

УДК 159.9.072:351.746.1

Олена ВОЛОБУЄВА,

*доктор психологічних наук, професор, Національна академія
Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького,
м. Хмельницький*

ПРО РЕЗУЛЬТАТИ АНОНІМНОГО ОПИТУВАННЯ ЩОДО ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

Статтю присвячено висвітленню результатів проведеного анонімного опитування керівників підрозділів Державної прикордонної служби України щодо розуміння, оцінки значущості та структури організаторських здібностей офіцерів-прикордонників, які виконують службові обов'язки в особливих та екстремальних умовах діяльності. Організаторські здібності розглянуто як складову професійної компетентності охоронців кордону.

Ключові слова: *офіцер-прикордонник, результати опитування, організаторські здібності, професійна компетентність.*

Поставка проблеми у загальному вигляді. Реалії сьогодення висувають нові, більш високі вимоги до виявлення і широкого застосування розумового потенціалу офіцерів-прикордонників, які виконують завдання управлінської діяльності (під управлінською діяльністю ми розуміємо організаторську діяльність) цілодобово в особливих і екстремальних умовах.

Організаторські здібності є важливим чинником духовного та інтелектуального розвитку всіх категорій військовослужбовців Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ), які мають всі

© Волобуєва О.

можливості реалізувати свій потенціал на всіх етапах професіоналізації.

Охоронці кордону виконують завдання професійної діяльності в умовах значних психологічних навантажень. На професійну діяльність персоналу прикордонних підрозділів в особливих та екстремальних умовах впливає психологічна готовність офіцерів-прикордонників, зокрема адекватна оцінка своєї ролі у виконанні професійних завдань, можливості прийняття управлінського рішення, відповідальність за його виконання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення зазначеної проблеми та на які опирається автор. Результати аналізу наукових джерел свідчать про те, що проблематику організаторських здібностей офіцерів-прикордонників вивчала ціла низка дослідників. Зокрема, С. М. Будник і М. І. Томчук аналізували особливості творчого підходу в управлінській діяльності офіцерів-прикордонників [1], В. Журавльов вивчав особливості організаційно-психологічної підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону [4], Л. М. Мотозюк досліджувала різні аспекти формування організаторських здібностей у майбутніх керівників прикордонних підрозділів [5] та ін.

Проте, слід зазначити, що психологічні основи формування організаторських здібностей, передумови їх розвитку в офіцерів, слухачів і курсантів ВВНЗ із урахуванням викликів сьогодення, які необхідно враховувати в процесі прийняття управлінських рішень під час охорони та оборони державного кордону України (збройний конфлікт на сході України; перехід розвинутих країн на вищий технологічний рівень; формування нових форм глобального управління; трансформація Європейського Союзу; міжнародний тероризм, організована злочинність, незаконна торгівля наркотиками та зброєю, некерована міграція) не стали предметом спеціального наукового дослідження.

Ми розробили анкету та провели анонімне дослідження щодо визначення організаторських здібностей сучасного керівника прикордонного підрозділу.

Метою статті є висвітлення результатів анонімного дослідження щодо розуміння, оцінки значущості та структури організаторських здібностей офіцерів ДПСУ як складової їх професійної компетентності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досвід військової служби автора дослідження в ДПСУ, результати спостереження, опитування керівників структурних підрозділів, моніторинг успішності виконання службових обов'язків, результати аналізу відгуків на випускників НАДПСУ свідчать про те, що організаторські здібності є визначальними для успішного здійснення управлінської діяльності офіцерів-прикордонників.

Для проведення емпіричного вивчення ми використовуємо психологічне пізнання організаторських здібностей керівників структурних підрозділів ДПСУ із урахуванням реалій сьогодення. Одним із методів нашого дослідження є анонімне опитування керівників структурних підрозділів щодо розуміння та оцінки ними значущості організаторських здібностей та їх структури в площині професійної компетентності.

З урахуванням того, що для успішного управління підпорядкованим підрозділом та здійснення морально-психологічного забезпечення офіцеру-прикордоннику необхідно мати низку важливих якостей, для визначення специфічної структури організаторських здібностей офіцера-прикордонника було проведено опитування командирів структурних підрозділів і викладачів (які мають досвід управлінської діяльності) НАДПСУ, а також органів охорони державного кордону (ООДК) та сформовано експертні групи.

Експертів підібрано за такими основними вимогами: компетентність, зацікавленість, діловитість, об'єктивність. Ми враховували, що складовими компетентності експерта є професійна компетентність, яка поширюється на об'єкт дослідження, і кваліметрична (експертна) компетентність, що передбачає знання експертом методології експертного вирішення проблеми дослідження (наприклад, участь в експертизі щодо вирішення аналогічних завдань в соціологічних дослідженнях). Ми також брали до уваги, що зацікавленість у резуль-

татах експертизи загалом залежить від позитивного ставлення до неї, від здатності експерта вирішувати творчі (креативні) завдання з використанням нетрадиційних методів дослідження (наприклад, математичних, соціологічних, експертних), а також аналітичності, конструктивності та широти його мислення [7, с. 31].

Було враховано, що діловитість виявляється у таких властивостях експерта, як зібраність, вміння працювати з колегами при вирішенні завдань у конфліктній ситуації, колективізм, несхильність до конформізму, тобто надмірного наслідування авторитету в науці. Об'єктивність, у свою чергу, виявляється у здатності експерта враховувати лише необхідну для правильного рішення інформацію та уміти давати вмотивовані оцінки [2]. Об'єктивність експерта ми оцінювали за результатами попередніх експертиз за його участю.

Зазначені групи вимог, що висуваються до експертів, можна подати через такі показники: 1) науковий ступінь; 2) учене звання; 3) стаж на керівній посаді; 4) участь у роботі експертних груп зі спорідненої тематики; 5) ставлення до сучасних методів дослідження, у тому числі до математичних та експертних [3].

З урахуванням рекомендацій [6] для оцінки компетентності експертів ми використовували методи взаємних рекомендацій, самооцінки, аргументованості та анкетних даних.

Коефіцієнт взаємних рекомендацій обчислено за формулою

$$K_j^{e3} = \frac{x_j}{\sum_{j=1}^m x_j},$$

де $x_j = \sum_{i=1}^m x_{ij}$ – індивідуальний рейтинг кандидата в експерти; x_{ij} – кількість виборів; m – кількість кандидатів у експерти.

Відповідно до даних методу взаємних рекомендацій, серед кандидатів у експерти було відібрано групи кількістю 60 (керівників структурних підрозділів ООДК) та 35 (викладачів з досвідом управлінської діяльності НАДПСУ та Головного центру підготовки особового скла-

ду ДПСУ), які одержали не менше 75 % позитивних відгуків (виборів). Серед цих груп методом анкетних даних проведено оцінку вагових коефіцієнтів.

Коефіцієнт анкетних даних обчислено за формулою

$$K_j^{an} = \sum_{i=1}^n \bar{A}_{ij} V_i,$$

де \bar{A}_{ij} – нормована відповідь; V_i – узагальнений ранг i -го питання анкет; n – кількість питань анкети.

Одержані дані засвідчили, що переважна кількість кандидатів у експерти кожної підгрупи мають приблизно однаковий стаж професійної управлінської діяльності (більше 10 років у 45 осіб), близько 40 % є докторами та кандидатами наук, усі кандидати мають досвід роботи в аналогічних експертизах і позитивно ставляться до дослідження. Одержані значення вагових коефіцієнтів виявилися приблизно однаковими, тому в подальших дослідженнях ці дані було враховано з однаковими ваговими коефіцієнтами.

Для перевірки узгодженості кандидатів у експерти для кожної підгрупи було обчислено коефіцієнт конкордації за формулою Кендела, яка для випадку неспівпадіння рангів має вигляд:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)},$$

де m – число кандидатів в експерти; n – кількість питань,

$$S = \sum_{i=1}^n ((R_i - R_{-p})^2),$$

де $R_{-p} = \frac{1}{n} \sum R_i$ – середній ранг показника; R_i – сумарний ранг.

Одержані значення коефіцієнтів конкордації виявились значимими ($W_i = 0,74$ та $W_i = 0,65$), що дозволило стверджувати про узгодженість підгруп експертів. За результатами індивідуальних співбесід із кандидатами було сформовано підгрупи експертів, яка налічували 45 та 30 командирів і заступників командирів по роботі з персоналом органів охорони державного кордону, офіцерів вертикалі роботи з персоналом, психологів прикордонного відомства України та експер-

тів-викладачів навчальних закладів ДПСУ. З них 16 % докторів наук, 30 % – кандидатів наук, 37 % – доценти та 73 % мають стаж науково-педагогічної діяльності більше 5 років. З числа експертів-командирів підрозділів, офіцерів вертикалі роботи з персоналом досвід професійно-управлінської діяльності більше 5 років мали 89 %. Перевірку узгодженості обох груп експертів також проведено за аналогічною методикою та підтверджено їх узгодженість.

Це були саме ті фахівці, які формують власне професійну компетентність та здійснюють морально-психологічне забезпечення професійної діяльності персоналу ДПСУ (йдеться про слухачів факультету підготовки керівних кадрів і курсантів, які навчаються за всіма напрямками підготовки НАДПСУ).

Ми провели анонімне анкетування командирів щодо розуміння, оцінки значущості та структури організаторських здібностей офіцерів ДПСУ як складової їх професійної компетентності. Отримані експертні оцінки опитування офіцерів-прикордонників і викладачів ми використовували для початкового аналізу. При цьому було враховано, що за допомогою анкетного дослідження можна зібрати кількісно великий матеріал, а це дає можливість вважати отримані відповіді досить вірогідними. Нижче подано розроблений нами опитувальник, використання якого дозволило виявити думки (погляди) експертів з проблематики дослідження.

Опитувальник “Організаторські здібності офіцера-прикордонника як складова професійної компетентності”

Шановний колего! Дайте, будь ласка, відповіді на такі запитання:

1. Ваше наукове звання.
2. Ваш науковий ступінь.
3. Ваш стаж на керівній посаді (у роках).
4. Поясніть, будь ласка, вираз “вимогливість командира”.
5. Розкрийте, будь ласка, зміст поняття “відповідальність керівника підрозділу”.
6. Чи вважаєте Ви, що для ефективного керівництва підрозділом достатньо мати лише загальні здібності? Чи обов’язковими є і спеціальні (командирські) здібності?

7. Що, на Ваш погляд, означає вираз “професійна компетентність керівника підрозділу”?

8. Які психічні якості та особистісні характеристики є показником командирських здатностей і здібностей?

9. Поясніть, будь ласка, поняття “загальні” та “спеціальні командирські” здібності.

10. Чи вважаєте Ви, що є особливі здібності до управління військовими підрозділами? Якщо так, то чи є вони вродженими, чи їх можна сформувати під час навчання та подальшого проходження служби?

11. Яким, на Вашу думку, є “командир від Бога”?

12. Охарактеризуйте, будь ласка, офіцера, який ніколи не зможе бути хорошим командиром.

Щиро вдячні за відповіді!

Під час аналізу результатів опитування було виявлено, що, на думку експертів, професійно-управлінська діяльність – це насамперед практичне вміння офіцера-прикордонника керувати підрозділом, організовувати, супроводжувати та контролювати професійну діяльність підпорядкованого персоналу, нести за це персональну відповідальність і бути надзвичайно вимогливим до себе та до персоналу, вміння здійснювати якісне морально-психологічне забезпечення професійної діяльності представників підрозділу, командиром якого він є.

Експерти зазначили, що сучасний офіцер-прикордонник (а всі офіцери-прикордонники мають у підпорядкуванні підлеглих) повинен бути професійно компетентним, гнучким у спілкуванні та уміти швидко адаптуватися до будь-яких змін оперативно-службової діяльності, уміти попереджати конфлікти. На думку всіх без винятку експертів, офіцер є основною фігурою в структурі прикордонного відомства України, саме рівень його професійної компетентності значною мірою визначає можливість ефективного вирішення складних та різнопланових завдань професійної діяльності, психологічного впливу на персонал. Цим визначається те, що офіцери-прикордонники, здібні до керування підпорядкованим персоналом, відрізняються екстравертними рисами характеру, вони досить легко почуваються у спілкуванні, із задоволенням ідуть на контакт, можуть здійснювати

прогнозування, мають почуття міри, знають, які заходи психологічного впливу слід вживати щодо підлеглих. Такі люди можуть швидко сконцентруватися, виконуючи певні професійні завдання державного значення при організації професійної діяльності охоронців кордону. Усі опитані головними психологічними якостями та особистісними характеристиками керівників вважають компетентність, відповідальність, дисциплінованість, гнучкість, працездатність, комунікабельність та самоконтроль.

Одностайними були опитані й щодо того, чи можна сформувати під час навчання та подальшого проходження служби управлінські якості. Усі опитані вважають, що здатність до управління військовими підрозділами не є вродженою, а формується у навчальному закладі шляхом цілеспрямованої діяльності та при проходженні служби.

Достатньо одностайними були опитані й щодо визначення поняття “відповідальність керівника підрозділу”. Так, наприклад, 71,11 % опитаних зазначили, що це свідоме ставлення керівника до своїх функціональних обов’язків; 17,78 % вважають, що головними у відповідальності є особистісні якості керівника (пунктуальність, готовність відповідати за наслідки своїх дій). Правда, лише 13,33 % опитаних вважають головним у цьому вміння організувати та оцінити діяльність підлеглих.

У той же час “професійну компетентність” керівника підрозділу більшість респондентів (57,78 %) трактують як здатність здійснювати керівництво підрозділом чи колективом для вирішення спеціальних завдань. Третина опитаних вважає, що це рівень загальних і фахових знань, умінь і навичок, здобутих під час навчання та практичної фахової діяльності. Лише 13,34 % опитаних поняття “професійна компетентність” розуміють як відповідність професійних якостей кваліфікаційним вимогам до займаної посади та знання керівних документів.

По-різному опитані визначили загальні та спеціальні управлінські здібності. Так, наприклад, 73,33 % експертів не змогли відокремити ці поняття. Серед решти також не було одностайності. Четверо з опитаних до загальних здібностей віднесли переконаність, моральність, дисциплінованість і компетентність, тоді як до спеціальних –

організаторські здібності, творчість та психологічну стійкість. Решта опитаних вважають, що загальні здібності – це здібності, якими має володіти суто керівник (управлінські якості), а спеціальні якості мають бути у керівника для виконання специфічних функціональних обов'язків (професійні вміння).

Розділились думки і стосовно головних якостей “командира від Бога”. Зокрема, 13,31 % опитаних вважають, що це ефективний, відповідальний, рішучий і розсудливий лідер, тоді як решта вважають це алегорією або результатом довгих років плідної праці.

Стосовно якостей, які заважають стати офіцеру хорошим командиром, третина опитаних назвали егоїзм, флегматизм, песимізм та низький інтелектуальний і культурний рівень. Частина вважають, що хорошим командиром не зможе стати людина, яка обрала професію офіцера не за покликом душі. Решта вважають, що хорошим не може стати той керівник, який навантажує всіх не потрібною нікому роботою.

Усього в результаті опитування ми виділили психологічні якості та особистісні характеристики, що є показниками здібності до командирської діяльності. Проранжувавши їх відповідно до частотності згадування у відповідях експертів, ми визначили основні якості, які мають найбільшу кількісну вагу для командирів підрозділів. Це насамперед такі (у порядку зменшення оцінки): самостійність, самовладання, вимогливість, відповідальність, вольові якості (енергійність, терпіння, витримка, сміливість), нервово-психічна стійкість, практичний психологічний розум (інтелект).

На думку експертів, саме ці якості можна вважати базовими в емоційно-вольовій сфері:

самостійність, самовладання – здатність займатися організаторською діяльністю, сміливо брати на себе функції організатора і відповідальність за роботу інших людей у важких і несприятливих умовах, потреба здійснювати організаторську діяльність і постійна готовність братися за неї, отримання позитивних емоцій від роботи;

вимогливість, відповідальність, наполегливість – характеризується сміливістю, сталістю і гнучкістю, категоричністю і наполегливістю,

різноманітними формами спонукання, починаючи з жартівливої форми до наказу, індивідуальним підходом залежно від постійних і тимчасових психічних особливостей і стану людей;

енергійність – здатність вольовим зусиллям швидко підвищувати активність до необхідного рівня;

терплячість – визначає уміння підтримувати шляхом допоміжного вольового зусилля інтенсивність роботи на заданому рівні за умов виникнення внутрішніх перешкод;

витримка – здатність вольовим зусиллям швидко гальмувати (послаблювати, сповільнювати) дії, почуття та думки, що заважають виконанню прийнятого рішення;

сміливість – здатність у разі виникнення небезпеки (для життя, здоров'я чи престижу) зберігати стійкість психічних функцій і не знижувати якості діяльності.

Досить важливим для нас було питання щодо визначення експертами головних психічних якостей, зокрема тих, що найбільш важливі для командирської діяльності. Результати опитування свідчать про те, що однією з домінантних якостей офіцера-прикордонника є комунікативна компетентність. 88 % експертів вважають, що комунікабельність та комунікативна компетентність є тією основою, яка забезпечує ефективне керівництво підрозділом.

До спеціальних організаторських здібностей, на думку експертів, можна зарахувати:

комунікабельність керівника – рису особистості, яка виявляється у здатності до встановлення контактів, спілкування, товариськості;

комунікативні здібності – це використання вербальних і невербальних засобів спілкування, оскільки через словесний канал передається чиста інформація, а через невербальний – ставлення до партнера по спілкуванню;

психологічну кмітливість – швидке розуміння психологічних особливостей і стану інших людей, уміння запам'ятовувати людей і їхні вчинки, схильність до психологічного аналізу поведінки і вчинків інших людей та своїх власних, здатність подумки ставити себе у психічну ситуацію іншої людини і діяти замість неї, глибока віра та

переконання в силі, здібностях і можливостях окремої особистості та колективу;

психологічний такт – здатність оптимально впливати на інших людей, контактувати з ними на основі індивідуальних особливостей; схильність до організаторської діяльності;

схильність до організаторської (управлінської) діяльності. Сюди входять такі показники: спонтанне, самостійне входження в організаторську діяльність; перебирання на себе ролі організатора та відповідальності за діяльність інших людей у важких та несприятливих умовах; потреба в організаторській діяльності, що базується на принципі відображення та оцінки особливостей поведінки в різних ситуаціях.

Проаналізувавши відповіді експертів, ми встановили, що 80,01 % з них вважають, що офіцери-прикордонники повинні мати насамперед високий рівень загального розвитку (зокрема, добре розвинуті загальні здібності), а також високий рівень культури спілкування. 77,71 % експертів важливою психологічною якістю назвали волю. Саме вольові якості, на їх думку, забезпечують належний професійний розвиток командира. 75,54 % експертів вважають, що дуже важливим у командирській діяльності є логічне мислення. На їх думку, саме якісні характеристики процесу мислення, зокрема гнучкість при розв'язанні складних завдань з професійної діяльності, уміння використовувати аналогії, навички швидкого узагальнення на основі обмеженої кількості фактів, швидке встановлення закономірностей та ефективне перенесення їх на структуру прикордонного середовища визначають успішність виконання завдань з охорони та захисту державного кордону України. Добре розвинуте логічне мислення, як стверджують експерти, дозволяє командирів підрозділу успішно адаптуватися до особливих та екстремальних умов професійної діяльності. 62,22 % експертів вважають, що визначальним чинником успішного керівництва підлеглими є здатність до згуртування колективу.

На думку експертів, загальні здібності – це здібності, які виявляються певною мірою у всіх видах діяльності. При цьому експерти зазначають, що загальні здібності є потенційними здібностями для успішного оволодіння різними видами діяльності. Вони підкрес-

люють, що спеціальні здібності – це індивідуальні здібності до конкретного виду професійної діяльності, до командирської діяльності, зокрема організаторської. 90,11 % експертів вважають, що спеціальні здібності розвиваються на основі відповідних задатків.

Щодо особливих організаторських здібностей необхідно зазначити, що на їх важливість вказали 91,11 % експертів. 86,64 % керівників підрозділів вважають, що ці здібності є вродженими, але при цьому 71,12 % вважають, що ці здібності розвиваються тільки на основі вроджених задатків до командирської діяльності. Організаційні здібності, на думку експертів, – це індивідуально-психологічні та психофізіологічні якості офіцера.

Щодо результатів аналізу відповідей експертів на питання про розвиток організаторських здібностей у суб'єктів навчання, то 95,54 % експертів вважають, що обдарований військовослужбовець має дуже хорошу пам'ять, логічне мислення, просторову уяву, він є творчою особистістю. Служити з такими людьми, зазначають експерти, є одним задоволенням. Стосовно військовослужбовця, який не може бути командиром і який не здатний керувати підрозділом, то, на думку експертів, такі військовослужбовці мають розвинуті загальні здібності, але не мають спеціальних організаторських здібностей і, як правило, не мають бажання керувати підлеглими. Деякі респонденти (2,01 %) вважають, що осіб, які не здатні опанувати командирську справу, немає, а рівень розвитку організаторських здібностей залежить від самого військовослужбовця, від його бажання стати командиром та наполегливої праці над собою.

Висновки. 1. Результати аналізу відповідей експертів свідчать про те, що сформованість належного рівня організаторських здібностей (здібностей до командирської діяльності) є важливою передумовою успішного керівництва підпорядкованим персоналом, у тому числі й здійснення морально-психологічного забезпечення професійної діяльності персоналу прикордонного відомства України.

2. Розвиненість організаторських здібностей забезпечує належний виховний вплив з боку командирів. Безпосереднім показником здібностей до командирської діяльності є низка психічних якостей та

особистісних характеристик у військовослужбовця: вимогливість до себе та персоналу, наполегливість, енергійність, витримка, сміливість, відповідальність, добре розвинута пам'ять, наявність розвинутих загальних і спеціальних здібностей, логічне мислення і високий рівень загального розвитку.

3. На думку експертів, вимогливість – це складова та одна з основних якостей командира будь-якого рангу. Вимогливість має бути постійною, цілеспрямованою, систематичною, а в умовах прикордонного підрозділу – цілодобовою. Вимогливість – це складова стилю службової діяльності керівника підрозділу, основа для здійснення ретельного контролю та перевірки виконання завдань, критики та самокритики. Відповідальність експерти розуміють як контроль над діяльністю підпорядкованого персоналу, що здійснюється у різних формах. Вимогливість є ключовою складовою усієї діяльності командирів щодо навчання, виховання, керівництва професійною та повсякденною діяльністю підлеглих. Специфіка професійної діяльності всіх категорій персоналу прикордонного відомства України вимагає високої вимогливості командирів підрозділів і беззаперечного підпорядкування. Усі експерти однозначно зазначили, що відповідальність і вимогливість пов'язані між собою, що командирська вимогливість (як риса) є основою ефективної взаємодії між командиром підрозділу та підпорядкованим персоналом.

4. Здійснення ефективного управлінського менеджменту в умовах військового середовища із урахуванням викликів і пріоритетів сьогодення висуває на перший план питання формування (на першому етапі навчання – етапі професіоналізації) та розвитку (на другому етапі навчання) організаторських здібностей курсантів НАДПСУ – майбутніх офіцерів-прикордонників.

5. Важливою умовою прогресивного розвитку прикордонного відомства України є виявлення і широке застосування розумового потенціалу кожного охоронця кордону. Розвиток організаторських здібностей є важливим чинником духовного та інтелектуального розвитку прикордонників, які мають всі можливості реалізувати свій потенціал на різних етапах професіоналізації.

6. Метод опитування дозволяє з'ясувати рівень розуміння людиною певних завдань, а також понять, що широко вживаються у навчанні та практичній діяльності, тощо.

7. Відповіді експертів на запитання анкети надали нам можливість з'ясувати, яким чином вони розуміють, оцінюють значущість і структуру організаторських здібностей офіцерів ДПСУ (вони вказали на важливі особистості індивідів, що гіпотетично є складовими структури організаторських здібностей).

8. Методологічною основою формування підходу, який дозволяє нам орієнтуватися у різних механізмах регуляції соціальної поведінки і діяльності індивіда, є принцип співвідношення зовнішнього та внутрішнього в детермінації його поведінки. З огляду на те, що офіцер-прикордонник здійснює управлінську діяльність в особливих і екстремальних умовах діяльності, а також з урахуванням того, що наявність у людини певної здібності означає її придатність до певного виду діяльності, можна стверджувати, що організаторські здібності є найбільш важливим компонентом військово-професійних умінь і навичок офіцерів-прикордонників.

9. Серед професійно важливих якостей офіцерів-прикордонників експерти вказали на витривалість, уміння зберігати активність і здатність до виконання завдань в умовах професійної втоми; ініціативність і здатність приймати відповідні до ситуації рішення; швидке запам'ятовування зорової інформації; уміння діяти нестандартно та швидко приймати рішення у нестандартній обстановці; витривалість, самовладання та витримку; уміння прийняти рішення в умовах реального часу; здатність аналізувати ситуацію і приймати рішення на основі наочних образів; довготривале збереження інформації у пам'яті; здатність брати відповідальність за свої дії та рішення; довготривале збереження концентрованої (інтенсивної) уваги; витривалість при напруженій та довготривалій розумовій діяльності; здатність до вільного спілкування (у тому числі й іноземною), уміння легко встановлювати контакти (відносини) з іншими людьми; дисциплінованість; здатність зацікавити інших людей до плідної співпраці.

10. До стресостійких характеристик офіцерів-прикордонників експерти зарахували високий рівень професійної компетентності (тобто здатності виконувати службові завдання відповідно до чинних вимог); уміння обґрунтовувати поставлену мету та переконувати персонал у необхідності її досягнення; високий рівень відповідальності, вимогливості як до себе, так і до персоналу; уміння управляти собою, своїми емоціями; здатність до вольових дій; уміння бути зібраним у складних умовах; гнучкість мислення і т. д. З огляду на це готовність до професійної діяльності офіцерів-прикордонників передбачає усвідомлення суб'єктами навчання важливості професійної підготовки, а також формування рис характеру і здібностей, адекватних вимогам такої діяльності. Саме їх належний рівень розвитку дозволяє офіцеру-прикордоннику здійснювати керівництво підрозділом відповідно до вимог.

11. Емпіричне дослідження (поряд із теоретичним дослідженням) організаторських здібностей офіцерів-прикордонників надало нам можливість визначити їх структуру та основні вектори їх формування (на першому етапі навчання) та розвитку (на другому етапі навчання) в умовах НАДПСУ.

На жаль, обсяг статті не дозволяє автору розкрити всі результати проведеного анкетування з предмету дослідження. Шляхами подальшого дослідження проблематики управлінських здібностей охоронців кордону є аналіз організаторських здібностей як засобу формування особистості офіцерів-прикордонників та проведення діагностики рівня сформованості організаторських здібностей офіцерів, слухачів і курсантів НАДПСУ.

Список використаної літератури

1. Будник С. М., Томчук М. І. Психологічні особливості розвитку творчої індивідуальності офіцера-прикордонника. Збірник наукових праць № 34, частина II. Хмельницький : Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2005, стор. 132–135.

2. Давыдов В. В. Проблемы развития развивающего обучения : Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования. М. : Педагогика, 1986. 239 с.

3. Глас Дж. Стэнли Статистические методы в педагогике и психологи. М. : Прогресс, 1976. 496 с.

4. Журавльов В. Результати дослідження організаційно-психологічної підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони Державного кордону. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологічні науки. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2017. № 3(8). С. 83–95.

5. Мотозюк Л. М. Формування організаторських здібностей у майбутніх керівників прикордонних підрозділів (психологічний аспект) : дис. кандидата психол. Наук : 19.00.09. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2006. 198 с.

6. Троц А. С. Динаміка самовдосконалення майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі : дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук : 19.00.07. Південноукраїнський державний педагогічний ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2003. 201 с.

7. Черепанов В. С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. М. : Педагогика, 1989. 159 с.

Волобуева Е. Ф. О результатах анонимного опроса по организаторским способностям офицеров-пограничников

Статья посвящена раскрытию результатов проведенного анонимного опроса руководителей подразделений Государственной пограничной службы Украины относительно понимания, оценки, значения и структуры организаторских способностей офицеров-пограничников, которые выполняют служебные обязанности в особенных и экстремальных условиях деятельности. Организаторские способности рассмотрено как составляющую профессиональной компетентности защитников границы.

Ключевые слова: *офицер-пограничник, результаты опроса, организаторские способности, профессиональная компетентность.*

Volobuieva O. About the Results of the Anonymous Questionnaire on the Organizational Abilities of the Border Guard Officers

The article deals with the revealing the results of the anonymous questionnaire on the organizational abilities of the border guard officers as for their understanding, evaluation, meaning and structure in the context of the professional duties in the special and extreme activity conditions. The organizational abilities are considered to be the essential part of the professional competence of the border guards.

The organizational abilities are important factor of psycho-intellectual development of all the categories of personnel of the State Border Guard Service of Ukraine, who have all the opportunities to realize their potential at all the level of professionalization.

In the investigation the fact that border guards carry out duties of professional activity in the conditions of considerable psychological tension has been taken into our consideration. The psychological readiness of border guard officer, particularly the adequate evaluation of his role in the process of carrying out the professional tasks, the possibility of taking the management decision, responsibility of its performing influence the professional activity in the special and extreme activity conditions.

We have worked out the questionnaire and conducted the anonymous studying as for determine the essence of the organizational abilities of the border guard commander, the principle components of their structure.

The article aim is to reveal the results the anonymous studying the problem of understanding the organizational abilities nature, their role and structure as the essential part of the professional competence of the commander of the units of the State border Guard Service of Ukraine.

Taking into consideration the fact that for the effective management of the subordinate unit and providing the effective proper psychological providing the border guard officer must have developed organizational abilities for our experiment we: 1) involved the experts (the commanders of the border guard units and the teachers who have the experience of management the border guard 2) formed the groups of the experts. The experts had been selected according to the requirements.

On the grounds of the experts answers we have nominated the main structural elements of organizational abilities and qualities of the commander of the border guard unit.

The size of the article does not give us the opportunity to reveal all the results of our investigation. The further directions of the investigation of the problem of the organizational abilities of border guards are the analysis of the organizational abilities as the means of border guard personality formation and conducting the diagnosis of the formation level of the organizational abilities of the officers, students and cadets of the National Academy of the State border Guard Service of Ukraine.

Keywords: *border guard, questionnaire results, organizational abilities, professional competence.*