

КРИТЕРІАЛЬНИЙ АПАРАТ І РІВНЕВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Статтю присвячено визначенню та обґрунтуванню критеріїв готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності. Для діагностики готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності виокремлено мотиваційно-ціннісний, когнітивно-пізнавальний і діяльнісно-практичний критерії та їхні показники. Готовність майбутнього начальника караулу пожежно-рятувального підрозділу до управлінської діяльності як інтегративна якість особистості майбутнього фахівця цивільного захисту представлена у трирівневій шкалі (низький, середній та високий рівні).

Ключові слова: управління, управлінська діяльність, майбутні начальники караулів, пожежно-рятувальні підрозділи, готовність, компоненти готовності, критерії, професійна підготовка.

Постановка проблеми. В умовах існуючих в Україні загроз техногенного, природного та соціального характеру проблема професійної підготовки висококваліфікованих фахівців цивільного захисту до управлінської діяльності має надзвичайну соціальну, професійну і суб'єктну значимість. Для виконання завдань професійної діяльності майбутні офіцери-керівники повинні володіти сучасним поняттєвим апаратом теорії управління, уміти здійснювати аналіз, планування та контроль оперативно-службової діяльності, організовувати управління як в умовах повсякденного несення служби, так і в екстремальних умовах, приймати самостійні та нестандартні рішення, мати високий рівень управлінських компетенцій, які забезпечать ефективне управління пожежно-рятувальними підрозділами. Усе це актуалізує необхідність вирішення проблеми оптимізації професійної підготовки майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності.

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз існуючої літератури свідчить про те, що напрям професійної підготовки персоналу до управлінської діяльності формується в контексті широкого соціогуманітарного простору й

належить до міждисциплінарних наукових проблем. Так, досліджуючи управління як суспільно-соціальний феномен, М. Кабачинський трактував його як явище, властиве організованим спільнотам, найважливішим способом інтеграції групової, колективної та масової діяльності (Кабачинський, 2005). За визначенням В. Ягупова, управління – це систематично здійснюваний свідомий, цілеспрямований вплив керівника (менеджера, начальника, командира) на загальну систему в цілому, або на окремі її складові, на основі пізнання та використання об'єктивних закономірностей і тенденцій в інтересах забезпечення її оптимального функціонування, розвитку й досягнення поставлених цілей (Ягупов, 2013). Одна з найважливіших особистісних якостей сучасного менеджера – управлінська креативність, на думку Ф. Горнака, Д. Цаганової та М. Цамбала, зумовлена творчим потенціалом керівника та його здатністю діяти ефективно й вирішувати завдання діяльності згідно власного потенціалу (Hornak et al., 2012). Д. Йонас визнавав, що обов'язок керівника полягає в тому, щоб здійснювати управління через спрямування необхідних ресурсів та прийняття своєчасних рішень при виникненні проблемних ситуацій, установлення правил і стандартів, дотримання визначених процедур (Jonas, 2010, с. 825). Високий рівень керівництва, на думку В. Балахар, є показником сильних лідерських якостей майбутнього фахівця, наявності таких характерних рис, як сильна воля, самокритика, надійність, незалежність, ініціативність, самовідданість, легка адаптація до будь-яких умов (Балахар, 2018). Здійснюючи соціально-психологічний аналіз професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальної справи, О. Євсюков вважав, що офіцер-керівник повинен швидко орієнтуватися в будь-якій обстановці, логічно мислити, чітко приймати рішення, володіти розвинутим тактичним мисленням задля максимального використання можливостей підпорядкованих йому підрозділів (Євсюков, 2007). Поєднання як об'єктивних складових частин управлінської діяльності, так і індивідуально-особистісних якостей у структурі особистості керівника, О. Сафін називає важливою передумовою ефективності управлінської діяльності командира (Сафін, 1997). Досліджуючи процес підготовки майбутніх магістрів військово-соціального управління, О. Бойком доведено, що інтегральним критерієм оцінювання їх фахової підготовленості є психологічна готовність до професійної діяльності, управлінської зокрема, а також висока її продуктивність (Бойко, 2005). Високий рівень управлінської компетентності, управлінський досвід, управлінські вміння та навички, управлінське мислення В. Король визнавав

інтегральними показниками готовності офіцерів-рятувальників до професійної діяльності (Король, 2012). Дослідженням О. Повстин щодо ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців у галузі безпеки людини доведено, що критерії, показники та рівні сформованості управлінської компетентності фахівців означеної галузі найкраще відображають сутність їхньої управлінської компетентності і, водночас, дають уявлення про напрями їх діагностики (Повстин, 2018).

Водночас питання визначення критеріїв, показників та рівнів готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності досі залишається вивченим недостатньо.

Мета статті на основі аналізу наукових джерел та емпіричного дослідження виокремити й обґрунтувати критерії, показники та рівневі характеристики готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності.

Методи дослідження. Аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, анкетування, опитування, спостереження, психодіагностика («Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс), «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), «Розстановка чисел», «Матриці прогресивні Дж. Равена», невербальна проективна методика «Я в екстремальній ситуації»).

Виклад основного матеріалу. Одним із шляхів оптимального розв'язання складних завдань професійної підготовки майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів (далі – майбутніх начальників караулів) є її методологічне обґрунтування, оскільки від якості та достовірності дослідження значною мірою залежить зміст, організація та результат процесу підготовки.

Оскільки професійна підготовка майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності в умовах профільного ВНЗ – це складний, багатоаспектний процес, для ефективної його реалізації необхідно визначити чіткий діагностичний інструментарій, який включає критерії, показники та рівневі характеристики.

Аналіз існуючої літератури свідчить про те, що в педагогічних дослідженнях для діагностики сформованості професійно особистісних якостей фахівців будь-якої сфери діяльності використовують критерії. У довідковій та спеціальній літературі критерій (від грец. *kriterion*) трактують як ознаку, на основі якої робиться оцінка, визначення або класифікація будь-якого предмета або явища (Єрошенко, 2012, с. 315).

Критерій, як зазначає А. Галімов, виражає найзагальнішу сутнісну ознаку, на основі якої здійснюють оцінку та порівняння реальних педагогічних явищ, при цьому ступінь вияву, якісна сформованість, визначеність критерію вимірюються конкретними показниками, для яких, своєю чергою, характерна низка ознак (Галімов, 2004, с. 93).

На думку О. Бойка, науково обґрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників і, навпаки, якість показника залежить від того, наскільки він повно й об'єктивно характеризує прийнятий критерій (Бойко, 2005, с. 145). Крім того, виокремлення чітких критеріїв є однією з вимог методології наукових досліджень (Сластьонін та ін., 2002).

У дослідженнях з проблеми формування готовності майбутніх фахівців до управлінської діяльності використано різні критерії, за допомогою яких можна визначити рівень її розвитку в тієї або іншої особистості.

Зокрема, Т. Сорочан, досліджуючи проблему розвитку управлінської діяльності керівників загально-освітніх навчальних закладів у системі післядипломної освіти, виокремлює гностичний, проектувальний, конструктивний, комунікативний, організаторський критерії (Сорочан, 2005). А. Воєдило, досліджуючи проблему формування ефективного стилю управління в начальників навчальних підрозділів Державної прикордонної служби України, за виробничим критерієм визначає успішність, стан служби, рівень військової дисципліни та рівень задоволеності службою (Воєдило, 2006). Т. Маценко основними критеріями управлінської компетентності магістрів Збройних Сил України визначає готовність до управління виховним процесом, соціально-психологічними й соціальними явищами у військових частинах (Мацевко, 2007). В. Король, досліджуючи проблему формування управлінської компетенції майбутніх фахівців пожежної безпеки, виокремлює ціннісно-мотиваційний, гностичний, операційно-управлінський та емоційно-вольовий критерії (Король, 2012).

На основі аналізу існуючої літератури та емпіричного матеріалу визначаємо критерії як об'єктивні й чіткі ознаки, за якими здійснюється оцінка рівня готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності. У якості показника – кількісний чи якісний прояв ознаки, що визначає оцінку, рівень та стиль вимірювання величини.

Розробляючи критерії готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності, ми врахували вимоги, яким вони повинні відповідати. Так, вони мають бути: однозначними (не допускати різних розумінь або тлумачень; зрозумілими в межах дослідження); адекватними

(цілком відповідати процесу професійної підготовки майбутніх начальників караулів); обґрунтованими (давати можливість відокремлювати високий рівень готовності від середнього чи низького); прогностичними (спрямовувати процес професійної підготовки майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності на формування високого рівня готовності); достатніми (оцінювати результат впливу на особистість та відобразити найбільш суттєві та стійкі показники готовності); бути простими та зручними в роботі. Ми також брали до уваги, що основою оцінних критеріїв готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності повинна бути система вимог, яку висуває суспільство до офіцера-рятувальника. Критерії повинні відповідати сукупності управлінських функцій, які відображають сутність і специфіку діяльності пожежно-рятувальних підрозділів та узгоджуватися з психологічною структурою готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності, що охоплює мотиваційний, когнітивний та діяльний компоненти (Кибальна, 2018).

Отже, мотиваційний компонент, що виконує мотивуючу функцію, оцінюється *мотиваційно-ціннісним критерієм*, який базується на професійній мотивації, інтегрує в собі установки, ціннісно-орієнтаційні потреби у професійній діяльності та передбачає усвідомлення того, наскільки важливим для забезпечення сталого функціонування пожежно-рятувальних підрозділів у повсякденних та екстремальних умовах є ефективне виконання майбутнім начальником караулу управлінських функцій. Показниками цього критерію визначено: ціннісні орієнтації, мотивація до професійної діяльності, потреба в реалізації власного потенціалу (рис. 1).

Когнітивний компонент охоплює знання про сутність та предмет управлінської діяльності начальників караулів, норми та правила, що регулюють їхню управлінську та професійну діяльність, зміст управлінських завдань та обов'язків, виконує орієнтуючу функцію та вимірюється *когнітивно-пізнавальним критерієм*, який передбачає розуміння предмета та основних принципів управління, розширення й поглиблення знань щодо методів управління. Здатність до пізнання, активність, професійний досвід визначені показниками цього критерію.

Виконуючи регулюючу функцію, діяльнісний компонент виявляється через уміння обирати і реалізовувати правильний спосіб поведінки, прогнозувати свої дії та їх наслідки, контролювати та регулювати свою поведінку і оцінюється *діяльнісно-практичним критерієм*, який репрезентує вміння та навички управління у професійній діяльності і

передбачає наявність у майбутнього начальника караулу професійної активності, адекватної самооцінки та самореалізації власних можливостей, професійної відповідальності. Показниками цього критерію визначено організаторські якості, активність у професійній діяльності, самоконтроль.

КОМПОНЕНТИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ		
МОТИВАЦІЙНИЙ Мотивуюча функція	КОГНІТИВНИЙ Орієнтуюча функція	ДІЯЛЬНІСНИЙ Регулююча функція
КРИТЕРІЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ		
МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ	КОГНІТИВНО-ПІЗНАВАЛЬНИЙ	ДІЯЛЬНІСНО-ПРАКТИЧНИЙ
ПОКАЗНИКИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ		
<ul style="list-style-type: none"> - ціннісні орієнтації; - мотивація до професійної діяльності; - потреба у реалізації власного потенціалу 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до пізнання; - професійні знання; - професійний досвід 	<ul style="list-style-type: none"> - організаторські якості; - активність у професійній діяльності; - самоконтроль
РІВНІ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ		
Низький, Середній, Високий		

Рис. 1. Компоненти, критерії, показники та рівні готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності

Для визначення рівнів готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності нами було опитано науково-педагогічний персонал профільних ЗВО та провідних фахівців органів управління та підрозділів сфери цивільного захисту, здійснено спостереження, вивчено службову документацію (особові справи, картки психологічного супроводження, характеристики-відгуки), проведено психодіагностику.

У процесі дослідження готовність до управлінської діяльності як інтегративна якість особистості майбутнього начальника караулу пожежно-рятувального підрозділу нами представлена у трирівневій шкалі – низький, середній та високий рівні (табл. 1).

**Рівневі характеристики готовності майбутніх начальників караулів
пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності**

Рівні	Критерії	Показники
Ннизький	Мотиваційно-ціннісний	Низька професійна мотивація; споживчий тип мотивації; діагностується мотивація «страху»
	Когнітивно-пізнавальний	Знання про сутність та предмет управлінської діяльності, своїх управлінських завдань та обов'язків, норм та правил, що регулюють професійну діяльність оцінюються на низькому рівні
	Діяльнісно-практичний	Не вміють: добирати і реалізовувати правильний спосіб поведінки; застосовувати свої знання при виконанні управлінських функцій; контролювати свою поведінку; мають низький рівень організаторських якостей; самоконтроль розвинений на рівні, нижчому за середній; низький рівень вимогливості
Середній	Мотиваційно-ціннісний	Достатній рівень професійної мотивації; певна потреба у реалізації власного потенціалу
	Когнітивно-пізнавальний	Мають знання про сутність управлінської діяльності, але не володіють знаннями щодо сучасних методів управління; глибина та системність знань, необхідних для діяльності у сфері цивільного захисту, оцінюється на середньому рівні
	Діяльнісно-практичний	Не завжди уміють застосовувати свої знання при виконанні управлінських завдань та контролювати свою поведінку; недостатня упевненість і здатність швидко орієнтуватися в складних професійних ситуаціях; мають середній рівень організаторських якостей, самоконтроль розвинений на середньому рівні; недостатньо вимогливі
Ввисокий	Мотиваційно-ціннісний	Соціальна спрямованість ціннісних орієнтацій; висока професійно-ділова мотивація; висока потреба в реалізації власного потенціалу
	Когнітивно-пізнавальний	Високий рівень знань: про сутність та предмет управлінської діяльності, норми та правила, що її регулюють, управлінські завдання та обов'язки; глибина та системність знань щодо сучасних методів управління оцінюється на високому рівні
	Діяльнісно-практичний	Уміють застосовувати свої знання щодо методів управління, добирати та реалізовувати правильний спосіб поведінки та контролювати її; мають високий рівень організаторських якостей, самоконтролю та вимогливості; здатні при виконанні завдань проблемного характеру, в умовах дефіциту часу діяти ефективно

Так, *низький рівень* готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності характеризується: низькою мотивацією до професійної діяльності; споживчим типом мотивації; мотивацією «страху»; початковими знаннями: про сутність та предмет управлінської діяльності, своїх управлінських завдань та обов'язків, норм та правил, що регулюють професійну діяльність; невмінням: добирати й реалізовувати правильний спосіб поведінки; застосовувати свої знання при виконанні управлінських функцій; контролювати свою поведінку; низькою активністю; низьким рівнем організаторських якостей; нездатністю при виконанні завдань проблемного характеру, в умовах дефіциту часу діяти ефективно; неспроможністю виявляти наполегливість та вимогливість тощо.

Головним у роботі з такими курсантами є, передусім, розвиток у них професійної мотивації, внутрішнього прийняття обов'язків і усвідомлення вимог, які висуваються суспільством до особистості фахівця рятувального профілю діяльності. Не слід чекати від начальника караулу пожежно-рятувального підрозділу високого рівня управлінської діяльності, якщо в нього не сформовані ціннісні орієнтації, якщо він має низький рівень професійної спрямованості, не володіє знаннями щодо сучасних методів управління, не знає обов'язків начальника караулу з точки зору теорії управління, не може контролювати свою поведінку та вчинки.

Середній рівень готовності до управлінської діяльності характеризується: продуктивним типом мотивації; достатнім рівнем професійної мотивації; певною потребою в реалізації власного потенціалу; знанням сутності та предмету управлінської діяльності, але нерозумінням норм та правил, що її регулюють; середнім рівнем знань, необхідних для діяльності у сфері цивільного захисту; невмінням застосовувати свої знання при виконанні управлінських завдань та контролювати свою поведінку; недостатньою упевненістю і здатністю швидко орієнтуватися в складних професійних ситуаціях; середнім рівнем організаторських якостей та самоконтролю; недостатньою вимогливістю тощо.

Першочерговим у роботі з такими курсантами є поглиблення їхніх знань теорії управління та розвиток умінь цілепокладання, чіткої постановки цілей, аналізу наявних об'єктивних і суб'єктивних умов, визначення способів досягнення мети тощо. Такий підхід у роботі пов'язаний з тим, що достатній рівень професійної спрямованості мотивів виконання управлінських функцій дозволить удосконалити комплекс знань щодо методів і засобів управління, умінь досягати мети, розвинути самостійність, організованість, вимогливість, професійну відповідальність тощо.

Високий рівень готовності майбутніх начальників караулів до управлінської діяльності характеризується: соціальною спрямованістю ціннісних орієнтацій; професійно-діловою мотивацією; потребою в реалізації власного потенціалу; високим рівнем знань про сутність та предмет управлінської діяльності, норми та правила, що її регулюють; сучасні методи управління; уміннями: застосовувати свої знання при виконанні управлінських функцій; добирати та реалізовувати правильний спосіб поведінки в конкретній професійній ситуації; контролювати свою поведінку; високим рівнем організаторських якостей; проявом інтересу не лише до результату управлінської діяльності, а й до її процесуальних компонентів; високим рівнем самоконтролю та вимогливості.

Провідним напрямом у роботі з такими курсантами є подальший розвиток когнітивного та діяльнісного компонентів, який стимулює творчість і саморегуляцію. Це пов'язано з тим, що при виконанні управлінських функцій начальник караулу повинен творчо обирати методи управління й належним чином здійснювати самоконтроль і корекцію. Досягти високого результату в управлінні підрозділом вдається не кожному, і якщо це відбувається, то можна говорити про високий рівень управління.

Отже, процес професійної підготовки в умовах профільного ЗВО повинен бути спрямований на формування високого рівня готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Таким чином, на основі аналізу наукових джерел та емпіричного матеріалу виокремлено мотиваційно-ціннісний, когнітивно-пізнавальний та діялісно-практичний критерії, як об'єктивні та чіткі ознаки, на основі яких здійснюється оцінка рівня готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності.

Готовність майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності як інтегративна якість особистості майбутнього фахівця цивільного захисту представлена у трирівневій шкалі (низький, середній та високий рівні).

Наступним етапом нашого дослідження є виокремлення педагогічних умов формування готовності майбутніх начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів до управлінської діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

- Балахар, В. (2018). Особливості формування лідерської позиції соціальних працівників. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 1 (75), 11-23. DOI: 10.24139/2312-5993/2018.01/011-023 (Balakhtar, V. (2018). Peculiarities of forming of leadership positions of social worker. *Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies*, 1 (75), 11-23. DOI 10.24139/2312-5993/2018.01/011-023).
- Бойко, О. (2005). *Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління* (дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04). Київ (Boiko, O. (2005). *Formation of readiness for management activities in future masters of military-social management* (PhD thesis). Kyiv).
- Воєдило, А. (2006). *Психологічні особливості формування ефективного стилю управління в начальників навчальних прикордонних підрозділів* (автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09). Хмельницький (Voiedylo, A. (2006). *Psychological peculiarities of formation of an effective management style in the heads of educational border units* (PhD thesis abstract). Khmelnytskyi).
- Галімов, А. (2004). *Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом: монографія*. Хмельницький: НАДПСУ (Halimov, A. (2004). *Theoretical and methodological principles of preparation of future officers-border guards for educational work with personnel*. Khmelnytskyi).
- Євсюков, О. (2007). *Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України* (автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09). Харків (Yevsiukov, O. (2007). *Psychological forecasting of professional reliability of emergency rescue units of the Ministry of Emergency Situations of Ukraine*. (PhD thesis abstract). Kharkiv).
- Ерошенко, О. (Ред.). (2012). *Великий тлумачний словник сучасної української мови*. Донецьк: Глорія Трейд (Yeroshenko, O. (Editor). (2012). *Great explanatory dictionary of modern Ukrainian language*. Donetsk: Gloria Treid).
- Кабачинський, М. (2005). *Історія охорони кордонів України*. Хмельницький: НАДПСУ (Kabachynskiy, M. (2005). *The History of Protection of the Borders of Ukraine*. Khmelnytskyi).
- Кибальна, Н. (2018). Дефініція «управлінська діяльність» в контексті оптимізації професійної підготовки начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів. *Людинознавчі студії: зб. наук. праць ДДПУ імені Івана Франка. Серія «Педагогіка»*, 7/39, 104-115. DOI: 10.24919/2313-2094.7/39.140932 (Kybalna, N. (2018). The notion «management activity» in the context of optimization of professional training of firefighting commanders of fire rescue units. *Human studies: a collection of scientific articles of the Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University. Series of "Pedagogy"*, 7/39, 104-115. DOI: 10.24919/2313-2094.7/39.140932).
- Кибальна, Н. (2018). Готовність до управлінської діяльності в контексті оптимізації професійної підготовки начальників караулів пожежно-рятувальних підрозділів. *Педагогічний часопис Волині: науковий журнал*, 3 (10), 127-134 (Kybalna, N. (2018). Readiness for managerial activity in the context of optimizing professional training of the firefighting commanders of fire and rescue units. *Pedagogical journal Volyn*, 3 (10), 127-134).

- Король, В. (2012). Критерії оцінювання сформованості управлінської компетентності у майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*, 38, 194-197 (Korol, V. (2012). Criteria for assessing the formation of managerial competence in future firefighting officers in the process of training. *Scientific notes of the Vinnitsa State Pedagogical University named after Mikhail Kotsiubynsky*, 38, 194-197).
- Король, В. (2012). Особенности формирования управленческой компетентности будущих офицеров пожарной безопасности во время обучения в ВУЗах ГСЧС Украины. *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология*, 1 (1), 36-38 (Korol, V. (2012). Peculiarities of forming managerial competence of future fire safety officers in higher educational establishments of state emergency service of Ukraine. *Journal "Vector of science of Tolyatti State University". Series "Pedagogy & psychology"*, 1 (1), 36-38).
- Мацевко, Т. (2007). *Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю* (автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09). Київ (Matsevko, T. (2007). *Psychological peculiarities of development of managerial competence of future masters of military profile* (PhD thesis abstract). Kyiv).
- Повстин, О. (2018). *Професійна підготовка майбутніх фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія*. Львів: ЗУКЦ (Povstyn, O. (2018). *Professional training of future specialists in the field of human security to management activities: theory and practice: monograph*. Lviv).
- Сафін, О. (1997). *Психологія управлінської діяльності командира*. Хмельницький: АПВУ (Safin, O. (1997). *Psychology of the managerial activity of the commander*. Khmelnytskyi: APVU).
- Сластенин, В. (Ред.) (2013). *Педагогика*. Москва: Академия (Slastionin, V. (Ed.) (2013). *Pedagogy*. Moscow: Academy).
- Сорочан, Т. (2005). *Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної освіти* (дис. ... доктор. пед. наук: 13.00.04). Луганськ (Sorochan, T. (2005). *Development of professionalism of management activity of heads of general education institutions in the system of postgraduate education* (DSc thesis). Luhansk).
- Ягупов, В. (2013). Управлінська культура офіцерів як системна психолого-педагогічна проблема. *Військова освіта*, 2, 205-213 (Yagupov, V. (2013). Management culture of officers as a systemic psychological-pedagogical problem. *Military education*, 2, 205-213).
- Hornak, F., Caganova, D., Cambal, M. (2012). Development of managerial creativity. *E-Journal Scientific.net, Advanced Materials Research, Vols. 482-484*, 996-999. DOI: 10.4028/www.scientific.net/AMR.482-484.996.
- Jonas, D. (2010). Empowering project portfolio managers: How management involvement impacts project portfolio management performance. *International Journal of Project Management*, 28 (8), 818-831.

РЕЗЮМЕ

Кыбальна Неля. Критериальный аппарат и уровневые характеристики готовности будущих начальников караулов пожарно-спасательных подразделений к управленческой деятельности.

Статья посвящена определению и обоснованию критериев готовности будущих начальников караулов пожарно-спасательных подразделений к управленческой деятельности. Для определения уровня готовности будущих начальников караулов пожарно-спасательных подразделений к управленческой деятельности выделены мотивационно-ценностный, когнитивно-познавательный и деятельно-практический критерии и их показатели. Готовность будущего начальника караула пожарно-спасательного подразделения к управленческой деятельности как интегральное качество личности будущего специалиста гражданской защиты представлена в трехуровневой шкале (низкий, средний и высокий уровни).

Ключевые слова: управление, управленческая деятельность, будущие начальники караулов, пожарно-спасательные подразделения, готовность, компоненты готовности, критерии, профессиональная подготовка.

SUMMARY

Kybalna Nelia. Criterion apparatus and level characteristics of the future watch commanders of the fire and rescue units for the managerial activity.

The article is devoted to definition and substantiation of criteria of readiness of the future watch commanders of the fire and rescue units for the managerial activity. It is determined that the process of professional training of such specialists in the conditions of higher education institutions of civil protection should be aimed at forming a high level of their readiness for managerial activity. Criteria, indicators and level characteristics are proposed for diagnostics of the readiness of future watch commanders of fire and rescue units for managerial activities. Research methods: analysis, synthesis, comparison, generalization, questionnaires, surveys, observations, psycho-diagnostics. It is substantiated that the basis of evaluative criteria of readiness of the future watch commanders of the fire and rescue units for the managerial activity should be a system of requirements that the society put forward to the officer-rescuer. The criteria must be consistent with combination of managerial functions that reflect the nature and specifics of the fire and rescue units activities and coordinate with the psychological structure of the readiness of future watch commanders to the management. The motivational-value, cognitive, activity-practical criteria are singled out. Indicators of the motivational-value criterion are defined: value orientations, motivation for professional activity, need for realization of own potential; cognitive criterion – ability to cognition, activity, professional experience; activity-practical criterion – organizational qualities, activity in work, self-control. The readiness of the watch commanders of fire and rescue units for managerial activities is represented in a three-level scale (low, medium and high level). The practical significance of the results of the study is to develop and introduce into the educational process of the higher education institutions of civil protection methods of determining the levels of readiness of the future watch commanders of fire and rescue units for managerial activities. The prospect for further research is separation of pedagogical conditions for the formation of the readiness of future watch commanders of fire and rescue units for managerial activities.

Key words: management, managerial activity, future watch commanders, fire and rescue units, readiness, readiness components, criteria, professional training.