01 «Загальна психологія» / Г. В. Дерябіна ; АПН України. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2008. – 17 с.
9. Ильин В. С. О концепции целостности учебно-воспитательного процесса / В. С. Ильин // Методологические основы учебно-воспитательного процесса. – Волгоград : ВГПИ, 1981. – С. 5–14.
10. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : ИКЦ «МарТ», Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.
11. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
12. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
13. Карамушка Л. М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : [зб. наук. праць / за ред. С. М. Максименка, Л. М. Карамушки] ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – Вип. 17. – С. 3–11.
14. Ложкін Г. В. Психологія праці : навч. посіб. / Г. В. Ложкін, Н. Ю. Воляннюк, О. О. Солтик. ; за заг. ред. Г. В. Ложкіна. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 191 с.
15. Семиченко В. А. Психологічні проблеми навчання педагогічних працівників у системі післядипломної освіти / В. А. Семиченко, О. І. Бондарчук // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992–2002 : зб. наук. праць до 10-річчя АПН України / Академія педагогічних наук України. – Ч. 2 – Харків : ОВС, 2002. – С. 86–94.
16. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
17. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. / В. М. Федорчук. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 250 с.

18. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель ; пер. с нем. – К.-М. : Генезис, 2010. – 360 с.
19. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. / под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Balabanova L. V. Upravlinnya personalom : navch. posib. / L. V. Balabanova, O. V. Sardak. – K. : VD «Profesional», 2006. – 512 s.
2. Bol'shakova A. N. Social'naja psihologija menedzhmenta : ucheb. posob. / A. N. Bol'shakova. – H. : HGAK, 2003. – 191 s.
3. Bondarchuk O. I. Sotsial'no-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv u profesijnyy diyal'nosti : monohrafiya / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
4. Bondarchuk O. I. Psykholohichna kompetentnist' fakhivtsya: zmist ta osnovni pidkhody / O. I. Bondarchuk // Naukovy visnyk Mykolajivs'koho derzhavnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlyns'koho : zb. nauk. prats'. Seriya «Psykholohichni nauky» / za red. S. D. Maksymenka, N. O. Yevdokymovoyi. – T. 2. – Vyp. 8. – Mykolajiv : MNU imeni V. O. Sukhomlyns'koho. – 2012. – S. 30–36.
5. Vachkov I. V. Osnovy tehnologii grupovogo treninga. Psihotehnik / V. I. Vachkov. – M. : OS"-89, 1999. – 176 s.
6. Vudkok M. Raskreposhennyj menedzher. Dlja rukovoditelja-praktika / per. s angl. / M. Vudkok, D. Frensis. – M., 1991. – 320 s.
7. Danylenko L. I. Modernizatsiya zmistu, form ta metodiv upravlins'koyi diyal'nosti dyrektora zahal'noosvitn'oyi shkoly : monohrafiya / L. I. Danylenko. – K. : Lohos, 1998. – 140 s.
8. Deryabina H. V. Psykholohichni osoblyvosti rozvytku upravlins'koho potentsialu osobystosti : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psykol. nauk ; spets. 09.00.01 «Zahal'na psykholohiya» / H. V. Deryabina ; APN Ukrainy. In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2008. – 17 s.
9. Il'in V. S. O koncepcii celostnosti uchebno-vospitatel'nogo processa / V. S. Il'in // Metodologicheskie osnovy uchebno-vospitatel'nogo processa. – Volgograd : VGPI, 1981. – S. 5–14.
10. Kodzhaspirova G. M. Slovar' po pedagogike / G.M. Kodzhaspirova, A. Ju. Kodzhaspirov. – M. : IKC «MarT», Izdatel'skij centr «MarT», 2005. – 448 s.
11. Karamushka L. M. Psykholohiya osvnt'oho menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.
12. Karamushka L. M. Psykholohiya pidhotovky maybutnikh menedzheriv do upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi : monohrafiya / L. M. Karamushka, M. V. Moskal'ov. – K.-L'viv : Spolom, 2011. – 216 s.
13. Karamushka L. M. Psykholohichni problemy upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi: analiz osnovnykh pidkhodiv u zakhidnyy psykholohiyi / L. M. Karamushka, O. A. Fil' // Aktual'ni problemy psykholohiyi : [zb. nauk. prats' / za red. S. M. Maksymenka, L. M. Karamushky] ; In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrainy. – K., 2006. – Vyp. 17. – S. 3–11.
14. Lozhkin H. V. Psykholohiya pratsi : navch. posib. / H. V. Lozhkin, N. Yu. Volyanyuk, O. O. Soltyk. ; za zah. red. H. V. Lozhkina. – Khmel'nyts'kyy : KhNU, 2013. – 191 s.
15. Semychenko V. A. Psykholohichni problemy navchannya pedahohichnykh pratsivnykiv u systemi pislyadyplomnoyi osvity / V. A. Semychenko, O. I. Bondarchuk // Rozvytok pedahohichnoyi i psykholohichnoyi nauk v Ukraini 1992–2002 : zb. nauk. prats' do 10-richchya APN Ukrainy / Akademiya pedahohichnykh nauk Ukrainy. – Ch. 2 – Kharkiv : OVS, 2002. – S. 86–94.
16. Skibits'ka L. I. Orhanizatsiya pratsi menedzhera : navch. posib. / L. I. Skibits'ka. – K. : Tsentr uchbovoyi literatury, 2010. – 360 s.
17. Fedorchuk V. M. Treninh osobystisnoho zrostannya : navch. posib. / V. M. Fedorchuk. – K. : Tsentr uchbovoyi literatury, 2014. – 250 s.
18. Fopel' K. Psihologicheskie principy obuchenija vzroslyh. Provedenie vorkshopov: seminarov, master-klassov / K. Fopel' ; per. s nem. – K.-M. : Genezis, 2010. – 360 s.
19. Shejn Je. H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. H. Shejn ; per. s angl. / pod red. V. A. Spivaka. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s. – (Serija «Teorija i praktika menedzhmenta»).

Zhuravliov, V.V. Psychological model of training of border protection bodies heads to professional and administrative activity on the psychological basis. Psychological model of training of heads of border protection bodies for professional and administrative activity in the conditions of organizational changes includes the following main components: psychological literacy, psychological competence and organizational culture of border protection bodies. The process of training and mastering of each of above mentioned specified components allows for the leading structure to obtain the productive level of psychological readiness for professional and administrative activity: basic (psychological literacy), professional (psychological competence), professional (organizational culture).

The essence of trainings application needs to be presented in the form of separate interconnected training modules. The peculiarity of trainings realization is that the trainer allows the group to independently carry out monitoring of the proposed problem for the purpose of approach definition / strategy for its conducting:

- 1) training as a particular form of education (corresponds to the basic level of training);
- 2) training as practice (corresponds to the basic level of training);
- 3) training as a form of active teaching (corresponds to the professional training standard);
- 4) training as a method of creating conditions for self-disclosure of participants and independent search of ways to solve their own psychological problems by themselves (corresponds to the professional level of training).

Psychological readiness of the heads in the conditions of organizational changes is a result of the heads of border protection bodies training.

Keywords: psychological model, training, psychological readiness, heads of border protection bodies.

Відомості про автора

Журавльов Вадим Валентинович, кандидат психологічних наук, доцент, докторант Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, м. Хмельницький, Україна.

Zhuravliov, Vadym Valentynovych, PhD. in psychology, associate professor, doctoral candidate of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Khmelnytsky, Ukraine.

E-mail: zhuravliov067@ukr.net