

**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ  
імені ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО**

**ТУЗ ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ**

УДК 159.922.6

**ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ  
КЕРІВНИКІВ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ  
ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ  
ДО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЗМІН**

19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук

Київ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.

**Науковий керівник**

кандидат психологічних наук, доцент, **Махлай Олександр Миколайович**,  
Національна академія Державної прикордонної служби України імені  
Богдана Хмельницького, кафедра спеціальних дисциплін, начальник

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук, професор, **Сафін Олександр Джамільович**,  
Уманський державний університет імені Павла Тичини, кафедра психології,  
завідувач;

кандидат психологічних наук, доцент, **Хуртенко Оксана Вікторівна**,  
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла  
Коцюбинського, кафедра теорії і методики фізичного виховання, доцент.

Захист відбудеться « \_\_\_\_ » березня 2021 року о \_\_\_\_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.709.05 Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського (м. Київ) за адресою: 03049, м. Київ, проспект Повітрофлотський, 28.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського за адресою: 03049, м. Київ, проспект Повітрофлотський, 28.

Автореферат розісланий « \_\_\_\_ » лютого 2021 року

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



О.М. Хайрулін

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** З моменту свого створення Державна прикордонна служба України перебуває у стані перманентного реформування. Головним джерелом реформ у відомстві є соціально-політичні зміни в країні та участь прикордонних підрозділів в операції Об'єднаних сил. Паралельно з приведенням організаційно-штатної структури Державної прикордонної служби України у відповідність до сучасних вимог та кращих світових практик, змінюються підходи до роботи з персоналом.

В оперативно-розшукових підрозділах розгорнуто практичну роботу з організації оперативно-розшукової діяльності в нових умовах. Зміни, на які необхідно реагувати керівникам оперативно-розшукових підрозділів, мають стратегічний характер і стосуються організаційної структури, корегування кінцевого результату оперативно-розшукової діяльності, технологій та процесу її організації, приведення професійно важливих якостей та морально-психологічного стану особового складу оперативно-розшукових підрозділів у відповідність до завдань, які наразі вирішує служба і обстановки на державному кордоні. У результаті зазначених змін на особливу увагу і ретельний аналіз заслуговує проблема керованості органів і підрозділів.

За таких обставин пошук і наукове обґрунтування шляхів підвищення рівня психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін перетворюється на важливе науково-практичне завдання та набуває особливої актуальності.

Різні аспекти психології управління в умовах змін відображено у працях іноземних (Р. Дафт, Л. Джуелл, М. Коултер, М. Мескон, Дж. В. Ньюстром, С. Роббінс, Д. і С. Шульц, Г. Андреєва, О. Журавльов, Л. Почебут, В. Чикер та ін.) та українських (В. Алещенко, Л. Карамушка, М. Москальов, Л. Орбан-Лембрик, В. Семиченко, О. Філь, Ф. Хміль та ін.) дослідників.

Проблемі розвитку психологічної готовності прикордонників, формування мотивації до професійної діяльності, уміння керувати власними емоційними станами, перебуваючи у психологічно складній ситуації, присвячено дослідження В. Алещенка, Н. Агаєва, О. Бойка, О. Борисюк, О. Бикова, Є. Матусяка, А. Матеюка, С. Миронця, М. Литвинчук, С. Мула, С. Максименка, А. Мощенка, В. Осьодла, О. Сафіна, В. Сисоєва, А. Столяренко, В. Покалюка, Б. Фурманця та ін.

Питанням підготовки майбутніх прикордонників до професійної діяльності, зокрема необхідності впровадження новітніх методів та форм психологічної підготовки фахівців прикордонної служби, присвятили свої праці низка дослідників (В. Бут, В. Вареник, В. Калюжний, О. Кокун, О. Ковальчук, О. Колесніченко, А. Крилова, І. Пономаренко, Є. Потапчук, О. Самохвалов, С. Філіппов, та ін.)

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін у Державній прикордонній службі України спеціально не вивчалася. Водночас, науковці підкреслюють, що психологічна готовність

керівників до управління в умовах змін є важливою складовою їх професійної кваліфікації і суттєво впливає на ефективність управлінської діяльності. Потреба у забезпеченні ефективного реформування та розвитку оперативно-розшукової діяльності прикордонного відомства виводить пошук шляхів підвищення психологічної готовності керівників до управління в умовах змін на рівень важливого практичного завдання.

Отже, актуальність, практичне значення вирішення наукового завдання і його недостатня теоретична розробленість зумовили вибір теми дисертаційного дослідження – «Психологічна готовність керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України до управління в умовах змін».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота пов'язана із завданнями посилення оперативно-розшукової діяльності прикордонного відомства у контексті реалізації середньострокових завдань Стратегії розвитку Державної прикордонної служби України. Дослідження проведено в межах комплексної науково-дослідної теми: «Психологічні умови підготовки керівників прикордонних підрозділів до управління в умовах змін» (шифр 215-0003 А «Управління»). Роботу виконано відповідно до плану наукової та науково-технічної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.

Тему дисертації затверджено Вченою радою Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (протокол № 21 від 20.12.2013) і погоджена рішенням бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол № 3 від 28.05.2019).

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати, емпірично дослідити психологічну готовність керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін та запропонувати науково обґрунтований інструментарій для підвищення її рівня.

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити теоретико-методологічні основи психологічної готовності особистості до діяльності в умовах змін.

2. Емпірично визначити психологічну структуру та особливості прояву основних компонентів психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін.

3. Розробити структурно-функціональну модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін.

4. Розробити та здійснити верифікацію професійно-психологічного тренінгу як інструменту підвищення психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін. Обґрунтувати практичні рекомендації з організації управління в умовах змін.

**Об'єкт дослідження** – психологічна готовність особистості до управлінської діяльності в умовах змін.

**Предмет дослідження** – особливості розвитку психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України до управління в умовах змін.

**Теоретико-методологічну основу** дослідження складають психологічні теорії єдності психіки і діяльності (Б. Ананьєв, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Максименко, Б. Ломов, С. Рубінштейн та інші); теоретичні засади вивчення особистості як суб'єкта професійної діяльності та професійного розвитку (Г. Балл, Г. Костюк, О. Леонт'єв, Г. Ложкін, В. Моляко, В. Осьодло та інші); положення системно-структурного підходу до вивчення психологічної готовності (М. Дьяченко, О. Сафін, О. Столяренко, М. Томчук та інші); методичні засади активного соціально-психологічного навчання (М. Бадалова, О. Горбушина, С. Макшанов, Л. Петровська, О. Сафін, В. Стасюк, Л. Терлецька, Т. Яценко та інші).

Для досягнення визначеної мети й вирішення поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження:**

*теоретичних:* аналіз, синтез та узагальнення результатів українських та зарубіжних досліджень – для виявлення, систематизування, уточнення змісту різноманітних аспектів психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін; прогнозування та моделювання – для розроблення структурно-функціональної моделі досліджуваного явища;

*емпіричних:* спостереження, бесіда, опитування, психодіагностичні методи (модифікована анкета М. Москальова; тести Т. Елерса; «Методика оцінки глобального управлінського потенціалу»; методика «Самооцінка особистості» у варіанті С. Будассі; методика «Типи спрямованості особистості» Б. Басса; «опитувальник В. Смекала та М. Кучери»; методика «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової та Є. Коноз) для визначення рівнів розвитку компонентів психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін; психологічний експеримент: констатувальний та формувальний етапи – для дослідження актуального стану сформованості психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів та перевірки ефективності професійно-психологічного тренінгу з його підвищення;

*статистичних:* кореляційний аналіз – задля якісної інтерпретації отриманих емпіричних даних, встановлення кількісних залежностей між явищами, що досліджувалися та перевірки достовірності висновків; методи аналізу отриманих емпіричних даних (φ-критерій Фішера та t-критерій Стюдента) – для опрацювання, презентації й теоретичного обґрунтування достовірності результатів дослідження.

**Наукова новизна одержаних результатів:**

*уперше:* визначено специфіку психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін, яка проявляється як сукупність професійних індивідуально-психологічних характеристик, що забезпечує високий рівень досягнень при виконанні певного виду управлінської діяльності в умовах змін;

розкрито взаємозв'язок між компонентами психологічної готовності (когнітивним, мотиваційним, особистісним, діяльнісним та регулятивним) керівників оперативно-розшукових підрозділів та їх професійними характеристиками, які полягають в адаптивності особистості до умов діяльності, що змінюються, швидкому опануванні нових професійних знань та їх реалізації на практиці, здатності до критичного та креативного мислення;

розроблено й апробовано структурно-функціональну модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін;

*удосконалено:* методичні положення психологічної підготовки фахівців Державної прикордонної служби України шляхом розроблення та впровадження професійно-психологічного тренінгу керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління підпорядкованими підрозділами в різних умовах обстановки;

*дістало подальшого розвитку:* поняття «психологічна готовність керівника оперативно-розшукового підрозділу до управління в умовах змін», яке доповнено такими важливими психологічними характеристиками, як: спрямованість на адаптаційне збереження психологічної цілісності та рівноваги особистості, а також уточненням ознак прояву через рівень відповідності управлінських рішень вимогам професійного середовища, що динамічно змінюються.

**Практична значущість роботи.** Результати дослідження можуть застосовуватися психологами у процесі психологічного супроводу, діагностичної, індивідуальної та групової консультативної роботи з керівниками оперативно-розшукових та інших підрозділів з підвищення рівня психологічної готовності до управління в умовах організаційних змін.

Узагальнені теоретико-емпіричні результати роботи використані у процесі викладання навчальних курсів «Основи оперативної психології», «Морально-психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності», «Психологія екстремальної діяльності». Авторський професійно-психологічний тренінг розвитку психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін має практичну спрямованість та може використовуватися під час підвищення кваліфікації фахівців певної категорії прикордонної служби.

Результати дослідження **впроваджено** у Концепції розвитку системи роботи з персоналом Державної прикордонної служби України на період до 2020 року, методичних рекомендаціях з управління оперативно-розшуковими підрозділами Держприкордонслужби в період реформування, а також в освітній процес Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (акт реалізації від 22.01.2015); в освітній процес на курсах підвищення кваліфікації офіцерів оперативно-розшукових підрозділів (акт реалізації від 14.03.2019), у змісті занять на навчально-методичних зборах керівників оперативно-розшукових підрозділів у частині, що стосується поглиблення знань та розвитку умінь з управління персоналом у період організаційних змін (акт реалізації від 13.05.2019).

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення та результати дослідження доповідались, обговорювались та були схвалені на Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Технології роботи психолога в організації» (Запоріжжя, 2017), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України» (Хмельницький, 2017), «Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві» (Львів, 2018), «Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах» (Київ, 2020), «Забезпечення інформаційної безпеки держави у воєнній сфері: проблеми та шляхи вирішення» (Київ, 2020), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України» (Хмельницький, 2020).

Результати дослідження викладено у 11 наукових працях, з яких 5 опубліковано у фахових наукових виданнях України у галузі психології, з них 3 статті у наукових періодичних виданнях з психології, що включені до міжнародної науково-метричної бази даних, 6 публікацій вийшло у матеріалах науково-практичних конференцій.

**Структура дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 170 найменувань та 9 додатків на 34 сторінках. Повний обсяг дисертації становить 219 сторінок. Обсяг основного тексту становить 167 сторінок і містить 3 рисунки та 17 таблиць.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, ступінь її розробленості; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, подано відомості про їх впровадження та апробацію, представлено публікації, структуру й обсяг дисертації.

У першому розділі **«Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми психологічної готовності особистості до діяльності в умовах змін»** запропоновано теоретико-методологічне обґрунтування наукової проблеми психологічної готовності особистості до управлінської діяльності в умовах змін; визначено структурні компоненти та критерії психологічної готовності особистості до управління в умовах змін, обґрунтовано психологічні детермінанти її розвитку; розкрито основні підходи до дослідження змін в організаціях як психологічного феномену.

Проведений аналіз наукових досліджень дозволив встановити, що проблема психологічної готовності вже тривалий час є об'єктом наукового пошуку, розуміння змісту якої динамічно змінюється. Починаючи із середини ХХ ст., дослідники пов'язують готовність з емоційно-вольовим й інтелектуальним потенціалом особистості стосовно конкретного виду діяльності та характеризують як якісний показник саморегуляції фахівця на різних рівнях перебігу процесів, якими визначається його поведінка – фізіологічному, психологічному, соціальному.

Констатуємо, що на сучасному етапі розвитку психологічної науки склалося два підходи до дослідження феномену готовності – функціональний та особистісний. У межах функціонального підходу дослідники (М. Левітов, Є. Ільїн, Л. Нерсесян, О. Конопкін, Б. Смірнов) розглядають психологічну готовність як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності. У межах особистісного підходу вчені (Б. Ананьєв, О. Леонтєв, А. Пуні, М. Дьяченко, Л. Кандибович, В. Моляко) розглядають психологічну готовність як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності.

У межах визначених підходів спостерігаємо наявність двох форм готовності: короткочасної, яка зумовлюється перебігом психічних станів у певних ситуаціях, та довготривалої, яку розглядають як характеристику особистості (довготривала або загальна) і як психічний стан (тимчасова, або ситуативна готовність). Розмаїття підходів до аналізу сутності психологічної готовності призводить і до розмаїття її визначень.

На підставі проведеного аналізу наукової літератури сформульовано авторське визначення поняття «психологічна готовність керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін» – це довготривалий психічний стан, який формується у процесі професійної та психологічної підготовки керівника до професійної діяльності шляхом вдосконалення його знань, умінь, навичок, мотивів, переконань, почуттів, установок та особистісних якостей, активується з початком організаційних змін, спрямовується на адаптаційне збереження психологічної цілісності та рівноваги особистості та проявляється у відповідності управлінських рішень вимогам професійного середовища, що динамічно змінюються.

Важливим для нашого дослідження стало завдання з'ясування причин, сутності та впливу на ефективність управлінської діяльності керівників оперативно-розшукових підрозділів організаційних змін. Аналіз та узагальнення висновків з досліджень проблеми організаційних змін (Д. Бодді, А. Ван де Вен, П. Завлін, Л. Карамушка, Е. Кемпбелл, Дж. Кімберлі, Р. Куїнн, Є. Лапігін, Р. Мертон, М. Москальов, Р. Пейтон, М. Плотніков, М. Пул, Г. Саймон, К. Саммерс, Лачс, Й. Фішер, К. Фрайлінгер, Ю. Швалб, М. Хейг, Р. Хол, С. Х'юбер) дало змогу виокремити в них змістовну (що змінилося?) й процесуальну (як змінилося?) складові. Організаційні зміни пов'язані з перетворенням, зміною окремих аспектів, елементів, характеристик організації тощо.

За результатами теоретичного дослідження приходимо до висновку, що організація – це об'єднання людей, які організованим способом прагнуть до реалізації своєї мети; об'єднання інституційного характеру з визначеними функціями і статусом й досягає своїх цілей шляхом перетворення основних ресурсів: людських, фінансових, матеріальних, технологічних, інформаційних.

Установлено, що у психологічних дослідженнях існує тенденція вживати поняття готовність, як в широкому діапазоні значень, так і в контексті достатньо різнобічного спектра психологічних явищ: готовність до ризику, діяльності, праці, вибору професії, професійної діяльності, політичної діяльності,



педагогічної діяльності, бойової діяльності, тощо. Також суттєво різняться погляди науковців на структуру психологічної готовності. Різні вчені включають до її складу від трьох до шести компонентів.

Провідну роль в управлінні організаційними змінами відіграють керівники, які мають визначити конкретні заходи з реалізації змін і прийняти рішення щодо стилю та інтенсивності своєї безпосередньої участі. Ключовими критеріями тут є складність змін, що готуються, і ступінь їхньої важливості для майбутнього організації. У багатьох випадках управління в умовах змін викликає протидію, спротив персоналу організації і самих керівників. Для забезпечення ефективності організаційних змін, керівники потребують спеціальної психологічної підготовки, яка має бути спрямована, передусім, на формування психологічної готовності до управління в умовах змін.

У другому розділі **«Емпіричне дослідження стану психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін»** за результатами теоретичного аналізу сутності змісту та структури психологічної готовності до управління в умовах змін розроблено її структурно-функціональну модель для керівників ОРП, викладено порядок організації та методик дослідження, наведено результати діагностування актуального стану психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін.

Дослідження було організовано та проведено у чотири етапи. На першому етапі було сформульовано мету та завдання дослідження, проаналізовано стан проблеми, визначено категорію досліджуваних, підібрано методи дослідження. На другому етапі розроблено структурно-функціональну модель психологічної готовності керівника та проведено емпіричне дослідження з визначення стану психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін. На третьому етапі розроблено професійно-психологічний тренінг підвищення рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін та експериментально перевірено її ефективність. На четвертому – розроблено відповідні рекомендації керівникам ОРП з управління в умовах змін в оперативно-розшукових підрозділах.

Дослідження проведено на базі органів управління Державної прикордонної служби України і спрямовано на розвиток психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін. Загальна кількість досліджуваних – 221 керівник ОРП: 15 керівників структурних підрозділів оперативно-розшукових управлінь регіональних управлінь Державної прикордонної служби України, 29 керівників міжрайонних оперативно-розшукових відділів, їх заступників та керівників структурних підрозділів, 63 керівники відділень міжрайонних оперативно-розшукових відділів, 57 керівників оперативно-розшукових відділів з місцем дислокації в конкретних населених пунктах на ділянці державного кордону, 57 керівників відділень оперативно-розшукових відділів з місцем дислокації в конкретних населених пунктах.

На основі визначеної структури психологічної готовності, що становить собою інтегральну єдність когнітивного, мотиваційного, діяльнісного,

особистісного та регулятивного компонентів розроблено структурно-функціональну модель психологічної готовності керівника оперативно-розшукових підрозділів до управління умовах змін (рис. 1).

Когнітивний компонент психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін характеризується системою знань про організаційно-управлінську діяльність та поінформованістю про зміст змін, що передбачаються в організації. Змістом когнітивного компонента психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін виступає інтегративна якість – професійна обізнаність щодо управління в умовах змін.

Мотиваційний компонент – це мотивація до ефективної реалізації управлінських завдань в умовах організаційних змін, яка ґрунтується на уявленнях про можливість задоволення професійних, кар’єрних, особистісних потреб у разі успішного проведення організаційних змін.

Особистісний компонент є сукупністю індивідуально-психологічних якостей, які фактично визначають спроможність керівника здійснювати цей вид діяльності: емоційну стійкість, адаптаційну мобільність, фрустраційну толерантність, інтернальний рівень контролю, врівноваженість, відповідальність, рішучість.

Діяльнісний компонент – передбачає наявність навичок та досвіду професійної управлінської діяльності в умовах організаційно-управлінських змін; умінь та навичок управління оперативно-розшуковим підрозділом в умовах організаційних змін; оволодіння новими професійними знаннями в галузі управління на рівні їх практичного застосування в умовах діяльності; володіння методикою аналізу, синтезу, порівняння, моделювання організаційно-управлінських змін в організації тощо.

Регулятивний компонент – полягає у рефлексії організаційних змін, процесу та результатів власної діяльності. Відображає здатність до самоконтролю і самооцінки власної готовності до управління в умовах змін, розуміння власних помилок та корегування особистісної позиції щодо змін в організації. Від позиції, яку займе керівник стосовно змін, та від його поведінкових реакцій на них залежить зміст та ефективність управлінських рішень щодо впровадження організаційних змін, які він прийматиме і які будуть матеріалізовані в результати його управлінської діяльності. З урахуванням результатів управлінської діяльності в умовах змін в організації рівень психологічної готовності керівника до управління в умовах змін може як підвищуватися, так і знижуватися.

Рівень психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін визначався на основі аналізу сформованості кожної з її складових. Аналіз результатів діагностування когнітивної складової свідчить, що респонденти мають недостатній рівень професійної обізнаності із зазначеної проблеми. Професійні знання більшості з них перебувають на середньому (58,37%) та низькому (29,41%) рівнях. Високий рівень професійних знань продемонструвала невелика кількість респондентів (12,22%). Вимірювання рівня розвиненості умінь та навичок управління в умовах змін засвідчило, що

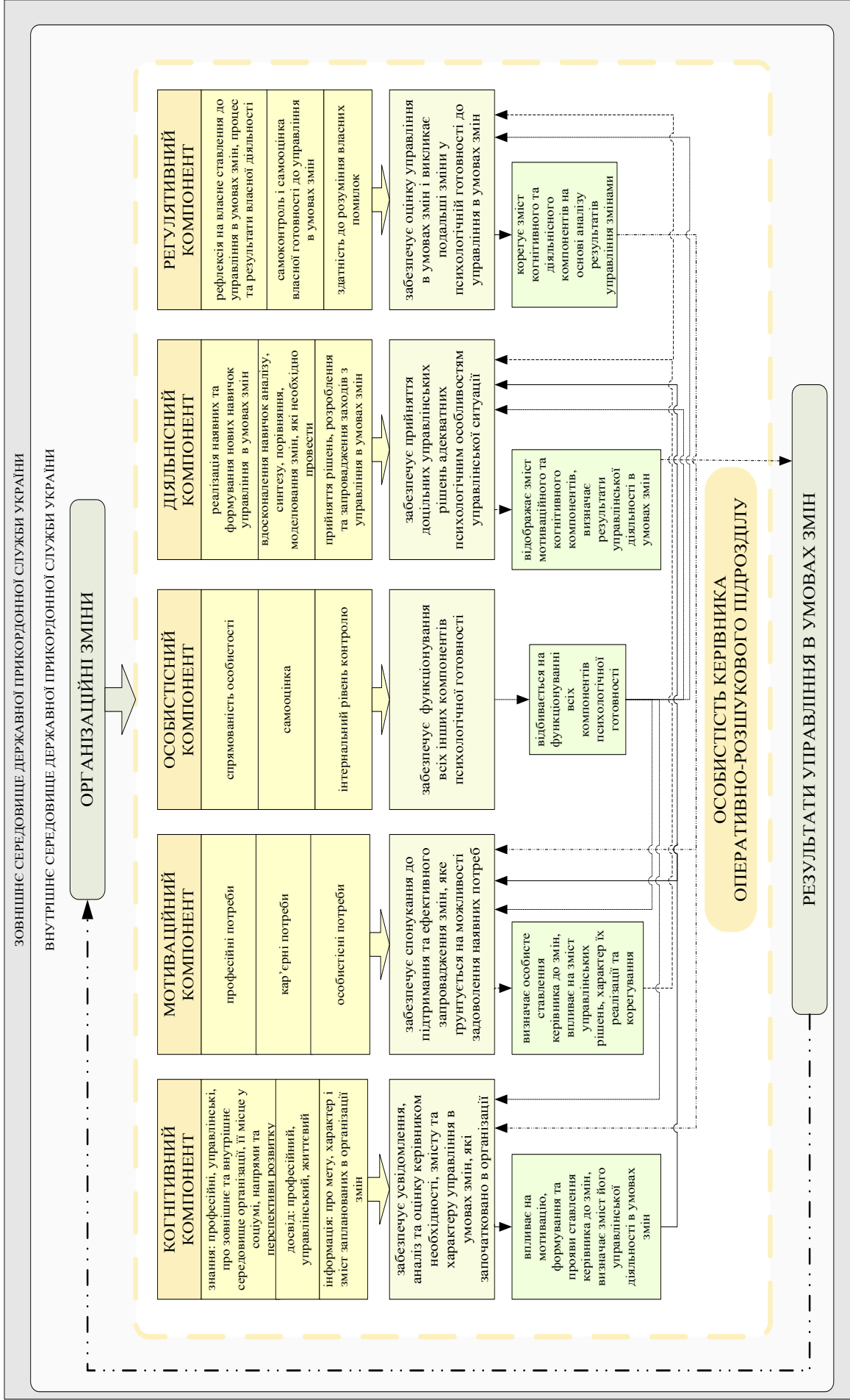


Рис. 1 Структурно-функціональна модель психологічної готовності керівника оперативного-розшукового підрозділу до управління в умовах змін

більшість респондентів мають середній рівень розвитку умінь та навичок необхідних для управління в умовах змін (66,97%). Слабкі уміння та навички управління в умовах змін діагностовано у 25,34% опитаних, при тому, що високий рівень виявлено лише у 7,69% офіцерів.

Діагностування сформованості мотиваційної складової психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін засвідчило, що мотиви вибору професії сформовані у респондентів переважно на середньому рівні (57,01%). Понад чверть респондентів (26,25%) обирали професію, ураховуючи її соціальне значення, бажання бути корисним суспільству тощо (високий рівень мотивації). Водночас у значній кількості офіцерів (16,74%) мотивація вибору професії виявилася на низькому рівні, вони стали оперативними працівниками під впливом батьків, друзів та інших обставин, що не пов'язані із соціальною важливістю обраної справи. Результати тестування респондентів на спрямованість мотивації на досягнення успіху засвідчили, що у переважній більшості респондентів цей показник перебуває на середньому (52,49%) та високому (28,96%) рівнях, водночас суттєва кількість офіцерів на досягнення успіху не вмотивовані (18,55%). Щодо спрямованості мотивації респондентів на уникнення невдач, то найбільша кількість респондентів показала середній рівень сформованості цього мотиву (53,39%); другу групу склали респонденти, які показали низький рівень мотивації на уникнення невдач (24,43%), третю – респонденти з високим рівнем сформованості цього виду мотивації (22,17%). Таким чином, більшість респондентів мають середній рівень мотивації як на досягнення успіху, так і на уникнення невдач. Тобто, значна кількість респондентів відчуває труднощі при формуванні особистої позиції щодо змін, може несвоєчасно приймати необхідні управлінські рішення. В цілому, результати дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін вказують на їх певну мотиваційну незрілість.

Діяльнісна складова психологічної готовності керівників ОРП досліджувалася за допомогою методики оцінки глобального управлінського потенціалу. У 63,35% респондентів виявлено середній рівень сформованості глобального управлінського потенціалу, який визначає ставлення до необхідності змін. Ще у 27,15% – низький рівень, і лише у 9,50% – високий рівень. Отриманий результат свідчить про недостатню психологічну готовність респондентів сприймати організаційні зміни у прикордонному відомстві у контексті глобалізації та кращих зразків функціонування прикордонних відомств США та Європи.

Аналіз результатів діагностування особистісної складової психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін свідчить, що понад 96,38% респондентів мають адекватну самооцінку. Такі керівники реально оцінюють власну особистість, здатні переживати позитивні почуття стосовно самих себе, можуть прийняти себе такими яким вони є, як з позитивними, так і з негативними якостями. Що стосується рівня сформованості спрямованості особистості, у більшій частині респондентів (65,61%) цей показник відповідає середньому рівню, ще 28,96% мають високий рівень, а 5,43% – низький.

Як свідчать результати дослідження регулятивної складової психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін, рівень саморегуляції психічної стійкості більшості респондентів відповідає середньому рівню – 60,18%, другу за кількістю групу становлять респонденти з високим рівнем саморегуляції – 36,65% третю з низьким – 3,17%. Подальший аналіз засвідчив наявність у респондентів трьох типів ефективного профілю саморегуляції психічної стійкості. Не виявлено профілів з низьким рівнем розвиненості всіх ланок. Отримані результати дають підстави стверджувати про наявність у респондентів необхідних компенсаторних механізмів саморегуляції психічної стійкості. Респондентам в цілому притаманний високий рівень свідомого планування та програмування власної діяльності, адекватність в оцінюванні результатів дій, відсутність фіксації на невдачах, високий рівень гнучкості, швидке орієнтування в ситуації, стійкість і здатність не губитися в умовах невизначеності, творчість у підходах до розв'язання нетипових ситуацій, середній рівень самостійності, постійні зв'язки, контакти з керівництвом, наполегливість у досягненні власних цілей, точність і своєчасність у корекції власних помилок. Такий рівень саморегуляції психічної стійкості керівників слід розглядати як основу для відносно легкого подолання ними психологічних бар'єрів і змінювання особистісної позиції щодо організаційних змін на більш позитивну.

Було проведено порівняння структурних компонентів психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін. Отримані дані було сформовано за інтегральними показниками компонентів психологічної готовності за рівнями. Це дало змогу визначити узагальнений інтегральний показник компонентів психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін. Рівень сформованості різних структурних компонентів психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними в умовах змін не однаковий. Так, найбільш розвиненими постають регулятивний та особистісний компоненти – 2,51 та 2,24 бала відповідно, на середньому рівні розвинений мотиваційний компонент – 2,05 бала, на рівні нижче середнього – когнітивний та діяльнісний компоненти – 1,83 та 1,82 бала відповідно. Слід відзначити, що в цілому психологічна готовність керівників ОРП до управління в умовах змін перебуває на середньому рівні – 2,09 бала з 3 можливих. Проте, якщо рівень розвиненості регулятивного компонента можна вважати задовільним, то інші компоненти потребують подальшого розвитку. Особливо це стосується мотиваційного, когнітивного та діяльнісного компонентів.

Такий розподіл між компонентами психологічної готовності можна пояснити тим, що управлінська і оперативно-розшукова діяльності з охорони державного кордону в цілому ставлять підвищені вимоги до рівня саморегуляції керівників ОРП. Тому у процесі навчання та служби у них формуються і відповідні уміння та навички саморегуляції. Водночас, розроблена нами структурно-функціональна модель психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін та отримані емпіричні результати дозволяють стверджувати, що всі його компоненти знаходяться в діалектичному зв'язку, а їхній розвиток взаємообумовлений.

У третьому розділі **«Розвиток психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін»** розкрито теоретико-методичне обґрунтування програми професійно-психологічного тренінгу з психологічної підготовки керівників ОРП до управління в умовах змін, представлено її зміст та структуру; наведено результати експериментальної перевірки ефективності тренінгу та практичні рекомендації керівникам ОРП з організації управління в умовах змін.

Для підвищення рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін було розроблено професійно-психологічний тренінг «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін». Його мета полягала у підвищенні рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін організаційної структури, технологій оперативно-розшукової діяльності, роботи з підлеглими. Досягнення мети передбачало поетапне виконання часткових завдань, а саме:

підвищення рівня підготовки керівників з теорії організації та управління, напрямів розвитку прикордонних відомств розвинених країн, умінь та навичок управління, інформованості про поточні організаційні зміни у прикордонному відомстві;

підвищення рівня задоволеності керівника від активної участі у проведенні організаційних змін у прикордонному відомстві, його мотивації до управління в умовах змін, зняття психологічних бар'єрів та формування позитивного ставлення до організаційних змін;

підвищення рівня самоконтролю і самооцінки керівником результатів власної управлінської діяльності в умовах організаційних змін;

підвищення рівня саморегуляції психічних станів керівника в процесі управління в умовах змін.

Дієвість професійно-психологічного тренінгу було перевірено експериментально, під час формувального експерименту, що складався з трьох етапів: підготовчого, реалізацій, підсумкового. На підготовчому етапі було проведено перший діагностичний зріз, за результатами якого було сформовано експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ) групи у складі 28 чоловік кожна. На цьому ж етапі експерименту було вирішено проблему репрезентативного та обґрунтованого вибору методик, забезпечення ідентичності характеристик учасників ЕГ та КГ і налагодження процедури збору інформації.

Аналіз зазначених показників свідчить про суттєві позитивні зміни, що відбулися у керівників, які брали участь у навчанні за програмою професійно-психологічного тренінгу «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін» і їх відсутність у керівників з контрольної групи.

У результаті реалізації професійно-психологічного тренінгу в експериментальній групі у значній кількості учасників рівень психологічної готовності до управління в умовах змін значно виріс. При цьому зазначені зміни мають статистично значущий характер за критерієм  $F^*$  (критерій Фішера). Отримані експериментальні дані також перевірялася на наявність

кореляційного зв'язку за допомогою t-критерію Стьюдента для зв'язаних сукупностей. Розрахунки t-критерію підтверджують, що після проведення експерименту в результатах, показаних респондентами експериментальної групи, відбулися статистично значущі зміни.

**Таблиця 1 – Показники сформованості психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін**

| Рівень сформованості компонентів                   | Експериментальна група |       |         |       | Контрольна група |       |         |       | φ* емп |
|--|------------------------|-------|---------|-------|------------------|-------|---------|-------|--------|
|  | I зріз                 |       | II зріз |       | I зріз           |       | II зріз |       |        |
|  | к-ть                   | %     | к-ть    | %     | к-ть             | %     | к-ть    | %     |        |
| <b>Загальний показник психологічної готовності</b> |                        |       |         |       |                  |       |         |       |        |
| Високий  | 6                      | 21,43 | 9       | 32,15 | 6                | 21,43 | 5       | 17,86 | 4.101* |
| Середній   | 16                     | 57,14 | 16      | 57,14 | 18               | 64,29 | 19      | 67,86 |        |
| Низький  | 6                      | 21,43 | 3       | 10,71 | 4                | 14,28 | 4       | 14,28 |        |
| <b>Когнітивна складова</b>                         |                        |       |         |       |                  |       |         |       |        |
| Високий  | 6                      | 21,43 | 10      | 35,71 | 5                | 17,86 | 6       | 21,43 | 3.592* |
| Середній   | 17                     | 60,71 | 16      | 57,14 | 16               | 57,14 | 16      | 57,14 |        |
| Низький  | 5                      | 17,86 | 2       | 7,14  | 7                | 25,00 | 6       | 21,43 |        |
| <b>Мотиваційна складова</b>                        |                        |       |         |       |                  |       |         |       |        |
| Високий  | 5                      | 17,86 | 9       | 32,14 | 6                | 21,43 | 6       | 21,43 | 4.702* |
| Середній   | 16                     | 57,14 | 15      | 53,57 | 16               | 57,14 | 17      | 60,71 |        |
| Низький  | 7                      | 25,00 | 4       | 14,29 | 6                | 21,43 | 5       | 17,86 |        |
| <b>Діяльнісна складова</b>                         |                        |       |         |       |                  |       |         |       |        |
| Високий  | 6                      | 21,43 | 9       | 32,14 | 5                | 17,86 | 4       | 14,29 | 3.479* |
| Середній   | 15                     | 53,57 | 14      | 50,00 | 14               | 50,00 | 16      | 57,14 |        |
| Низький  | 7                      | 25,00 | 5       | 17,86 | 9                | 32,14 | 8       | 28,57 |        |
| <b>Особистісна складова</b>                        |                        |       |         |       |                  |       |         |       |        |
| Високий  | 6                      | 21,43 | 9       | 32,14 | 5                | 17,86 | 5       | 17,86 | 1.676  |
| Середній   | 17                     | 60,71 | 15      | 53,57 | 16               | 57,14 | 18      | 64,28 |        |
| Низький  | 5                      | 17,86 | 4       | 14,29 | 7                | 25,00 | 5       | 17,86 |        |
| <b>Регулятивна складова</b>                        |                        |       |         |       |                  |       |         |       |        |
| Високий  | 5                      | 17,86 | 8       | 28,57 | 6                | 21,43 | 5       | 17,86 | 3.479* |
| Середній   | 16                     | 67,14 | 15      | 53,57 | 17               | 60,71 | 19      | 67,86 |        |
| Низький  | 7                      | 25,00 | 5       | 17,86 | 5                | 17,86 | 4       | 14,28 |        |

Примітка: \* – отримане емпіричне значення φ\* знаходиться в зоні значущості. Н<sub>0</sub> відкидається.

З даних, наведених у таблиці 1, видно, що після участі у професійно-психологічному тренінгу у 2 рази зросла кількість керівників ОРП, які продемонстрували високий рівень загальної психологічної готовності до управління в умовах змін. Показник φ\*=4,101 свідчить про статистичну значущість змін, що відбулися. Водночас статистично значущих змін загального показника психологічної готовності до управління в умовах змін у контрольній групі не відбулося.

Аналіз змін у показниках когнітивної складової свідчить, що в експериментальній групі збільшилась кількість керівників ОРП, які показали високий рівень сформованості цього компоненту, а ті керівники ОРП, які показали низький рівень, покращили свої результати до середніх показників (φ\*=3,592). Щодо контрольної групи, то слід відзначити певне збільшення

кількості керівників ОРП з високим рівнем розвитку когнітивного компонента. Під час індивідуальної бесіди з учасником контрольної групи, який підвищив свій показник, було з'ясовано, що після проведення контрольного зрізу він зацікавився проблемою організаційних змін і самостійно почав вивчати відповідну літературу. Також привертає увагу та обставина, що у контрольній групі статистично значущих змін у рівнях розвитку когнітивного компонента не відбулося.

Статистично значущі зміни ( $\phi^*=4,702$ ) відбулися у мотиваційній складовій психологічної готовності учасників експериментальної групи. Зокрема, збільшилася кількість керівників ОРП з високим рівнем сформованості мотиваційного компонента і не зафіксовано учасників з низьким рівнем його сформованості. Водночас, у контрольній групі показники погіршилися за рахунок зменшення кількості керівників з високим та середнім рівнем сформованості мотиваційного компонента.

До статистично вагомого значення ( $\phi^*=3,479$ ) збільшилася кількість керівників ОРП, які продемонстрували високий рівень сформованості діяльнісного компонента, і зафіксовано лише два учасники, які залишилися на низькому рівні його сформованості. Водночас у контрольній групі показники погіршилися за рахунок зменшення кількості керівників з високим та середнім рівнем сформованості діяльнісного компонента.

У показниках особистісного компонента статистично значущих змін не відбулося ( $\phi^*=1,676$ ), проте кількість керівників ОРП з високим рівнем розвиненості особистісного компонента збільшилася. Керівники ОРП, які показали низький рівень на першому зрізі, поліпшили свої результати до показників середнього рівня. У контрольній групі дещо збільшилася кількість керівників ОРП з високим рівнем розвитку якостей, що було діагностовано, але теж незначно.

Статистично значуще зростання рівня сформованості регулятивного компонента психологічної готовності до управління в умовах змін в організації ( $\phi^*=3,479$ ) відбулося в експериментальній групі. У контрольній групі кількість керівників з високим та середнім рівнем сформованості регулятивного компонента зменшилася, а кількість керівників оперативно-розшукових підрозділів з низьким рівнем сформованості цього компонента, навпаки, зросла. Проте зміни, що відбулися, не мають статистично значимого характеру.

Аналіз результатів формувального експерименту свідчить про суттєві позитивні зміни, що відбулися у керівників, які брали участь у навчанні за програмою професійно-психологічного тренінгу «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін» та їх відсутність у керівників з контрольної групи, що підтверджує її практичну значимість для вирішення проблеми психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження проблеми психологічної готовності керівників оперативно-



розшукових підрозділів до управління в умовах змін. Досягнення мети дослідження вимагало конкретизації змісту та структури психологічної готовності до управління в умовах змін, що дозволило спроектувати її структурно-функціональну модель, на основі якої провести діагностування актуального стану психологічної готовності та розробити відповідну програму професійно-психологічного тренінгу для керівників оперативно-розшукових підрозділів.

1. Результати аналізу сутності психологічної готовності, систематизація наукових підходів до її дослідження свідчить, що психологічна готовність є багатоаспектним явищем, яке детерміноване індивідуально-психологічними характеристиками особистості, ступенем її підготовленості та професійної навченості, а також особливостями професійної діяльності. Водночас встановлено, що маловивченими залишаються особистісно-професійні характеристики прикордонників – керівників оперативно-розшукових підрозділів в умовах змін як на етапі професійного навчання, так і на етапі професійної управлінської діяльності.

Теоретичне дослідження феномену психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін дає підстави розглядати її як довготривалий психічний стан, який формується у процесі професійної та психологічної підготовки керівника до професійної діяльності шляхом вдосконалення його знань, умінь, навичок, мотивів, переконань, почуттів, установок та професійних якостей керівника, активується з початком організаційних змін, спрямовується на адаптаційне збереження психологічної цілісності та рівноваги особистості та проявляється у відповідності управлінських рішень вимогам професійного середовища, що динамічно змінюються.

Установлено, що умовами змін слід вважати обставини, за яких виконують свої службові обов'язки керівники оперативно-розшукових підрозділів. Вони вимагають набуття додаткових знань про об'єкт та предмет управлінської діяльності, суттєвих змін в підходах та методах діяльності, подолання внутрішнього опору та супротиву підлеглих до запровадження інновацій. Характеризуються нововведеннями в організаційній структурі та нестандартною, динамічною обстановкою на державному кордоні і вимагають адекватних управлінських дій з організації оперативно-розшукової діяльності органів (підрозділів) та додаткової роботи з підлеглими.

2. З'ясовано, що у процесі розвитку психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін особливого значення набуває як теоретична, так і практична складові їхньої професійної підготовки, що зумовлюють професійне зростання керівника, формування психологічної стійкості до навантажень, здатності адаптуватися до умов змін, ухвалювати рішення адекватні обстановці, що склалася.

Відповідно визначено компоненти психологічної готовності керівника до управління в умовах змін (когнітивний, мотиваційний, особистісний, діяльнісний та регулятивний), які відображають відповідно: систему знань та умінь управління в умовах змін, поєднану з інформованістю про зміст змін,

життєвим та службовим досвідом; мотивацію до ефективної реалізації управлінських завдань уявлення про можливість задоволення професійних, кар'єрних, особистісних потреб у разі успішного запровадження змін; систему практичних професійних навичок та способів їх вдосконалення у процесі практичного управління в умовах змін; сукупність індивідуально-психологічних професійних якостей, які визначають спроможність керувати оперативно-розшуковим підрозділом в умовах змін; рефлексію змін, процесу та результатів власної діяльності, самоконтроль і самооцінку готовності до управління в умовах змін, розуміння власних помилок та корегування особистісної позиції щодо змін та управління ними.

За результатами емпіричного дослідження встановлено показники рівнів регулятивного (2,51), особистісного (2,24), мотиваційного (2,05), когнітивного (1,83), діяльнісного (1,82) компонентів психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін. Отримані результати відповідають середньому рівню та свідчать про необхідність проведення заходів з розвитку психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін.

3. Результати емпіричного дослідження дали змогу розробити структурно-функціональну модель психологічної готовності керівника оперативно-розшукового підрозділу до управління в умовах змін, основними положеннями якої стали: адекватність (достовірне відображення емпірично підтверджених властивостей об'єкта); повнота (урахування всієї повноти інформації про об'єкт вивчення, його основних зв'язків та детермінантів); гнучкість (відтворення об'єкту у всьому діапазоні параметрів); лаконічність (інформація про об'єкт і її обсяг є мінімально необхідною). Запропонована авторська модель охоплює когнітивну, мотиваційну, діяльнісну, особистісну та регулятивну складові та відображає її основні характеристики як психічного стану: цілісність психічної діяльності, залежність від явищ дійсності, психічних властивостей особистості, адаптаційний характер, спрямованість на результат.

4. Результати експериментальної перевірки підтвердили результативність практичного застосування, розробленого на основі структурно-функціональної моделі професійно-психологічного тренінгу «Психологічна підготовка керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін». Реалізація зазначеного професійно-психологічного тренінгу дозволила підвищити рівні розвиненості усіх компонентів психологічної готовності до управління в умовах змін та значення її інтегративного показника в учасників експериментальної групи: показники когнітивного компонента зросли з 2,0 до 2,21 бала; мотиваційного – з 1,93 до 2,18 бала; діяльнісного – з 1,96 до 2,14 бала; особистісного – з 2,04 до 2,18 бала; регулятивного – з 1,93 до 2,11 бала. Загальний інтегративний показник психологічної готовності до управління в умовах змін в експериментальній групі зріс з 2,0 до 2,21 бала. Відтак засвідчено кількісні та якісні зміни розвиненості психологічної готовності та її структурних компонентів в учасників експериментальної групи. Порівняння отриманих результатів на початку і наприкінці експерименту дало змогу констатувати позитивну

динаміку. Значущість отриманих результатів підтверджується достовірними відмінностями за допомогою статистичного критерію  $\phi$  (Фішера) та t-критерію Стьюдента на рівні  $p \leq 0,05$ . Показники учасників контрольної групи залишилися майже незмінними з певною тенденцією до зниження.

5. Для ефективного управління за умов змін керівникам оперативно-розшукових підрозділів слід враховувати необхідність корегувати позиції всіх підлеглих: щодознань про зміни (когнітивний компонент), ставлення до змін (мотиваційний компонент), практичної реалізації змін (діяльнісний компонент), удосконалення професійно важливих якостей (особистісний компонент), підвищення результатів практичної діяльності (регулятивний компонент); психологічних особливостей підлеглих – неадекватного реагування на зміни, що відбуваються, стресів на службі, у громадському і особистому житті; можливості сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій, які дозволяють швидко отримати неупереджену інформацію про причини, характер і перебіг змін, їх мету і призначення, розширити свою теоретичну базу, оволодіти методиками, необхідними для професійного вдосконалення. Під час управління в умовах змін керівникам необхідно вживати заходів з привернення уваги підлеглих до необхідності змін; забезпечення підтримки офіцерами конкретних пропозицій і рішень; організації руху й обміну інформацією щодо змін; подолання спротиву змінам; оволодіння структурою і методами проведення змін; навчання та розвитку здібностей та навичок підлеглих; надання психологічної допомоги підлеглим, у яких зміни викликають неадекватну реакцію.

З урахуванням результатів дослідження, **перспективними напрямками** подальших наукових розвідок можна вважати: вивчення психологічних умов підвищення психологічної готовності майбутніх керівників прикордонних органів та підрозділів до управління змінами та в умовах змін; створення системи психологічного супроводу управління в умовах змін в органах охорони державного кордону; розроблення науково-практичних рекомендацій з управління в умовах змін різного змісту і характеру.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Наукові праці,*

#### *в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:*

1. Туз О. С. Сучасні підходи до дослідження соціального феномену організаційних змін. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки* Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2017. №2. С. 178–191.

2. Туз О. С. Модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2018. Вип. 41. С. 371–382.

3. Туз О. С. Результати дослідження психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. *Психологічний часопис* : зб. наук. пр. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2018. Том 16. № 6. С. 184–187. URL: <http://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/374/247>.

4. Туз О. С. Практична складова управління організаційними змінами в оперативно-розшукових підрозділах Державної прикордонної служби України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки*. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ. 2018. № 1 (9). С. 215–226.

5. Туз О. С. Психолого-організаційна технологія підготовки керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ : Видавництво «Фенікс», 2018. Т. XII. Психологія творчості. Вип. 24. С. 170-180.

6. Туз О. С. Проблема готовності в управлінській діяльності як предмет психологічного дослідження. *Вісник Національного університету оборони України*. Зб-к наук. праць. Київ : НУОУ, 2020. Вип. 5 (58). С. 193–200.

***Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:***

7. Туз О. С. Психолого-організаційна технологія підготовки керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. *Технології роботи психолога в організації* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Запоріжжя, 19-20 жовтня 2017 р.) / Запорізький Національний Університет. Запоріжжя, 2017. С. 225.

8. Туз О. С. Управління організаційними змінами в оперативно-розшукових підрозділах Державної прикордонної служби України. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України* : X Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 2 листопада 2017 р.) / Національна академія Державної Прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2017. С. 448.

9. Туз О. С. Емпіричне дослідження стану психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : зб. тез III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 19 жовтня 2018 р.) / Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2018. С. 392–397.

10. Туз О. С. Структурно-функціональна модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління в умовах змін. *Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах*: зб. тез. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5 листопада 2020 р.) / Міністерство оборони України, Національний університет оборони України ім. Івана Черняхівського, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2020. С. 295–299.

11. Туз О. С. Професійно-психологічний тренінг з психологічної підготовки керівників оперативно-розшукових до управління в умовах змін.

*Забезпечення інформаційної безпеки держави у воєнній сфері: проблеми та шляхи вирішення: зб. тез наук.-практ.конф.(м. Київ, 26 листопада 2020 р.) / Національний університет оборони України ім. Івана Черняховського. Київ, 2020. С. 268–272.*

12. Туз О. С. *Форми психологічної підготовки керівників оперативно-розшукових до управління в умовах змін. Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України : XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 26 листопада 2020 р.) / Національна академія Державної Прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2020. С. 727.*

## АНОТАЦІЇ

**Туз О.С. Психологічна готовність керівників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України до управління в умовах змін.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». – Національний університет оборони України імені Івана Черняховського, Київ, 2021.

У роботі проаналізовано наявні у психологічній науці концепції і підходи до дослідження сутності організації, організаційних змін, управління в умовах змін. Уточнено зміст поняття «психологічна готовність керівника оперативно-розшукового підрозділу до управління в умовах змін» Запропоновано структурно-функціональну модель психологічної готовності керівника ОРП до управління в умовах змін, що складається з когнітивного, мотиваційного, особистісного, діяльнісного та регулятивного компонентів.

За результатами емпіричного дослідження визначено актуальний стан розвиненості психологічної готовності керівників ОРП до управління в умовах змін. Для її підвищення запропоновано професійно-психологічний тренінг, ефективність якого було підтверджено експериментально. Запропоновано практичні рекомендації керівникам з управління підпорядкованими оперативно-розшуковими органами та підрозділами в умовах змін.

**Ключові слова:** організація, організаційні зміни, управління в умовах змін, психологічна готовність, психологічна підготовка.

**Туз А.С. Психологическая готовность руководителей оперативно-розыскных подразделений Государственной пограничной службы Украины к управлению в условиях изменений.** – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.09 – «Психология деятельности в особых условиях». – Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского, Киев, 2021.

В работе проанализированы представленные в психологической науке концепции и подходы к исследованию сущности организации, организационных изменений, управления организационными изменениями. Уточнена сущность понятия «психологическая готовность руководителя оперативно-розыскного подразделения к управлению в условиях изменений». Предложена структурно-динамическая модель психологической готовности руководителя ОРП к управлению в условиях изменений в составе когнитивного, мотивационного, личностного, деятельностного и регулятивного компонентов.

По результатам эмпирического исследования выявлен существующий уровень психологической готовности руководителей ОРП к управлению в условиях изменений. Для его повышения предложен профессионально-психологический тренинг, эффективность которого была подтверждена экспериментально. Предложены практические рекомендации руководителям по управлению подчиненными оперативно-розыскными органами и подразделениями в условиях изменений.

**Ключевые слова:** социальная организация, организационные изменения, управление изменениями, психологическая готовность, психологическая подготовка.

**Tuz O. The psychological readiness of the heads of operative-search units of the State Border Guard Service of Ukraine to manage organizational changes. - Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.**

The dissertation for the degree of a candidate of psychological sciences on the specialty 19.00.09 «Psychology of activity in special conditions». - Ivan Chernyakhovsky National University of Defense of Ukraine, Kyiv, 2021.

The scientific work analyzes the concepts and approaches to the study of the essence of social organization, organizational change, change management available in psychological science.

It has been established that the conditions of change should be considered the circumstances under which the leaders of the OSU perform their duties. They require the acquisition of additional knowledge about the object and subject of management activities, significant changes in approaches and methods of activity, overcoming internal resistance and resistance of subordinates to the introduction of innovations. They are characterized by innovations in the organizational structure and non-standard, dynamic situation at the state border and require adequate management actions to organize the operational and investigative activities of the OSU and additional work with subordinates. The content of the concept "psychological readiness of the head of the operational search unit to manage in conditions of change" is specified.

The structural-functional model of psychological readiness of the head of OSU for management in the conditions of changes is offered, the basic provisions of which became: adequacy (reliable reflection of empirically confirmed properties of object); completeness (taking into account all the completeness of information about the object of study, its main connections and determinants); flexibility (reproduction of the object in the whole range of parameters); conciseness (information about the

object and its volume is the minimum necessary). Structurally, the model consists of cognitive, motivational, personal, activity and regulatory components.

It was found that in the process of development of psychological readiness of OSU leaders to manage in conditions of change, professional training acquires special significance, which determines the professional growth of the leader, the formation of psychological resistance to stress, the ability to adapt to change, to make decisions appropriate to the situation.

According to the results of empirical research, the current state of development of psychological readiness of OSU leaders to manage in conditions of change is determined. To improve it, professional and psychological training has been developed. The implementation of this training allowed to increase the levels of development of all components of psychological readiness for management in the conditions of change and the importance of its integrative indicator in the participants of the experimental group. Practical recommendations are offered to the heads of management of subordinate operative-search bodies and divisions in the conditions of changes.

**Keywords:** social organization, organizational change, change management, psychological readiness, psychological training.

Підписано до друку 19.02.2021 р. Зам. № 49.  
Формат 60x84 1/16. Папір офсетний. Друк – цифровий.  
Наклад 100 прим. Ум. друк. арк. 0,9.  
Друк ЦП «КОМПРИНТ». Свідоцтво ДК №4131 від 04.08.2011 р.  
м. Київ, вул. Предславинська, 28  
095-941-84-99, 067-209-54-30  
email: komprint@ukr.net