

ВОЛИНЕЦЬ Н. В.

кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник науково-дослідного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

ТЕОРЕТИЧНА ФОКУСНО-ХОЛІСТИЧНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті представлено опис теоретичної фокусно-холістичної моделі психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Представлено психологічний аналіз моделей психологічного благополуччя працівника, показано їхнє структурне наповнення. Обґрунтовано та описано фокуси психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України: особистісний, професійний, організаційний та окреслено їхнє змістове наповнення. Розробка моделі психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України здійснювалася відповідно до холістичного підходу, що дає можливість виявити цілісний всеосяжний взаємозв'язок та вплив різних фокусів психологічного благополуччя на життєдіяльність прикордонників, виявити особливості задоволеністю життям в цілому, переживання відчуття звершеності, ясності та здійсненності власного життя.

Ключові слова: психологічне благополуччя, холістичний підхід, персонал Державної прикордонної служби України, фокусно-холістична модель психологічного благополуччя, особистісний, професійний, організаційний фокуси психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України.

Постановка наукової проблеми. Актуальність наукового інтересу до проблеми психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника) обумовлюється зростаючою соціально-психологічною, економічною та політичною потребою покращення якості життя людей в цілому та в професійному середовищі зокрема, соціально-психологічною необхідністю сучасної особистості у повноцінному її функціонуванні, бажанні бути щасливою, реалізованими, задоволеною власним життям.

Моделювання психологічного благополуччя особистості здійснюється сучасними науковцями відповідно до різних підходів: евдемоністичних та гедоністичних теорій, у контексті теорій позитивного функціонування, з позиції збереження психофізіологічних функцій та теорій цілісного суб'єктивного переживання особистості (О. Гринів) [1]. Проблема моделювання психологічного благополуччя особистості полягає у тому, що воно повинно базуватися на багатомірному підході аналізу психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника), що уможливорює більш точне його оцінювання, розуміння його природи, причин та наслідків, а та-

кож розробки психологічних заходів покращення психологічного благополуччя працівника та організації в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) розглядається науковцями: 1) як багатомірний конструкт, який складається з різних компонентів (К. Ріфф, П. Уорр, Дж. Хорн, Т. Таріс, У. Шауфелі, П. Шреурс та ін.), а також як багатомірний ресурс здійснення професійної діяльності (М. Сокольська, К. Пейдж та Д. Велла-Бродрік, А. Баккер та Е. Демероугі та ін.); 2) як баланс/дисбаланс між вкладеними зусиллями та отриманими винагородами (Р. Карасек, Дж. Джонсон, Е. Холл, Дж. Сієрріст та ін.); 3) як комплекс позитивних, негативних або як позитивних, так і негативних структурних компонентів (установок, переживань, відносин) благополуччя (професійного стресу, професійних деформацій, професійного здоров'я) (Дж. Хакман і Г. Олдхем, К. Йілдірім, М. Щутлз та ін.); 4) як інтегративний показник якості життя особистості (Кс. Зенг, Ф. Лутханс, К. Юсеф, Д. Сіфтман і П. Хармс та ін.).

Психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) сприймається як позитивна оцінка різних аспектів своєї роботи, включаючи афективні, мотиваційні, поведінкові, когнітивні та психосоматичні аспекти, окреслення яких в основному ґрунтується на двох концепціях психологічного благополуччя К. Ріфф та П. Уорра [2]. Найбільш відомою моделлю психологічного благополуччя особистості описує благополуччя не в цілому, а в контексті професійної діяльності вважається модель професійного благополуччя П. Уорра, розроблена на основі моделі К. Ріфф, і вмістить наступні компоненти: емоційне благополуччя, прагнення до зростання і розвитку, автономію і компетентність. Зазначені компоненти інтегруються у загальний показник професійного благополуччя – інтегративне функціонування, що характеризує особистість професіонала в цілому [3]. У п'ятивимірній моделі професійного благополуччя Дж. Хорна, Т. Таріса, У. Шауфелі та П. Шреурс як розширеній моделі К. Ріфф та П. Уорра професійне благополуччя розглядається як багатовимірне явище, яке складається з афективного, соціального, професійного, когнітивного та психосоматичного благополуччя [2].

Сучасні науковці пропонують різні види моделей благополуччя працюючої особистості (працівника). Модель вимог-контролю Р. Карасека часто використовується для дослідження професійного стресу та професійного здоров'я, як індикаторів психологічного благополуччя працівника, у контексті двох основних аспектів здійснення професійної діяльності – ви-

мог щодо здійснення професійної діяльності (перенавантаження, обсяг та швидкість виконання завдань) та контролю способів і результатів діяльності (жорсткий контроль з боку керівництва чи контроль з боку виконавця, у якого є можливості вибору способів досягнення кінцевого результату діяльності) [4]. Ця модель була розширена Дж. Джонсоном і Е. Холлом компонентом «соціальна підтримка», що розглядається дослідниками як важливий фактор (ресурс) професійного благополуччя [5].

Модель характеристик роботи Дж. Хакмана і Г. Олдхема, яка використовується для аналізу психологічного благополуччя працівника у контексті виконуваної роботи в цілому, включає: різноманітність вирішуваних завдань, складність, значущість, особливості процесу виконання роботи, знання про досягнуті результати [6]. Для вивчення психологічного благополуччя працівника використовуються модель незбалансованості зусиль-винагород Дж. Сієгріста, відповідно до якої здійснюється оцінка робочого перевантаження (стресу, неблагополуччя), яке є результатом дисбалансу між зусиллями (зовнішніми робочими потребами та внутрішньою мотивацією для задоволення цих потреб) та винагородою (з погляду зарплати, поваги та можливостей безпеки і кар'єри – тобто перспектив просування, безпечної та стабільної роботи) [7].

Модель вимог-ресурсів А. Баккера та Е. Демероуті використовується для оцінки психологічного благополуччя працівника різних професій, незалежно від конкретних вимог і ресурсів виходячи з положення, що кожна професія має специфічні чинники ризику, які можуть призвести до стресу, які автори визначають як генеральні категорії: робочі вимоги (стосуються тих фізичних, психологічних, соціальних або організаційних аспектів роботи, які потребують постійних фізичних та/або психологічних (когнітивних та емоційних) зусиль або навичок, а тому пов'язані з певними фізіологічними та/або психологічними витратами, наприклад, психологічний тиск на працівника, несприятливе фізичне середовище та емоційно вимогливі взаємодії з керівництвом, колегами, клієнтами) та робочі ресурси (фізичні, психологічні, соціальні або організаційні аспекти роботи, які сприяють досягненню цілей роботи, які здатні знизити вимоги до роботи та пов'язані з ними фізіологічні та психологічні витрати, а також стимулювати особистісне зростання, навчання та розвиток) [8].

Необхідно зазначити, що розроблені науковцями моделі та концепції психологічного благополуччя особистості, в тому числі і працюючої, описують один або декілька аспектів психологічного благополуччя (здоров'я) або неблагополуччя (нездорових станів, деформацій, хвороб). Недоліками

цих моделей є також нечіткість та/або багатоманіття індикаторів, детермінант, структурних компонентів тощо психологічного благополуччя, зосередження переважно на негативних наслідках (негативних психоемоційних станах, хворобах, деструкціях тощо) та відсутність цілісного погляду на цей феномен.

Спроби подолання зазначених протирічь представлено у моделях психологічного благополуччя працівників Є. Дінера та Р. Бісвас-Дінер, К. Йїлдіріма, К. Пейдж та Д. Велла-Бродрік, М. Щутлз та ін. Модель психологічного багатства Є. Дінера, Р. Бісвас-Дінер містить задоволення від робочого процесу та його різноманіття, орієнтацію на кар'єрне зростання та діяльність організації, щастя в інших сферах життя, позитивне ставлення до роботи, та можливостей роботи, що дають людям повагу та статус і викликають почуття компетентності та гордості [9]. Модель К. Йїлдіріма містить комбінацію позитивних чинників професійного благополуччя: задоволення роботою, самоефективність, можливість реалізації прагнень, мотивацію та авторитетність [10]. Модель благополуччя працівників К. Пейдж та Д. Велла-Бродрік містить три основних компоненти: 1) суб'єктивне благополуччя (задоволення життям та диспозиційний афект); 2) благополуччя на робочому місці (задоволеність роботою, баланс позитивного та негативного в роботі) та 3) психологічне благополуччя (самоприйняття, автономія, компетентність, життєві цілі, особистісне зростання, позитивні стосунки з іншими людьми) [11]. Модель благополуччя працівників М. Щутлз містить позитивні вимір показників: позитивні організаційні відносини, професійну самореалізацію, автономію в роботі та контролі над їх робочим середовищем, кар'єрний розвиток та можливості для особистісного та професійного зростання [12]. В середовищну модель благополуччя працівників Кс. Зенга включено задоволення від роботи, афект, пов'язаний з роботою (благополуччя на робочому місці), загальну якість життя, суб'єктивне благополуччя та шість компонентів психологічного благополуччя К. Ріфф [13]. Модель психологічного капіталу благополуччя працівників Ф. Луханса, К. Юсеф, Д. Сіфтмана і П. Хармса є інтегративною моделлю, яка описує переживання психологічного благополуччя працівників як стану в ситуаційному контексті та оцінюваного переживання як глобальної суб'єктивної оцінки життя в цілому за допомогою конструкції позитивного психологічного капіталу – основи загального благополуччя працівників, що являє собою позитивну оцінку обставин та ймовірність успіху на основі вмотивованих зусиль та наполегливості, і складається з позитивних психологічних ресурсів (надії, ефективності, стійкості та оптимізму) та

робочого психологічного капіталу (психологічного капіталу відносин та здоров'я) [14]. Розроблювані вченими моделі психологічного благополуччя працюючої особистості останнього десятиліття характеризуються орієнтацією на позитивні аспекти благополуччя та інтеграцію компонентів психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника) з показниками, які характеризують загальний рівень життя особистості (якість життя, успішність тощо).

Мета статті – обґрунтування фокусно-холістичної моделі психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Теоретична розробка моделі психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України (ДПСУ) базується на системному холістичному підході, який передбачає аналіз психологічного благополуччя особистості як складного феномену, взаємозв'язок елементів якого у взаємовідносинах з оточуючими людьми та середовищем зумовлює його цілісні властивості. Особливості психологічного благополуччя персоналу ДПСУ як цілісної системи визначаються не підсумовуванням якостей (характеристик) її окремих елементів, а властивостями його структури, що дає можливість виявити особливості осмислення та розуміння особистістю власного внутрішнього життя, а також переживання нею «безпосередньої особистісної суб'єктивної правдивості» (А. Маслоу). Холістичний підхід розглядається А. Маслоу як спосіб світогляду, як абсолютно природний, природний до автоматизму для здорових, самоактуалізованих людей холістичний спосіб мислення і розуміння істини, і навпаки, надзвичайно важкий для менш розвинених, менш зрілих, менш здорових представників людського роду [15, с. 5]. Відповідно до холістичного підходу організм людини функціонує як єдине інтегроване цілісне утворення, яке не являється сталим та дискретним явищем, яке можна поділити на частини (компоненти) і досліджувати окремо; психологічне благополуччя персоналу ДПСУ доречно розглядати як складний процес переживання суб'єктивно сприйнятої правдивої реальності (саме точність і правдивість сприйняття реальності як холістична здатність особистості, яка дає можливість їй прожити або відрефлексувати благополуччя), позитивності власного «Я-існування» з одного боку, та оцінювання якості життя як благополучного – з іншого. Використовуючи холістичний підхід для аналізу психологічного благополуччя персоналу ДПСУ, можна виявити різноманіття аспектів його повноцінного, щасливого, благополучного тощо життя. Розглядаючи психологічне благополуччя персоналу ДПСУ у відповідності з

холістичним підходом, необхідно зазначити, що існує величезна множина його детермінант, які впливають на благополуччя одночасно (А. Маслоу) [15, с. 9], але цей підхід дає можливість досліджувати ці детермінанти в межах єдиного континууму і розглядати психологічне благополуччя як утворення цілісного індивідуума, а не як його властивості, компоненти чи характеристики [15, с. 73], оскільки особистість володіє потужною здатністю до самозахисту, саморозвитку та самоуправління, закладену в ній позитивну тенденцію до зростання або до самоактуалізації [15, с. 79]. Саме тому психологічне благополуччя персоналу ДПСУ розглядається у контексті позитивних його характеристик.

Окрім того, відповідно до цього підходу методологічно психологічне благополуччя персоналу ДПСУ повинно розглядатися у контексті вивчення особистості як цілісної, діяльної особистості в різних сферах її життєдіяльності. Особистість не існує ізольовано, вона пов'язана з культурними особливостями оточуючого середовища, в якому вона живе, безпосередньо присутністю та взаємозв'язком з іншими людьми, різноманіттям життєвих ситуацій та іншими чинниками, які на неї впливають, визначають її погляди, поведінку, дії. У зазначеному контексті виявляється можливість відійти від дихотомії благополуччя-неблагополуччя і виявити різноманіття видів (типів, варіацій тощо) переживання особистістю психологічного благополуччя персоналом ДПСУ.

Модель психологічного благополуччя персоналу ДПСУ окреслено як фокусно-холістичну, оскільки виокремлення фокусів дає можливість розглядати психологічне благополуччя прикордонника, який має власні особистісні ціннісні орієнтації, погляди, унікальний особистісний досвід тощо, він включений в діяльність, де реалізує свій професійний потенціал, організаційне середовище, де залучається до культури професійного середовища Державної прикордонної служби України та здійснює взаємодію з іншими людьми. У моделі психологічного благополуччя персоналу ДПСУ зосереджується увага на особистісному, професійному та організаційному фокусах. Фокус розглядається як деяка суб'єктивна реальність «Я-існування» прикордонника, яку він сприймає і переживає. Він являється однією з життєво важливих здатностей особистості, яка базується на специфічній роботі нервової системи (коли мережа нейронів в префронтальній корі синхронізується з сприйнятим об'єктом реальності) і допомагає особистості пройти через потрясіння, обумовлені внутрішніми переживаннями міжособистісними стосунками та життєвими труднощами (Р. Девідсон) [16]. Г. Гарднер, У. Деймон і М. Чиксентміхайї описують феномен «хоро-

ша робота», який складається з трьох компонентів: того, що у людей добре виходить, того, що людям приносить задоволення, та їхньої системи цінностей. Наявність цих трьох компонентів засвідчує те, що робота обрана за покликанням і людині дійсно вона подобається: вона повністю занурена в улюблену справу, що приносить їй радість та задоволення, що являється емоційним показником того, що людина знаходиться у стані «поток» [17; 18]. Отже, досягнення стану «поток» можливе: 1) завдяки вибору оптимальної сфери діяльності; 2) завдяки процесу вирішення надскладного завдання з використанням усіх власних можливостей та розкриттям максимуму власних навичок; 3) завдяки зануренню в цікаву діяльність через мотивацію. Проте, досягнення цього стану уможлиблюється завдяки інтеграції усіх фокусів психологічного благополуччя особистості, включених у професійну діяльність, що оптимізують її активність, підвищують мотивацію та ентузіазм, сприяють використанню максимуму можливостей та зусиль, а також отриманню кращого кінцевого результату роботи [20].

Холістичний підхід до вивчення психологічного благополуччя персоналу ДПСУ з виокремленням особистісного, професійного та організаційного фокусів дає можливість виявити їхній цілісний всеосяжний взаємозв'язок та вплив на життєдіяльність прикордонників, виявити особливості задоволеності життям в цілому, переживання відчуття звершеності, ясності та здійсненості власного життя. Отже, фокусно-холістична модель психологічного благополуччя персоналу ДПСУ складається з трьох фокусів: особистісний фокус, професійний фокус та організаційний фокус психологічного благополуччя. Аналізуючи і оцінюючи власне життя, людина зазвичай здійснює порівняння у двох векторах: порівняння себе, власних досягнень з іншими людьми та певними нормами (стандартами) життя в конкретному соціальному середовищі і порівняння себе й власних здобутків у часовому проміжку (у теперішньому порівняно з минулим). Якщо людина, здійснюючи ці порівняння, оцінює зміни (зрушення, надбання, події, досвід тощо) як здебільшого позитивні, це може свідчити про переживання нею психологічного благополуччя. Це питання видається особливо актуальним у контексті професійної діяльності, оскільки людина витрачає третину власного життя, і зазвичай і більше, на роботу. Окрім того, завдяки наявності роботи, вона стає спроможною задовольняти власні актуалізовані потреби, є включеною у професійне середовище, де має можливість здійснювати соціальні взаємодії, комунікацію, набувати професійної компетентності тощо. Психологічне благополуччя прикордонника є інтегральною характеристикою його життя, оскільки володіє механізмами пере-

тікання [20] (коли професійна діяльність впливає на особистісний розвиток, сімейні стосунки, соціальний статус і життя в цілому, сприяє гармонізації усіх аспектів життя людини), сегментації (коли відбувається збалансування різних життєвих сфер, наприклад, наявність добре оплачуваної роботи дає достатній дохід для створення сім'ї та сімейного життя, проведення дозвілля, заняття хобі) та компенсації (коли, наприклад, професійна реалізація дає людині можливість отримати задоволення від роботи та оточуючого середовища при відсутності шлюбного партнера або неможливості мати дітей тощо).

Теоретична модель психологічного благополуччя персоналу ДПСУ розробляється за двома параметрами: перший – психологічне поле життєвого середовища, відповідно до якого здійснюється фокусування на особливостях цілесмислової орієнтації, актуалізованих потребах, життєвій позиції, соціальній впорядкованості та гармонізації міжособистісних відносин і взаємодій, а також рефлексії прикордонників; другий параметр – психологічне поле часу, відповідно до якого здійснюється фокусування на суб'єктивному оцінюванні прикордонниками власного минулого, теперішнього та майбутнього (таблиця 1).

Особистісний фокус психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника) містить життєві домагання (цілесмислові та ціннісні орієнтації, актуалізовані потреби), життєві досягнення (успіх, можливість (доступність) задоволення актуалізованих потреб, задоволеність власним життям в цілому, досягнення бажаних цілей, володіння цінностями), позитивність (почуття та стани, ставлення до себе та інших людей) та здатність до рефлексії.

Домагання – це комплекс вимог, очікувань, бажань, надій, що їх переживає особистість по відношенню до свого життя, свого майбутнього. Життєві домагання є постійним зважуванням, оцінюванням своїх потреб і здібностей та запиту з боку соціуму, вони являється очікуваннями у майбутньому такої самореалізації, яка задовольняла б як плани особистості, так і потреби суспільства, забезпечувала б стійку самоповагу та визнання значущого оточення (Т. Титаренко). Життєві домагання завжди позитивно емоційно забарвлені, вони являються домаганнями задоволеності життям, яке визначається оцінкою власних можливостей стосовно наявних досягнень та можливостей досягнення бажаного у майбутньому, усвідомлюваності потенцій самореалізації та виступають орієнтирами для життєдіяльності. Реалізація життєвих домагань передбачає змогу людини поважати себе, отримувати задоволення від власного життя, бути на рівні очікувань

Теоретична фокусно-холістична модель психологічного благополуччя персоналу ДПСУ

Параметри	Фокуси психологічного благополуччя персоналу ДПСУ		
	Особистісний фокус	Професійний фокус	Організаційний фокус
Психологічне поле життєвого середовища	<p>Життєві домагання (цілесмислові та ціннісні орієнтації, актуалізовані потреби)</p> <p>Життєві досягнення (успіх, можливість (доступність) задоволення актуалізованих потреб, задоволеність життям, досягнення бажаних цілей, володіння цінностями)</p> <p>Позитивність (мислення, почуття та стани, ставлення до себе та інших людей)</p> <p>Рефлексія</p>	<p>Професійна ідентичність</p> <p>Професійне самоставлення</p> <p>Професійна самодемермінація (компетентність, автономія, приналежність, зростання)</p> <p>Професійне самоздійснення</p>	<p>Організаційна культура</p> <p>Стратегічна спрямованість організації</p> <p>Позитивні відносини та стосунки в організації (між працівниками та з керівництвом)</p> <p>Успішність (задоволеність відносинами та стосунками з колегами та керівництвом, змістом роботи, умовами праці та досягненнями)</p>
Психологічне поле часу	Позитивність переживання і сприйняття досвіду життя в минулому		
	Позитивність теперішнього переживання «Я-існування», усвідомлення реальності та здійсненності життєвих досягнень		
	Позитивність переживань стосовно «Я-існування» в майбутньому, усвідомлення можливостей здійсненності життєвих домагань, життєва перспектива, надія		

значущого оточення. Життєві домагання визначають бажане майбутнього життєвого світу особистості, і виявляються у активному, позитивному емоційному, стійкому, цілеспрямованому, конкретному ставленні до себе і свого оточення, до часу свого життя, до власного майбутнього, в якому враховуються колишні поразки і перемоги, інтереси особистості і соціуму, потреби [21, с. 6-32]. Змістове наповнення життєвих домагань становлять цілесмислові та ціннісні орієнтації, актуалізовані потреби. Співвідношення дефіцитного, споживацького домагання (домагання «отримати») та буттєвого, творчого домагання (домагання «створити») являється визначальним для самоздійснення, самоактуалізації та актуалізації творчого потенціалу особистістю [22, с. 33-42], а, отже, і переживання психологічного благополуччя.

Життєві домагання та досягнення являються складовою екзистенційного досвіду особистості і впливають на її життєвий успіх. Як зазначає Н. Татенко, домагання життєвого успіху означає орієнтацію особистості на власну потенційність у виборі свого життя, усвідомлення цієї потенційності як єдиної цінності, якої необхідно досягнути, щоб життя принесло успіх та задоволення, а самореалізація власного життя дала максимальний ефект та користь для суспільства. Життєвий успіх особистості веде до її процвітання – внутрішнього духовного стану повноти, любові, радості, правди, краси, миру, достатку, гармонії, спокою, задоволеності; сутності досконалого існування, стану думок, позитивного мислення, усвідомлення особистістю своєї внутрішньої сутності та практичної реалізації. Вони передбачають позитивну самооцінку, екзистенційне саморозуміння, сприяють зростанню цілісності і гармонійності психологічних проявів людини як суб'єкта, визначають її саморозгортання, самотрансценденцію та самовтілення у суспільно-цілісній праці відповідно смислового контексту, обраному особистістю. Життєвий успіх сприяє розвитку в особистості самоповаги, аутосимпатії, базується на стійкій ціннісно-смисловій сфері, смисложиттєвих орієнтаціях, позитивному емоційному тлі власного минулого, сьогодення і майбутнього, відсутності надмірних вимог до себе, розвитку ідентичності за позитивним сценарієм [21, с. 108-135, с. 109-110]. Зазначені особистісні властивості забезпечують перехід від внутрішніх потребнісно-емоційно-мотиваційних станів, сконцентрованих у цільовій настанові особистості, до зміни життєвої ситуації у бік бажаного успіху конкретними діями суб'єкта. Особистість визначає цінність результату діяльності відповідно до системи цінностей, усвідомлення мети і змісту діяльності, які впливають на її мотивацію. Механізм впливу смисложиттєвих орієнтацій особистості на ефективність діяльності може складатися в особливостях функціонального взаємозв'язку особистісних цінностей як структурних компонентів смисложиттєвих орієнтацій та мотивів і особистісних змістів як утворень конкретної діяльності внаслідок чого особистість здійснює цілепокладання і визначає зміст власної життєвої стратегії [23, с. 190-191].

В особистісний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПСУ включено також позитивність особистості – позитивну спрямованість, що проявляється у позитивному мисленні, позитивних емоціях та почуттях, переважанні позитивних станів та позитивному ставленні прикордонників до себе та інших людей. Позитивність прикордонників визначається їхнім позитивним ставленням до самих себе, що викликає відчуття власної сталості визначеності, самототожності. Позитивність, з одного боку, являється

унікальним результатом психічного розвитку особистості в процесі соціальної взаємодії з іншими людьми та позитивно впливає на інтерпретацію нею власного життєвого досвіду, вибудовування життєвих цілей, на відповідну систему очікувань і прогнозів щодо власного майбутнього, а з іншого – являється внутрішнім суб'єктивним чинником, який спонукає і скеровує їхній розвиток в напрямку творчого саморозвитку і творчої самореалізації власних можливостей [24]. Позитивна спрямованість особистості характеризується відповідними емоційним переживаннями. Позитивні емоції мають властивість діяти автономно, і обумовлені очікуванням позитивного результату діяльності чи життєдіяльності. Окрім того, інерція позитивних емоцій зберігається навіть тоді, коли цього очікуваного результату не досягнуто (Т. Титаренко, К. Черемних, О. Кляпець) [21, с. 69]. Атмосфера позитивних взаємин, поваги, самодостатності, прийняття себе та інших, довіри до себе та інших людей сприяють переживанню прикордонниками позитивних психоемоційних станів, внутрішньої узгодженості, самототожності, позитивності власного досвіду, гармонійності, задоволеності життям, а, отже, і психологічного благополуччя. Позитивність «Я-існування» особистості полягає в тому, що суб'єктивне ставлення її до самої себе є похідним утворенням реальних життєвих відносин та обставин, що складаються між її індивідуальними властивостями і об'єктивно існуючими потребами, мотивами, цінностями в контексті практичної діяльності [25, с. 10].

Останнім компонентом особистісного фокусу психологічного благополуччя особистості є рефлексія – інтегральна людська здатність, яка включає в себе стан (аналіз власних психічних станів), властивість (спрямованість на усвідомлення власних дій) і процес (організацію та регуляцію поведінки та діяльності) (В. Фурман) [26]. Процесуально рефлексія являє собою споглядання власного здійснюваного буття шляхом спостереження за подією, яка відбувається і переживається, та здійсненням в цій події власним вчинком чи діяльністю, а феноменологічно – це акт самоспоглядання особистості, що формує самоусвідомлення нею власної індивідуальності – унікальної та неповторної своєрідності власного цілісного «Я», яке самоактуалізується та самореалізується в проблемно-конфліктних ситуаціях життєдіяльності [27, с. 35]. У рефлексії поєднуються пізнавальні і конструктивні ставлення до об'єкта рефлексії, і завдяки їй у людини виникає здатність відкріплення (перехід) від проблем минулого і прикріплення до майбутнього. Завдяки їй людина вивчає, критикує і проектує себе, реконструюючи суб'єктивну присутність в будь-якому типі ситуації та організаційних систем, реалізуючи установки на відповідність, вдосконалення своєї

присутності або ситуаційних умов, організаційних рамок, самоусунення з неприйнятних форм перебування (існування). Завдяки рефлексії людина пізнає і оцінює зовнішню реальність, може пізнати, оцінити і побачити перспективу повноти використання свого сукупного особистісного потенціалу. Механізм рефлексивної самоорганізації особистості містить самокритику, самокорекцію, самоставлення в спрямованості на самозміну і перспективу саморозвитку [28].

Переживання психологічного благополуччя прикордонниками детермінуються особливостями їхньої професійної діяльності, що виявляються у їхньому суб'єктному оцінковому ставленні безпосередньо до самої діяльності, її значущості та до самих себе як професіоналів, виконавців службових обов'язків, що відображається у їхньому ставленні до роботи, задоволеності працею, баченні майбутніх перспектив у професійній діяльності та житті в цілому. У зв'язку із вище зазначеним у фокус професійної діяльності психологічного благополуччя персоналу ДПСУ включено професійну ідентичність та професійне самоставлення, професійну самодетермінацію та професійне самоздійснення. Професійна ідентичність прикордонників являється основою їхнього професійного становлення та розвитку і передбачає прийняття цілей, переконань, оцінок та правил поведінки, прийнятих членами професійної групи, що в свою чергу, дає усвідомлення прикордонниками того, як вони ідентифікують себе у професії, сприяє вибору стилю та способів здійснення професійної діяльності, життєво важливих цілей, які можуть бути вирішені, та актуалізованих потреб, які можуть бути задоволені завдяки професії [29]. Професійна ідентифікація розкриває особливості життєвої перспективи життя прикордонника, оскільки визначає його актуальний рівень задоволеності професією та особливості розгортання професійного потенціалу в майбутньому [22, с. 33-42].

Професійне самоставлення прикордонника базується на професійній ідентифікації і сприяє професійному самовизначенню – смислому професійному утворенню, що являє собою ставлення до себе як професіонала, який володіє професійним ціннісно-смісловим наповненням професійно значущими знаннями, вміннями та навичками, які сприяють досягненню професійних цілей, виконанню завдань, визначають професійну спрямованість та розвиток. Професійне самовизначення прикордонника передбачає самостійне й усвідомлене знаходження сенсу його праці і всієї діяльності в конкретній ситуації [30]. Окрім того, професійне самовизначення прикордонника передбачає не тільки професійну самореалізацію, а й професійну самотрансценденцію – розширення професійних можливостей, знаходжен-

ня соціально значущих смислів професійної діяльності, сприяє самоактуалізації (що є критерієм оцінки благополуччя особистості за А. Маслоу та К. Ріфф [15; 31]) та дає можливість переживання професійної здійсненності, і, як наслідок, переживання повноцінності, позитивності, насиченості, здійсненності власного життя та психологічного благополуччя. Протягом усього професійного життя прикордонника відбувається продовження, поглиблення, уточнення професійного самовизначення, що виражається у розширенні ним власного образу професіонала, корекції в процесі самоаналізу самоприйняття себе як професіонала, перегляді ставлення до професії і себе в ній тощо.

Також професійне самовизначення підпорядковується часовому виміру і визначення (побудова, формування) образу майбутнього відбувається завдяки співвіднесенню з досвідом минулого [32]. Професійне самовизначення прикордонника проявляється через професійне самоставлення, що являється динамічною системою смислових структур і процесів, які орієнтують його в індивідуальних зв'язках між її індивідуальними властивостями і процесами реалізації професійних мотивів і цінностей, регулюють професійну поведінку, діяльність, спілкування та кар'єрне зростання, на основі яких відбувається переживання професійної здійсненності та здійснюються самооцінні судження про самого себе як суб'єкта праці (К. Карпінський) [25, с. 39]. Професійне самоставлення проявляється впевненості у власних силах, самоорганізації та самоуправлінні процесом організації та виконання професійних обов'язків та власним розвитком, професійній самооцінці й оцінці самоефективності в діяльності. Воно представлено у свідомості прикордонника як істинне переживання особистісного смислу «Я». Професійне самоставлення сприяє саморозвитку особистості (потреби прикордонника у самоактуалізації), розкритті та розширенні власних можливостей), самоповаги, самоінтересу, задоволеності собою в професійній діяльності. Задоволеність прикордонником власною професійною діяльністю сприяє розвитку психоемоційної стійкості, почуття власної гідності, гордості за себе та свою професію [29]. Задоволення потреби в оцінці, повазі породжує у прикордонника почуття впевненості в собі, почуття власної значущості, сили, адекватності, почуття, що він корисний і потрібен в цьому світі [15], а значить можна говорити і про переживання ним психологічного благополуччя не тільки в професійному середовищі, а в цілому.

У професійний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПСУ включено професійну самодетермінацію, що визначає його професійну компетентність, автономію, приналежність та професійне зростання. Ці

компоненти детермінуються особливостями управління професійною мотивацією, що визначає професійну поведінку, продуктивність та ефективність праці прикордонників. Управління професійною мотивацією розкриває можливості прикордонника мобілізувати усі наявні у нього ресурси, необхідні для самоконтролю та самоефективності при досягненні професійних цілей. Співвідносячи рівень власних професійних досягнень із досягненнями колег, прикордонник має можливість оцінити власну самоефективність у професійній діяльності та винести судження щодо наявності благополуччя у зазначеному контексті. Управління професійною мотивацією передбачає співставлення значущості професійних мотивів і співвіднесення їх із особистісними цілями та намірами, смислами, активізацію зусиль, волі, інтелектуальних й інших здібностей та поведінки у напрямку прийняття професійних рішень (самодетермінації в професійній поведінці), що призводить до зростання самооцінки прикордонника, до сприйняття прикордонником себе як компетентного фахівця, що уможливорює переживання ним власного благополуччя в професійній діяльності.

Професійна компетентність являється інтегральною характеристикою особистості, що визначає здатність прикордонника вирішувати професійні проблеми й типові професійні завдання, які виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності, з використанням знань, професійного й життєвого досвіду, цінностей та нахилів [33]. Професійна компетентність включає знання, уміння, навички, а також способи їх реалізації в діяльності, спілкуванні й саморозвитку, та виражається в успішному вирішенні професійних завдань, продуктивному здійсненні професійної діяльності, актуалізації власних особистісних та професійних ресурсів [34]. Окрім того, професійна компетентність характеризує міру включення прикордонника в активну діяльність, здатність ефективно розв'язувати конкретну професійну ситуацію, мобілізуючи при цьому знання, уміння, досвід, поведінку тощо. При цьому професійна компетентність може проявлятися лише в органічній єдності з інтересами, потребами та цінностями [35]. Професійна компетентність являється індивідуальною характеристикою ступеню відповідності вимогам професії, а також психічним станом, що дозволяє діяти самостійно та відповідально, керувати можливостями та уміннями виконувати визначені професійні функції, і включає: 1) спеціальну компетентність – володіння професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший майбутній розвиток; 2) соціальну компетентність – володіння спільною професійною діяльністю, співробітництвом, а також прийнятими у певній професії прийомами професійного спіл-

кування; соціальну відповідальність за результати своєї професійної діяльності; 3) особистісну компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження та саморозвитку засобами протистояння професійним деформаціям; 4) індивідуальну компетентність – володіння прийомами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного росту, спроможність до індивідуального самозбереження, неохайність до професійного старіння, вміння раціонально організувати свою працю без перевантажень (О. Маркова), що уможливило переживання психологічного благополуччя [32].

Професійна поведінка прикордонника ґрунтується на його потребі бути компетентним та самодетермінованим при взаємодії з середовищем та іншими людьми, що базується на властивостях нервової системи, існує постійно і мотивує поведінку та думки до того часу, поки не переривається базовими намірами або емоційними реакціями, що сприяє пошуку та вирішенню професійних задач оптимальних для рівня розвитку професійних здібностей, що і визначає можливі контексти благополуччя працівника (Е. Десі). Так, дослідження, проведені Е. Десі, Р. Райаном та ін., показали, що внутрішньо мотивовані особистості характеризуються високим рівнем зацікавленості (інтересу), насиченістю та різноманіттям переживань, впевненістю, що, у свою чергу, проявляється у підвищенні їхньої ефективності, наполегливості та творчості, а також підвищенні життєвої енергії та загального благополуччя [36]. Регулювання власної мотивації сприяє зростанню поведінкової ефективності, вольової наполегливості, суб'єктивному благополуччю та кращій асиміляції особистості в різні соціальні групи [37]. Окрім того, як зазначають М. Чіксентміхайї і К. Ратунде, мотивація характеризується природною здатністю до засвоєння нового знання, спонтанного інтересу та дослідження, являється важливим для когнітивного та соціального розвитку індивіда, та являється основним джерелом його насолоди та життєвої сили протягом усього життя [38]. Е. Десі та Р. Райн виявили, що посиленню мотивації до діяльності сприяє наявність усвідомлюваних працівником можливостей для самореалізації, оскільки вони дозволяють відчувати більшу автономію [39], а досвід працівників у задоволенні потреб в автономії (вільному виборі та організації професійного життя, внутрішньому прийнятті та взаємодії з мотивами професійної діяльності, що відображає відчуття бажання та самоствердження в своїй поведінці), компетентності (досвідом та здатністю для вираження або розвитку своїх можливостей) та спорідненості (почуття приналежності й зв'язку зі значу-

щими особами, групою або культурою та позитивних відносин в колективі) на робочому місці сприяють їхньому благополуччю на роботі [40].

Ознаками психологічного благополуччя прикордонника, які з'являються внаслідок ним управління власною мотивацією є: наявність можливостей задоволення актуальних потреб, узгодження професійної діяльності з його світоглядом, цінностям, намірами, інтересами, зростання самооцінки та самоповаги, власної значущості тощо, що сприяє формуванню бачення перспектив власного майбутнього; визнання його професійних досягнень іншими людьми, повага, професійне кар'єрне зростання, і, як наслідок, – переживання здійсненності власного життя, усвідомлення його продуктивності, значущості, потрібності, задоволеності ним.

Інтегральним показником професійного фокусу психологічного благополуччя персоналу ДПСУ є переживання професійної здійсненності (самоздійснення), самореалізації, затребуваності. Професійне самоздійснення являється проєкцією життєвих домагань прикордонника у його професійне життя, які визначають спосіб моделювання майбутнього, вектори самоздійснення, досягнення життєвого успіху та переживання суб'єктивного благополуччя у професійній та особистій сферах (Т. Титаренко) [21, с. 6-32], а також результатом відповідності професійного життя прикордонника загальним векторам його життєвого шляху (життєвими цілями, цінностями, смислами) (К. Черемних) [22, с. 33-42]. Професійне самоздійснення дає можливість оцінити прикордоннику особливості власного психологічного благополуччя в професійній діяльності завдяки задоволеності професійною реалізацією, володінню професійною компетентністю, наявністю результатів професійної діяльності, приналежності до професійної групи та власного авторитету в ній, ставленню до себе з боку керівництва та колег як до професіонала.

Організаційний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПСУ визначає не лише безпосередньо психологічні особливості середовища Державної прикордонної служби України як організації, в якій здійснює професійну діяльність прикордонник, куди він приходить, виконує свої професійні обов'язки тощо, а й особливості впливу середовища структурного підрозділу ДПСУ на різні аспекти його життєдіяльності (ставлення до інших людей, відповідальність, особливості стосунків та взаємодії з іншими людьми, життєві перспективи, особливості організації позаробочого життя тощо). Зрозуміло, що для якісного та ефективного виконання професійних обов'язків прикордонник повинен працювати в підтримуючому, життєстверджуючому, низькостресовому організаційному середовищі.

Працівники, які працюють в організаціях, де переважають стресові ситуації, мають більше прогулів (лікарняних, запізень), зниження продуктивності праці [41], виникнення поганих відносин з іншими працівниками, відсутність у працівників бажання інтегруватися у діяльність та середовище організації, низький моральний дух [42]. Проте, професійна діяльність прикордонників обумовлена дією екстремальних та особливих чинників, часто здійснюється в психологічно несприятливих умовах, особливо на кордоні з Російською Федерацією, специфічних умовах життєдіяльності, насичених психологічною напругою, стресовими ситуаціями виконання професійних функцій (перевірка документів та конфліктні ситуації з особами, які перетинають державний кордон та з місцевим населенням, необхідність до негайних, рішучих і ефективних дій тощо).

Організаційний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПСУ містить організаційну культуру як сукупність традицій, цінностей, установок, відносин між прикордонниками, способів виконання роботи, які зумовлюють досягнення організаційних цілей. Окрім того, корпоративна організаційна культура містить найважливіші для ДПСУ положення, думки, позиції, які приймаються прикордонниками, можуть переходити в організаційні цінності, правила, догми, які скеровують їхню поведінку та діяльність [43, с. 30]. Організаційна культура ДПСУ визначається особливостями спрямованості її діяльності (суспільного призначення, особливостей діяльності, соціальних зобов'язань, кадрової політики – норми та правила діяльності прикордонників відповідно до довготривалої стратегії функціонування ДПСУ; уявлень управлінського персоналу та виконавців про довгострокові цілі служби та способи її досягнення; усвідомлення можливостей наявних матеріальних, фізичних, трудових тощо ресурсів стосовно очікуваних результатів діяльності), а також особливостями структурного впорядкування служби, лідерства та керівництва, критеріїв стимулювання та успішності персоналу ДПСУ, особливостями взаємовідносин. Сприятлива організаційна культура є бажаною для працівників будь-якої організації. Відносини між людьми, ставлення до працівників з боку керівництва та колег являються умовою становлення внутрішніх структур самоставлення, розвитку та самоактуалізації особистості (М. Бояркін та ін) [43, с. 33] виражаються в їхніх діях, реакціях та переживаннях, вони визначають ступінь інтересу, вираженості емоцій, напруги, бажань та потреб (В. М'ясицев) [44, с. 21], зміст, який вкладає у власні дії та вчинки працівник та обирає засоби, способи та умови досягнення цілей професійної діяльності. Спотворені неадекватні відносини та стосунки в організації явля-

ються причиною утруднень в професійній діяльності та життєдіяльності загалом не тільки працівника, а й організації, що детермінує психологічне неблагополуччя. Адекватні відносини та ставлення сприяють більш точному розумінню світу, інших людей себе, дають можливість отримати емоційний відгук, усвідомити власні потреби та можливості, що у подальшому проявляється у вчинках, діях, ціннісному ставленні до інших людей і самих себе, власної роботи, сприяють актуалізації відносин, самоактуалізації, розкриттю власних можливостей та здібностей, прагненню до розвитку тощо (М. Бояркін та ін.) [43, с. 34-35]. Адекватні відносини та стосунки формують поле взаємодій, які сприяють отриманню задоволення від процесу виконуваної роботи та праці загалом. Отже, організаційний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПСУ складається з організаційної культури, стратегічної спрямованості ДПСУ, відносин та стосунків (між працівниками та з керівництвом), успішності та задоволеності відносинами та стосунками з колегами та керівництвом, змістом роботи, умовами праці та досягненнями.

За параметром психологічного поля часу у фокусно-холістичну модель персоналу ДПСУ включено позитивність переживання і сприйняття досвіду життя в минулому, позитивність теперішнього переживання «Я-існування», усвідомлення реальності та здійсненності життєвих досягнень, позитивність переживань стосовно «Я-існування» в майбутньому, усвідомлення можливостей здійсненності життєвих домагань, життєву перспективу та надію. У психологічному часі досвід завжди пов'язаний з минулим людини, з тим що нею вже прожито і накопичено як наслідок її життєвої активності у різних сферах життєдіяльності, пізнання, творчості, подолання перешкод та їх опанування. Від досвіду минулого можна відштовхуватися у теперішньому часі і враховувати його у планах на майбутнє. Досвід минулого, який дає можливість переживати прикордонникам власне благополуччя усвідомлюється ними як таке, що реально відбулось, залишилось у матеріальних, соціальних та психологічних наслідках діяльності, пам'яті, емоційних спогадах, переживаннях, що полегшує подальше життєствердження, сприяє запобіганню помилок, збагачує їхній духовний світ, сприяє подоланню труднощів. При активній життєвій позиції, внутрішній готовності боротися і перемагати всупереч складним обставинам, випробування насичують людину позитивним досвідом минулого, який суб'єктивно сприймається і оцінюється як позитивний чинник еволюційного росту, зрілості, ціннісних надбань. Таке минуле дає людині відчуття самоцінності і стає плідним підґрунтям для соціальної позиції особистості

«тут і тепер», а також високого рівня домагань у плануванні майбутнього (Л. Лепіхова). [21, с. 161] Позитивність теперішнього переживання «Я-існування», усвідомлення реальності та здійсненості життєвих досягнень передбачає проживання поточних миттєвостей з позиції їхньої якісної оцінки відносно відповідальних виборів своїх думок, почуттів, емоцій та вчинків, що дає можливість особистості переживати психологічне благополуччя у контексті «я є», «я включений у власне життя і керую ним», «моє життя мені подобається», «мені добре» тощо. Позитивність переживань стосовно «Я-існування» в майбутньому відбувається у контексті очікувань, мрій, планів, проєктів, прогнозів. У суб'єктному майбутньому відбивається цілеспрямованість і особистісна спрямованість людини, її надії, прагнення як віртуальний вимір внутрішнього світу, що відбиває індивідуальний образ світу і власне місце в ньому. Цілеспрямованість, рівень життєвих домагань, потреба у досягненні успішності певним чином формуються минулим сім'ї та предків, досвідом рівня їх життя, професійною спрямованістю та успішністю, рівнем освіченості та культури (Л. Лепіхова) [21, с. 161]. Позитивність минулого, теперішнього та майбутнього може також бути і джерелом відновлення, зростання та розвитку життєвих сил прикордонників для подолання життєвих труднощів, посилювати суб'єктивне переживання та оцінювання ними рівня власного психологічного благополуччя на основі внутрішніх самовідчуттів.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Психологічне благополуччя персоналу ДПСУ доречно розглядати враховуючи психологічне поле їхнього життєвого середовища, що визначає особливості цілесмислової орієнтації, актуалізовані потреби, життєві позиції, соціальну впорядкованість та гармонізацію міжособистісних відносин, взаємодій та рефлексії прикордонників; а також – враховуючи психологічне поле часу життя, що сприяє суб'єктивному оцінюванню прикордонниками власного минулого, теперішнього та майбутнього. Розробка моделі психологічного благополуччя персоналу ДПСУ здійснювалася відповідно до холістичного підходу в психології, що дає можливість виявити цілісний всеосяжний взаємозв'язок та вплив різних фокусів психологічного благополуччя на життєдіяльність прикордонників, виявити особливості задоволеністю життям в цілому, переживання відчуття звершеності, ясності та здійсненості власного життя Теоретична фокусно-холістична модель психологічного благополуччя персоналу ДПСУ містить три фокуси-компоненти: особистісний, професійний та організаційний. Перспективи подальшого дослідження

пов'язані з розробкою програми та проведенням емпіричного дослідження психологічного благополуччя персоналу ДПСУ.

Список використаних джерел

1. Гринів О. Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості / О. Гринів // Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія. – 2014. – Вип. 19(1). – С. 25-34. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znfosp_2014_19%281%29_6.
2. Van Horn J. E. The structure of occupational well-being : a study among Dutch teachers / J. E. Van Horn, T. W. Taris, W. B. Schaufeli & P. J. G. Schreurs // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2004. – Vol. 77. – P. 365-375. DOI :10.1348/0963179041752718.
3. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health / P. Warr // Journal of Occupational Psychology. – 1990. – Vol. 63. – No. 3. – P. 193-210. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/9348/bdbf6c98e73e4152416fb8e44a553e40ff38.pdf>
4. Karasek R. A. Demand-control model : a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development / R. A. Karasek // in Stellman, J. M. (Ed.), Encyclopaedia of Occupational Health And Safety. – Geneva : ILO, 1998. – P. 34.06-34.14. – URL : <https://latrobe.rl.talis.com/items/F2097C6D-4D7F-ED19-3B7A-DD8C2AE6EDC5.html>.
5. Johnson J. Strain, work place social support, and cardiovascular disease cross-sectional study of a random sample of the swedish working population / Johnson J. And Hall E. // American Journal of Public Health. – 1988. – Vol. 78. – P. 1336-1342. – URL : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434>.
6. Hackman J. R. Development of the job diagnostic survey / J. R. Hackman, G. R. Oldham // Journal of Applied Psychology. – 1975. – Vol. 60. – No. 2. – P. 159-170. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/0caf/272affe0b2219b80036b77c859f444d1c755.pdf>.
7. Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions / J. Siegrist // Journal of Occupational Health Psychology. – 1996. – Vol. 1. – P. 27-41. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>.
8. Bakker A. B. The job demands-resources model : state of the art / A. B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22 (3). – P. 309-328. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/535b/dddb991b5ebe252e4030fd4c02c2368e9f14.pdf>.
9. Diener E. Happiness : unlocking the mysteries of psychological wealth / Ed Diener, Robert Biswas-Diener. – Malden, MA : Blackwell Publishing, 2008. – 304 p. – URL : <https://archive.org/details/happinessunlocki00dien>.
10. Yildirim K. Main factors of teachers' professional well-being / K. Yildirim // Educational Research and Reviews. – 2014. – Vol. 9(6). – P. 153-163. DOI : 10.5897/ERR2013.1691.
11. Page K. The 'What', 'Why' and 'How' of Employee WellBeing : a new model / K. Page and D. Vella-Brodrick // Social Indicators Research. – 2009. – Vol. 90. – No. 3. – P. 441-458. DOI : 10.1007/s11205-008-9270-3.
12. Schultz M. L. Occupational well-being : the development of a theory and a measure : an abstract of a dissertation / Monica L. Schultz ; Kansas State University. – Manhattan, Kansas, 2008. – 183 pp. – URL : <http://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/handle/2097/746/MonicaSchultz2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
13. Zheng X. Employee well-being in organizations : theoretical model, scale development, and cross-cultural validation / X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, & C. Zhang // Journal of

- Organizational Behavior. – 2015. – Vol. 36. – P. 621-644. – URL : <https://doi.org/10.1002/job.1990>.
14. Luthans F. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap / F. Luthans, C. M. Youssef, D. Sweetman, & P. Harms // Journal of Leadership and Organizational Studies. – 2013. – Vol. 20. – P. 114-129. DOI : 10.1177/1548051812465893
 15. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 290 с. – URL : http://www.bimbad.ru/docs/maslow_motivation_and_personality.pdf.
 16. Дэвидсон Р. Как эмоции управляют мозгом. Измените свои эмоции, и вы измените свою жизнь / Ричард Дэвидсон, Шарон Бегли ; [пер.с англ. Ю. Кожемякина]. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 256 с.
 17. Gardner H. Good work : when excellence and ethics meet / H. Gardner, M. Csikszentmihaly, & W. Damon – New York : Basic Books 2001. – URL : https://www.litres.ru/gettrial/?lfrom=5887565&prx=9FZ1N6MbqZEosB&aip=2Keh&click_id=9FZ1N6MbqZEosB.
 18. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания / М. Чиксентмихайи ; [пер. с англ.]. – М. : Альпина нонфикшн, 2013. – 464 с.
 19. Гоулман Д. Фокус. О внимании, рассеянности и жизненном успехе / Дэниел Гоулман ; [перевод на русский язык М. Молчан], 2015. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2015. – URL : <https://www.litmir.me/br/?b=268629>.
 20. Хутка С. В. Професійна самостійність у зв'язку із суб'єктивним благополуччям у крос-національній перспективі / С. В. Хутка, К. М. Нагорняк // Український соціум. – 2015. – №3 (54). – С. 56-62.
 21. Життєві домагання особистості : монографія / [Т. М. Титаренко, І. В. Лебединська, Н. В. Анікіна, О. Я. Кляпець та ін.] ; за ред. Т. М. Титаренко. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 456 с.
 22. Черемних К. О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості / К. О. Черемних // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – Випуск 13 (16). – 2006. – 160 с.
 23. Мовмига Н. Деякі аспекти визначення гендерної специфіки життєвих домагань особистості (з позицій особово-орієнтованого підходу до вищої професійної освіти) / Наталія Мовмига, Наталя Мілорадова // Vzdelávanie a spoločnosť : medzinárodný nekonferenčný zborník ; [Renáta Bernátová (Ed.), Tetyana Nestorenko (Ed.)]. – PREŠOV, 2016. – С. 187-196. – URL : https://www.publib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Bernatova8/subor/Movmoga_Miloradova.pdf.
 24. Драндров Г. Л. Критерии развития позитивной Я-концепции личности / Г. Л. Драндров, Е. Г. Богослова, Д. Н. Сюкиев // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 10-1. – С. 143-148. – Режим доступа : <http://www.applied-research.ru/ru/article/view?id=11879>.
 25. Карпинский К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики : монографія / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 140 с.
 26. Фурман В. В. Структурні компоненти особистісної рефлексії студентів технічного напрямку навчання / В. В. Фурман // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Педагогіка, Психологія. – Випуск 4. – 2013. – Режим доступу : jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/download/10148/13351.
 27. Семенов И. Н. Методологические проблемы этимологии и типологии рефлексии в психологии и смежных науках / И. Н. Семенов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – Т. 10. – № 2. – С. 24-45. – Режим доступа : https://psyjournal.hse.ru/data/2013/10/31/1283222869/Semenov_10-02p24-45.pdf.

28. Анисимов О. С. Авторефлексия и самопознание / О. С. Анисимов // Живая психология. – 2016. – Том 3. – № 1. – С. 11-28. – DOI : 10.18334/lp.3.1.36413.
29. Гапонюк П. Н. Профессиональное самоотношение как модель социального развития личности / П. Н. Гапонюк // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2011. – № 2(4). – С. 775-779.
30. Васильева О. А. Факторы професійного самовизначення особистості в сучасних умовах / О. А. Васильева // Наука і освіта. – 2011. – №4. – Режим доступу : http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/1_2011/4.pdf.
31. Ryff C. D. The structure of psychological well-being revisited / C. D. Ryff, C. L. M. Keyes // Journal of Personality and Social Psychology. – 1995. – Vol. 69. – P. 719-727. – URL : <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>.
32. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
33. Боллобаш Н. М. Теоретичні засади формування професійної компетентності майбутніх економістів / Н. М. Боллобаш // Наукові праці : [науково-методичний журнал]. – 2009. – Вип. 99, Т. 112. – С. 88-95.
34. Кошук О. Б. Професійна компетентність спеціаліста як характеристика його професійної діяльності / О. Б. Кошук // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка . Педагогічні науки. – 2016. – Вип. 3. – С. 73-77. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_3_15.
35. Найдьонова Г. Г. Условия формирования экологической компетентности личности / Г. Г. Найдьонова // Modern directions of theoretical and applied researches. – 2003. – Режим доступа : <http://www.sworld.com.ua>.
36. Ryan R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / Richard M. Ryan and Edward L. Deci // American Psychologist. – Vol. 55. – No. 1. – 2000. – P. 68-78. – URL : https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf.
37. Ryan R. M. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being / R. M. Ryan & C. M. Frederick // Journal of Personality. – Vol. 65. – 1997. – P. 529-565. DOI : 10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x.
38. Csikszentmihalyi M. The measurement of flow in everyday life : Toward a theory of emergent motivation / M. Csikszentmihalyi & K. Rathunde // In J. E. Jacobs (Ed.), *Developmental perspectives on motivation*. – Lincoln : University of Nebraska Press, 1993. – P. 57-97. – URL : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1340523>
39. Ryan R M. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions / Richard M. Ryan and Edward L. Deci // Contemporary Educational Psychology. – Vol. 25. – 2000. – P. 54-67. DOI :10.1006/ceps.1999.1020.
40. Baard P. P. Intrinsic need satisfaction : a motivational basis of performance and well-being in two work settings / P. P. Baard, E. L. Deci & R. M. Ryan // Journal of Applied Social Psychology. – Vol. 34. – 2004. – P. 2045-2068. DOI :10.12691/ajap-5-1-2.
41. Corbett D. Excellence in Canada : healthy organizations-achieve results by acting responsibly / D. Corbett // Journal of Business Ethics. – Vol. 55 (2). – 2004. – P. 125-133. DOI : 10.1007/s10551-004-1896-8.
42. Fulmer I. S. Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a «great place to work» and firm performance / I. S. Fulmer, B. Gerhar, & K. S. Scott // Personnel Psychology. – Vol. 56(4). – 2003. – P. 965-993. DOI :10.1111/j.1744-6570.2003.tb00246.x.
43. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих : монография / М. Ю. Бояркин, О. А. Долгополова, Д. М. Зиновьева, В. В. Крутова, Е. В. Романенко, Н. С. Субочев, А. В. Юнда ; ФГОУ ВПО «Волгоградская акаде-

мия государственной службы». – Волгоград : Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – 216 с.

44. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. – М. : Издательство : МПСИ. – 153 с. – Режим доступа : <http://padabum.com/d.php?id=4709>.

Транслітераційний переклад списку використаних джерел

1. Gryniv O. Analiz pidhodiv do doslidzhennja psyhologichnogo blagopoluchchja osobystosti / O. Gryniv // Zbirnyk naukovyh prac' : filosofija, sociologija, psihologija. – 2014. – Вyp. 19(1). – S. 25-34. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpfsp_2014_19%281%29__6.
2. Van Horn J. E. The structure of occupational well-being : a study among Dutch teachers / J. E. Van Horn, T. W. Taris, W. B. Schaufeli & P. J. G. Schreurs // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2004. – Vol. 77. – P. 365-375. DOI :10.1348/0963179041752718.
3. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health / P. Warr // Journal of Occupational Psychology. – 1990. – Vol. 63. – No. 3. – P. 193-210. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/9348/bdbf6c98e73e4152416fb8e44a553e40ff38.pdf>
4. Karasek R. A. Demand-control model : a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development / R. A. Karasek // in Stellman, J. M. (Ed.), Encyclopaedia of Occupational Health And Safety. – Geneva : ILO, 1998. – P. 34.06-34.14. – URL : <https://latrobe.rl.talis.com/items/F2097C6D-4D7F-ED19-3B7A-DD8C2AE6EDC5.html>.
5. Johnson J. Strain, work place social support, and cardiovascular disease cross-sectional study of a random sample of the swedish working population / Johnson J. And Hall E. // American Journal of Public Health. – 1988. – Vol. 78. – P. 1336-1342. – URL : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434>.
6. Hackman J. R. Development of the job diagnostic survey / J. R. Hackman, G. R. Oldham // Journal of Applied Psychology. – 1975. – Vol. 60. – No. 2. – P. 159-170. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/0caf/272affc0b2219b80036b77c859f444d1c755.pdf>.
7. Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions / J. Siegrist // Journal of Occupational Health Psychology. – 1996. – Vol. 1. – P. 27-41. – URL : <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>.
8. Bakker A. B. The job demands-resources model : state of the art / A. B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22 (3). – P. 309-328. – URL : https://pdfs.semanticscholar.org/535b/dddb991b5e5e252e4030fd_4c02c2368e9f14.pdf.
9. Diener E. Happiness : unlocking the mysteries of psychological wealth / Ed Diener, Robert Biswas-Diener. – Malden, MA : Blackwell Publishing, 2008. – 304 p. – URL : <https://archive.org/details/happinessunlocki00dien>.
10. Yildirim K. Main factors of teachers' professional well-being / K. Yildirim // Educational Research and Reviews. – 2014. – Vol. 9(6). – P. 153-163. DOI : 10.5897/ERR2013.1691.
11. Page K. The 'What', 'Why' and 'How' of Employee WellBeing : a new model / K. Page and D. Vella-Brodrick // Social Indicators Research. – 2009. – Vol. 90. – No. 3. – P. 441-458. DOI : 10.1007/s11205-008-9270-3.
12. Schultz M. L. Occupational well-being : the development of a theory and a measure : an abstract of a dissertation / Monica L. Schultz ; Kansas State University. – Manhattan, Kansas, 2008. – 183 pp. – URL : <http://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/handle/2097/746/MonicaSchultz2008.pdf?sequence=1&isAllowed>

13. Zheng X. Employee well-being in organizations : theoretical model, scale development, and cross-cultural validation / X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, & C. Zhang // *Journal of Organizational Behavior*. – 2015. – Vol. 36. – P. 621-644. – URL : <https://doi.org/10.1002/job.1990>.
14. Luthans F. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap / F. Luthans, C. M. Youssef, D. Sweetman, & P. Harms // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. – 2013. – Vol. 20. – P. 114-129. DOI : 10.1177/1548051812465893.
15. Maslou A. Motyvacyja y lychnost' / A. Maslou. – 290 s. – URL : http://www.bimbad.ru/docs/maslow_motivation_and_personality.pdf.
16. Djevidson R. Kak jemocii upravljajut mozgom. Izmenite svoi jemocii, i vy izmenite svoju zhizn' / Richard Djevidson, Sharon Begli ; [per.s angl. Ju. Kozhemjakina]. – Sankt-Peterburg : Piter, 2012. – 256 s.
17. Gardner H. Good work : when excellence and ethics meet / H. Gardner, M. Csikszentmihaly, & W. Damon – New York : Basic Books 2001. – URL : https://www.litres.ru/gettrial/?lfrom=5887565&prx=9FZ1N6MbqZEosB&aip=2Keh&click_id=9FZ1N6MbqZEosB.
18. Chiksentmihaji M. Potok. Psihologija optimal'nogo perezhivaniya / M. Chiksentmihaji ; [per. s angl.]. – M. : Al'pina nonfikshn, 2013. – 464 s.
19. Goulman D. Fokus. O vnimanii, rassejannosti i zhiznennom uspehe / Djeniel Goulman ; [perevod na russkij jazyk M. Molchan], 2015. – M. : OOO «Izdatel'stvo AST», 2015. – URL : <https://www.litmir.me/br/?b=268629>.
20. Hutka S. V. Profesijna samostijnist' u zv'jazku iz sub'jektyvnyh blagopoluchchjam u kros-nacional'nij perspektivi / S. V. Hutka, K. M. Nagornjak // *Ukrai'ns'kyj socium*. – 2015. – №3 (54). – C. 56-62.
21. Zhytjevi domagannja osobystosti : monografija / [T. M. Tytarenko, I. V. Lebedyn'ska, N. V. Anikina, O. Ja. Kljajec' ta in.] ; za red. T. M. Tytarenko. – K. : Pedagogichna dumka, 2007. – 456 s.
22. Cheremnyh K. O. Zhytjevi domagannja jak chynnyk profesijnogo samozdijsnennja osobystosti / K. O. Cheremnyh // *Naukovi studii' iz social'noi' ta politychnoi' psihologii'*. – Vypusk 13 (16). – 2006. – 160 s.
23. Movmyga N. Dejaki aspekty vyznachennja gendernoi' specyfiky zhytjevych domagan' osobystosti (z pozycij osobovo-orijentovanogo pidhodu do vyshhoi' profesijnoi' osvity) / Natalija Movmyga, Natalja Miloradova // *Vzdelavanie a spolochnost' : medzinarodny' nekonferenchny' zbornik* ; [Renáta Bernátová (Ed.), Tetyana Nestorenko (Ed.)]. – PREŠOV, 2016. – S. 187-196. – URL : https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Bernatova8/subor/Movmoga_Miloradova.pdf.
24. Drandrov G. L. Krytery razvytyja pozytyvnoj Ja-koncepcyy lychnosty / G. L. Drandrov, E. G. Bogoslova, D. N. Sjujyev // *Mezhdunarodnyj zhurnal prykladnyh y fundamental'nyh yssledovanyj*. – 2017. – № 10-1. – S. 143-148. – Rezhym dostupa : <http://www.applied-research.ru/ru/article/view?id=11879>.
25. Karpynskij K. V. Professon'al'noe samootnoshenye lychnosty y metodyka ego psihologicheskoy dyagnostyky : monografija / K. V. Karpynskij, A. M. Kolyshko. – Grodno : GrGU, 2010. – 140 s.
26. Furman V. V. Strukturni komponenty osobystisnoi' refleksii' studentiv tehničnogo naprjamku navchannja / V. V. Furman // *Visnyk Nacional'nogo aviacijnogo universytetu*. Serija : Pedagogika, Psihologija. – Vypusk 4. – 2013. – Rezhym dostupa : jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/download/10148/1335.
27. Semenov I. N. Metodologicheskie problemy jetimologii i tipologii refleksii v psihologii i smezhnyh naukah / I. N. Semenov // *Psihologija. Zhurnal Vyshej shkoly jekonomiki*.

- 2013. – T. 10. – № 2. – S. 24-45. – Rezhim dostupa : https://psy-journal.hse.ru/data/2013/10/31/1283222869/Semenov_10-02p24-45.pdf.
28. Anisimov O. S. Avtorefleksija i samopoznanie / O. S. Anisimov // *Zhivaja psihologija*. – 2016. – Tom 3. – № 1. – S. 11-28. – DOI : 10.18334/lp.3.1.36413.
 29. Gaponjuk P. N. Professional'noe samootnoshenie kak model' social'nogo razvitija lichnosti / P. N. Gaponjuk // *Izvestija Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk*. – 2011. – № 2(4). – S. 775-77.
 30. Vasyľ'jeva O. A. Faktory profesijnogo samovyznachennja osobystosti v suchasnyh umovah / O. A. Vasyľ'jeva // *Nauka i osvita*. – 2011. – №4. – Rezhym dostupu : http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/1_2011/4.pdf.
 31. Ryff C. D. The structure of psychological well-being revisited / C. D. Ryff, C. L. M. Keyes // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1995. – Vol. 69. – P. 719-727. – URL : <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>.
 32. Markova A. K. *Psychologija professyonalizma* / A. K. Markova. – M. : Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanye», 1996. – 312 s.
 33. Boljubash N. M. Teoretychni zasady formuvannja profesijnoi' kompetentnosti majbutnih ekonomistiv / N. M. Boljubash // *Naukovi praci : [naukovo-metodychnyj zhurnal]*. – 2009. – Vyp. 99, T. 112. – S. 88-95.
 34. Koshuk O. B. Profesijna kompetentnist' specialista jak harakterystyka jogo profesijnoi' dijial'nosti / O. B. Koshuk // *Visnyk Zhytomyrs'kogo derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka . Pedagogichni nauky*. – 2016. – Vyp. 3. – S. 73-77. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_3_15.
 35. Najd'onova G. G. Uslovja formirovannja ekologicheskoy kompetentnosti lychnosti / G. G. Najd'onova // *Modern directions of theoretical and applied researches*. – 2003. – Rezhym dostupa : <http://www.sworld.com.ua>.
 36. Ryan R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / Richard M. Ryan and Edward L. Deci // *American Psychologist*. – Vol. 55. – No. 1. – 2000. – P. 68-78. – URL : https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf.
 37. Ryan R. M. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being / R. M. Ryan & C. M. Frederick // *Journal of Personality*. – Vol. 65. – 1997. – P. 529-565. DOI : 10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x.
 38. Csikszentmihalyi M. The measurement of flow in everyday life : Toward a theory of emergent motivation / M. Csikszentmihalyi & K. Rathunde // In J. E. Jacobs (Ed.), *Developmental perspectives on motivation*. – Lincoln : University of Nebraska Press, 1993. – P. 57-97. – URL : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1340523>
 39. Ryan R. M. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions / Richard M. Ryan and Edward L. Deci // *Contemporary Educational Psychology*. – Vol. 25. – 2000. – P. 54-67. DOI : 10.1006/ceps.1999.1020.
 40. Baard P. P. Intrinsic need satisfaction : a motivational basis of performance and well-being in two work settings / P. P. Baard, E. L. Deci & R. M. Ryan // *Journal of Applied Social Psychology*. – Vol. 34. – 2004. – P. 2045-2068. DOI : 10.12691/ajap-5-1-2.
 41. Corbett D. Excellence in Canada : healthy organizations-achieve results by acting responsibly / D. Corbett // *Journal of Business Ethics*. – Vol. 55 (2). – 2004. – P. 125-133. DOI : 10.1007/s10551-004-1896-8.
 42. Fulmer I. S. Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a «great place to work» and firm performance / I. S. Fulmer, B. Gerhar, & K. S. Scott // *Personnel Psychology*. – Vol. 56(4). – 2003. – P. 965-993. DOI : 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00246.x.
 43. *Psychologicheskoe y professyonal'noe blagopoluchye gosudarstvennyh sluzhashhyh : monografija* / M. Ju. Bojarkyn, O. A. Dolgopolova, D. M. Zynov'eva, V. V. Krutova, E.

V. Romanenko, N. S. Subochev, A. V. Junda ; FGOU VPO «Volgogradskaja akademyja gosudarstvennoj sluzhby». – Volgograd : Yzd-vo FGOU VPO VAGS, 2007. – 216 s.

44. Mjasyshhev V. N. Psychologyja otnoshenyj / V. N. Mjasyshhev. – M. : Yzdate'l'stvo : MPSY. – 153 s. – Rezhym dostupa : <http://padabum.com/d.php?id=4709>.

Волынец Н. В. Теоретическая фокусно-холистическая модель психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины

В статье описана теоретическая фокусно-холистическая модель психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины. Представлен психологический анализ моделей психологического благополучия работника, показано их структурное наполнение. Обосновано и описано фокусы психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины: личностный, профессиональный, организационный и обозначено их содержательное наполнение. Разработка модели психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины осуществлялась в соответствии с холистическим подходом, что позволяет выявить целостную всеобъемлющую взаимосвязь и влияние различных фокусов психологического благополучия на жизнедеятельность пограничников, выявить особенности ихней удовлетворенности жизнью в целом, переживания ими чувства совершенности, ясности и осуществленности своей жизни.

Ключевые слова: *психологическое благополучие, холистический подход, персонал Государственной пограничной службы Украины, фокусно-холистическая модель психологического благополучия, личностный, профессиональный, организационный фокусы психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины.*

Volynets N. V The theoretical focus-holistic model of the psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine.

The article presents the description of the theoretical focal-holistic model of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine. The psychological analysis of models of psychological well-being of the employee are represented, and their structural filling is shown. The psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine is appropriate to consider taking into account the psychological field of their living environment, which determines the peculiarities of the whole-life orientation, the actual needs, life positions, social order and harmonization of interpersonal relations, interactions and reflection of the border guards; as well as taking into account the psychological field of time of life, which contributes to the subjective evaluation of the past, present and future by border guards. The development of the model of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine was carried out in accordance with the holistic approach in psychology, which makes it possible to identify a holistic comprehensive relationship and the influence of various psychological well-being focuses on the activity of border guards, to reveal the peculiarities of satisfaction with life in general, the experience of a sense of accomplishment, clarity and feasibility of one's own life. The theoretical focus-holistic model of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine contains three focuses-components: personal, professional and organizational.

Key words: *psychological well-being, holistic approach, personnel of the State Border Guard Service of Ukraine, focal-holistic model of psychological well-being, personal, professional, organizational focuses of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine.*