

system without functional evidences. This study was confirmed by Luscher color test and symptomatic questionnaire "Welfare in extreme conditions".

Special attention of researcher attracts the expressed signs of emotional and volitional, mental and cognitive personal sphere of patients. Which came out as significant mood swings, inability to control violations of consciousness, irritability, anxiety and phobic syndrome with existing irrational, obsessive thoughts, actions and reactions.

To overcome the negative emotional background, which is characterized by low levels of self-esteem, reluctance to take an active part in their lives and apathetic mood created and applied the program of psychological rehabilitation and correction of patients with psychological signs of cardiac pathology.

The made psycho-correction therapy showed quite good results recovery the harmonic view on current disease. This therapy provides prolonged remission in the future life of patients and reduces the risk of repeated relapses of depression and anxiety-phobic syndrome. Also reduce the percentage of further hospitalization in psychosomatic institution and encourages adequate patient's stay in the social environment.

Key words: negative emotional experiences, cardiac patients, pathological stress reaction, coping strategy, changing the view at the surrounding world.

Отримано: 2.03.2015 р.

УДК 351.74

В.С. Лапчук, М.А. Чекулаєв

ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА І РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В.С. Лапчук, М.А. Чекулаєв. Психологічна структура і розвиток управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ. У статті розкриваються теоретико-психологічні підходи до розробки програми розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ. Розглянута структура управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ, специфіка їх професійної діяльності і зміст професійної ролі. Запропонований оригінальний підхід до побудови програми розвитку управлінських здібностей керівників, в якому розвиток здібностей і особистості розглядається як двоєдиний процес. Програма ґрунтується на ідеях гуманістичної психології і може бути використана практичними психологами з метою удосконалення основних складових управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ: інтелекту, креативності, комунікативних особливостей, лідерських якостей і мотивації.

Ключові слова: керівники органів внутрішніх справ, управлінська діяльність, управлінські здібності, інтелект, креативність, мотивація, самоактуалізація.

В.С. Лапчук; М.А. Чекулаєв. Психологическая структура и развитие управленческих способностей руководителей органов внутренних дел. В статье раскрываются теоретико-психологические подходы к разработ-

ке програми розвитку управленських способностей керівників органів внутрішніх дел. Рассмотрена структура управленських способностей керівників органів внутрішніх дел, специфика их професійної діяльності и содержание професійної ролі. Предложен оригінальний подход к построению програми розвитку управленських способностей керівників, в котором развитие способностей и личности рассматривается как двуединый процесс. Програма оснований на идеях гуманістической психологии и может быть использована практичскими психологами с целью усовершенствования основных составляющих управленських способностей керівників органів внутрішніх дел: интеллекта, креативности, коммуникативных особенностей, лидерских качеств и мотивации.

Ключевые слова: *руководители органов внутренних дел, управленческая деятельность, управленческие способности, интеллект, креативность, мотивация, самоактуализация.*

Постановка проблеми. Питання розвитку і діагностики управлінських здібностей керівників правоохоронних органів, у тому числі органів внутрішніх справ (ОВС), останніми роками неодноразово порушувалися вітчизняними і зарубіжними дослідниками в галузі психології, педагогіки і юриспруденції. Пропонувалися різні підходи до визначення змісту і структури управлінських здібностей, багатьма авторами відзначається складність і неоднозначність професійних функцій керівників, необхідність цілеспрямованої роботи у напрямі формування, вдосконалення, діагностики і розвитку професійно важливих якостей, у тому числі управлінських здібностей керівників-правоохоронців. Незважаючи на значну кількість досліджень змісту управлінської діяльності в ОВС, досі відсутня її цілісна і узагальнена характеристика.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У літературних джерелах відзначається, що діяльність керівника правоохоронного органу особливо насичена емоційними чинниками, пов'язаними з протидією кримінальному оточенню, конфліктністю в міжособистісних стосунках, складними умовами діяльності, високою відповідальністю за результати. Діяльність керівників ОВС також супроводжують особливі професійні чинники, обумовлені специфікою діяльності і змістом їх професійної ролі, так як: детальна правова регламентація оперативно-службової діяльності; владні повноваження, надані керівникам для повнішої реалізації посадових обов'язків; підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності; психічні і фізичні перевантаження; наявність невизначених рольових обов'язків і відсутність точних посадових інструкцій; екстремальність і специфічність об'єктів професійної діяльності [1; 2]. Проблема змісту і структури управлінських здібностей керівників правоохоронних кадрів в юридичній психології нині вивчена недостатньо. У переважній більшості робіт, що характеризують особливості управління в органах

внутрішніх справ, управлінські здібності описуються в термінах професійно-важливих якостей, необхідних для здійснення успішного керівництва [1; 2; 7].

Труднощі вивчення управлінських здібностей, на нашу думку, пов'язані з тим, що сама досліджувана категорія є однією з найбільш складних в психології. Питання про управлінські здібності часто обговорюється у зв'язку з проблемою загальної структури особистості керівника, а іноді і підміняється нею, поняття власне здібностей ототожнюється при цьому з поняттям особистісних якостей керівника. Аналіз управлінської діяльності керівних кадрів правоохоронного профілю дозволяє виділити три основних її виміри: власне діяльнісний, пов'язаний з організацією і управлінням, який потребує розвинених загальноуправлінських навичок і здібностей, умінь ефективно організовувати спільну діяльність; кадровий, пов'язаний з керівництвом людьми, організацією міжособистісної взаємодії, потребує наявності якісно інших здібностей, що забезпечують ефективну міжособистісну взаємодію, організацію і управління підлеглими; організаційно-технологічний, який розглядає специфічні професійні якості керівника, його спеціальні здібності [2, с. 67].

Виходячи з діялісно-функціонального критерію можливо визначити декілька категорій управлінських здібностей. Першу можна назвати управлінськими характеристиками особистості керівника, такі характеристики важливі для управлінської діяльності, обумовлюють її успішність, демонструють можливості людини, схильність до управлінської діяльності. У цих основних характеристиках можна виділити дві підгрупи: соціальні характеристики (біографічні, соціально-статусні, культурно-освітні тощо), а також важливі для управління особистісні якості керівника [7, с. 26].

Другу можливо визначити як категорію, що характеризує здатність людини до успішного виконання управлінської діяльності, вона фактично є загальноорганізаційними здібностями. Категорія включає в себе індивідуально-психологічні якості, які безпосередньо і найбільш значущо впливають на управлінську діяльність, визначаються її змістом і вимогами. Цю категорію можливо розділити на дві підгрупи: а) загальноуправлінські здібності, що визначають ефективність діяльності у цілому; б) локальні (часткові) управлінські здібності, що забезпечують ефективне виконання окремих функцій; рішення локальних завдань управління, обумовлених тією або іншою основною управлінською функцією [7, с. 50].

Додаткові класифікаційні можливості в дослідженні управлінських здібностей відкриває застосування структурно-психологічного критерію, відповідно до якого в основу виокремлення здібностей покладено структуру психіки. Це дозволяє виділити третю категорію управлінських здібностей, що відображує прийнятий в психології розподіл здібностей на загальні і спец-

іальні. Відповідно до цього критерію, по-перше, в управлінській діяльності розрізняють прояви загальних і спеціальних здібностей, по-друге, здібності структуруються по основних класах психічних процесів ? когнітивним; регулятивним, комунікативним. До загальних здібностей, що значущо впливають на успішність управлінської діяльності, відносяться інтелект, креативність, научуваність, рефлексивність, активність, саморегуляція. Спеціальні здібності співвідносяться з індивідуальною мірою сформованості окремих "психічних діяльностей", тобто з мірою розвитку основних психічних процесів; прийнято говорити про мнемічні, розумові, перцептивні та інші здібності. У теоретичному плані із загальної сукупності управлінських здібностей можливо виділити дві групи якостей: а) якості, що є власне управлінськими здібностями; б) якості, які певним чином сприяють ефективному виконанню управлінської діяльності і виконують функції здібностей [2].

Мета статті полягає у розкритті теоретико-психологічних підходів до розгляду структури управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ і програми їх розвитку.

Виклад основного матеріалу. Дослідження проблеми розвитку управлінських здібностей керівників здійснювалося в тісному зв'язку з питаннями розвитку їх особистості в цілому, управлінські здібності розглядалися не як ізольовані утворення, а невід'ємні властивості особистості, що взаємодіють з усіма іншими рисами і визначаються ними.

Згідно з обраною теоретичною концепцією, розвиток здібностей невід'ємний від розвитку особистості в цілому, здібності відносять до професійно важливих якостей професіонала, причому вони не лише впливають на характер формування особистісних якостей і особистості в цілому, але самі відчувають постійний вплив з боку особистості, що формується. Отже, розвиток управлінських здібностей і особистості розглядається як двоєдиний процес. У дослідженні ми спиралися на ідеї багатьох дослідників щодо саморозвитку і самореалізації особистості, що є надзвичайно значущими для більшості сучасних концепцій розвитку людини, в першу чергу для гуманістичної психології. Актуальна потреба в саморозвитку, прагнення до самоудосконалення і самореалізації є показниками особистісної зрілості і умовами досягнення такої зрілості. Саморозвиток розглядався як джерело активного фізичного, соціального і особистісного довголіття, яке забезпечує успіх в професійній діяльності (В. Франкл, А. Реан). Ідея саморозвитку і самоактуалізації тісно поєднувались з феноменом самотрансценденції, пов'язаної з виходом людини за межі свого Я, з орієнтацією на оточенні, на соціальну діяльність. Дослідниками відзначається, що самоактуалізації сприяє професійна робота, служба справі, любов до іншої людини; метою людського існування є як власне удосконалення, так і благополуччя оточення (А. Маслоу, В. Франкл) [3; 4].

На думку В. А. Петровського, особистість є цілісністю, що розвивається. Джерелом розвитку є протиріччя, що виникає в результаті усвідомлення себе в іншій людині, повернення до себе і відсутності тотожності із самим собою, оскільки відображене Я не збігається з Я діючим. Схожі думки висловлював П. М. Якобсон, який під зрілістю особистості розумів соціальну зрілість, що обумовлює зрілість психологічну, яка має на увазі інтелектуальну активність, виражене прагнення до творчості, прояв творчого начала в різноманітних сферах життя; мобільність здібностей, уміння реалізувати властивий людині потенціал; рефлексію на власний духовний світ, що служить завданням самоорганізації, самоудосконалення, інтелектуального зростання [5; 6].

Питанням розробки моделі розвитку управлінських здібностей і особистості керівника, у тому числі органу внутрішніх справ, присвячені роботи багатьох дослідників: О. М. Бандурки, В. І. Барка, Я.Ю. Кондратьєва, Н.П. Матюхіної, Т. С. Кабаченко, А.І. Китова, О. М. Столяренка, В. І. Черненілова, В. Алдерсона, Е. Богардуса, Е. Флейшмана, С. Кілбоурна та інших. Сьогодні існує низка підходів до розробки концепції особистості керівника: колекційний, парціальний, ціннісний, ситуативно-комплексний, інтеграційний, акмеологічний.

Стосовно здібностей як складової особистісного розвитку, то в дослідженні ми виходили з того факту, що вони є найбільш загальним поняттям психології. Здібності є складним системним утворенням, що включає цілу низку складових, без яких людина була б не здатна до конкретної діяльності; комплекс властивостей, що відтворюються лише в процесі певним чином організованої діяльності (С. Л. Рубінштейн). Чим більше розвинена у людини здібність, тим легше виконується діяльність, тим швидше вона її опановує. Більшість дослідників пов'язують загальні здібності з інтелектом людини [5; 7].

Щодо творчих здібностей, які також надзвичайно важливі для керівників, то в дослідників не існує єдиної точки зору стосовно їх природи і розвитку. Сьогодні можна виділити три основні підходи до проблеми: творчих здібностей взагалі не існує як таких, головну роль в детерміації творчої поведінки відіграють мотивація, цінності, особистісні риси; творчі здібності є самостійним чинником, незалежним від інтелекту; високий рівень розвитку інтелекту передбачає високий рівень творчих здібностей і, навпаки, творчого процесу як специфічної форми психічної активності не існує. Креативність, або творча здатність, стала об'єктом детального дослідження в роботах Дж. Гілфорда, який вказав на існування двох принципово відмінних типів розумових операцій: конвергенції і дивергенції [8].

У якості основного шляху реалізації розглянутих психологічних механізмів розвитку основних компонентів управлінських здібностей ке-

рівників органів внутрішніх справ у дослідженні розглядалося впровадження у відомчу систему професійного навчання програми професійного розвитку управлінця, яка б реалізовувалася у рамках існуючих форм роботи з особовим складом. Виходячи з розглянутих теоретичних підходів до класифікації управлінських здібностей, розроблена у дослідженні програма передбачає реалізацію двох основних напрямів їх розвитку: 1) розвиток загальноуправлінських, локальних управлінських, загальних і спеціальних здібностей керівників, розширення і поглиблення їх професійних знань, умінь і навичок; 2) розвиток і корекція особистісних якостей керівників, що виконують функції управлінських здібностей.

Розглянемо основні структурні елементи авторської типової програми розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ.

Мета програми: розвиток основних компонентів управлінських здібностей керівника ОВС, професійний і особистісний розвиток управлінця шляхом максимального розкриття особистісного потенціалу у професійній діяльності і житті.

Завдання програми:

- розвиток вербального, невербального, емоційного інтелекту, креативності, рефлексивності, активності, саморегуляції, лідерських якостей, емоційної стійкості при вирішенні професійних завдань; розвиток перцептивних, вольових, атенційних (процесів уваги), імажиативних (процесів уяви), здібностей цілепокладання, прогнозування, планування, ухвалення рішення, самоконтролю, вдосконалення умінь професійної діяльності.

- формування адекватного розуміння самого себе, корекція самооцінки, розвиток уміння і потреби у пізнанні інших людей, гуманістичного відношення до них; формування професійних життєвих планів і кар'єри, корекція ціннісних орієнтацій, підвищення рівня самореалізації, вдосконалення процесів емпатії, атракції, ідентифікації, експресії.

Стадії реалізації програми: а) професійна підготовка (здійснюється під час навчання в магістратурі вищого навчального закладу системи міністерства внутрішніх справ); б) професіоналізація (відбуваються в перші роки роботи керівником підрозділу органу внутрішніх справ); в) формування майстерності (здійснюється постійно в процесі подальшої керівної діяльності в системі органів внутрішніх справ).

На кожному етапі послідовно реалізуються основні психологічні техніки розвитку управлінських здібностей, до основних з яких відносяться: а) самопізнання; б) самостимулювання; в) самореалізація.

Техніка самопізнання включає використання психологічних методик, які дозволяють зрозуміти власні можливості: інтелектуальні характеристики, риси характеру, темпераменту, стани і тому подібне, усвідомити сильні і слабкі сторони своєї особистості. Техніка самостимулювання оз-

начає розвиток уявлень і знань про цілі професійної діяльності, способи її виконання, механізми людської активності і діяльності, потреби і мотиви. Техніка самореалізації передбачає подальший саморозвиток інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових і інших професійно важливих якостей керівника.

Перший напрям реалізації програми є розвитком загальноуправлінських і локальних здібностей керівника в професійній діяльності, що означає оволодіння найважливішими складовими професійної діяльності, до яких відноситься професійне мислення, професійна майстерність, професійна свідомість, самостійність. До цього напрямку також відносять розвиток індивідуальних якостей керівника, таких як інтелект, творчий потенціал, мотивація професійного самоудосконалення; професійні якості (професійна культура, життєва стратегія, концепція особистісної стратегії самоудосконалення); розвиток умінь і навичок (правильний вибір стилю керівництва, творчий підхід до вирішення завдань професійної діяльності, формування позитивної Я-концепції, адаптація до нових умов діяльності, інноваційний стиль професійної діяльності); удосконалення комунікативних якостей (доброзичливі стосунки із співробітниками, володіння нормами професійного спілкування, віднесення себе до професійного співтовариства, спрямованість професійних результатів на благо людей, соціальна відповідальність за наслідки вчинків, уміння контактувати і вступати у співпрацю, зміна соціальних ролей тощо).

Другий напрям полягає в особистісному розвитку професіонала, формуванні якостей особистості, що виконують функції управлінських здібностей. Це означає формування стійкої професійної мотивації, вірності обраної професії, усвідомлення професійної творчості, духовне збагачення, позитивну зміну себе через професію, збагачення професійної діяльності власною творчістю, гнучкість і адаптованість до умов професійної діяльності. До цього напрямку також відносяться складові індивідуальної компетентності : професійна самосвідомість, визнання себе як професіонала, розвиток професійних здібностей, самопроекування, побудова стратегії професійного зростання, побудова сценарію професійного життя, планування особистого часу і кар'єри. Індивідуальна програма розвитку створюється на тривалий період ? від трьох до двадцяти і навіть більше років.

При виборі методів і засобів розвитку управлінських здібностей керівників ОВС, у першу чергу, враховувалися розвиток психологічної зрілості в цілому і здібностей людини, у тому числі творчих. З цією метою в процесі експериментальної реалізації програми застосовувалися ідеї гуманістичної психології. Це означало, що, по-перше, приймалися підходи, засновані на безумовній пошані до учасників реалізації програми розвитку управлінських здібностей; тобто цінувався накопичений досвід і знан-

ня керівників, їх особистість в цілому. За керівниками залишалося право вибору: дотримуватися звичного стилю і способів взаємодії з людьми, або застосовувати нові, які пропонує психолог (тренер). Гуманістичний підхід реалізовувався в процесі організації обміну думками, зворотному зв'язку між учасниками програми в нетравмуючій, м'якій формі доброзичливого спілкування. Такий підхід тісно пов'язаний з демократичним, партнерським стилем взаємодії тренера з керівниками, які вчать. По-друге, приймалася ідея про існування прихованих можливостей людини, наявності у неї нереалізованого потенціалу, який з різних причин заблокований, отже, гуманістичний підхід тісно пов'язувався з ідеєю про можливості розвитку і особового зростання керівників.

Також з метою розвитку управлінських здібностей керівників частково реалізовувалися принципи психоаналітичного підходу. Однією з умов було створення можливостей для усвідомлення процесів, що знаходяться у сфері неусвідомлюваного психічного. Відомо, що розуміння неусвідомлюваного матеріалу часто є непротим процесом, на шляху до їх аналізу з'являються утруднення, психологічні захисні механізми, здолати які допомагає тренер. З метою полегшення процесу розуміння неусвідомлюваних мотивів, почуттів, імпульсів, поведінки пропонувалося використовувати психоаналітичні принципи, техніку і інтервенції. Наприклад, велике значення надавалося створенню для керівників безпечного особистісного простору для взаємодії, в якій вони почувають себе затишно, відчують довіру до тренера. Для подолання опору також використовувалося правило обміну думками. Велике значення надавалося невербальним проявам; визнавалося, що процес цілеспрямованого особистісного розвитку є раціональним, проте вважалося, що деякі групові процеси можуть інтродююватись на неусвідомлюваному рівні.

Важливим елементом програми розвитку здібностей керівників був розвиток умінь, пов'язаних з плануванням часу взагалі і службової кар'єри зокрема. Враховувалося, що усвідомлення людиною часу свого існування є важливою складовою до розуміння власної ідентичності, засвоєння стандартів часу допомагає орієнтуватися у світі і адекватно діяти в нім; враховувалося також, що у свідомості людини формується певна система узагальнених уявлень про час, так звана концепція часу особистості в масштабах життя. У дослідженнях Є. Головахи і О. Кроніка показано, що чим раніше людина навчилася співвідносити свої можливості з вимогами часу, тим успішнішою буде її діяльність [10]. Враховувалося також, що в гуманістичній психології існує поняття часової інтегрованості особистості, більше інтегровані особистості краще самоактуалізуються, вони керуються широкими універсальними цінностями, подальшою часовою перспективою.

Висновки і перспективи. На основі запропонованої програми розвитку управлінських здібностей розроблені професійно-психологічні тренінги для слухачів магістратури вищих навчальних закладів МВС України. Результати використання подібних тренінгів свідчать про ефективність запропонованих теоретичних підходів в цілях розвитку управлінських здібностей, особистісного і професійного зростання і розвитку керівників органів внутрішніх справ. Розроблена програма викликає значний пізнавальний інтерес слухачів, бажання активно самоудосконалюватися, сприяє дієвому розвитку компонентів управлінських здібностей і показників особистісного і професійного зростання керівників, зокрема, самоактуалізації, мотивів професійної діяльності, рівня тестометричного і емоційного інтелекту, дивергентного мислення і креативності, комунікативних здібностей, рівня самоконтролю і самоорганізації, лідерських якостей і стилю керівництва, структури характерологічних особливостей та інших професійно важливих індивідуально-психологічних якостей. Подальші перспективи розвитку управлінських здібностей керівників вбачаються у впровадженні в навчальний процес магістратури вищих навчальних закладів МВС України психологічних спецкурсів, які передбачатимуть більш широку реалізацію ідей гуманістичної психології з метою самореалізації і особистісного саморозвитку керівника.

Список використаних джерел

1. Бандурка А.М. Профессионализм и лидерство [Текст] / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
2. Барко В.І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) [текст] : навчальний посібник / В.І. Барко, В.І. Зелений, Ю.Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінницька обласна друкарня, 2009. – 248 с.
3. Франкл В.Э. Доктор и душа : пер. с англ. / В.Э. Франкл. – СПб. : Ювента, 1997. – 287 с.
4. Маслоу А. Психология бытия : пер. с англ. / А. Маслоу. – М. : REFL-book; К.: Ваклер, 1997. – 304 с.
5. Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии: Избранные труды / А.В. Петровский. – М. : Педагогика, 1984. – 276 с.
6. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М. : Наука, 1969. – 324 с.
7. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. – М. : Лантерна Вита, 1995. – 296 с.
8. Guilford, J. P. Personality / J. P. Guilford. – N. Y., 1959. – 480 p.
9. Роджерс К.Р. О групповой психотерапии : пер. с англ. / К.Р. Роджерс. – М. : Гиль-Эстель, 1993. – 224 с.

10. Головаха Е.И. Психологическое время личности / Е.И. Головаха, А.А. Кроник – К. : Наук. думка, 1984. – 208 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bandurka A.M. Professionalizm i liderstvo / A.M. Bandurka, S.P. Bocharova, E.V. Zemljanskaja. – Harkov : TITUL, 2006. – 578 s.

2. Barko V. I. Robocha kniga kerivnika organu vnutrishnih sprav : navchalnij posibnik / V.I. Barko, V.I. Zeleniy, U.B.Irhin. – Vinnitsa : Kniga-Vega, 2009. – 248 s.

3. Frankl V. Doktor i dusha : per. s angl. / V. Frankl. – SPb.: UVENTA, 1977. – 287 s.

4. Maslow A. Psychologija Bytija : per. s angl. / A. Maslow. – M. : REFL-book, 1997. – 304 s.

5. Petrovskiy A.V. Voprosy istorii i teorii psihologii : Izbrannyje trudy / A.V. Petrovskiy. – M. : Pedagogika, 1984. – 276 s.

6. Jakobson P.M. Psychologicheskie problemy motivatsii povedenija cheloveka / P.M. Jakobson. – M. : Nauka, 1969. – 324 s.

7. Druzhinin V.N. Psychologija obschih sposobnostey / V.N. Druzhinin. – M. : Lanterna Vita, 1995. – 296 s.

8. Guilford J. P. Personality / J. P. Guilford. – N. Y., 1959. – 480 p.

9. Rodjers K. R. O grupovoi psyhoterapii / K.R. Rodjers. – M. : Gizel-Estel, 1993. – 224 s.

10. Golovaha E.I. Psychologicheskoe vremja lichnosti / E.I. Golovaha, A.A. Kronik. – K. : Nauk. dumka, 1984. – 208 s.

V. S. Lapchuk, M.A. Chekulaev. Psychological structure and development of administrative capabilities of organs' of internal affairs leaders. The article is devoted to consideration of theoretical psychological approaches to creation of the program of development of administrative capabilities of organs' of internal affairs leaders. The structure of administrative capabilities of organs' of internal affairs leaders, based on the specific of their professional activity and maintenance of professional role, is considered. The original approach to construction of the program of development of administrative capabilities of Police' leaders, in which development of capabilities and personality is examined as overall process, is suggested. The program is based on the ideas of humanistic psychology and can be used by practical psychologists with the purpose of improvement of basic constituents of administrative capabilities of leaders of organs of internal affairs: intellect, communicative features, leader potential and motivation.

On the basis of the offered program of development of administrative capabilities the professionally-psychological training for the listeners of universities of Ministry of internal affairs of Ukraine is worked out. The results of usage of this training testify to efficiency of the offered theoretical approaches for development of administrative capabilities, personality and professional height

and development of leaders of organs of internal affairs. The program causes considerable cognitive interest of listeners, a desire to active self-development, assists to effective development of components of administrative capabilities and indexes of personality and professional height of leaders, in particular, self-actualization, reasons of professional activity, level of traditional and emotional intellect, divergence thought, communicative capabilities, level of self-control and self-organization, leader style, creativity, structure of personality features and other professionally important individually-psychological internalss.

Key words: *leaders of organs of internal affairs, administrative activity, administrative capabilities, intellect, creativity, motivation, self-actualization.*

Отримано: 6.02.2015 р.

УДК 37.016:811.311:37.011.3-057.87:33:159

Л.В. Лимар, К.О. Моруґа

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВИВЧЕННЯ ФАХОВОЇ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ СТУДЕНТАМИ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Л.В. Лимар, К.О. Моруґа. Психологічні особливості формування мотиваційного компонента психологічної готовності вивчення фахової іноземної мови студентами економічних спеціальностей. Вимоги відповідності системи вищої освіти України міжнародним вимогам обумовлюють необхідність опанування фахівцями професійно спрямованої іноземної мови. Якість засвоєння фахової іноземної мови безпосередньо залежить від рівня психологічної готовності студентів до вивчення предмета, в структурі якої провідне місце займає мотиваційний компонент. У цій статті було досліджено та проаналізовано складові мотиваційного компонента готовності студентів-економістів до вивчення фахової іноземної мови, визначено основні три групи мотивів: соціальні, професійні та прагматичні – та встановлено, що високий рівень розвитку соціальних та професійних мотивів сприяє високому рівню засвоєння матеріалу, коли переважання внутрішньо прагматичних мотивів (вивчення дисципліни лише заради оцінки) не сприяє гарному засвоєнню дисципліни. У результаті опитування, проведеного серед студентів 1 та 3 курсів економічних спеціальностей КНЕУ ім. В. Гетьмана, було встановлено, що в студентів 3 курсу переважають професійні та соціальні мотиви вивчення дисципліни, а в студентів 1 курсу не повністю сформовано уявлення про необхідність вивчення фахової іноземної мови, оскільки в них переважають внутрішньо прагматичні мотиви. Тема формування психологічної готовності студентів-економістів до вивчення фахової іноземної мови є, безумовно, цікавою та потребує подальшого дослідження з метою встановлення шляхів розвитку соціальної та професійної мотивації студентів на початкових курсах навчання.

Ключові слова: *мотивація, формування, психологічна готовність, вивчення фахової іноземної мови, студенти-економісти, соціальні мотиви, прагматичні мотиви, професійні мотиви.*