

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський) рівень
Основний рівень

Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність – 053 Психологія
Шифр і зміст спеціальності

на тему: «**ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРИКОРДОННОГО ПІДРОЗДІЛУ ЯК СУБ'ЄКТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ**»

Шифр ДРМ _____

Виконав: студент II курсу, групи ППмз-21-1 _____ **В. В. Бахолов**
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник: завідувач кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор _____ **Є. М. Потапчук**
Підпис Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:
завідувач кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор _____ **Є. М. Потапчук**
Підпис Ініціали, прізвище

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Діяльність керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу»

Здобувач Бахолов Владислав Валентинович

Керівник Потапчук Євген Михайлович

Кваліфікаційна робота включає 83 с., 6 таблиць, 4 рисунка, перелік джерел посилання складає 66 найменувань, 6 додатків.

Ключові слова: діяльність, керівник, прикордонний підрозділ, готовність, збереження, життя, здоров'я, особовий склад.

Об'єктом дослідження є збереження життя та здоров'я особового складу прикордонного підрозділу.

Предметом дослідження є психологічні особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу.

За результатами дослідження розроблені рекомендації керівникам прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу.

Одержані результати можуть бути використані у роботі фахівців з морально-психологічного забезпечення органів охорони державного кордону та керівниками прикордонних підрозділів.

Дипломник _____ Бахолов В. В.

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту ___ грудня 202__ р.

ЗМІСТ

Вступ	6
РОЗДІЛ 1 ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРИКОРДОННОГО ПІДРОЗДІЛУ ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА	11
1.1. Аналіз завдань керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу	11
1.2 Організація, етапи, методи дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу.....	24
1.3 Показники психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження життя та здоров'я підлеглих	29
Висновки до розділу	38
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПРИКОРДОННОГО ПІДРОЗДІЛУ ЯК СУБ'ЄКТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ.....	40
2.1 Експериментальне вивчення думки прикордонників про діяльність керівника щодо збереження їхнього життя та здоров'я	40
2.2 Експериментальне вивчення психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження життя та здоров'я підлеглих	47
2.3 Практичні рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу	51
Висновки до розділу	57
ВИСНОВКИ	60
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	62
ДОДАТКИ	69
Додаток А	70
Додаток Б	72
Додаток В	73
Додаток Д	78
Додаток Е	80
Додаток Ж	81

ВСТУП

Як свідчить практика, збереження та зміцнення здоров'я, фізичний розвиток військовослужбовців є важливим і невід'ємним завданням їх підготовки до виконання військового обов'язку. Піклування командира про життя та здоров'я підлеглих – це один з найважливіших його обов'язків у контексті забезпечення високого рівня готовності прикордонного підрозділу до виконання завдань. Актуальність збереження життя та здоров'я особового складу викликана зростанням і зміною характеру навантажень на організм людини через збройне вторгнення, збройні провокації, ускладнення суспільного життя, збільшення ризиків техногенного, екологічного, політичного характеру, що провокують погіршення стану здоров'я, травматизм та загибель військовослужбовців.

У складних умовах війни проблема збереження здоров'я та життя прикордонників є пріоритетом, особливо під час виконання ними своїх службових обов'язків. Її вирішення суттєво залежить від активно дійового стану керівників підрозділів, наявності в них відповідних знань, умінь, навичок, мотивів і здібностей. Прикордонники мають відчувати турботу керівників, ефективну організацію служби і побуту, а також свою захищеність, насамперед, від зухвалих дій ворога та порушників кордону.

Збереження життя і здоров'я прикордонників потребує від керівника підрозділу системної роботи щодо створення здорових умов служби і побуту, загартовування і фізичного розвитку підлеглих, формування засад здорового способу життя, культури здоров'я, підвищення, виконання санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних заходів. Звідси виникає потреба у вивченні психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження життя та здоров'я особового складу.

Результати аналізу наукової літератури вказують на те, що проблемні питання, пов'язані зі збереженням здоров'я, здоровим способом життя вивчали такі дослідники як І. Галецька (психологічне здоров'я як проблема національної

безпеки), В. Кузьмінська, М. Червона (значення раціонального харчування для підтримки здоров'я молоді), С. Кириленко (соціально-педагогічні умови формування культури здоров'я старшокласників), І. Коцан, Г. Ложкін, М. Мушкевич (психологія здоров'я людини), І. Купчак (формування здорового способу життя дітей – першочергове завдання батьків), А. Маковський, О. Матеюк (перспективи залучення військового капелана до збереження психічного здоров'я прикордонників – учасників бойових дій); К. Пантелеев (формування культури здоров'язбереження майбутніх офіцерів-прикордонників), Є. Потапчук (керівник як суб'єкт збереження душевного благополуччя підлеглих суб'єктів праці); В. Слободяник (психологічні особливості формування здорового способу життя у курсантів вищого військового навчального закладу), Л. Сущенко (соціальні технології культивування здорового способу життя людини), Ю. Таймасов (формування самозбережувальної поведінки майбутніх офіцерів в процесі професійної підготовки), О. Федик (психологія фізичної культури та здорового способу життя), О. Шеремета (формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України). Не зважаючи на значний інтерес дослідників до діяльності керівника, як суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих, ця тема залишається проблемною, оскільки у науковій літературі бракує психологічних розробок, які б розкривали психологічні особливості діяльності керівника в ролі організатора безпечної діяльності підлеглого складу в різних умовах його діяльності.

Вирішення цього проблемного питання серед прикордонників потребує дослідження психологічні особливості діяльності керівників прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу, а також виявлення основних компонентів психологічної готовності керівників як суб'єктів збереження здоров'я та життя підлеглих. Усе це актуалізує тему дослідження та її важливе практичне значення для формування психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого

особового складу.

Актуальність, соціальна значущість проблеми та її недостатнє вивчення зумовили вибір теми магістерської роботи «Діяльність керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу».

Об'єкт дослідження – збереження життя та здоров'я особового складу прикордонного підрозділу.

Предмет дослідження – психологічні особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу.

Мета дослідження – з'ясування психологічних особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу.

Основні завдання:

1. З'ясувати основні завдання керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу.

2. Визначити показники психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих.

3. Здійснити експериментальне вивчення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого складу.

4. Розробити практичні рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що керівнику прикордонного підрозділу належить важлива роль у збереженні життя та здоров'я підлеглого особового складу. Результативність такої діяльності суттєво залежить від рівня психологічної готовності керівника берегти життя та здоров'я підлеглих.

Методи дослідження:

Теоретичні методи дослідження – аналіз, порівняння, анкетування, бесіда, збір та узагальнення незалежних характеристик, а також тестування.

Емпіричні методи дослідження – спостереження, бесіда, анкетування, тестування, аналіз результатів діяльності, метод узагальнення незалежних характеристик.

Практичне значення роботи. Проведено емпіричне дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу; обґрунтовано практичні рекомендації керівникам прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу. Основні положення кваліфікаційної роботи та результати експериментального дослідження можуть бути використані у роботі фахівців з морально-психологічного забезпечення органів охорони державного кордону та керівниками прикордонних підрозділів.

Експериментальна база дослідження: Дослідження здійснювалось у відділі прикордонної служби «Соломонове» 94 прикордонного загону. До експерименту було залучено 48 прикордонників.

Апробація роботи: апробація кваліфікаційної роботи знайшла відображення у публікації наукової статті у збірнику тез XII-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих науковців (за міжнародною участю) «Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору».

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання, додатків.

РОЗДІЛ 1

ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРИКОРДОННОГО ПІДРОЗДІЛУ ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Аналіз завдань керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу

В складних умовах сьогодення проблема збереження життя та здоров'я особового складу військових підрозділів набуває першочергового значення. Звідси постає питання щодо організаційної компетентності та здатності керівника підрозділу взяти на себе відповідальність за збереження життя і здоров'я підлеглих. Серед дослідників посилюється тенденція до активного вивчення цієї проблеми та пошуку ефективних шляхів її вирішення.

Дослідники діяльності керівника прикордонного підрозділу з розв'язання міжособистісних конфліктів та запобігання і подолання мобінгу серед підлеглих О. Адамчук та В. Хіміч [2; 57] зазначають, що керівник прикордонного підрозділу є посадовою особою, яка очолює прикордонний колектив та наділена всією повнотою розпорядчої влади серед підлеглих, необхідними повноваженнями прийняття рішень та постановки наказів, несе всю повноту відповідальності перед державою за всі сторони життя військового підрозділу та кожного прикордонника. Отже він несе персональну відповідальність за всі сторони життя і діяльності підлеглого колективу, що зобов'язує його бути активним суб'єктом збереження життя та здоров'я особового складу. Для ефективного виконання такої функції командир підрозділу важливо мати необхідні знання, уміння, навички та відповідні особистісні характеристики.

Зважаючи на результати дослідження О. Резніка [44], можна зробити

висновок, що особистісні характеристики деяких керівників можуть заважати їм бути суб'єктами збереження життя та здоров'я підлеглих. Ми маємо на увазі ситуації, коли керівник висуває до підлеглого завищені або занижені вимоги, ігнорує його досягнення (не визнає та принижує заслуги), надмірно контролює та завантажує, обмежує повноваження, змінює чи ускладнює службові завдання, принижує честь та гідність підлеглого (насмішки, єхидство, образи, фізичне насильство). Основними причинами таких дій, зазвичай, є незнання чи ігнорування посадовою особою положень Статутів Збройних Сил України, використання їх на власний розсуд (суб'єктивізм командира), зловживання наданою владою, що пов'язано із недостатньою підготовкою керівників підрозділів до управлінської діяльності та їхніми психологічними особливостями. Важливо зазначити, що кожна дія керівника, яка йде в супереч із Статутними вимогами, а тим більше – поєднання відповідних дій при тривалому впливові, призводить до виникнення у підлеглого стресових станів і наносить шкоду його здоров'ю.

До прикладу, В. Штифурак та О. Шпортун [61] розглядають здоров'я як системне поняття, інтерпретуючи здоровий спосіб життя (ЗСЖ) як активну діяльність людей, що спрямована на збереження й поліпшення здоров'я; І. Галецька [14; 15] акцентує увагу на проблеми психологічного здоров'я та обґрунтовує його актуальність в контексті національної безпеки; Ю. Таймасов [50] розуміє під поняттям «психічне здоров'я особистості» таке функціонування психіки індивіда, яке забезпечує йому гармонійну взаємодію з навколишнім світом. Дослідники О. Богач, С. Кірош [8] визначають психічне здоров'я як відносно стійкий стан організму особистості, який дає можливість людині усвідомлено, враховуючи свої фізичні й психічні можливості, а також навколишні природні й соціальні умови, здійснювати та забезпечувати свої індивідуальні й суспільні, біологічні та соціальні потреби на основі нормального функціонування психофізичних систем, здорових психосоматичних і соматопсихічних процесів в організмі.

Слід звернути увагу на те, що у військовій та правоохоронній сферах окремі

проблемні питання, пов'язані з вивченням здоров'я, здорового способу життя та формування прихильності до нього досліджували такі фахівці як: В. Барко, О. Бойко, Ю. Ірхін, В. Слободяник [48; 56], (використання потенційних можливостей закладу військової освіти і сім'ї щодо формування здорового способу життя), А. Маковський, О. Матеюк [32] (проаналізували перспективи залучення військового капелана до збереження психічного здоров'я прикордонників – учасників бойових дій); Є. Потапчук, Р. Сірко, Ю. Таймасов [42; 47; 51] (проблеми збереження психічного здоров'я), К. Пантелєєв, О. Шеремета, [38; 60] (здоров'язбережувальна компетентність та культура здоров'язбереження майбутніх офіцерів) тощо.

Розглядаючи психологічні особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу, потрібно окремо розглянути питання про характерні для нього стилі керівництва, які відображають стійку сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на військовий колектив (М. Варій, М. Козяр, М. Коваль) [12].

З точки зору Л. Е. Орбан-Лембрик стиль керівництва визначає особистісний профіль керівника і є системою принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного виконання управлінської діяльності та досягнення намічених цілей [18]. Варто зазначити, що науковці [31; 43; 53; 58] виділяються різні стилі керівництва, і це, перш за все:

- директивний (командно-адміністративний, авторитарний, при якому керівник є прихильником єдиноначальності, підпорядкуванню людей своїй волі),
- колегіальний (демократичний, при якому керівник надає підлеглим самостійність, довіряє їм)
- ліберальний (пасивний, при якому керівник практично не керує колективом, не виявляє організаторських здібностей, не розподіляє обов'язки тощо).

Виходячи з вище вказаних стилей, у нас виникає питання щодо того, який

вплив на збереження життя та здоров'я військовослужбовців може мати кожен з цих стилей. З огляду на аналіз наукових джерел ми припускаємо, що результатом директивного та ліберального стилей керівництва є негативний вплив на душевне благополуччя військовослужбовців-прикордонників, а колегіального – позитивний. Для підтвердження цієї думки звернемося до думки дослідників стилей керівництва і, в першу чергу, саме військових.

Наприклад, військовий дослідник О. Сафін [2], розглядаючи стилі управлінської діяльності та якість керівництва вказує на те, що «командир, який володіє авторитарним стилем керування, прагне до одноосібного керівництва, як правило, ігнорує ініціативу та творчість підлеглих. Його засобом керування виступає наказ, жорстока директивність і регламентація. Результати управлінської діяльності такого командира досить високі, але не довгострокові, бо підлеглі виступають об'єктами керування та перебувають у постійній напрузі». З точки зору дослідника видно, що даний стиль – авторитарний має негативний вплив на душевне благополуччя особового складу. На це вказує те, що ігнорується ініціатива і творчість підлеглих, а також їх перебування у постійній напрузі. Щодо ліберального стилю, то О. Сафін називає його пасивним або нейтральним і зазначає, що при ньому результати керування не відповідають потребам підлеглих та інтересам військової служби. Отже це також є свідченням негативного впливу пасивного стилю на психічне здоров'я військовослужбовців. Що стосується демократичного стилю, то дослідник вважає, що його сутність виявляється в гуманістичній спрямованості та використанні засобів впливу, орієнтованих на інтереси та потреби підлеглих. В результаті цей стиль дозволяє реалізувати гармонійні суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини у військовому колективі.

Схожу думку щодо характеристик стилей управління, ми знайшли і у працях М. Савчина [46], який вказує, що авторитарний стиль керівництва характеризується грубістю, нехтуванням гідністю людей і породжує жорстокість; ліберальний – пасивним керівництвом та низьким рівнем вимог до підлеглих; демократичний –

справедливим відношенням до підлеглих і сприяє у них доброзичливість, готовність до співпереживання та взаємопідтримки.

За О. Данчевою та Ю. Швалбом [59] у керівників з авторитарним стилем керівництва складається завищена самооцінка та різко занижена оцінка оточення, особливо підлеглих. Наслідком цього є недовіра до підлеглих, нехтування ними і невикористання реального людського потенціалу. Однак протилежна тенденція спостерігається при демократичному стилі керівництва: визнається, що військовослужбовці є не просто виконавці чужих рішень, а люди, які мають власні цінності та інтереси. При цьому зростає ініціативність співробітників, кількість творчих нестандартних рішень, поліпшується моральний клімат та загальна задоволеність людей організацією.

Заслуговує на увагу думка М. Корнєва та А. Коваленко [25], які зазначають, що пошук нових критеріїв ефективності діяльності управлінців приводить до появи двовимірної моделі стилю керівництва. При цьому науковці, наводять результати роботи Р. Лайкерта, який відмінність у продуктивності праці в різних організаціях пояснював різними стилями керівництва, і виокремив два континууми, що перебувають у межах двох розбіжностей: зосередження на роботі та зосередження на людині. Керівник, який зосереджений на роботі, орієнтований на завдання, турбується про його проектування та розробку системи винагород із метою підвищення продуктивності праці. Що стосується керівника, який зосереджений на людині, то він, в першу чергу турбується про людей, концентруючи увагу на підвищенні продуктивності праці шляхом удосконалення людських стосунків, дозволяє підлеглим максимально брати участь у прийнятті рішень, робить наголос на взаємодопомозі, заохочує професійне зростання, уважно враховує потреби працівників та допомагає розв'язувати їхні проблеми. Ми вважаємо, що саме зосередження військового керівника на підлеглих, а не на військовій службі, буде максимально сприяти збереженню їхнього життя та здоров'я. Такий керівник повинен намагатися не тиснути на підлеглих, а вести їх за собою для вирішення

загальних для підрозділу завдань. Як свідчить аналіз науково-психологічної літератури [1; 2; 22; 23; 26; 37; 43; 53; 59] це є найбільш характерним для керівника-лідера. Такого керівника, як відзначає А. Урбанович [51], характеризує: здатність сприймати загальні потреби та проблеми підлеглих та приймати на себе відповідальність за їх вирішення; проникливість і довіру до людей; здатність бути організатором сумісної діяльності; чуткість, представницькі здібності; емоційно-психологічний вплив; оптимізм. Проте, коли ми ведемо мову про керівника прикордонного підрозділу, потрібно обов'язково враховувати суттєвий вплив на стиль його діяльності специфіки військової служби та правил і вимог, які визначаються порядком міжособистісних стосунків у військовому колективі. Адже, формальні стосунки у військовому колективі детермінуються спільною соціально значимою метою діяльності всіх членів колективу, регулюються схваленими суспільством нормами, правилами і вимагають певної субординації та суворого їх дотримання (В. Слободяник) [48]. Внаслідок цього, як свідчить військова практика, більшість керівників прикордонного підрозділу, особливо з невеликим досвідом управлінської діяльності, надають перевагу авторитарним стилям керівництва. Проте, як показують результати дослідження, авторитарні методи керівництва підвищують загальну тривожність підлеглого особового складу, викликають сильні переживання, зокрема: невпевненість у собі, пригніченість, смуток, образу та боязливість. Цілком очевидно, що це не сприяє збереженню психічного здоров'я прикордонників, а загалом і їхнього життя. Звідси виникає необхідність вести мову про психологічні типи керівників, які визначаються характерними властивостями особистості. Так О. Урбанович вказує, що вибір керівником того чи іншого стилю керівництва визначається рядом об'єктивних та суб'єктивних чинників [53], див табл. 1.1

Ми частково поділяємо цю думку, однак вважаємо, що вибір стилю керівництва керівником залежить, перш за все, від психологічної та професійної підготовки самого керівника. Теж саме стосується і діяльності керівника

прикордонного підрозділу як суб'єкта впливу на психічне здоров'я підлеглих. Цей вплив буде залежати від рівня його професійної та психологічної компетентності.

Таблиця 1.1. – Об'єктивні та суб'єктивні чинники стилю керівництва

Об'єктивні чинники	Суб'єктивні чинники
тип організації;	індивідуально-психологічні особливості особистості (характер, темперамент, здібності, вольові якості);
специфіку основної діяльності організації;	наявність у керівника авторитету;
специфіку завдань підрозділу;	рівень загальної та управлінської культури, освіти;
умови виконання завдань;	загальний та управлінський досвід.
способи і засоби діяльності організації;	
рівень розвитку організації;	
стиль керівництва, форми і методи роботи керівника більш вищої інстанції в ієрархії управління;	
ступінь управлінської ієрархії, на якій знаходиться керівник;	
співпадіння стилю керівництва керівника з очікуваннями підлеглих.	

Слід звернути увагу на те, що сама основа професійної праці, об'єктом якої є інші люди, передбачає виникнення різноманітних труднощів, обумовлених особистісними бар'єрами. Тим більше, що керівник прикордонного підрозділу будь-якої ланки, має справу з суб'єктами, мається на увазі підлеглими, колегами, своїми керівниками, в яких теж може бути порушений стан психічного здоров'я [49]. Проте як показує практика, керівники прикордонного підрозділу через низький рівень психологічної компетенції часто залишають поза увагою той факт, що ефективне вирішення управлінських завдань потребує дуже глибокого розуміння психології особистості, створення сприятливих умов для життєдіяльності своїх підлеглих, всебічної турботи про них, про їх життя та здоров'я (зокрема не забувати і про своє). При цьому керівники прикордонного підрозділу не здатні правильно інтерпретувати поведінку підлеглого, проявляти

емпатію, не принижувати його честь та гідність, тобто мати високий рівень розвитку соціально-перцептивних властивостей.

Зміна стану такої ситуації можлива, на наш погляд, за умови ствердження культу психологічних знань серед майбутніх керівників прикордонного підрозділу, орієнтація їх на особистісну просвіту та психокорекцію особистісних деструкцій. Це може бути ефективно забезпечене глибинно-психологічними напрямками самовдосконалення особистості. Адже, як зазначає дослідник Ю. Таймасов [50] особистісна психологічна недосконалість спеціаліста знижує рівень його майстерності. Отже, професіоналізм керівника прикордонного підрозділу потребує, перш за все, належного самопізнання й психокорекції власних проблем, інакше взаємодія з підлеглим особовим складом може прийняти спотворений вигляд як на емоційному, так і на когнітивному рівнях. Цілком зрозуміло, що така ситуація викликає тривогу, бо йдеться про різноманітні деструктивні прояви в управлінському спілкуванні та пов'язані з ними психологічні проблеми різних категорій військовослужбовці, які виступають у ролі підлеглого. Особиста проблема військовослужбовця, на нашу точку зору, завжди позначається на стані його душевного благополуччя, відображає в собі внутрішню суперечливість між логікою свідомого та логікою несвідомого.

Професіоналізм керівника прикордонного підрозділу визначається, перш за все, високим рівнем соціально-перцептивної компетентності, яка базується на розвитку сприйняття рефлексивної інформації, важливої для розвитку соціально-перцептивного інтелекту, розуміння себе та інших [23; 26]. Останнє передбачає наявність у керівника певних характеристик мислення, де головне – це здатність до узагальнення інформації для прийняття оптимального управлінського рішення.

На наше переконання, особливе значення має лабільність нервових процесів, яка виявляється у гнучкості професійного мислення та поведінки керівника прикордонного підрозділу. Розвиток можливостей розуміння себе і взаємостосунків з іншими у керівника прикордонного підрозділу пов'язаний з умінням

перетворювати себе в об'єкт дослідження з розвитком психологічного відчуття суб'єктивно значущої ситуації професійного спілкування з людьми, з умінням об'єктивувати «запрограмованість» своєї психіки, що є запорукою глибокого розуміння схожих тенденцій та в інших людях.

Проте, як свідчить практика, вказані вище вміння і здібності наявні не в кожного керівника прикордонного підрозділу. Психологічна невідповідність керівника прикордонного підрозділу сприяє стабілізації внутрішніх протиріч, об'єктивно дезінтегрує їх. Актуалізація механізмів психічного захисту, а саме: проєкції, ідентифікації, переносу, раціоналізації, заміщення тощо, обумовлює викривлення соціально-перцептивної інформації, деструктує професійну реалізацію керівника прикордонного підрозділу.

Адже складність управлінської діяльності керівника прикордонного підрозділу обумовлюється вагомістю завдань з реалізації управлінських функцій. Вирішення цих завдань вимагає не тільки всебічної підготовленості, а й особистих зусиль щодо досягнення здорової психіки як у себе, так і у своїх підлеглих. Варто зазначити, що професіоналізм керівника прикордонного підрозділу, поряд із загальними ознаками, характерними для будь-якого виду військової праці, має свої специфічні психолого-акмеологічні особливості, які присутні в усіх його складових частинах, а саме у меті, завданнях та результатах управління, а також в умовах здійснення. З переліку основних відмінних особливостей професіоналізму управлінських кадрів за цілями, завданнями і результатами в умовах військової діяльності прикордонників можна виділити такі:

- обумовленість цілей та завдань військової служби державними замовленнями та закріплення їх у законах, статутах та наказах, постановках;
- поєднання в завданнях розмаїття складових частин, які визначають поліфункціональність праці військовослужбовців;
- інтегративний характер результатів службової діяльності, який складається з боєздатності, боєготовності військових колективів, морально-психологічного стану

особового складу та якісних позитивних змін у конкретній особистості військовослужбовця;

- конгруентність висунутих цілей, завдань та функцій з особистісними позиціями, якостями та діями військовослужбовця.

Для керівника прикордонного підрозділу найважливішим результатом управлінської діяльності виступає досягнення ефективного управлінського впливу на весь уклад прикордонної служби. Результати наукових досліджень [12, 60] дозволили військовим фахівцям виокремити рівні професійної компетентності керівника прикордонного підрозділу, які, на наш погляд, сприяють реалізації його в ролі суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих: рівень успішної самостійної військової праці; рівень стабільності у військовій праці; рівень професійної майстерності; рівень досягнення вершин професійної компетентності – творча військова праця. Змістовні складові частини професійної компетентності виступають об'єктом управління при вирішенні завдань підвищення рівня професіоналізму конкретних категорій керівного складу в прикордонному підрозділі.

Також ми вважаємо, що професіоналізм керівника прикордонного підрозділу виражається в його професійній психологічній позиції. Як вказують психологи, під поняттям «позиція» слід розуміти стійку систему відношень людини до певних сторін дійсності, що проявляється у відповідній поведінці і вчинках [12, 16]. Таким чином, ми можемо визначити, що професійна психологічна позиція керівника прикордонного підрозділу виражається у незмінних установах та орієнтаціях, системі відносин та оцінок внутрішнього та навколишнього досвіду, реальності та перспектив. Варто зазначити, що акмеологічні інваріанти обумовлюють потребу офіцера в саморозвитку, реалізації та просуванні до власних вершин. Саме тому важливою характеристикою розвитку і самореалізації керівника прикордонного підрозділу з позицій системно-цілісного підходу виступає акмеолого-педагогічна культура. Вона синтезує всі складові загальної культури, актуалізуючись і

виявляючись згідно зі стратегією життя та потребами військовослужбовця в творчій самореалізації.

Аналіз кожної сторони військової праці (управлінська діяльність, повсякденні взаємини, особистість командира та результати службової діяльності) за допомогою модульних показників дає можливість командирі прикордонного підрозділу визначити основні напрямки управління самореалізацією офіцерів в частині (в тому числі в ролі суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу), використовуючи при цьому найбільш продуктивні технології. Методологія аналізу вимог до оцінки якостей керівника прикордонного підрозділу за допомогою критеріїв та показників з позиції його придатності, підготовленості, працездатності та творчої самореалізації в управлінській діяльності дозволяє зосередити увагу на головних напрямках удосконалення управлінської компетентності офіцера. Серед них потрібно виділяти традиційні й інноваційні напрямки. До переліку традиційних напрямків відносяться плановий процес професійної підготовки, виховання та самовдосконалення керівника прикордонного підрозділу. У складі інноваційних напрямків виділяється, передусім, морально-психологічне забезпечення військової служби. У процесі творчої діяльності офіцер виробляє власні управлінські технології, в яких є елементи, що повторюються та містять автоматизм. Для малоефективного керування характерна відсутність цілісної системи взаємопов'язаних навичок та умінь і, в першу чергу, в роботі з підлеглим особовим складом. Цілком логічно, що це не може не відобразитись на самопочутті військовослужбовців. В результаті цього в них можуть виникнути стрес, тривога, страх, роздратування, напруга, та інші негативні психічні стани, які здатні викликати душевну дисгармонію, що є порушенням психічного здоров'я. Просування керівника прикордонного підрозділу від непродуктивної до продуктивної діяльності забезпечується рівнем засвоєння психотехнологій. Оволодіння ними найбільш доцільно здійснювати через формування в діяльності, навчанні, грі. Важливо, щоб офіцер не нехтував

потенційними можливостями цієї тріади, а використав її потенційні можливості. Форми тут є різноманітні й апробовані на практиці. В їх переліку, наприклад, такі види ігор, як рольові, ділові, дидактичні, комплексні та інші. Велике значення для оволодіння творчим підходом мають рефлепрактики. Поєднання традиційних та інноваційних підходів у формуванні та розвитку управлінських якостей керівника прикордонного керівника забезпечить йому більш ефективну управлінську діяльність і буде сприяти збереженню життя та здоров'я підлеглих [5].

Отож наведені в розділі концептуальні положення та висновки стосуються проблем удосконалення науково-методологічної бази для підготовки керівників прикордонного підрозділу, як суб'єктів збереження життя та здоров'я військовослужбовців, оволодіння ними моделлю, алгоритмом і технологією оптимальної управлінської діяльності. Вони сформульовані на основі узагальнених рекомендацій психології, соціології, акмеології та інших наук тощо. Все це може сприяти підвищенню ефективності управлінської системи, генеруючу роль в якій відіграє керівник прикордонного підрозділу та його професіоналізм, від якого залежить не тільки забезпечення високої бойової готовності підрозділів та частин, а також збереження життя і здоров'я підлеглого особового складу. З огляду на вище сказане, можна зробити висновок, що професіоналізм керівника прикордонного підрозділу є необхідною умовою оптимізації управлінської діяльності, а також сприяє збереженню та відновленню душевного комфорту підлеглого особового складу.

На наш погляд, поряд з професіоналізмом особливу увагу слід звернути на мотивацію діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих. Зокрема ми маємо на увазі всю сукупність мотивів, які можуть спонукати керівника прикордонного підрозділу до такої діяльності [1; 2; 5; 10; 12]. Саме тому більш детально розглянемо структуру мотивації діяльності керівника прикордонного підрозділу в контексті предмету нашого дослідження. Вивчення науково-психологічної літератури та результати наших спостережень

дозволяють припустити, що в структурі мотивації діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглого складу можуть переважати різні мотиви, які, в результаті, визначають конкретний тип мотивації: гуманістичну, активно-пізнавальну, самоактуалізуючу, активно-творчу, Я-центровану, ситуативну (див таб. 1.2).

Таблиця 1.2 – Типи мотивації діяльності керівника прикордонного підрозділу

Гуманістична мотивація	характеризує відношення керівника до своїх підлеглих. Вона притаманна альтруїстичним особистостям, для яких характерне бажання бути корисним підлеглим, допомагати їм, постійно самоудосконалюватись заради продуктивної взаємодії з ними.
Активно-пізнавальна мотивація,	відрізняється спрямованістю керівника на вивчення підлеглого особового складу, поглиблення та розширення своїх знань про збереження життя та здоров'я особистості зокрема, пошук нових підходів до самозбереження та збереження підлеглих.
Самоактуалізуюча мотивація	проявляється в намаганні утвердитися в ролі керівника, проявити свої особистісні та професійні можливості, самостійно знайти ефективні методи впливу на підлеглий особовий склад, при необхідності поступатися, стримуватися і виважено ставитися до їхніх недоліків.
Активно-творча мотивація	спрямована на кінцевий результат діяльності військового керівника. Для неї характерне намагання військового керівника постійно виявляти активність у пошуку кращих шляхів збереження психічного здоров'я підлеглих і різних підходів до організації конструктивної міжособистісної взаємодії.
Я-центрована мотивація	виявляється в намаганні керівника творчо здійснювати управлінські функції, відчувати задоволення від особистих можливостей, підвищити свій професійний рівень, заслужити повагу серед підлеглих.
Ситуативна (адаптивно-невизначена)	адаптація керівника виявляється в розсудливості, незадоволенням зовнішніми факторами, які заважають реалізації управлінських функцій, в конформності, сумнівах у своїх рішеннях тощо.

Як свідчить практика, що співвідношення управлінської діяльності з мотиваційними особливостями керівників прикордонного підрозділу є динамічним процесом, в якому виникають і розвиваються їх цілі і мотиви. Через те ми вважаємо, що в ході діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих зміст мотивації цієї діяльності буде змінюватися та утруднюватися.

Таким чином, аналіз психологічних аспектів діяльності керівника

прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу вказує на те, що керівник в ході реалізації управлінських функцій повинен турбуватися про особовий склад, створювати здорові умови служби і побуту, загартовувати і фізично розвивати підлеглих, формувати засади здорового способу життя, культури здоров'я, організовувати санітарно-гігієнічні, протиепідемічні і лікувально-профілактичні заходи. За умови ефективної реалізації таких заходів керівник стає суб'єктом збереження їхнього життя та здоров'я. Водночас результативність такої діяльності суттєво залежить від рівня психологічної готовності керівника берегти життя та здоров'я підлеглих. Для підтвердження цієї думки виникає потреба у проведенні експериментального дослідження психологічних особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я підлеглого особового складу.

1.2. Організація, етапи, методи дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу

Для визначення чіткої послідовності наших дій в ході здійснення наукового дослідження необхідно обґрунтувати програму експериментального дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу. Важливо, щоб вона відображала усю сукупність прийомів дослідження та методів пізнання предмету дослідження. Враховуючи поради дослідників [22; 36], ми вирішили організувати наше дослідження у три етапи. Зміст етапів дослідження та їх тривалість представлена в таблиці 1.3. Тривалість етапів дослідження обумовлювалася змістом та складністю заходів, які заплановано провести на кожному з них.

Перший етап дослідження – теоретичне дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та

здоров'я особового складу. На цьому етапі було заплановано здійснити такі дії:

- узагальнити об'єктивний науковий досвід в пізнанні характеристик та особливостей реальності, що зумовлюють виділення предмета нашого дослідження, а саме психологічні особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу;

Таблиця 1.3 – Етапи дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу

Етапи дослідження	Зміст етапів дослідження	Тривалість етапів
I етап	Теоретичне дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу	березень 2022
II етап	Експериментального дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу	вересень 2022
III етап	Аналіз та інтерпретація теоретичного і експериментального вивчення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, розробка практичних рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу.	листопад 2022

- визначити мету дослідження та завдання дослідження, а також вибрати тип дослідницьких дій, які доцільно здійснити щодо предмету дослідження (суто теоретичні, емпіричні тощо);

- з'ясувати теоретико-методологічні засади дослідження проблем діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, визначивши «функціональний поріг» теоретичного пізнання предмета та умови організації його емпіричного дослідження;

- з'ясувати специфіку емпіричного дослідження щодо природи та сутності психологічного явища, відображеного у предметі;

- визначити методи теоретичного та емпіричного дослідження, які можуть бути використанні для досягнення поставлених завдань;

- здійснити прогноз перетворюючих дій щодо предмета дослідження після завершення пізнавального циклу та розробити практичні рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу.

Суттєвим моментом даного етапу є вибір методів теоретичного дослідження, які могли б забезпечити повний набір пізнавальних теоретичних дій зі змістом досліджуваних ознак предмета [7; 23].

Ми плануємо загалом теоретичне дослідження проводити таким чином, щоб ми мали змогу не тільки визначити сутність предмету дослідження, а й побудувати змістовий простір дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу – як цілісної проблеми. Варто наголосити, що на даного етапі ми вважаємо міру позитивного змістового співвідношення, а саме: сутності предмета дослідження та масштабу пізнавальних дій, спрямованих на предмет дослідження. Це ми робимо для того, щоб запобігти неефективним та неадекватним дослідницьким діям під час організації дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу.

Таким чином, перший етап нашого дослідження було присвячено теоретизації предмета, а також побудові теоретичної моделі дослідження в цілому.

Що стосується **другого етапу** – то це етап експериментального дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу . На цьому етапі була спланована організація взаємодії з предметом дослідження, сутність, логічна та формальна сторона якого теоретично з'ясована на попередньому етапі. Слід зазначити, що нами в ході організації емпіричного дослідження було заплановано реалізувати такі основні пізнавальні дії:

- проведення змістової диференціації психологічних характеристик, ознак та емпіричних критеріїв, що у своїй сукупності виявляють психологічних особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта

збереження життя та здоров'я особового складу як предмета нашого дослідження;

- вибір або побудова адекватних прийомів і методів емпіричного дослідження, а також вибір процедури дослідження, яка є найбільш спорідненою з сутністю предмета;

- детальна організація ситуацій дослідження, процедурних компонентів та комплексу умов, які забезпечать найефективніше проходження учасниками дослідження всіх передбачених процедур, а також найповнішу фіксацію даних про хід та результати дослідження ефективності програми.

Третій етап – аналіз та інтерпретація теоретичного і експериментального вивчення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, розробка практичних рекомендацій керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу. Зазначимо, що в ході організації даного етапу дослідження було заплановано реалізувати такі основні дії:

- аналіз, інтерпретація та тлумачення змістових і формально-логічних даних, отриманих під час теоретичного та емпіричного вивчення психологічних особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу;

- змістова презентація результатів та висновків системи пізнавальних дій;

- розробка за результатами дослідження рекомендації керівникам прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу.

Для виявлення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, нами було підібрано необхідний психологічний інструментарій – це набір психологічних методів. До цього інструментарію ввійшли спеціально підібрані методи психології, а саме: аналіз результатів діяльності серед прикордонників, анкетування, бесіда, збір та узагальнення незалежних характеристик, а також тестування.

Основним методичним засобом для отримання первинної інформації були

анкетування, бесіда, спостереження та тестування. Зокрема, в ході вивчення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, використовувалися:

– авторська анкета №1 «Діяльність керівника щодо збереження життя та здоров'я підлеглих» для особового складу (додаток А);

– авторська анкета №2 «Психологічна готовність керівника щодо збереження життя та здоров'я підлеглих» для керівників прикордонного підрозділу (додаток Б);

– опитувальник «Самооцінювання фізичного, психічного і соціального здоров'я» (за С. Степановим;) (додаток В) [22];

– опитувальник «Самопочуття, активність, настрої» (САН) – для вивчення емоційного стану людини в період інтенсивних психічних і фізичних навантажень. Характеристика самопочуття, активності і настрою фахівця є показниками його адаптованості до особливостей професійної діяльності, до її змісту, завдань, умов, а також до колективу підрозділу (додаток Д);

– тестова методик «Рефлексія керівника» – для оперативної оцінки керівником характеру свого ставлення до підлеглих (компетентність і професійна майстерність; емоційність і вміння виявляти чуйність, доброту, увагу і людяність; вимогливість, справедливість і вміння взаємодіяти з підлеглими). Цей тест дозволяє офіцерові усвідомити себе в ролі керівника підрозділу, осмислити те, який він у стосунках з підлеглими. (додаток Е);

– опитувальник «Оцінка стилю управління керівника» – для визначення стилю управлінської діяльності керівника підрозділу та його оцінки (додаток Ж).

Авторська анкета №1 «Діяльність керівника щодо збереження життя та здоров'я підлеглих» спрямована на вивчення уявлень про здоровий спосіб життя прикордонників та діяльність керівника прикордонного підрозділу щодо збереження їх життя та здоров'я. Анкета складається з 12 питань для прикордонників (у деяких питаннях потрібно обрати варіант відповіді, а в інших – можна вказати свій. Анкетування проводиться анонімно для того, щоб отримати

достовірні дані.

Авторська анкета №2 «Психологічна готовність керівника щодо збереження життя та здоров'я підлеглих» розроблена для керівників прикордонного підрозділу. Вона спрямована на вивчення психологічної готовності, діяльності та впливу керівника на особовий склад. Анкета складається з 5 питань.

Що стосується опитувальника *«Самооцінювання фізичного, психічного і соціального здоров'я»* (за С. Степановим) (додаток В), то згідно з автором одне з основних питань психології здоров'я – це визначення критеріїв оцінки і самооцінки фізичного, психічного та соціального здоров'я. Відповідно з принципом ієрархічності особистість являє собою складну живу систему, життєдіяльність якої забезпечується взаємопов'язаними рівнями функціонування. Можна виділити три основні рівні здоров'я людини – біологічний, психологічний і соціальний, кожен із яких має свою специфіку. На біологічному рівні сутність здоров'я розглядається як динамічна рівновага роботи всіх внутрішніх органів та їх адекватне реагування на вплив зовнішнього середовища. Різні види серйозних порушень органів призводять до змін у психіці, особистісному статусі та соціальній поведінці людини. Чим важче захворювання організму, тим сильніше воно впливає на стан психічного соціального здоров'я. Самооцінювання фізичного здоров'я виявляє міру благополуччя функціонуванні організму. Таким чином психологічний рівень дослідження здоров'я пов'язаний з особистісним контекстом, у рамках якого людина постає як одне психічне ціле. Щодо критеріїв психічного здоров'я особливо значущими є такі як інтегрованість особистості, її гармонійність, урівноваженість, духовність, орієнтація на саморозвиток. Даний опитувальник складається з трьох завдань:

Завдання 1. Самооцінювання фізичного здоров'я. Учаснику дослідження пропонується оцінити стан свого фізичного здоров'я за певними показниками, за якими підраховується загальна сума балів (обробка та інтерпретація результатів).

Завдання 2. Для самооцінки психічного здоров'я використовується методика

визначення душевної рівноваги, розроблена С. Степановим. Досліджуваному пропонується визначити ступінь своєї врівноваженості, спокою та душевної гармонії, потрібно відповідати на запитання згідно з інструкцією.

Завдання 3 Самооцінювання соціального здоров'я. Для самооцінювання соціального здоров'я використовується методика визначення ступеня конфліктності, яка розроблена С. Степановим, та бланк для відповідей. Досліджуваному пропонується відповісти на запитання згідно з інструкцією.

Таким чином, підібраний нами комплекс методик дослідження дозволяє здійснити емпіричне дослідження у прикордонному підрозділі.

1.3 Показники психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження життя та здоров'я підлеглих

Аналіз науково-психологічної літератури свідчить, що науковцями активно досліджувалась проблема психологічної готовності до різних видів діяльності в особливих умовах, а саме: Н. Агаєв (психологічна готовність офіцера до управлінської діяльності) [1], В. Афанасенко (особистісні фактори ефективної управлінської діяльності військового керівника) [5], О. Кокун (психологічна готовність фахівців до екстремальних видів діяльності) [24], С. Мул (психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності) [32], О. Сафін (психологія управлінської діяльності командира) [46].

Однак, що стосується психологічної готовності керівників до збереження життя та здоров'я підлеглого складу, то ця проблема була лише сферою вибіркового інтересу деяких дослідників, зокрема В. Кохана (діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців) [25], К. Пантелєєва (формування культури здоров'язбереження майбутніх офіцерів-прикордонників) [38], Є. Потапчука (керівник як суб'єкт збереження душевного

благополуччя підлеглих суб'єктів праці) [42], В. Слободяника (психологічні особливості формування здорового способу життя у курсантів вищого військового навчального закладу) [48], Ю. Таймасова (формування самозбережувальної поведінки майбутніх офіцерів в процесі професійної підготовки) [50; 51], .

Беручи до уваги результати досліджень: психологічних ресурсів особистості в умовах сучасників викликів (Т. Кухар, І. Волеваха) [27], керівника як суб'єкта збереження душевного благополуччя підлеглих суб'єктів праці (Є. Потапчук) [42], існує два основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності, а саме функціональний та особистісний. В рамках функціонального підходу психологічна готовність розглядається як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності.

У межах нашого дослідження ми надали перевагу особистісному підходу до розуміння сутності психологічної готовності особистості, розглядаючи її як результат підготовленості до певної діяльності. У відповідності з цим підходом, готовність слід розуміти як багатоаспектне, стійке утворення особистості, яке включає низку різних компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний, вольовий тощо), адекватних вимогам умовам та змісту діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність. Цей підхід відображений у роботах: М. Білуха [7], В. Кохана [25], С. Мула [32] та інші.

З контексту вищесказаного можна зробити висновок, що керівник прикордонного підрозділу буде виступати в ролі активного суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих особового складу за умови відповідного рівня готовності до цього. Ми ведемо мову про готовність як активно дійовий стан особистості, установку на певну поведінку, змобілізованість сил для виконання завдання (В. Афанасенко) [5]. При цьому суспільна детермінація передбачає самостійне, творче, активне, свідоме вираження суб'єкта управління в професійній

діяльності (прояви власних зусиль керівником підрозділу щодо організації конструктивної взаємодії з підлеглим особовим складом).

На думку Л. Орбан-Лембрик [35], готовність особистості до управлінської діяльності є психологічним механізмом, що дозволяє побачити спонукальний вплив осмисленості вибору. При цьому вона вказує, що «готовність особистості керівника – це соціально-детермінований та психічно зумовлений процес, який знаходить своє виявлення в позитивному емоційно-вольовому відношенні до управлінської діяльності, це сконцентований показник професіоналізму, це можливості людини, які характеризують здатність людини досягати вершин майстерності, це, нарешті, реальні вчинки особистості, що сприяють оптимальному й успішному функціонуванню та розвитку організації».

Враховуючи думки дослідників психологічної готовності особистості до діяльності (В. Афанасенко, В. Кохана, С. Мула, Л. Е. Орбан-Лембрик та ін.), ми дійшли висновку що, під психологічною готовністю керівника прикордонного підрозділу щодо збереження здоров'я та життя військовослужбовців особового складу слід розуміти активно дійовий стан військового керівника, його установку на збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу в ході реалізації управлінських функцій.

У значній мірі готовність керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя підлеглих, як і будь-який інший різновид готовності, визначається наявністю в нього певних специфічних знань, навичок, вмінь, мотивів та здібностей. Психологічними передумовами виникнення такої готовності має бути розуміння керівником суті психічного здоров'я особистості та шляхів його збереження, а також усвідомлення своєї відповідальності за це, бажання займатися такою роботою, визначення послідовності та способів дій щодо збереження п здоров'я та життя підлеглих.

Ми вважаємо, що готовність керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя підлеглих відрізняється від інших видів готовності

своєю структурою. Через те, її вивчення ми вели з позиції структурно-функціонального підходу як одного із основних різновидів системного аналізу. Суть даного підходу полягає в дослідженні побудови та функціонування компонентів готовності керівників прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя військовослужбовців. Звідси виникає необхідність у виявленні основні компоненти цієї готовності.

При визначені даних компонентів психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя підлеглих особового складу, ми вирішили взяти за основу результати, які представлені в монографії С. Пилипчука [39]. У своєму дослідженні психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до управління, вона виділяє такі функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені компоненти готовності керівника прикордонного підрозділу як: мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний. Однак, специфіка нашого дослідження зумовила необхідність провести суттєве уточнення та всебічне обґрунтування кожного з цих компонентів.

Аналіз науково-психологічної літератури [14; 18; 23; 38; 39; 42] дозволив нам дійти висновку про те, що в контексті дослідження готовності керівника прикордонного підрозділу щодо збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу *мотиваційний компонент* повинен включати мотиви адекватні цілям та завданням збереження психічного здоров'я особового складу. Іншими словами мова має йти про позитивне відношення до діяльності, а саме інтерес до неї, прагнення турбуватися про стан душевного благополуччя підлеглих, переконання у необхідності робити це постійно тощо [41]. Тут, слід звернути увагу на те, що нам приходится мати справу з проблемою активності особистості, пошуком джерел цієї активності: які спонукальні психологічні сили здатні змусити керівника прикордонного підрозділу ставити перед собою таке завдання й домагатися його реалізації. Адже, як вказує Л. Києнко-Романюк «...не кожна мета, яка виникає перед людиною, стає тим, що підштовхує до дії. Лише мета, яка має для

людини привабливу силу, може протягом певного відтинка життя спрямовувати її психічну активність, роздуми, думки. В людини з'являється досить сильна внутрішня потреба в дії, виникає могутня спонука, яка й приводить її до вчинку» [20]. Варто враховувати, що поширеними мотивами людської активності є установки, інтереси, переконання та ідеали [16; 18; 22]. Через те варто звернути увагу про наявність у керівника прикордонного підрозділу інтересу до збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу. Інтерес, на відмінну від потреби, завжди пов'язаний з особистою зацікавленістю об'єктом, та виявляється як стійке, вибіркоче, емоційно забарвлене прагнення більше його пізнати ним. Причому інтерес, поєднуючи в собі емоційне та раціональне, може виявлятися в захопленні певною діяльністю. Однак, тут ми повинні також враховувати погляди та принципи керівника, на основі яких виявляється його переконання як суб'єкта збереження здоров'я та життя військовослужбовців. Саме переконання становлять основу соціогенних мотивів і втілюють усвідомлені потреби особистості діяти відповідно до своєї внутрішньої позиції, поглядів. Особливістю переконань є те, що в них знання постають в єдності з почуттями, захоплюючи всю особистість. Проте, варто зауважити, що свідоме ставлення особистості до справи, яке охоплює і її знання, і оцінку, і дії в їх єдності. Поряд з цим важливим фактором, що регулює доцільну діяльність та поведінку особистості є установка, принцип. У нашому випадку, наявність у керівника прикордонного підрозділу установки на збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу буде спонукати його орієнтувати свою діяльність на збереження душевного благополуччя військовослужбовців та діяти послідовно щодо всіх об'єктів і ситуацій, з якими вона пов'язана.

Таким чином, нам варто брати до уваги мотивацію діяння керівника прикордонного підрозділу, як синтезоване утворення, основою якого мають бути природні для людського існування спонуки, мається на увазі біологічного, соціального, морального, духовного характеру тощо [23; 25]. З нашої точки зору, саме вони мають робити важливий акт самовияву «Я» керівника прикордонного

підрозділу як суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу. Вище сказане підтверджує необхідність виділення окремим компонентом психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу – мотиваційний компонент.

Що стосується *когнітивного компоненту*, то, на нашу думку, до його складу мають входити знання керівника прикордонного підрозділу, які йому необхідні для збереження здоров'я та життя особового складу. Адже саме знання, які є для людини істинними, незаперечними, в яких вона не має сумніву становлять підґрунтя переконань. Науковці В. Ковальчук, Л. Моїсєєв [22] назвали такий компонент – «орієнтаційним», розуміючи його як уявлення про особливості професійної діяльності, про її вимоги до особистості. Однак нам більш імпонує назва «когнітивний компонент», як ми вважаємо, що краще відображає психологічну характеристику пізнавальної, тобто когнітивної сфери особистості та відображає результат індивідуальних пізнавальних зусиль і індивідуального досвіду з конкретного виду діяльності. На основі аналізу науково-психологічної літератури ми дійшли до висновку, що обсяг таких знань має бути достатньо великий, включаючи дві групи (загальних та спеціальних знань). Однак, враховуючи специфіку діяльності керівника прикордонного підрозділу, ми обмежимось лише переліком основних дисциплін, які потрібно йому знати.

Групу загальних знань мають складати основи: психології управління (особистість в структурі управління, управлінське спілкування та управлінський вплив) [1; 12; 53]; загальної психології (психічні процеси, стани) [6]; соціальна психологія (психологічні особливості спілкування та взаємодії людей в малих групах) [1; 23; 38; 39; 46; 60]; конфліктології (запобігання та розв'язання конфліктів) [26]; психології праці в особливих умовах; методи проведення психологічних досліджень (опитування, спостереження, аналіз результатів діяльності, збір та узагальнення незалежних характеристик). Що стосується групи спеціальних знань, то її мають складати основи: психології здоров'я (сутність

психічного здоров'я особистості, психічна саморегуляція) [3; 15; 16; 17; 18; 24; 30; 64; 65], психогієни (психогієнічні основи організації праці і відпочинку) [44; 58; 59; 63], практичної психології (психологічне консультування) [34; 49; 57; 61].

Однак когнітивний компонент є теоретичною частиною, яку необхідно поступово перевести в практичну. Звідси цілком логічно виникає потреба вести мову про *операційний компонент готовності*, а саме про уміння та навички практично вирішувати завдання щодо збереженню здоров'я та життя особового складу. Ми, перш за все, маємо на увазі володіння керівника прикордонного підрозділу способами та прийомами діяльності збереження здоров'я та життя підлеглих. Крім цього, особливу увагу звертаємо на те, що це мають бути дії свідомо контрольовані. Через те керівник прикордонного підрозділу повинен чітко усвідомлювати мету та завдання своєї діяльності щодо збереження душевного благополуччя військовослужбовців і розуміти зміст та способи їх виконання [41; 42]. Він повинен мати уміння та навички планувати таку діяльність; використовувати вербальні та невербальні засоби конструктивного міжособистісного спілкування; враховувати індивідуально-психологічні особливості підлеглих; раціонально організувати службову діяльність, розподіляти час та службове навантаження між підлеглими; оптимально вирішувати психологічні проблеми, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії тощо. Отже, основою операційного компоненту готовності керівника прикордонного підрозділу мають бути психолого-управлінські уміння та навички.

Також при розгляді операційного компоненту психологічної готовності керівника підрозділу ми звернули увагу на поведінку та дії керівника, які можуть не сприяти збереженню життя та здоров'я підлеглих. Насамперед мова йде про такі ситуації, коли керівник може: висувати до підлеглому завищені або занижені вимоги, ігнорувати його досягнення (не визнавати та принижувати заслуги), надмірно контролювати та завантажувати, обмежувати повноваження, змінювати чи ускладнювати службові завдання, принижувати честь та гідність підлеглому

(насмійки, єхидство, образи, фізичне насильство). Таке негативне явище (психологічний тиск, агресивні дії, несправедливе ставлення до підлеглих з боку керівника підрозділу), за свідченням О. Резніка [44], називається босінгом. Дослідник зазначає, що босінг у прикордонному підрозділі на *комунікативному рівні* може мати такі вияви як: заборона підлеглому висловлювати свою точку зору; постійне перебивання жертви, демонстрація байдужості до її слів; вживання лайки, використання підвищеного тону при розмові з підлеглим; постійна критика продуктивності служби підлеглого, поведінки, особистого життя, зовнішності; кепкування з співрозмовника; уникання прямого контакту з підлеглим; переслідування, телефоні, усні й письмові погрози; ухиляння від контакту за допомогою поглядів чи жестів з презирством; постійні зауваження до результатів службової діяльності підлеглого чи до його зовнішнього вигляду.

Що стосується такого компоненту психологічної готовності як *особистісний*, то необхідність його виділення як окремого компоненту ми пояснюємо, опираючись на те, що кожна особистість характеризується якісними та кількісними проявами психічних особливостей, які утворюють її індивідуальність (своєрідність і відмінність від інших людей) [1; 5; 8; 44]. З цього приводу варто зазначити, що індивідуальність проявляється у здібностях людини, в домінуючих потребах, інтересах, схильностях, у рисах характеру, в почутті власної гідності, у світобаченні, системі знань, умінь, навичок, у рівні розвитку інтелектуальних, творчих процесів, в індивідуальному стилі діяльності та поведінки, в типі темпераменту, в характеристиках емоційної та вольової сфер тощо. Враховуючи цю думку, ми можемо зробити висновок про те, що особистісні характеристики керівника прикордонного підрозділу будуть впливати на результати його діяльності щодо збереження здоров'я та життя особового складу. Через те вважаємо за необхідне визначити дані характеристики.

Опираючись на результати досліджень (В. Афанасенко, В. Кохана, Л. Орбан-Лембрик, С. Мула, О. Резніка, О. Сафіна) [5; 25; 32; 44; 46], ми до їх переліку також

включили: характеристики, які пов'язані із ставленням до предмета управлінської діяльності (компетентність, рівень інтелекту, творчий потенціал; організаторські здібності); характеристики, які відображають ставлення до діяльності щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (відповідальність; захоплення; єдність слова і справи); характеристики, які пов'язані із ставленням до підлеглого особового складу (справедливість, повага до особистості підлеглого, емпатійність (здатність до співпереживання), виважене ставлення до недоліків підлеглого особового складу); характеристики, які відображають ставлення керівника до самого себе (здатність визнавати перед підлеглими свої помилки та позбавлятися їх, здатність керувати собою в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії з підлеглими, орієнтація на особистісний розвиток тощо). Доречно зазначити, що ініціаторами босінгу стають особи, які мають такі риси як авторитарність, амбіційність, безцеремонність, грубість, жорстокість, зневажливість, нахабність, некомпетентність, непорядність, свавільність [46]. Здебільшого це мстиві люди, для яких характерне зловживання повноваженнями та схильність до тривалого психологічного пригнічення підлеглих.

Враховуючи вище сказане, слід враховувати особистісний компонент як одну із головних складових психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя своїх підлеглих. Загалом результати теоретичного обґрунтування показників психологічної готовності підтвердили нашу думку щодо необхідності виділення чотирьох компонентів даної готовності (див. рис. 1.1.).

Таким чином, на даному етапі нашого дослідження ми теоретично з'ясували сутність, структуру предмету дослідження. Уточнили сутність психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя військовослужбовців, а також з'ясували її структуру.



Рис. 1.1 Структура психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу

Висновки до розділу

1. Аналіз діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу свідчить про те, що його основними завданнями в цьому контексті є: піклування про особовий склад, створення здорових умов служби і побуту, загартовування і фізичний розвиток підлеглих, формування засад здорового способу життя, культури здоров'я, організація санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних

заходів. Водночас результативність такої діяльності суттєво залежить від рівня психологічної готовності керівника берегти життя та здоров'я підлеглих.

2. Для визначення чіткої послідовності наших дій в ході здійснення наукового дослідження виникла необхідність обґрунтувати програму експериментального дослідження особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, яка б відображала усю сукупність прийомів дослідження та методів пізнання предмету дослідження. Для виявлення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу, нами було підібрано необхідний психологічний інструментарій – це набір психологічних методів. До цього інструментарію ввійшли спеціально підібрані методи психології, а саме: аналіз результатів діяльності серед прикордонників, анкетування, бесіда, збір та узагальнення незалежних характеристик, а також тестування.

3. Уточнено, що поняттям «психологічна готовність керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя особового складу» слід розуміти активно дійовий стан керівника прикордонного підрозділу, його установку на турботу про підлеглих, збереження їх здоров'я та життя в ході реалізації управлінських функцій. Структура психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя особового складу включає чотири основних компонента, а саме: мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням збереження здоров'я та життя військовослужбовців); когнітивний (сукупність знань необхідних для збереження здоров'я та життя військовослужбовців); операційний (сукупність умінь та навичок практичного вирішення завдань по збереженню здоров'я та життя підлеглих); особистісний (система особистісних характеристик керівника прикордонного підрозділу, які впливають на результативність збереження здоров'я та життя особового складу).

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПРИКОРДОННОГО ПІДРОЗДІЛУ ЯК СУБ'ЄКТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ

2.1 Експериментальне вивчення думки прикордонників про діяльність керівника щодо збереження їхнього життя та здоров'я

З метою підтвердження теоретичного вивчення особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу виникла необхідність провести емпіричне дослідження. До емпіричної частини ми залучили 48 прикордонників прикордонної служби «Соломонове» 94 прикордонного загону.

З метою вивчення уявлень офіцерів-прикордонників про здоровий спосіб життя та діяльність керівника прикордонного підрозділу щодо збереження здоров'я та життя особового складу, ми застосували авторську анкету «Діяльність керівника щодо збереження вашого життя та здоров'я» (див. таб. 2.1). Результати анкетування показали, на запитання «Що таке, на Вашу думку, здоровий спосіб життя?», у більшості були відповіді – що це звичайно відсутність шкідливих звичок – 39,2%, фізична активність 28,3%, здорове харчування 12,5%, дотримання режиму 7,3%, в купі все разом – 12,7%

На питання чи дотримуєтеся ЗСЖ, 6,3% відповіли що не дотримуються, 35,4% дотримуються і частково 58,3%. Найважливішим критерієм серед респондентів у дотриманні ЗСЖ виявилось відсутність шкідливих звичок 36,3%; нормальне харчування 16,7%; нормальний режим дня (чергування роботи та відпочинку) 19,7%; заняття спортом 15,2%; здорове статеве життя – 12,1%.

Таблиця 2.1. – Результати анкети «Ставлення до ЗСЖ»

Питання	Відповіді
1	2
<i>Що таке, на Вашу думку ЗСЖ?</i>	39, 2% відсутність шкідливих звичок – 28,3% фізична активність 12,5% здорове харчування 7,3% дотримання режиму 12, 7% все разом
<i>Чи дотримуєтеся Ви ЗСЖ?</i>	6,3% не дотримуються, 35,4% дотримуються 58, 3%. частково
<i>Який критерій, на Вашу думку, є найважливішим у дотриманні ЗСЖ?</i>	36,3% відсутність шкідливих звичок 19,7% нормальний режим дня (чергування роботи та відпочинку) 16,7% нормальне харчування 15,2% заняття спортом 12,1%. здорове статеве життя
<i>Як часто Ви курите?</i>	32, 8% упаковка в день 19,7% 10-20 штук в день викурюють цигарок 17,5%, лише деколи 12, 9% не рахують 9,8% не курять 7,3% до 10 штук в день
<i>Як часто Ви вживаєте алкогольні напої?</i>	28,9% 1 раз на тиждень і частіше 27,4% декілька разів на місяць 26,1% 1 раз на місяць і рідше 11,2% кожного дня (при чому зазначили, що пиво це як лимонад, того не вважають за сильний алкоголь) 6,4% не вживають алкоголь.
<i>Чи достатнім є Ваш рівень фізичної підготовленості?</i>	52,6% достатній 38,2% середній 9,2% недостатній.
<i>Чи дотримуєтеся Ви режиму дня та правильному харчуванню?</i>	65,3% ні 28,4% частково 6,3% так
<i>Чи достатньо часу Ви приділяєте своєму здоров'ю?</i>	58,1% частково 24,6% так 17, 3% ні
<i>Як Ви гадаєте, чи відіграє ваш керівник у формуванні Вашого способу життя?</i>	41,7% так відповіли 31,7% частково 26,6% ні
<i>Чи проводить Вам ваш керівник просвітницькі семінари щодо ЗСЖ та спортивно-масові заходи?</i>	46,8% так 29,5 % ні 23,7% іноді
<i>Як часто, Ваш керівник проводить санітарно-гігієнічні, протиепідемічні чи лікувально-профілактичні заходи?</i>	92,8% раз на рік 7,2% рідко

1	2
<i>Чи можете Ви звернутися за порадою, підтримкою до свого керівника?</i>	72,4% що так 16% іноді 11,6% ні
<i>Чи являється Ваш керівник прикладом для наслідування?</i>	62,7% так 37, % ні
<i>Чи боїтеся Ви вашого керівника?</i>	65,3% ні 17,8% поважають 6,9% так
<i>Чи довіряєте Ви вашому керівнику? Змогли піти на бойове завдання з ним?</i>	95,8% відповіли так 4,2% ні.

Що стосується паління, то серед опитуваних не курять 9,8%, лише деколи 17,5%, упаковка в день 32, 8%, 10-20 штук в день викурюють цигарок 19,7%, а до 10 штук в день 7,3%, інші 12,9% відповіли, що не рахують. Щодо вживання алкогольних напоїв, то відповіді були такі: 11,2% кожного дня (при чому зазначили, що пиво це як лимонад, того не вважають за сильний алкоголь), 1 раз на тиждень і частіше 28,9% , декілька разів на місяць 27,4%, 1 раз на місяць і рідше 26,1%, 6,4% не вживають алкоголь. На питання «Чи дотримуєтесь ви режиму дня та правильному харчуванню?» так 6,3%, ні 65,3%, частково 28,4%.

Достатній рівень фізичної підготовленості мають 52,6%, середній 38,2%, 9,2% недостатній. На питання «Чи достатньо часу ви приділяєте своєму здоров'ю?» - так 24,6%, ні 17, 3%, частково 58,1%.

Серед опитуваних на питання «Як ви гадаєте, чи відіграє роль ваш керівник у формуванні Вашого способу життя?», так відповіли 41,7%, ні 26,6%, частково 31,7%. Також респонденти відповіли, що їх керівник проводить просвітницькі семінари щодо ЗСЖ та спортивні масові заходи, так 46,8%, ні 29,5 %, і вказали свій варіант іноді 23,7%. Що стосується санітарно-гігієнічні, протиепідемічні чи лікувально-профілактичні заходи, то майже всі опитуванні відповіли, що їх керівник проводить раз на рік 92,8%, і лише 7,2% рідко.

На питання «Чи можете ви звернутися за порадою, підтримкою до свого керівника?», опитувані відповіли, що так 72,4%, ні 11,6%, іноді 16%. «Чи являється ваш керівник прикладом по наслідування?» 62,7% так, і ні - 37,3%. Що стосується

питання чи боїтеся ви вашого керівника – 16,9% відповіли так, 65,3% ні і 17,8% відповіли що поважають. І на останнє питання «Чи довіряєте ви вашому керівнику, змогли піти на бойове завдання з ним?» - 95,8% відповіли так, а 4,2% ні.

Отже, таким чином, результати показали, що серед прикордонників основним критерієм у дотриманні ЗСЖ виявилось відсутність шкідливих звичок, але виникає дисонанс, розуміють що таке ЗСЖ, але в той же час палять і вживають алкогольні напої. Частково дотримується, точніше намагаються дотримуватися ЗСЖ і відповідно мають достатній рівень фізичної підготовленості, яке дуже важливо як для військовослужбовців. Також вияснили, що керівник їх впливає на формування способу життя, для більшості він є прикладом для наслідування, можуть звернутися за порадою та підтримкою. Свого керівника не бояться, а поважають і довіряють, готові йти на бойове завдання.

З метою вивченням стану здоров'я прикордонників, ми застосували опитувальник «Самооцінювання фізичного, психічного та соціального здоров'я» за С. Степановим, який складається з трьох завдань на кожен сферу. (Див. Рис.2.1)

Що стосується *сфери фізичного здоров'я*, то результати показали, що у респондентів:

- 40,2% - результат на рахунок фізичного здоров'я непоганий, не потрібно знижувати інтенсивність на нього та розвивати витривалість
- 29,3% - слід приділити серйозну увагу боротьбі з чинниками ризику, а саме: зайва вага, куріння, мала фізична активність
- 27,3% - здоров'я відмінне, гарні резерви витривалості та опірності хворобам
- 3,2% - доцільно звернутися до лікаря, щоб перевірити стан здоров'я, а також спробувати скинути зайву вагу, переглянути власні звички та рекомендації почати займатися фізичними вправами.

На рахунок *сфери психічного здоров'я* – визначали ступінь врівноваженості, спокою і душевної гармонії серед опитуваних результати показали, що:

- 48,2% - зберігають психічний баланс, але все ж таки потрібно розібратися, що пригнічує душевний стан, тоді знайдуть внутрішню гармонію,

- 29,1% - дуже спокійні, врівноважені люди, мають внутрішню гармонію, до якої інші прагнуть усе своє свідоме життя, не потрібно втрачати свого доброго душевного та фізичного стану, продовжуючи і надалі приділяти достатньо уваги власному організму,

- 22,7% запальні - подібні до вогнедишного вулкану, який готовий ось-ось розгорнутися, варто продумати програму оздоровлення організму, фізичного і психічного стану, тому що часто зляться, нервуються через дрібниці, беручи близько до серця всі малоприємні моменти стресових буднів, рекомендовано привести свою нервову систему до ладу.

Щодо *сфери соціального здоров'я*, то ми з'ясували ступень конфліктності і виявилось серед респондентів:

- 52,2 % тактовні, миролюбні, уникають спорів і конфліктів, уникають критичних ситуацій на роботі (службі) та вдома. Вислів «Платон – мені друг, але істина дорожче» ніколи не було їх девізом. Іноді називають пристосуванцем. Варто набратися сміливості, і якщо обставини склались так, щоб висловили власну думку, повідомите про це, незважаючи на навколишніх,

- 38,7% вважаються людиною конфліктною, але насправді конфліктують лише тоді, коли не мають іншого виходу та інші засоби вичерпано. Твердо відстоюють власну думку, не думаючи про те, як це віддзеркалиться на їх службовому становищі або приятельських стосунках. При цьому не виходять за рамки коректності, не припускають до образ. Все це викликає до повагу.

- 9,1% опитуваних люблять конфліктувати: спори та конфлікти – це «повітря», без якого не можуть жити. Полюбляють критикувати інших, але, якщо чують зауваження у свій бік, можуть «з'їсти наживо». Дуже важко приходиться тим, хто опиняється поруч із ними на роботі та вдома. Їх нестриманість і грубість відштовхують людей. Варто намагатися виправити свій нісенітний характер.

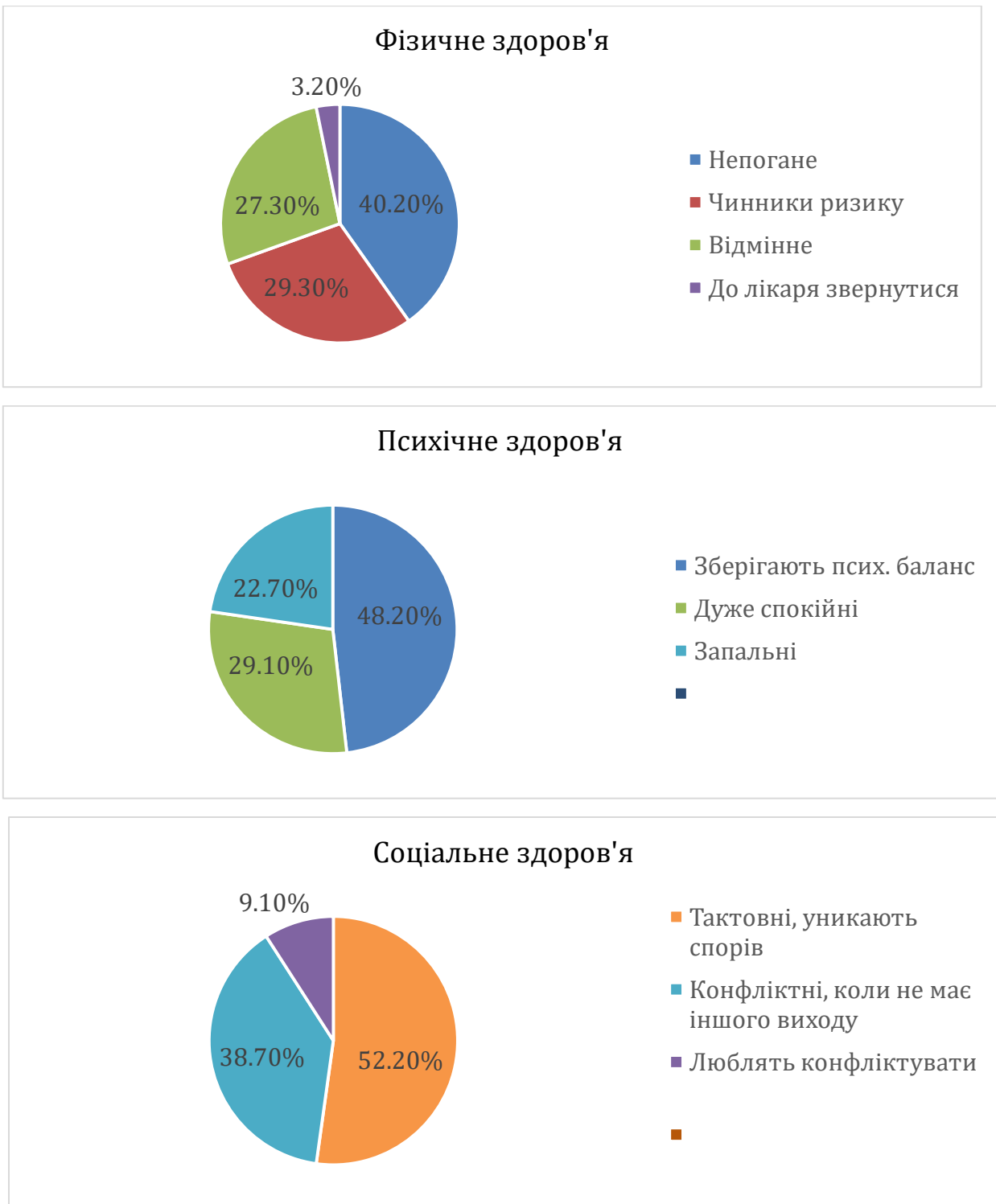


Рис. 2.1 Діаграма опитувальника «Самооцінювання фізичного, психічного та соціального здоров'я»

Отже, як ми бачимо дослідження фізичного, психічного та соціального здоров'я показує позитивні результати, проте є певні проблемні моменти, при яких прикордонникам варто звернути увагу на свій стан здоров'я, старатися менше нервувати та конфліктувати, враховуючи сьогоденні події, цього неможливо уникнути, але потрібно вміти думками абстрагуватися, прислухатися до свого організму, обмежувати кількість вживання шкідливих звичок та розвивати витривалість. Злагода з самим собою є одним з основних критеріїв психічного здоров'я.

Вивчення особового складу прикордонного підрозділу за допомогою опитувальника САН (самопочуття, активність, настрій) (додаток Д) показало, що для більшості прикордонників характерна середня самооцінка (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Результати опитування особового складу прикордонного підрозділу за опитувальником САН, (%)

Оцінки за шкалами		Загальна кількість прикордонників (n-32)
С (самопочуття)	середній бал (5 і вище)	71,9
	низький бал (4 і нижче)	28,1
А (активність)	середній бал (5 і вище)	68,8
	низький бал (4 і нижче)	31,2
Н (настрій)	середній бал (5 і вище)	62,5
	низький бал (4 і нижче)	37,5

Водночас певний відсоток серед опитаних відчувають деякі труднощі в адаптації до особливостей професійної діяльності (за показниками стомленості та виснаженості). Так за шкалою С (самопочуття) серед учасників опитування 28,1% набрали низький бал (4 і нижче). Тут доречно зазначити, що самопочуття тісно пов'язано з самозбереженням індивіда: воно нагадує організму його потреби і вказує йому на загрозливі небезпеки. У нашому випадку мова йде про загрозу для психічного здоров'я прикордонників. За шкалою А (активності) 31,2% отримали оцінку 4 і нижче. Ці результати вказують на те, що ці люди у повсякденному житті

через певні причини виявляють бездіяльність. Окремої уваги заслуговує шкала Н (настрій), за якою середній бал набрали лише 62,5%, решта (37,5%) отримали низький бал, що свідчить про негативний настрій більше третини опитаних. Причиною цього прикордонники назвали війну, яку розпочала росія проти України. Негативний настрій, в свою чергу, пригнічує людину і негативно позначається на результатах виконання завдань, спрямованих на реалізацію функцій Державної прикордонної служби України.

Таким чином, результати дослідження дозволили нам з'ясувати емоційний стан охоронців кордону та характерний для прикордонників спосіб життя, які характеризують діяльність керівника прикордонного підрозділу щодо збереження здоров'я та життя особового складу показали. Як бачимо результати дають змогу переконатися, що керівники підрозділів виявляють турботу про підлеглих, ефективно організовують службу і побут прикордонників, проте не всі питання їм вдається своєчасно вирішувати.

2.2 Експериментальне вивчення психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження життя та здоров'я підлеглих

З метою вивчення психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя підлеглих, ми застосували авторську анкету «Психологічна готовність керівника до збереження життя та здоров'я підлеглих» (див таб.2.3). Насамперед, нами було опитано 10 керівників відділення прикордонної служби «Соломонове» (94 прикордонний загін).

За результатами опитування з'ясувалося, що 100% опитаних керівників прикордонних підрозділів вважає, що вони турбуються про стан здоров'я своїх підлеглих, створюють здорові умови служби і побуту, загартовують і фізично розвивають підлеглих, формують засади здорового способу життя, культури

здоров'я, організують санітарно-гігієнічні, протиепідемічні і лікувально-профілактичні заходи.

Таблиця 2.3. – Результати анкети «Психологічна готовність керівників»

Питання	Відповіді
<i>Чи Ви турбуєтесь про стан здоров'я Ваших підлеглих?</i>	100%
<i>Чи можуть підлеглі обговорити з Вами про душевні проблеми?</i>	80% так 10% краще обговорювати справи на службі, а сімейні-з сім'єю. 10% підлеглі не завжди йдуть на розмову, якщо питають про їх проблеми.
<i>Як Ви дієте в конфліктній ситуації з підлеглим?</i>	70% дослухаються їх думки 30% лише ваша думка важлива.
<i>Чи враховуєте Ви тип темпераменту і характер Ваших підлеглих?</i>	60% враховують 40% не враховують.
<i>Як часто проводите профілактичні та медико-санітарні заходи, а також просвітницькі заходи щодо ЗСЖ?</i>	60% часто 20% іноді 20% раз в рік.
<i>Як Ви гадаєте, з Вас беруть приклад підлеглі?</i>	100%
<i>Ви вважаєте себе хорошим керівником?</i>	100%
<i>Чи потребуєте нових знань для того, щоб ефективно виконувати роль суб'єкта збереження життя і здоров'я підлеглих?</i>	80% так 20% ні

Щодо запитання «Чи можуть підлеглі обговорювати душевні переживання» керівники відповіли: так (80% - виступають в ролі порадирика та розрадирика), краще обговорювати справи на службі, а сімейні-з сім'єю (10% - виступають в ролі порадирика лише зі службових питань), підлеглі не завжди йдуть на розмову, якщо питають про їх проблеми (10%).

На питання «Як Ви дієте в конфліктній ситуації з підлеглими?», опитуванні відповіли, що: дослухаються до їх думки (70%), важлива лише своя думка (30%). Щодо врахування типу темпераменту та характеру підлеглих, то серед керівників 60% відповіли, що враховують, а 40% не враховують.

Стосовно проведення профілактичних та медико-санітарних заходів, а також просвітницьких заходів щодо ЗСЖ з'ясувалося, що 60% опитаних керівників проводять часто, 20% іноді, 20% раз в рік.

Щодо питання «Як Ви гадаєте, з Вас беруть приклад підлегли?», то всі 100% відповіли, що так. І щодо того «Чи вважаєте себе хорошим керівником? також 100% респонденти відповіли, що «так».

Звертає на себе увагу те, що 80% опитаних керівників підрозділів, не зважаючи на свій професійний досвід, вказали, що потребують нових знань для того, щоб ефективно виконувати роль суб'єкта збереження життя і здоров'я підлеглих. При індивідуальних бесідах керівники пояснили, що через збройне вторгнення, збройні провокації, ускладнення суспільного життя, збільшення ризиків техногенного, екологічного, політичного характеру, суттєво збільшуються ризики погіршення стану здоров'я, травматизм та загибель підлеглих військовослужбовці. Це вимагає від них нових знань та постійного пошуку ефективних шляхів збереження життя та здоров'я особового складу.

Результати опитування свідчать, що досить значна частина керівників офіцерів прикордонників вважають основним критерієм у дотриманні ЗСЖ відсутність шкідливих звичок. Проте деякі з них курять, іноді вживають алкогольні напої. Водночас більшість задумуються про свій спосіб життя, намагаються мати достатній рівень фізичної підготовленості, бути у гарній фізичній формі, уникати критичних ситуацій на службі та вдома, зберігати психічний баланс незважаючи на специфіку служби.

Для вивчення особистості кожного командира підрозділу та особливостей реалізації ними управлінських функцій було проведено тестування учасників дослідження за тестовою методикою «Рефлексія керівника» (додаток Е). Результати тестування офіцерів вказують на дещо низький рівень їх емоційності та вміння виявляти чуйність, доброту, увагу і людяність. Насамперед, ми звернули увагу на відповіді керівників підрозділів на твердження «я чуйна та уважна людина» («так» – 40% , «ні» – 60%), «підлеглим працювати зі мною одне задоволення» («так» – 50%, «ні» – 50%, а також «моє слово для підлеглих закон» («так» – 80%, «ні» – 20%. Порівняння цих відповідей свідчить про нерівномірне співвідношення між

здатністю командирів підрозділів бути чуйним (40%) і вимогливим (60%) до своїх підлеглих. Крім цього 50% учасників дослідження не погоджуються з твердженням, що підлеглим працювати з ними одне задоволення. Це вказує на те, що опитані нами керівники підрозділів усвідомлюють те, що їх дії не завжди мають позитивний відгук серед підлеглого особового складу. Звідси ми можемо припустити те, що при певних ситуаціях ці офіцери можуть виступати в ролі суб'єктів негативного впливу на психічне здоров'я своїх підлеглих.

Для підтвердження вищезазначеного припущення ми в ході індивідуальної співбесіди уточнювали у командирів підрозділів те, чи враховують вони настрій підлеглого складу, його психічні стани при постановці та виконанні різноманітних завдань і чи завжди вміють виявляти виважене ставлення до них. Характерною відповіддю більшості офіцерів (70%) було, що вони люди військові і тому найголовнішим для них є виконання поставлених завдань. Щодо виявів емоцій, то це, на їхню думку, є ознакою слабкості. Саме тому з підлеглими варто поводити себе впевнено та рішуче. Як бачимо, тут просліджується певна тенденція щодо орієнтації деяких керівників підрозділу на службу, а не на людину, що породжує прагнення виконати завдання за будь яку ціну. Звідси виникає потреба у проведенні просвітницької роботи про зміну тенденції щодо орієнтації керівників не на службу, а на людину. А це, у свою чергу, вимагає удосконалення особистісної сфери керівника підрозділу, формування в нього свідомого ставлення до вирішення проблеми збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу.

Загалом думка щодо необхідності вияву впевненості та рішучості у роботі з підлеглими може бути результатом стійкої сукупності особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на прикордонний колектив. Звідси можна зробити припущення, що для більшості керівників підрозділів притаманним є авторитарний стиль керівництва. Для підтвердження цієї думки ми провели оцінку стилів керівництва командирів підрозділів за тестовою методикою «Оцінка стилю управління

керівника підрозділу» (додаток Ж).

За результатами проведеної роботи з'ясували, що учасники дослідження надають перевагу авторитарному стилю керівництва підрозділом: 60% керівників підрозділів є прихильниками єдиноначальності, підпорядкуванню людей своїй волі, а отже у них переважає авторитарний стиль керівництва, 10% - виявляє пасивність, і лише 30% керівників намагається давати підлеглим самостійність, довіряє їм, що характеризує демократичний стиль керівництва. Звідси ми, опираючись на результати проведеного нами аналізу наукових джерел, можемо зробити висновок, що біля 60% керівників підрозділів, надаючи перевагу авторитарному стилю керівництва, можуть здійснювати (несвідомо) певний негативний вплив на психічне здоров'я особового складу.

Загалом результати нашого дослідження підтвердили важливу роль керівника прикордонного підрозділу у збереженні життя та здоров'я підлеглого особового складу. Не зважаючи на певне дотримання авторитарного стилю керівництва, вони намагаються цікавитися своїми підлеглими, турбуватися про їх здоров'ям, можуть обговорювати проблеми, а також прагнуть бути прикладом для наслідуванням та гарним керівником. Результативність такої діяльності суттєво залежить від рівня психологічної готовності керівника берегти життя та здоров'я підлеглих, зокрема, від сукупності мотивів, що відповідають таким цілям, від сукупності знань, умінь та навичок практичного вирішення завдань, пов'язаних зі збереженням життя та здоров'я підлеглого особового складу. У підсумку отримані результати підтверджують гіпотезу нашого дослідження.

2.3. Практичні рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу

Збереження та зміцнення здоров'я, фізичний розвиток військовослужбовців є

важливою і невід'ємною частиною їх підготовки до виконання військового обов'язку. Піклування керівника прикордонного підрозділу про здоров'я підлеглих є одним з основних його обов'язків у діяльності щодо забезпечення постійної бойової готовності військової частини. Одним з найактуальніших завдань керівників прикордонних підрозділів є підвищення ефективності керівництва, управління особовим складом та виховання на основі врахування всіх психологічних явищ, які характерні для особистості та колективу. У цьому питанні особливого значення набуває діяльність посадових осіб в ролі суб'єктів формування особливостей діяльності керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження життя та здоров'я особового складу.

Так як керівники прикордонного підрозділу є безпосередньо начальником офіцерів-військовослужбовців та мають можливість щоденно впливати на їх поведінку і діяльність, а також формувати у них здоровий спосіб життя, виникає потреба у розробці для цих керівників практичних рекомендацій. Слід наголосити, для того щоб керівник прикордонного підрозділу зміг успішно здійснювати таку роботу, він повинен не тільки володіти певними знаннями, уміннями, навичками та якостями, але й і бути прикладом для підлеглих – зокрема вести ЗСЖ: займатися спортом, не мати шкідливих звичок, не стресувати, володіти техніками саморегуляції та інше.

Збереження та зміцнення здоров'я військовослужбовців досягається певним шляхом, в першу чергу керівники повинні володіти знаннями про ЗСЖ, здоров'я особистості та шляхами його збереження, а також правильно передавати цю інформацію для до своїх підлеглих. Варто організувати різні просвітницькі заходи, а саме семінарів, практикумів з проблем формування культури здоров'язбереження офіцерів-прикордонників. Для цього використовувати різноманітних форм і методів активізації пізнавальної діяльності офіцерів (конференції, тренінги, семінари, ігри, кейс-технології, спортивні змагання, які передбачають обов'язкове опрацювання інформації за професійно-етичною

тематикою, заходи, спрямованих на створення здорових умов служби і побуту; тощо).

Керівник повинен своєю поведінкою всіляко сприяти належного рівня душевного благополуччя своїх підлеглих, а також піклуватись про реалізацію ними здорового способу життя.

Робота в екстремальних ситуаціях вимагає від керівника високорозвиненого самовладання, вміння не піддаватися впливам різних об'єктивних та суб'єктивних стресових чинників, вмінь швидко та якісно знаходити шляхи усунення або зниження їх впливу, вчасно приймати рішення та впевнено, без вагань, а також вміти керувати собою в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії зі своїми підлеглими. Кожен керівник прикордонного підрозділу повинен знати, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить рівень душевного благополуччя підлеглих. Він не повинен бути суб'єктом негативного впливу на душевне благополуччя прикордонників, маєтсья на увазі принижувати їх гідність, наносити їм шкоди, проявляти грубість чи агресію, а також слідкувати, щоб підлеглі не виступали по відношенню один до одного в такій ролі, створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі.

Розглядаючи вимоги до керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження здоров'я та життя своїх підлеглих, потрібно окремо розглянути питання про характерні для нього *стилі керівництва*, які відображають стійку сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на військовий колектив.

Більшість керівників, особливо з невеликим досвідом управлінської діяльності, надають перевагу авторитарним стилям керівництва. Ці стилі підвищують загальну тривожність підлеглого особового складу та спричиняють виникнення сильних переживань, що можуть набувати широкого діапазону, зокрема: пригніченість, смуток, невпевненість у собі, образа і переляк. Цілком очевидно, що це не сприяє збереженню психічного здоров'я військовослужбовців.

Через те, командирам підрозділів потрібно відходити від авторитарних стилів керівництва, надаючи перевагу демократичному. Однак, реалізуючи демократичний стиль керівництва, військовий керівник повинен вміти правильно здійснювати контроль за процесом і результатом навчання, несення служби підлеглим особовим складом. Адже контроль розглядається науковцями як інструмент мотивації [49].

Водночас він не повинен отожднюватися з підозрлістю. Для керівника контроль повинен визначатися розумінням того, що помилки властиві всім людям і що при розумно організованому контролі більшість підлеглих здатні досягти високих результатів. Крім фіксування недоліків, чи будь-яких вад, в процесі контролю потрібно помічати і відзначати добре зроблену роботу. На нашу думку причиною цього є те, що більшість керівників, особливо з малим досвідом управлінської діяльності, не зовсім чітко розуміють що ж потрібно робити в ході контролю за діяльністю підлеглих. Через те, вони зосереджують свою увагу на пошуку лише недоліків, а не на порівнянні того, що є, з тим, що повинно бути. Отже, перш ніж контролювати, керівнику прикордонного підрозділу потрібно чітко знати, що повинно бути, і вчасно робити це знання надбанням підлеглих. Однією із форм контролю є бесіда, під час якої керівник повинен дати можливість дати підлеглому перевірити себе, чи правильно він виконує свою роботу і чи потрібно вносити в неї якісь корективи

Враховуючи думку дослідників (Н. Агаєва, О. Сафіна, О. Урбановіча, О. Шеремата та інших) [49], а також на основі результатів експериментального дослідження, ми визначили перелік вимог до військового керівника, дотримання яких, на нашу думку, буде сприяти збереженню здоров'я та життя підлеглому особового складу:

- поважай підлеглих: можеш бути вимогливим, суворим, проте обов'язково будь справедливим і поважай особистість кожного підлеглому;
- визнавай індивідуальність кожного підлеглому: кожній людині

подобається, щоб її індивідуальність була відмічена;

- помічай будь-які позитивні зрушення в роботі чи поведінці підлеглого і варто йому про це говорити;
- свари віч-на-віч, хвали при всіх: не бійся перехвалити, бійся пересварити;
- забезпечуй підлеглих усім необхідним для діяльності, проте не роби за них роботу;
- навчай своїм прикладом: намагайся переважати підлеглих своїм професіоналізмом і виступай в ролі наставника, радника;
- практикуй і заохочуй здоровий спосіб життя: вимагай дотримання розпорядку дня, організовуй повноцінний відпочинок підлеглих, підтримуй гумор, організовуй заняття спортом, спортивно-масові заходи, просвітницькі заходи – роз'яснюй вплив шкідливих звичок спиртного та куріння, а також виконання санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних заходів.

Розглядаючи загальні вимоги до керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу, дуже важливо зверну увагу на те, щоб керівник, через свої індивідуально-психологічні особливості, не був схильний до періодичної появи негативного емоційного стану, який дослідники називають «феноменом згорання» [2, 53]. Цей стан характеризується душевною та фізичною втомою, втратою керівником віри в свої сили, і, як наслідок, віри в те, що він здатний допомогти своєму підлеглому зберегти психічне здоров'я. Причинами виникнення «феномену згорання» можуть бути: внутрішньоособистісний конфлікт, гострий психологічний стрес; гостра чи хронічна фрустрація. При цьому слід враховувати, що якщо фрустрація в основному відображає зовнішні труднощі, з якими може зустрічатися військовий керівник, то конфлікт має в більшій мірі відношення до внутрішнього світу керівника. Переживання «феномену згорання» може спричиняти те, що військовий керівник замість того, щоб виступати в ролі суб'єкта збереження психічного

здоров'я підлеглих, буде виступати вже суб'єктом незбереження цього здоров'я. Звідси важливо вести мову про те, що керівник прикордонного підрозділу повинен вміти попереджати чи переборювати виникнення в себе такого негативного явища як «феномен згорання». Для цього йому потрібно знати основні прояви цього негативного явища. Враховуючи думку дослідників [2, 53], до основних проявів «феномену згорання» у керівників прикордонного підрозділу можна віднести такі прояви як: психічну та фізичну втому; відчуття особистісної немічності та непотрібності, небажання чи страх допомагати підлеглому, роздратування чи агресивність під час розмови з підлеглим; намагання якомога швидше завершити роботу з підлеглим; поверховий чи формальний підхід до проблеми підлеглого, невіра в те, що він здатний допомогти; перенесення комплексу негативних емоцій на підлеглих; перенесення своїх внутрішніх проблем на проблеми підлеглого; намагання зайнятись чимось іншим.

Для того, щоб попередити виникнення в себе «феномену згорання» та не стати суб'єктом шкоди для підлеглих керівнику прикордонного підрозділу, перш за все, потрібно:

- своєчасно усвідомлювати свої психічні стани;
- навчитися прийомам зняття емоційної напруги;
- вести здоровий спосіб життя та своєчасно відпочивати;
- знаходити можливості для отримання задоволення від роботи з людьми.

людьми.

Отже, сказане нами вище дозволяє зробити висновок про те, що загальні вимоги до керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу не виходять за рамки його загальних професійних обов'язків. Однак він повинен мати високий рівень психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, відповідні знання, уміння, навички, а також почуття високої відповідальності за них. Реалізуючи управлінські функції, керівнику варто орієнтуватися, перш за

все, на підлеглих, а не на службу. А це потребує удосконалення особистісної сфери керівника прикордонного підрозділу, формування в нього свідомого ставлення до вирішення проблеми збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу.

Загалом, враховуючи результати аналізу наукової літератури та експериментального дослідження, ми прийшли до висновку, що керівнику прикордонного підрозділу як суб'єкту збереження життя та здоров'я підлеглого складу потрібно відповідати таким вимогам: бути компетентним керівником; правильно організовувати службу та побут прикордонників, вміти, при необхідності, мудро критикувати дії та вчинки своїх підлеглих; бути готовим допомогти своєму підлеглому в критичних життєвих ситуаціях, відвернути його від крайніх рішень; бути готовим допомогти підлеглим, які переживають потрясіння у зв'язку зі смертю близької людини чи важкою втратою когось-небудь (чого-небудь), бути прикладом і виступати в ролі порадики. Для цього потрібно володіти відповідними знаннями, уміннями, навичками, мотивами і здібностями; створювати здорові умови служби і побуту; сприяти загартуванню та фізичному розвитку підлеглих; формувати засади здорового способу життя; не мати особистісних деструкцій, бути сильною та урівноваженою особистістю з достатньо високим рівнем самоусвідомлення та здатністю володіти власним емоційним станом та поведінкою.

Висновки до розділу

1. Проведене у відділенні прикордонної служби «Соломонове» 94 прикордонного загону експериментальне вивчення психологічних особливостей діяльності керівників прикордонного підрозділу, як суб'єктів збереження здоров'я та життя особового складу засвідчило, що: керівники прагнуть піклуватися про особовий склад (72,4%); створюють здорові умови служби і побуту; загартовують і

фізично розвивають підлеглих; формують засади здорового способу життя (біля 70%); організують санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних заходи (92,8%). Водночас певний відсоток серед опитаних прикордонників відчувають деякі труднощі у професійній діяльності. Більше третини (37,5%) мають негативний настрій. Причиною цього прикордонники назвали війну, яку розпочала росія проти України. Очевидно, що ця ж причина позбавляє керівників підрозділів чуйності (60%), посилює їхню вимогливість (60%) і мотивує надавати перевагу авторитарному стилю керівництва.

2. Виявлено, що кожний керівник прикордонного підрозділу повинен відповідати певним нормам, чи правилам, що висуваються до нього, як до посадової особи, яка несе персональну відповідальність за збереження психічного здоров'я підлеглих її людей. Це вказує на те, що військовий керівник, перш за все, сам не повинен бути суб'єктом негативного впливу на душевне благополуччя людей (наносити їм шкоду, принижувати гідність, виявляти грубість, невміло критикувати, виявляти несправедливість тощо), а також повинен слідкувати за тим, щоб підлеглі не виступали по відношенні один до іншого в такій ролі (створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі).

3. За результатами дослідження розроблено практичні рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу. Вони відображають науково-обґрунтовані пропозиції, виконання яких буде сприяти виконанню найважливішого обов'язку командира – піклування про підлеглих. Практичні рекомендації допоможуть керівникам правильно будувати свою модель поведінки в ролі суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих. Виступаючи в ролі суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглих керівник прикордонного підрозділу повинен володіти відповідними знаннями, уміннями, навичками, мотивами і здібностями; створювати здорові умови служби і побуту; сприяти загартуванню та фізичному розвитку підлеглих; формувати засади здорового способу життя; не мати особистісних деструкцій, бути сильною та

урівноваженою особистістю з достатньо високим рівнем самоусвідомлення та здатністю володіти власним емоційним станом та поведінкою. Для того щоб керівник прикордонного підрозділу зміг успішно здійснювати таку роботу, він повинен не тільки підвищувати знання, володіти певними вміннями, навичками та якостями, але й і бути прикладом для підлеглих – зокрема фізично розвинутим, не мати шкідливих звичок, вміти володіти техніками саморегуляції, активно проводити просвітницьку роботу, співпрацювати з різними фахівцями, які мають достатньо професійних знань та досвіду, щоб стати суб'єктом збереження життя та здоров'я особового складу.

ВИСНОВКИ

1. За результатами дослідження з'ясовано, що основними завданнями керівника прикордонного підрозділу, як суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглого особового складу, є: піклування про особовий склад, створення здорових умов служби і побуту, загартовування і фізичний розвиток підлеглих, формування засад здорового способу життя, культури здоров'я, організація санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних заходів. Результативність такої діяльності суттєво залежить від рівня психологічної готовності керівника берегти життя та здоров'я підлеглих. Психологічна готовність керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя особового складу означає активно дійовий стан керівника прикордонного підрозділу, його установку на турботу про підлеглих, збереження їх здоров'я та життя в ході реалізації управлінських функцій.

2. Структура психологічної готовності керівника прикордонного підрозділу до збереження здоров'я та життя особового складу включає чотири основних компонента, а саме: мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням збереження здоров'я та життя військовослужбовців); когнітивний (сукупність знань необхідних для збереження здоров'я та життя військовослужбовців); операційний (сукупність умінь та навичок практичного вирішення завдань по збереженню здоров'я та життя підлеглих); особистісний (система особистісних характеристик керівника прикордонного підрозділу, які впливають на результативність збереження здоров'я та життя особового складу).

3. Експериментальне вивчення психологічних особливостей діяльності керівників прикордонного підрозділу як суб'єктів збереження здоров'я та життя особового складу засвідчило, що керівники прагнуть піклуватися про особовий склад (72,4%); створюють здорові умови служби і побуту; загартовують і фізично розвивають підлеглих; формують засади здорового способу життя (біля 70%);

організують санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних заходи (92,8%). Водночас певний відсоток серед опитаних прикордонників відчувають деякі труднощі у професійній діяльності. Більше третини (37,5%) мають негативний настрій. Причиною цього прикордонники назвали війну, яку розпочала росія проти України. Очевидно, що ця ж причина позбавляє керівників підрозділів чуйності (60%), посилює їхню вимогливість (60%) і мотивує надавати перевагу авторитарному стилю керівництва.

4. За результатами дослідження розроблено практичні рекомендації керівнику прикордонного підрозділу щодо збереження життя та здоров'я особового складу. Вони відображають науково-обґрунтовані пропозиції, виконання яких буде сприяти виконанню найважливішого обов'язку командира – піклування про підлеглих. Практичні рекомендації допоможуть керівникам правильно будувати свою модель поведінки в ролі суб'єкта збереження життя та здоров'я підлеглих. Виступаючи в ролі суб'єкта збереження здоров'я та життя підлеглих керівник прикордонного підрозділу повинен володіти відповідними знаннями, уміннями, навичками, мотивами і здібностями; створювати здорові умови служби і побуту; сприяти загартуванню та фізичному розвитку підлеглих; формувати засади здорового способу життя; не мати особистісних деструкцій, бути сильною та урівноваженою особистістю з достатньо високим рівнем самоусвідомлення та здатністю володіти власним емоційним станом та поведінкою.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Агаєв Н. А. Культура відносин у військовому колективі. Порадник командирів : метод. посіб. К. : Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Р.О., 2021. 121 с.
2. Адамчук О. В. Особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо запобігання та подолання мобінгу серед підлеглих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2003. 192 с.
3. Алещенко В. І., Сафін О. Д., Потапчук Є. М. Організація забезпечення збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Київ: ВІКНУ, 2007. С.
4. Анікеєв Д. М. Рухова активність у способі життя студентської молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Київ, 2012. С. 20.
5. Афанасенко В. С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. Харків, 2000. 20 с.
6. Барно О. М. Психолого-педагогічні аспекти роботи зі студентами з особливими потребами. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : зб. наук. праць. Київ : Ун-т «Україна», 2004. С. 37.
7. Білуха М. Т. Методологія наукових досліджень : підручник. Київ : АБУ, 2002. С. 480.
8. Богач О. В., Кірош С. М. Механізми психологічного захисту як чинник здоров'язбереження студентів. Вісник №152 (педагогічні науки). Чернігів, 2018. Т. 2. С. 36–38.
9. Бойчук Ю. Д. Внесок стародавніх філософів у формування еколого-валеологічних понять. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2006. № 12. С.16–19.
10. Бурлакова І. А., Жидченко Г. С. Сім'я як базова компонента здоров'язберігаючого освітнього простору. *Теоретичні і прикладні проблеми*

психології : зб. наук. праць. Сєверодонецьк, 2018. Т. 1. С. 67–73.

11. Варій М., Козяр М. Військова психологія і педагогіка : посібник. Львів, 2003. С. 624.

12. Ващенко О. Методика організації здоров'язбережувального освітнього середовища початкової школи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2014. Вип. 32. С. 34–36.

13. Волошко Н. І. Психологія становлення здорового способу життя в навчально-виховному процесі: програма-практикум : наук.-метод. посіб. Київ : Науковий світ, 2012. 99 с.

14. Галецька І. І., Сосновський Т. В. Психологія здоров'я: теорія і практика. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. С. 338.

15. Грубі Т. В., Купчишина В. Ч. Психологічні детермінанти формування мотивації прикордонників до професійної діяльності *Габітус* : науковий журнал з соціології та психології. Одеса, 2022. Вип. №41. С. 124–129.

16. Донець О. І., Шміголь Д. О. Патологічні зміни фізичного і психічного здоров'я військовослужбовців під впливом екстремальних умов. *Молодий вчений*. 2017. Вип. 4 (44), С. 232–236.

17. Завгородня О. Проблема психологічного здоров'я: теоретичні та прикладні аспекти. *Психологія і суспільство*. 2007. №3. С. 124–137.

18. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : колективна монографія / за заг. ред. проф. Ю. Д. Бойчука. Харків : Рожко С. Г., 2017. С. 488.

19. Значення раціонального харчування для підтримки здоров'я молоді / О. В. Кузьмінська, М. С. Червона. Київ : Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2005. С. 124.

20. Києнко-Романюк Л. А. Критичне мислення як складова здоров'язбереження компетентності фахівця: психолого-педагогічний аспект. Вінниця, 2013. С. 218–220.

21. Кириленко С. В. Соціально-педагогічні умови формування культури здоров'я старшокласників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук / Ін-т проблем виховання АПН України. Київ, 2004. С. 20.

22. Ковальчук В. В., Моїсєєв Л. М. Основи наукових досліджень : навч. посібник. 5-е вид. Київ : Професіонал, 2008. С. 240.

23. Колосович О.С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі: монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 232 с.

24. Кокур О. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності : Проблеми екстремальної та кризової психології : збірник наукових праць. Вип. 7. Харків: УЦЗУ, 2010. С. 182-190.

25. Кохан В.Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2003. 190 с.

26. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини. Луцьк : РВВ «Вежа», Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

27. Кухар Т. В., Волеваха І. Б. Психологічні ресурси особистості в умовах сучасних викликів. Науковий вісник Сіверщини. Серія : Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2020. № 2. С. 94–104.

28. Ляховець О. О., Мельник А. О. Рухова активність як основа здорового способу життя. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. Серія 4. 2019. С. 9–10.

29. Максимова Н. Ю. Психологія девіантної поведінки : навч. посіб. Київ : Либідь, 2011. С. 520.

30. Маковський А. О., Матеюк О. А. Перспективи залучення військового капелана до збереження психічного здоров'я прикордонників – учасників бойових дій. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки. 2019. Вип. 2(13). С. 170–181.

31. Мелега К. П. Сучасні технології здоров'язбереження : навч. посіб.

Ужгород : Вид-во УжНУ «Говерла», 2018. С. 200.

32. Мул С. А. Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності : дис. ... д. психол. наук : 19.00.01. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. 364 с.

33. Надім'янова Т. Вплив школи і сім'ї у формуванні основ здорового способу життя молодшого школяра. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2015. Вип. 14. С. 283–288.

34. Новий тлумачний словник української мови : в 3-х т. Т. 3. / укладачі В. Яременко, О. Сліпушко. Київ : Аконіт, 2003. 862 с.

35. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.

36. Основи психології : підручник / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. 4-те вид., стереотип. Київ : Либідь, 1999. 632 с.

37. Охорона психічного здоров'я в умовах війни / пер. з англ. Т. Семигіна, І. Павленко, Є. Овсяннікова [та ін.]. К. : Наш формат, 2017. 1068 с.

38. Пантелєєв К. В. Формування культури здоров'язбереження майбутніх офіцерів-прикордонників : автореф. на здобуття наук. ступ. кан. пед. наук. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018 20 с.

39. Пилипчук С. В. Здоров'язбереження як основна місія особистості, сім'ї, навчального закладу та держави. URL : <http://5.58.42.136:8080/bitstream-/123456789/5353/1/zbirnuk-70-73.pdf>.

40. Плахитний Д. П., Славіна Н. С., Дарчук С. І., Дорош В. У. Про здоров'я та здоровий спосіб життя. Кам'янець-Подільський, 2004. С. 224.

41. Потапчук Є. М, Казмірчук Д. М. Модель поведінки людини як суб'єкта самозбереження. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : зб. тез Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 жовтня 2021 р.) / укл. В. С. Бліхар. Львів : ЛьвДУВС, 2021. С. 263–265.

42. .Потапчук Є. М. Керівник як суб'єкт збереження душевного благополуччя

підлеглих суб'єктів праці. *Вісник Київського Національного університету імені Тараса Шевченка* (військово-спеціальні науки). Київ : Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2015. Вип. 1(32). С. 32–36.

43. Потапчук Є. М. Потапчук Н. Д. Самоконтроль особистості в екстремальних та кризових ситуаціях як важлива умова самозбереження. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. праць. Харків : НУЦЗУ, 2015. Вип. 17. С. 231–240.

44. Резнік О. Г. Психологічний портрет керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта босінгу. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 18. С. 178-187.

45. Роль сім'ї у формування здорового способу життя дітей та молоді / П. П. Яременко, О. М. Балакіреєва, Г. В. Беленька [та ін.]. Київ : Укр. ін-т соц. досл., 2004. С 196.

46. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира : Навчальний посібник. Хмельницький: вид-во АПВУ, 1997. 123 с.

47. Сірко Р. І. До питання психічного здоров'я та факторів, що його порушують. *Психологія на перетині тисячоліть* : зб. наук. праць : в 3-ох т. Київ : Гнозис, 1998. Т.3. С. 184–189.

48. Слободяник В. І. Психологічні особливості формування здорового способу життя у курсантів вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2009. 181 с.

49. Токман А. А., Немченко Н. В. Психологія способу життя : навч. посіб. Київ, 2017. 300 с.

50. Таймасов Ю. Формування самозбережувальної поведінки майбутніх офіцерів в процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. Дрогобич : ДДПУ ім. Івана Франка, 2019. №10. С. 18–24.

51. Таймасов Ю. Чинники зміцнення здоров'я у контексті формування

готовності курсантів до самозбереження в процесі навчання. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи* : зб. наук. пр. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2018. Вип. 51. С. 21–30.

52. Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А., Кляпець О. Я. Формування в молоді настанов на здоровий спосіб життя : метод. рекомендації. Київ : Міленіум, 2006. 124 с.

53. Угрін О. Г. Психологія управління: практичний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 164 с.

54. Федик О. В. Психологія фізичної культури та здорового способу життя : навч.-метод. посібн. до курсу. Івано-Франківськ : Інін, 2019. С. 135.

55. Фізична культура як невідмінна складова формування здорового способу життя молоді / О. О. Яременко, О. Д. Дубогай, Р. Я. Левін, Л. В. Буцька. Київ : Український ін-т соціальних досліджень, 2005. Кн. 6. С. 124.

56. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України : навч. посіб. / Барко В. І., Бойко О. В., Ірхін Ю. В. [та ін.]. Київ : К. І. С., 2008. С. 200.

57. Хіміч В. В. Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2003. 190 с.

58. Шамрей, В. К., Костюк, Г. П., Гончаренко О. Ю. Моніторинг психічного здоров'я військовослужбовців на різних етапах проходження військової служби. *Військово-медичний журнал*, 332, (6), 2011. С. 53-58.

59. Шаронова, І. В. Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. *Проблеми сучасної психології*, (20), 2013. С. 738-747.

60. Швалб Ю. Психологічні критерії визначення стилю життя. *Соціальна психологія*. 2003. №2. С. 14–20.

61. Шеремета О. Формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінальної-виконавчої служби України як актуальна проблема професійної педагогіки. *Вісник Національної академії*

Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогіка. 2018. Вип. 4.

URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2018_4_14.

62. Шинкарук О. М. Психологія професійної діяльності військовослужбовців-прикордонників: монографія. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2019. 334 с.

63. Штифурак В. С., Шпортун О. М. Феноменологія, практика та корекція психологічного здоров'я особистості : монографія. Вінниця. 2019. 331 с.

64. Юрченко І. С. Досвід реалізації проектів по формуванню здорового способу життя молоді в Україні. *Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні* : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. (12-13 квітня 2007 р.). Мелітополь, 2007. С. 92.

65. Becker P. Seelische Gesundheit und Verhaltenskontrolle. Gottingen, 1995. 475 s.

66. Calman K.C. The potential for health. Oxford, New York, Tokyo, 1998. 270 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета №1

«Діяльність керівника щодо збереження життя та здоров'я підлеглих»

Шановний опитувач!

Авторська анкета спрямована на вивчення діяльності керівника прикордонного підрозділу, пов'язаної зі збереженням вашого життя та здоров'я. Складається з 15 питань. Просимо вас відповісти на запропоновані питання.

1. **Що таке, на Вашу думку, ЗСЖ?** _____
2. **Чи дотримуетесь Ви ЗСЖ?**
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) частково;
 - г) Ваш варіант _____.
3. **Який критерій, на Вашу думку, є найважливішим у дотриманні ЗСЖ?**
 - а) відсутність шкідливих звичок;
 - б) нормальне харчування;
 - в) нормальний режим дня (чергування роботи та відпочинку);
 - г) заняття спортом;
 - д) здорове статеве життя.
4. **Як часто Ви курите?**
 - а) до 10 штук в день
 - б) 10-20 штук в день
 - в) упаковку в день
 - г) лише деколи
 - д) Ваш варіант _____.
5. **Як часто Ви вживаєте алкогольні напої?**
 - а) кожного дня
 - б) 1 раз на тиждень і частіше
 - в) декілька разів на місяць
 - г) 1 раз на місяць і рідше
 - д) Ваш варіант _____.
6. **Чи достатнім є Ваш рівень фізичної підготовленості ?**
 - А) достатній
 - Б) середній
 - В) недостатній
7. **Чи дотримуетесь ви режиму дня та правильному харчуванню?**
 - а) так
 - б) ні
 - в) частково
 - г) Ваш варіант _____.

8. Чи достатньо часу ви приділяєте своєму здоров'ю?

- а) так
- б) ні
- в) частково
- г) Ваш варіант _____ .

9. Як ви гадаєте, чи відіграє роль ваш керівник у формуванні Вашого способу життя?

- а) так
- б) ні
- в) частково
- г) Ваш варіант _____ .

10. Чи проводить вам ваш керівник просвітницькі семінари щодо зсж та спортивно-масові заходи?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____ .

11. Чи можете ви звернутися за порадою, підтримкою до свого керівника?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____ .

12. Чи являється ваш керівник прикладом по наслідування?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____ .

13. Як часто ваш керівник проводить санітарно-гігієнічні, протиепідемічні чи лікувально-профілактичні заходи?

- а) раз на півроку
- б) раз на рік
- в) рідко
- г) ніколи

14. Чи боїтеся ви вашого керівника?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____ .

15. Чи довіряєте ви вашому керівнику? змогли піти на бойове завдання з ним?

- а) так
- б) ні

Дякуємо за відповідь!

Додаток Б

Анкета №2 «Психологічна готовність керівника до збереження життя та здоров'я підлеглих»

1. Чи турбує Вас стан здоров'я ваших підлеглих?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____

2. Чи можуть підлеглі обговорити з Вами про душевні переживання?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____

3. Як Ви дієте в конфліктній ситуації з підлеглими?

- а) дослухаєтеся їх думки
- б) лише ваша думка важлива
- в) Ваш варіант _____

4. Чи розбираєтеся Ви в типах темпераменту, характеру Ваших підлеглих?(спираючись на ці знання, знаходите підхід до своїх підлеглих)?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____

5. Як часто проводите профілактичні та медико-санітарні заходи, а також просвітницькі заходи щодо ЗСЖ?

- а) часто
- б) іноді
- в) раз в рік
- г) Ваш варіант _____

6. Як Ви гадаєте, з Вас беруть приклад підлеглі?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____

7. Ви вважаєте себе хорошим керівником?

- а) так
- б) ні
- в) Ваш варіант _____

Дякуємо за співпрацю!

Додаток В

Опитувальник «Самооцінювання фізичного, психічного і соціального здоров'я» (за С. Степановим)

Завдання 1. Самооцінювання фізичного здоров'я

Методика «Фізичне здоров'я» (експрес-аналіз)

Інструкція. Спробуйте самостійно, без допомоги лікаря, поставити собі хоча б приблизний діагноз, оцінити свій фізичний стан по ряду важливих показників.

1. Вік. Кожен рік дає один бал. Якщо вам 40 років, ви отримуєте 40 балів.

2. Вага. Нормальна вага умовно дорівнює росту в сантиметрах мінус 100. За кожен кілограм нижче норми додається 5 балів, за кожен кілограм вище норми віднімається 5 балів. Припустимо, що при зрості 176 см ви важите 85 кг, тоді за другим показником ви маєте мінус 45 балів.

3. Куріння. Некурящий отримує плюс 30 балів. За кожен викурений цигарку віднімається 1 бал. Якщо ви викарєте в день 20 цигарок, то ваш третій показник становить мінус 20 балів.

4. Витривалість. Якщо ви щодня протягом не менше 12 хв. виконується вправи на розвиток витривалості (бігаєте в рівномірному темпі, плаваєте, гребете, катаєтеся на лижах або на велосипеді, тобто робите вправи, які найбільш ефективно зміцнюють серцево-судинну систему), ви отримуєте 30 балів. Вправляючись 4 рази на тиждень, ви набираєте 25 балів, 4 рази – 20, 2 рази – 10 і один раз – 5 балів. За інші вправи (комплекс ранкової зарядки, прогулянка, різні ігри) в цьому тесті бали вам не нараховуються. Якщо ж ви взагалі не займаєтеся фізкультурою, то із загальної суми віднімається 10 балів. Якщо до того ж ви ведете малорухливий образ життя, то втрачаєте ще 20 балів.

5. Пульс у стані спокою. Якщо число серцевих скорочень в стані спокою у Вас менше 90 ударів за 1 хвилину, то за кожен удар пульсу з цієї різниці ви отримуєте один бал. Наприклад, при частоті пульсу 72 уд. / хв. – 18 балів.

6. Відновлення частоти пульсу після навантаження. Після 2-го бігу (можна на місці) відпочиньте 4 хвилини лежачи. При частоті пульсу, перевищує початкову цифру всього на 10 ударів, ви отримуєте 30 балів, на 15 ударів – 15 балів, а на 20 ударів і більше бали не нараховуються.

Отриманим результатам відповідають такі рекомендації:

- не більше 20 балів – доцільно звернутися до лікаря, щоб перевірити своє здоров'я, а також спробувати скинути зайву вагу, переглянути власні звички, почати займатися фізичними вправами;
- 21–60 балів – слід приділити серйозну увагу боротьбі з чинниками ризику, які у Вас є (зайва вага, куріння, мала фізична активність);
- 61–100 балів – результат непоганий, не знижуйте інтенсивність,

розвиваючи витривалість;

- більше 100 балів – Ваше здоров'я відмінне, у Вас гарні резерви витривалості й опірності хворобам.

Задання 2. Самооцінювання душевної рівноваги **МЕТОДИКА «Душевної рівноваги»**

Інструкція. Вам пропонується відповісти на 7 питань і вибрати той варіант відповіді, який найбільшою мірою відповідає вашій поведінці.

1. Чи злитесь Ви іноді через дурості або незручності іншої людини?

- а) Так, доволі часто
- б) Нечасто. Намагаюсь по можливості терплячіше ставитися до інших
- в) Майже ніколи. Злість несприятливо відображається на кольорі обличчя, а я ставлюсь до життя майже з буддистським терпінням.

2. Іноді Ви просинаєтесь серед ночі із сильним серцебиттям?

- а) Ні, жодного разу
- б) Так, якщо мене тривожать які-небудь проблеми
- в) Дуже часто. Я давно вже не сплю так добре, як раніше.

3. Чи можете Ви вдатися до сили свого голосу, щоб відстояти свою точку зору?

- а) Можу, але користуюсь цим дуже рідко
- б) Ні, хоча стримуватися іноді буває важко
- в) Ясна річ, можу. Час від часу такий окрик допомагає людині скинути всю накопичену у ній злість.

4. Ви задоволені своєю фігурою?

- а) Ні, раніше вона мені подобалась більше
- б) В цілому, так, за винятком деяких деталей
- в) Так, мені не хотілось би нічого змінювати.

5. Якщо Ваші взаємини з партнером потерплять крах, у Вас є вільний вибір серед декількох нових кандидатів? (Якщо Ви на сьогодні одинокі, чи був би у Вас вибір серед кандидатур, якщо б Ви прагнули до нового партнерства?)

- а) Ні, мені потрібно доволі багато часу, щоб познайомитися із відповідною мені людиною
- б) Є деякі знайомства, але вони мене не влаштовують
- в) Величезний вибір.

6. Як часто Ви бачите страшні сни?

- а) Майже ніколи
- б) Іноді
- в) Не менше одного разу на місяць.

7. У Вас є надійне коло добрих друзів?

- а) Так, безумовно
- б) В основному приятелі

в) Ні, я прагну покладатися тільки на себе.

Обробка та інтерпретація результатів: підраховується набрана кількість балів згідно з відповідним «ключем»:

Ключ

Запитання	А	Б	В
1	10	5	0
2	0	3	7
3	5	8	0
4	5	2	0
5	5	3	0
6	0	5	10
7	0	3	5

- 0–17 балів – Ви дуже спокійна, врівноважена людина, маєте внутрішню гармонію, до якої інші прагнуть усе своє свідоме життя. Не втрачайте свого доброго душевного та фізичного стану, продовжуючи і надалі приділяти достатньо уваги власному організму.

- 18–35 балів – щось непомітно підточує Ваше душевне благополуччя. Хоча Ви ще зберігаєте психічний баланс, все ж таки постарайтеся розібратися, що пригнічує Вашу душу. Тільки тоді Ви знайдете внутрішню гармонію.

- 36–50 балів – Ви подібні до вогнедишного вулкану, який готовий ось-ось розгорнутися. Для Вас має особливе значення продумана програма оздоровлення організму, його фізичний і психічний стан. Ви злитесь, нервуетесь через дрібниці, беручи близько до серця всі малоприємні моменти стресових буднів. Не втрачайте можливості привести свою нервову систему до ладу, інакше може бути пізно.

Завдання 3. Самооцінювання соціального здоров'я

Інструкція: Тест складається з 8 питань, Вам пропонується обрати варіант відповіді а, б, в.

Тест «Чи конфліктна я людина?»

1. У громадському транспорті почалася суперечка, Ви:

- а) не втручаєтесь;
- б) висловлюєтесь коротко;
- в) активно втручаєтесь.

2. Чи часто, Ви, виступаєте з критикою до своїх колег:

- а) не виступаю;
- б) рідко, маю підстави;
- в) часто, по будь-якому приводу.

3. Чи часто сперечаєтесь з друзями:

- а) не сперечаюсь;
- б) лише з принципових питань;
- в) часто.

4. Як, Ви, реагуєте на порушення у черзі?

- а) мовчу;
- б) роблю зауваження;
- в) проходжу вперед і спостерігаю за порядком.

5. Недосолена страва, Ваша реакція:

- а) промовчите;
- б) досолите самі;
- в) відмовитеся від їжі.

6. Вам, наступили на ногу, Ви:

- а) промочите;
- б) зробите зауваження;
- в) виловите всі свої емоції.

7. Вам не подобається подарунок, Ви:

- а) промовчите;
- б) тактовно прокоментуєте;
- в) влаштуєте скандал

8. Не пощастило в лотереї, Ви:

- а) байдужі;
- б) не приховуєте досаду;
- в) надовго втратите настроїв.

Обробка й інтерпретація результатів: підраховується загальна кількість балів, при цьому за відповідь «А» дається 4 бали, «Б» – 2 бали, «В» – 0 балів.

Ключ до тесту:

- 22–32 бали – Ви тактовні й миролюбні, уникаєте спорів і конфліктів, уникаєте критичних ситуацій на роботі й удома. Вислів «Платон – мені друг, але істина дорожче» ніколи не було Вашим девізом. Можливо, тому Вас іноді називають пристосованцем. Наберіться сміливості, і якщо обставини склались так, щоб Ви висловили власну думку, повідомите про це, незважаючи на навколишніх.

- 12–21 бали – Ви вважаєтеся людиною конфліктною. Але насправді конфліктуєте лише тоді, коли немає іншого виходу й інші засоби вичерпано. Ви твердо відстоюєте власну думку, не думаючи про те, як це віддзеркалиться на Вашому службовому становищі або приятельських стосунках. При цьому не виходите за рамки коректності, не припускаєтесь до образ. Все це викликає до Вас повагу.

- до 10 балів – спори та конфлікти – це «повітря», без якого Ви не можете жити. Полюбляєте критикувати інших, але, якщо чуєте зауваження у свій бік,

можете «з'їсти наживо». Ваша критика – заради самої критики, а не на користь справи. Дуже важко приходиться тим, хто опиняється поруч із Вами на роботі та вдома. Ваша нестриманість і грубість відштовхують людей. Чи не тому у Вас немає справжніх друзів? Намагайтеся виправити свій нісенітний характер.

Дякуємо за співпрацю!

Додаток Д

Опитувальник «Самопочуття, активність, настрій» (САН)

Опитувальник дозволяє вимірювати емоційний стан людини в період інтенсивних психічних і фізичних навантажень. Випробовуваному пропонується бланк відповідей і дається така інструкція.

Інструкція: Оцініть свій звичайний стан (той, в якому ви буваєте найчастіше) і поставте на шкалі знак + між протилежними характеристиками в тому місці, яке найбільшою мірою відображає співвідношення між цими якостями особисто для Вас.

Бланк відповідей

Характеристика стану	Варіант відповіді	Характеристика стану
1. Самопочуття хороше	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Самопочуття погане
2. Почуваю себе сильним	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Почуваю себе слабким
3. Пасивний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Активний
4. Малорухливий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Рухливий
5. Веселий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Сумний
6. Гарний настрій	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поганий настрій
7. Працездатний.	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розбитий
8. Повний сил	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Знесилений
9. Повільний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Швидкий
10. Бездіяльний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Діяльний
11. Щасливий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нещасний
12. Життєрадісний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Похмурий
13. Напружений	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розслаблений
14. Здоровий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Хворий
15. Байдужий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Захоплений
16. Байдужий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Схвильований
17. Захоплений	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Сумовитий
18. Радісний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Сумний
19. Відпочивший	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Втомлений
20. Свіжий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Виснажений
21. Сонливий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Збуджений
22. Бажання відпочити	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Бажання працювати
23. Спокійний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Заклопотаний
24. Оптимістичний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Песимістичний
25. Витривалий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Стомлений
26. Бадьорий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	В'ялий
27. Міркувати важко	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Міркувати легко
28. Розсіяний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Уважний
29. Повний надій	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розчарований
30. Задоволений	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Невдоволений

Обробка результатів: Кожна буква в назві анкети позначає певний стан людини (С - самопочуття; А - активність; Н - настрій). Буквам відповідають наступні пари слів:

С (самопочуття) – 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26

А (активність) – 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28

Н (настрій) – 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30

За кожною шкалою дані підсумовуються і діляться на 10 (по числу питань). Середній бал шкал, що свідчить про сприятливий стан респондента знаходиться в межах оцінки 5 і вище. Оцінки 4 і нижче вказують на зниження самопочуття, активності, настрою. Низький рівень даних показників вказує на те, що випробуваний відчуває труднощі в адаптації і потребує допомоги.

Додаток Е

Тестова методика «Рефлексія керівника»

Тестова методика «Рефлексія керівника» призначена для оперативної оцінки керівником характеру свого ставлення до підлеглих.

Вона складається з 20 питань (стверджень). Якщо керівник погоджується зі ствердженням, то він відповідає «Так», якщо не погоджується, то відповідає «Ні».

Кожна відповідь оцінюється в один бал.

№	Запитання	Відповідь
1	Я – хороший спеціаліст	
2	У мене добрі стосунки з підлеглими	
3	Я – справедлива людина	
4	Я вмilo навчаю підлеглих їх професійним обов'язкам	
5	Я – чуйна та уважна людина	
6	Моє слово для підлеглих закон	
7	Я вмilo організую діяльність підлеглих	
8	Підлегли повністю задоволені мною як керівником	
9	Я достатньо вимогливий до підлеглих	
10	Я завжди можу дати розумну пораду підлеглим	
11	Підлегли мені повністю довіряють	
12	Моя оцінка є дуже важливою для підлеглих	
13	Я завжди проявляю ініціативу та винахідливість	
14	Підлеглим працювати зі мною – одне задоволення	
15	Я приділяю підлеглим багато часу	
16	Я знаю здібності та інтереси підлеглих	
17	Я завжди розумію настрої підлеглих	
18	Я завжди готовий вислухати підлеглих і надати пораду	
19	Я даремно не караю	
20	Підлегли завжди готові поділитись зі мною своїми думками та проблемами	

За допомогою відповідних питань можна виявити думку керівника:

- про свою компетентність і професійну майстерність (1, 4, 7, 10, 13, 16, 19);
- емоційність і вміння проявляти чуйність, доброту, увагу і людяність (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20) ;
- свою вимогливість, справедливість і вміння взаємодіяти з підлеглими (3, 6, 9, 12, 15, 18).

Додаток Ж

Опитувальник «Оцінка стилю управління керівника»

Опитувальник призначений для визначення стилю управлінської діяльності керівника підрозділу та його оцінки.

1. У роботі з людьми я віддаю перевагу тому, щоб вони беззаперечно виконували мої розпорядження.
2. Мене легко захопити новими ідеями, але я швидко стаю байдужим до них.
3. Люди часто заздять моєму терпінню і витримці.
4. У важких ситуаціях я завжди думаю про інших, а потім про себе.
5. Мої батьки рідко змушували мене робити те, що я не хотів.
6. Мене дратує, коли хтось виявляє занадто багато ініціативи.
7. Я дуже напружено працюю, тому що не можу покластися на своїх помічників.
8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відмовляюся від наміру доводити що-небудь до кінця.
9. Я вмію об'єктивно оцінювати своїх підлеглих, визначати серед них сильних, посередніх і слабких.
10. Мені випадає часто радитися зі своїми помічниками, перед тим, як віддати відповідальне розпорядження.
11. Я рідко наполягаю на своїй точці зору, щоб не викликати в людей роздратування.
12. Упевнений, що мої оцінки успіхів і невдач підлеглих точні і справедливі.
13. Я завжди вимагаю від підлеглих точного дотримання моїх розпоряджень і вимог.
14. Мені легше працювати одному, чим кимось керувати.
15. Багато хто вважає мене чуйним керівником.
16. Мені здається, що від колективу не можна нічого приховувати – ні гарного, ні поганого.
17. Якщо я зустрічаю опір, у мене пропадає інтерес до роботи з людьми.
18. Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність єдиноначалля.
19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи визнаю своїх помилок.
20. Мені часто для ефективної роботи бракує часу.
21. На грубість підлеглою я намагаюся знайти таку реакцію, що не викликає конфлікту.
22. Я роблю все, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження.
23. З підлеглими в мене дуже тісні контакти і приятельські стосунки.
24. Я завжди ринуся за будь-яку ціну бути першим у всіх починаннях.

26. Я намагаюся виробити універсальний стиль керування, що підходить для більшості ситуацій.

26. Мені легше підлаштуватися під думку більшості колективу, чим виступати проти нього.

27. Мені здається, що підлеглих потрібно хвалити за кожне, нехай навіть саме незначне досягнення.

28. Я не можу критикувати підлеглого в присутності інших людей.

29. Мені припадає частіше просити, чим вимагати.

30. Я часто страждаю від порушення контролю над своїми почуттями, особливо коли мені набридають.

31. Як би я мав можливість частіше бувати серед підлеглих, то ефективність мого керівництва значно б підвищилася.

32. Я іноді виявляю спокій і байдужість до інтересів і захоплень підлеглих.

33. Я надаю добре підготовленим підлеглим більше самостійності в рішенні складних задач, надмірно не контролюючи їх.

34. Мені подобається аналізувати й обговорювати з підлеглими їхні проблеми.

35. Мої помічники справляються не тільки зі своїми, але і з моїми функціональними обов'язками.

36. Мені легше уникати конфлікту з керівництвом, чим з підлеглими, котрих завжди можна поставити на місце.

37. Я завжди домагаюся виконання своїх розпоряджень всупереч обставинам.

38. Найважче для мене – це втручання в хід роботи людей, жадати від них додаткових зусиль.

39. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюся уявити себе на їхньому місці.

40. Я думаю, що керівництво людьми повинно бути гнучким – підлеглим не можна демонструвати ні залізної непохитності, ні панібратства.

41. Мене більше хвилюють власні проблеми, чим інтереси підлеглих.

42. Мені припадає часто займатися поточними справами і відчувати від цього великі емоційні й інтелектуальні навантаження.

43. Батьки змушували мене підпорядковуватися навіть тоді, коли я вважав це не розумним.

44. Роботу з людьми я уявляю собі як болісне заняття.

45. Я намагаюся розвивати в колективі взаємодопомогу і співробітництво.

46. Я з вдячністю ставлюся до порад підлеглих.

47. Головне в керівництві – розподілити обов'язки.

48. Ефективність керування досягається тоді, коли підлегли є лише виконавцями волі командира.

49. Підлегли – безвідповідальні люди, і тому їх потрібно постійно контролювати.

50. Найкраще надавати повну самостійність колективу і ні в що не втручатися.

51. Для більш якісного керівництва потрібно заохочувати найбільше спроможних підлеглих і строго стягувати з недбайливих.
52. Я завжди визнаю свої помилки і вибираю більш правильне рішення.
53. Мені припадає часто пояснювати невдачу в керуванні об'єктивними обставинами.
54. Порушника дисципліни я строго караю.
55. У критиці недоліків підлеглих я безжальний.
56. Іноді мені здається, що в колективі я зайва людина.
57. Перед тим, як дорікати підлеглому, я намагаюся його похвалити.
58. Я добре взаємодію з колективом і рахуюся з його думкою.
59. Мені часто дорікають у надмірній м'якості до підлеглих.
60. Як би мої підлеглі робили так, як я вимагаю, я б досяг набагато більшого.

Аналіз та інтерпретація результатів:

Ключ-таблиця до тесту:

- А) Авторитарний: 1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60.
- Б) Пасивний: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.
- В) Демократичний: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58.