

12. Fluid and crystallized intelligence/From Wikipedia, the free encyclopedia. - /Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Fluid_and_crystallized_intelligence
13. Leary D.E. Psyche's muse: the role of metaphors in the history of psychology // Leary D.E. (Ed.). Metaphors in the history of psychology. – Cambridge, New York, Port Chester, Melbourne, Sydney: Cambridge University Press, 1990. – Pp. 1-78.

Summary

A fundamental feature of the psychological knowledge is the impossibility of objectifying acts of its content, since it is based on the study of the internal personality phenomena that are either completely unavailable or only partially available for impartial experimental verification.

Like all other sciences, psychology is widely used metaphor to describe the identified primary phenomena. However, the psychological metaphor is different from the metaphors used by other sciences as it, because it describes phenomena inaccessible to direct perception of another person, it is a metaphor for her personality and creator of both personal metaphor perceiving faces. The definition can not fully describe psychological term, as its accuracy can not be directly tested, since, in principle, there is no blanket inner reality for the two individuals.

Keywords: psychological knowledge, metaphor, scientific research, particularly psychological terminology

УДК 159.922.6

Король А. С.

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКА ДО ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Анотація

У статті розкрито сутність поняття та структуру психологічної готовності керівника до управління змінами в організації, зокрема у Державній прикордонній службі України, виокремлено основні типи структур психологічної готовності до управління змінами в організації.

Ключові слова: психологічна готовність керівників, управління змінами в організації, структура психологічної готовності.

Аннотация

В статье раскрыта сущность понятия и структура психологической готовности руководителей к управлению изменениями в организации, в частности в Государственной пограничной службе Украины, выделены основные типы структур психологической готовности к управлению изменениями в организации.

Ключевые слова: психологическая готовность руководителя, управление изменениями в организации, структура психологической готовности.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із науковими чи практичними завданнями. Державна прикордонна служба України вже майже десять років перебуває у стані глобальних організаційних змін на шляху від військової структури до правоохоронного органу європейського типу. Зазначені зміни передбачають системні заходи на близьку, середню та дальню перспективу і стосуються змісту і способів охорони державного кордону,

організаційної структури, порядку проходження служби у прикордонному відомстві, форм і методів роботи з персоналом, технічного оснащення підрозділів охорони державного кордону. Реалізація цього стратегічного завдання вимагає удосконалення підготовки як майбутніх керівників, так і вже діючих керівних кадрів прикордонних підрозділів. Для забезпечення організаційних змін такого масштабу Державній прикордонній службі України необхідні підготовлені фахівці, які б стали їх прибічниками і провідниками, розуміли їх методологію і методи, володіли технологіями регулювання розвитку організації. Тому нагальним завданням є пошук і наукове обґрунтування шляхів підвищення ефективності діяльності керівників прикордонних органів і підрозділів з управління змінами в прикордонному відомстві, формування у них необхідних професійних знань, умінь і навичок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що проблема визначення сутності організаційних змін має міждисциплінарний характер і цікавить багатьох вітчизняних та іноземних дослідників протягом кількох останніх десятиліть [1-4]. Західними вченими зроблено значний теоретичний і прикладний доробок, який розкриває сутність та завдання організаційного розвитку і організаційних змін [5; 6], чинники, що впливають на ефективність їх виконання [7], різні форми надання психологічної допомоги керівникам організацій, які реалізують зміни [8] та ін. Що стосується особливостей організаційних змін у вітчизняних організаціях, то слід зазначити, що ця проблема почала досліджуватися лише останніми роками [9; 10]. Окремі аспекти організаційного розвитку знайшли відображення у працях вітчизняних науковців, зокрема, у контексті можливостей застосування зарубіжних моделей організаційного розвитку до практики діяльності вітчизняних організацій [11], створення умов для забезпечення організаційного розвитку і змін в освітній організації [12], виокремлення завдання розвитку конкурентоздатності освітніх організацій як важливого чинника і, разом із тим, як результат організаційного розвитку тощо.

Результати аналізу зазначеної наукової літератури свідчать про відсутність єдиного підходу у визначенні терміну «організаційні зміни», недостатню теоретичну розробленість вищезазначеного питання, зокрема відсутність виокремлення основних типів структур психологічної готовності до управління змінами в організації, що і перетворює психологічну готовність керівника до організаційних змін на *актуальну науково-практичну проблему*.

Метою даної статті є розкриття змісту, структури психологічної готовності керівника до організаційних змін.

Виклад основного матеріалу емпіричного дослідження. Проведений нами аналіз наукової літератури свідчить, що поняття «готовність до організаційних змін» глибокого наукового пояснення не отримало. Більш ґрунтовно науковцями досліджено питання готовності до професійної діяльності, професійного саморозвитку, дослідницької діяльності, материнства,

самовизначення [13; 14] тощо. Також здійснено низку досліджень, присвячених аналізу психологічної готовності до різних видів діяльності, зокрема, управлінської, діяльності психолога, медичної [15-17].

Проблему готовності вивчають досить давно. Дослідники виділяють три етапи наукового дослідження цієї проблеми [18]:

1 етап – середина XIX і початок XX ст. – готовність досліджують у зв'язку з проникненням у природу психічних процесів людини; розуміння готовності як настанови;

2 етап – від початку до середини XX ст. – готовність визначають як певний феномен стійкості людини до зовнішнього і внутрішнього впливів, що зумовлено інтенсивним дослідженням нейрофізіологічних механізмів, регуляції і саморегуляції поведінки людини;

3 етап – від середини XX ст. до цього часу – пов'язаний з дослідженнями в галузі теорії діяльності. Готовність досліджують у зв'язку з емоційно-вольовим й інтелектуальним потенціалом особистості стосовно конкретного виду діяльності і характеризують як якісний показник саморегуляції фахівця на різних рівнях перебігу процесів – фізіологічному, психологічному, соціальному, якими визначається його поведінка.

У психологічній науці склалося два підходи до дослідження феномену готовності – функціональний та особистісний. В межах функціонального підходу психологічна готовність розглядається як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності (М. Б. Левітов, Є. П. Ільїн, Л. С. Нерсисян, О. О. Конопкін, Б. А. Смірнов). В межах особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, А. Ц. Пуні, М. І. Дьяченко, Л. О. Кандилович, В. О. Моляко).

На основі аналізу літератури, Р. Т. Сімко відзначає, що деякі дослідження доводять наявність двох форм готовності: короткочасної, яка обумовлюється перебігом психічних станів у певних ситуаціях та довготривалої. Так, М. І. Дьяченко та Л. О. Кандилович визначають короткочасну готовність до того, чи іншого виду діяльності як цілеспрямований прояв особистості. Водночас Л. П. Буєва, А. О. Деркач, І. С. Кон, В. А. Крутецький відзначають, що довготривала готовність детермінує типові форми поведінки за рахунок психічних утворень особистісного рівня. Готовність науковці розглядають як характеристику особистості (довготривала або загальна) і як психічний стан (тимчасова, або ситуативна готовність). Довготривала готовність – це набуті установки, знання, вміння, навички, досвід, якості і мотиви діяльності. Тимчасова готовність – це актуалізація, пристосування всіх сил, створення психологічних можливостей для успішних дій у даний момент. Єдність і взаємозалежність цих видів готовності полягає в тому, що дієвість довготривалої готовності визначається її функціональним вістрям – тимчасовою готовністю. Виникнення ж тимчасової готовності як стану визначається довготривалою готовністю і може включати в

себе її елементи. Ф. Д. Горбов, М. Д. Левітов, Л. С. Нерсисян, В. М. Пушкін, М. І. Дьяченко і Л. О. Кандилович стверджують, що у процесі трудової діяльності проявляються як стійкі особистісні особливості людини (переконавання, погляди, риси характеру і т.п.), так і ситуативні психічні стани, пов'язані з трудовим процесом (спостережливість, зібраність, задоволення та ін.) [18].

М. Д. Левітов також розділяє готовність на довготривалу і ситуативну. Остання поділяється на види: звична (стан особистості перед виконанням звичної роботи), підвищена (виникає при новизні змісту роботи, необхідності застосування креативних здібностей, позитивного незвичного стимулювання і т.д.), понижена (характеризується незібраністю, розсіяністю уваги і т.д.). Таким чином, автор розглядає готовність як результат вищої нервової діяльності, індивідуальних характеристик особистості та умов протікання діяльності. В структуру готовності входять: зміст завдань, їх новизна, складність, творчий характер; ситуація діяльності, поведінкові зразки оточуючих; особливості стимуляції дій та результатів; мотивація до досягнення результату; оцінка достовірності його досягнення; самооцінка власної підготовки; попередній нервово-психічний стан; стан здоров'я; особистий досвід мобілізації сил на вирішення завдань більшої складності; уміння контролювати та регулювати рівень свого стану готовності; уміння самоналаштуватися, створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності [19].

Розмаїття підходів до аналізу сутності психологічної готовності призводить і до розмаїття її визначень. С. А. Мул відзначає, що у численних соціологічних, педагогічних і психологічних дослідженнях існує тенденція вживати поняття готовність, як в широкому діапазоні значень, так і в контексті достатньо різнобічного спектра психологічних явищ: готовність до ризику, діяльності, праці, вибору професії, професійної діяльності, політичної діяльності, педагогічної діяльності, бойової діяльності, тощо. В соціології і інших суспільних науках, зазначає дослідник, поняття «психологічна готовність» розглядається в контексті соціального переходу індивіда або групи людей з одного соціального стану в інший. Наявність всебічних сфер, відносно яких використовується поняття психологічної готовності, свідчить про її складність, динамічність і багатогранність функціонування як психологічного феномена, що проявляється в найбільш важливі моменти життя особистості як психологічне утворення [20].

Подібні висновки також робить і С. М. Янкевич, зазначаючи, що у психологічній літературі погляди вчених на визначення поняття «готовності до діяльності» розходяться у кількох напрямках: готовність як сукупність здібностей, що включають в себе певні якості та властивості особистості; готовність як певний особистісний стан; готовність як стійка властивість особистості [21].

Наведемо кілька визначень готовності. Так, М. І. Дьяченко та Л. О. Кандилович розуміють психологічну готовність як якість особистості (внутрішньоособистісне утворення) із складною структурою, яка охоплює: риси

та якості характеру, особливості розвитку професійно важливих пізнавальних процесів (уваги, сприймання, мислення, пам'яті тощо) і як психічний стан особистості (позитивне ставлення до професії, мотиваційна налаштованість, тощо); прояви темпераменту; спрямованість когнітивної складової до певної сфери діяльності і ін. На думку дослідників, обидва види готовності перебувають у постійній єдності та взаємодії під час виконання певних дій: готовність як якість обумовлена стійкими мотивами і психічними властивостями особистості, а актуальний стан готовності є продовженням стійкої, тривалої готовності [13].

На думку С.Д. Максименка та О.М. Пелеха, готовність до того чи іншого виду діяльності – це цілеспрямований прояв особистості, який включає погляди, переконання, знання, звички, уміння, ставлення, мотиви, вольові та інтелектуальні якості, почуття, установки. Її становлення відбувається в ході моральної, психологічної, професійної та фізичної підготовки і є результатом всебічного особистісного розвитку особистості з урахуванням вимог, обумовлених особливостями професії. Окрім цього, дослідники визначають психологічну готовність як важливу умову цілеспрямованої ефективної діяльності, її стійкості та регуляції. Вона дає можливість особистості вдало виконувати професійні обов'язки, правильно застосовуючи попередній досвід, знання, особистісні якості та адаптуючись до виконання певних дій при виникненні непередбачуваних перешкод [22].

В. А. Семиченко визначає готовність до професійної діяльності як психічний стан, який складається: з операційної готовності до термінової активізації людини, її залучення на певному рівні до діяльності; функціональної готовності – усвідомлення людиною своїх цілей, оцінки існуючих постулатів, визначення найбільш ймовірних засобів дії; особистісної готовності – пролонгованої високої активності особистості при залученні до виробничого процесу, пролонгованості необхідності та розподілу під час мотиваційних, вольових, інтелектуальних зусиль, оцінки ймовірності досягнення життєвих успіхів через діяльність [4].

У дослідженнях В. О. Моляко готовність до діяльності розглядається у залежності від її структури. Автор виділяє три блоки: 1) сенсорна організація індивіда (показники, що відповідають фізіологічним характеристикам суб'єкта діяльно сті); 2) показники, що відповідають умовам виконання діяльності; 3) набір психологічних властивостей, станів та процесів особистості (психологічний рівень) [4].

На нашу особливу увагу заслуговують визначення готовності керівників до управлінської діяльності. Так, В. І. Барко визначає психологічну готовність керівника органу внутрішніх справ до управлінської діяльності як «довготривалий психічний стан, який структурно складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів і включає в себе мотиви, інтереси, здібності, темпераментні і характерологічні особливості, знання й уміння, які в комплексі забезпечують здатність до успішної діяльності» [23, с. 14].

Л.М. Карамушка визначає психологічну готовність як комплекс взаємопов'язаних та взаємообумовлених психологічних якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності [12].

М. В. Москальов визначає психологічну готовність майбутніх менеджерів до управління змінами в організації, як комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, що забезпечує ефективне управління змінами в організації [24, с. 35].

Для того щоб уточнити сутність поняття психологічна готовність керівника до управління змінами у Державній прикордонній службі України нам необхідно визначити її структуру. М. В. Москальов відзначає, що структура психологічної готовності до управління змінами в організації є складним, багатоаспектним особистісним новоутворенням, яке містить функціонально пов'язані між собою та взаємозумовлені компоненти [24, с. 35].

Погляди науковців на структуру психологічної готовності також суттєво різняться. Різні науковці виділяють у структурі психологічної готовності різну кількість структурних елементів і по-різному їх характеризують. Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити у структурі готовності три-, чотири-, п'яти- та шестикомпонентну моделі.

За даними О. С. Толкова трикомпонентної моделі психологічної готовності дотримуються В. Шалаєв (інформаційний, операційний та мотиваційний компоненти), М. Логачов (психічний, технічний та фізичний компоненти), О. Іванова (функціональний, емоційний й особистісний компоненти) [25]. Три компоненти містить модель готовності розроблена М. І. Томчуком (мотиваційний, загально професійний та емоційно-вольовий компоненти) [26].

О. Д. Божович, серед структурних елементів готовності виділяє: когнітивну, регуляторну та особистісно-сміслову. На її думку до когнітивної складової входить: 1) система знань та вмінь; 2) метазнання (прийоми та засоби оптимізації переробки інформації, створення власних засобів пізнавальної та іншої діяльності). Регуляторна складова містить: 1) наявність рефлексії на процес та результат власної діяльності; 2) здатність до аутодіагностики причин помилок та аналіз факторів успішної діяльності; 3) засоби самокорекції – позитивної зміни прийнятих способів діяльності. До особистісно-сміслового компоненту входять: 1) цінності діяльності для людини; 2) мотивації пізнавальної та професійної діяльності; 3) емоційної забарвленості діяльності; 4) вибіркового ставлення до видів діяльності [27].

Чотирикомпонентну модель психологічної готовності пропонують О. А. Добрянський, В. І. Варваров, В. В. Ягупов, О. В. Мушинська, Л. М. Карамушка, М. В. Москальов, О. О. Тополенко. Так, на думку О. А. Добрянського до складу готовності входять [28]:

мотиваційна готовність – складна система мотивів, що активізує та спрямовує особистість до професійної діяльності в екстремальних умовах;

когнітивна готовність – рівень розвитку знань, необхідних для успішної професійної діяльності;

операційно-процесуальна готовність – визначається сформованістю в особистості практичних навичок і вмінь та розвитком психічних пізнавальних процесів (відчуттів, сприймання, мислення, пам'яті, уяви тощо), що сприяють підвищенню результативності професійної діяльності;

емоційно-вольова готовність – визначається рівнем розвитку якостей емоційно-вольової сфери (емоційна стійкість, врівноваженість та самовладання, дисциплінованість, відповідальність, зібраність тощо).

В. І. Варваров включає до структури готовності такі елементи [29]:

відображальний – високий професійний розвиток пізнавальних і стійких якостей особистості, що забезпечує стійке реагування особистості на усі впливи навколишнього середовища з урахуванням майбутньої діяльності;

спонукальний (центральний) – система мотивів з їх взаємозалежністю і супідрядністю;

виконавчий – міцні і високорозвинені розумові й сенсорні здібності;

регулюючий – вольові якості особистості, емоційно-вольова стійкість, здатність доволно знижувати негативний вплив шкідливих факторів, управляти своєю поведінкою у стані напруженості.

В. В. Ягупов до основних структурних елементів психологічної готовності військовослужбовців відносить [30]:

мотиваційний – прагнення подолати труднощі майбутнього бою і розуміння необхідності їх подолання, оцінка своїх можливостей щодо управління психічними станами та діями на основі накопиченого досвіду;

пізнавальний – забезпечується необхідним обсягом відповідної інформації, який потрібен для цілеспрямованої діяльності в екстремальних умовах бойової обстановки;

емоційний – переживання почуття впевненості або сумніву у своїй готовності до подолання труднощів сучасного бою, уміння управляти своїми емоційно-вольовими процесами в екстремальних умовах;

вольовий – забезпечує воїнам можливість подолання труднощів сучасного бою .

О. В. Мушинська розглядає такі компоненти психологічної готовності [31]:

відображуючий – високий професійний розвиток пізнавальних процесів і стійких якостей особистості, що забезпечують стійке реагування фахівця на всі впливи навколишнього середовища з урахуванням майбутньої діяльності;

спонукальний (центральний) – система мотивів з їхньою взаємозалежністю й супідрядністю;

виконавчий – міцні й високорозвинені розумові та сенсорні здатності;

регулюючий – вольові якості особистості, емоційна стійкість, здатність доволно знижувати негативний вплив шкідливих факторів, керувати своєю поведінкою у стані напруженості .

На думку Л. М. Карамушки готовність становить за своєю структурою складне багатоаспектне особистісне утворення, що складається з таких функціонально зв'язаних між собою та взаємообумовлених компонентів: мотиваційного – сукупності мотивів, адекватних цілям та завданням управлінської діяльності; когнітивного – сукупності знань, необхідних для управлінської діяльності; операційного – сукупності умінь та навичок практичного вирішення управлінських завдань; особистісного – сукупності важливих для управлінської діяльності особистісних якостей [12].

М. В. Москальов виділяє такі структурні елементи готовності менеджера до організаційних змін:

мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням менеджерської діяльності щодо управління змінами в організації);

когнітивний (сукупність знань про сутність та особливості управління змінами в організації);

операційний (сукупність умінь та навичок, які забезпечують ефективне управління змінами в організації);

особистісний (сукупність особистісних якостей, які сприяють успішному управлінню змінами в організації) [24, с. 35].

О. О. Тополенко також дотримується підходу Л. М. Карамушки та М. В. Москальова щодо чотирикомпонентної моделі готовності і виділяє її когнітивну, операційну, особистісну та мотиваційну складові. Проте пропонує кожний з компонентів розглядати на двох підрівнях. Згідно її підходу перший підрівень відображає фундаментальні, стандартні, загально визначені та унормовані знання, уміння, навички та мотиви кожного компоненту, які характеризують готовність керівника взагалі до управління в цілому та прийняття управлінських рішень і які мають бути притаманні будь-якому керівнику для здійснення управлінської діяльності. На другому підрівні представлено індивідуальні, інноваційні знання, уміння, навички та мотиви, що сприяють ефективному прийняттю управлінських рішень керівником. Автор підкреслює, що на цьому підрівні особливо важлива допомога психолога у психологічному забезпеченні удосконалення процесу прийняття керівником ефективних управлінських рішень [32].

М. І. Дьяченко та Л. О. Кандибович пропонують п'ятикомпонентну структуру готовності, яку розглядають як цілісне, ієрархічне, динамічне утворення до складу якого входять такі структурні елементи:

мотиваційний (потреба успішного виконання завдання, інтерес до діяльності, відповідальність за виконання завдання тощо);

орієнтаційний (знання й уявлення про особливості й умови діяльності та вимоги до особистості, пов'язані з нею);

операційний (оволодіння способами і прийомами діяльності, необхідними знаннями, навичками, уміннями, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення та ін.);

вольовий (самоконтроль, самообілізація, уміння керувати своїми діями, з яких і складається виконання обов'язків);

оціночний (самооцінка своєї підготовленості, збіг процесу вирішення професійних завдань з ідеальним уявленням про це).

Достатній розвиток даних компонентів і цілісне їх поєднання вони вважають показником високого рівня готовності спеціаліста, його активності, самостійності, творчості [13].

Л. В. Кондрашова пропонує шестикомпонентну структуру психологічної готовності педагога, яка складається з таких компонентів [33]:

мотиваційного – професійні установки, інтереси, намір займатися педагогічною діяльністю;

морально-орієнтаційного – професійний обов'язок, відповідальність, любов до дітей, педагогічний такт, віра у можливості і здібності дитини;

пізнавально-операційного – професійна спрямованість пам'яті, уваги, мислення, творчі якості тощо;

емоційно-вольового – професійний оптимізм, ініціативність, наполегливість, здатність регулювати свій настрій тощо;

психофізіологічного – активність, саморегуляція, урівноваженість, витримка, рухливий темп роботи;

оціночного – самооцінка своєї професійної підготовленості, вирішення педагогічних завдань відповідно до оптимальних педагогічних зразків, тощо.

Аналіз наведених підходів дозволяє зробити висновок про можливість об'єднання деяких елементів п'яти- та шестикомпонентних моделей. Це свідчить про те, що чотирикомпонентна модель структури психологічної готовності є найбільш придатною для нашого дослідження.

Проведений нами аналіз наукової літератури дозволяє розглядати психологічну готовність керівників до управління організаційними змінами у Державній прикордонній службі України як довготривалий психічний стан, що формується під впливом суб'єктивних та об'єктивних чинників, складається з системи знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей і забезпечує прийняття адекватних управлінських рішень в умовах організаційних змін.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень з цього напрямку. Теоретичний аналіз довів, що ефективне управління змінами в організації можливо за умови психологічної готовності керівника до управління змінами в організації. Визначено зміст та структуру даної *психологічної готовності* як складного, багатоаспектного особистісного новоутворення, що містить функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені компоненти: а) мотиваційний (сукупність мотивів, які спонукають до управління змінами в організації); б) когнітивний (сукупність знань, які стимулюють управління змінами в організації); в) операційний (сукупність умінь та навичок, які допомагають діяти творчо та гнучко в умовах змін); г) особистісний (сукупність якостей, які оптимізують управління змінами в організації тощо). Показано, що

особливості розвитку цих компонентів визначають рівні сформованості психологічної готовності керівників до управління змінами в організації.

Проведене дослідження відкриває *перспективи подальшого дослідження* проблеми психологічної готовності керівника до організаційних змін. До перспективних напрямків можна віднести: вивчення психологічних умов психологічної готовності керівника до організаційних змін різними типами змін.

Список використаних джерел

1. Ярошевич Н. Б. Управління державним боргом: зарубіжний досвід та українська реальність / Н. Б. Ярошевич, А. В. Мазур, М. Р. Мокринська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.3. – С. 231-235.
2. Завадяк Р. І. Організаційні зміни в умовах стратегічного управління [Електронний ресурс] / Р. І. Завадяк, І. І. Сокол, Д. М. Бугір, Ю. О. Пахтер // Бізнес-навігатор: науково-виробничий журнал. – 2010. – № 3 (20). – С. 231-235. – Режим доступу до журн. : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_3/2010/03/100326.pdf
3. Плужник Я. А. Організаційні зміни на підприємстві як причина організаційно-управлінських стресів менеджерів / Я. А. Плужник // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Т. 7, вип. 19. – С. 183-188.
4. Гусева О. Ю. Дослідження еволюції теорії управління змінами як самостійного наукового напрямку / О. Ю. Гусева // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2011. – Вип. 26. – С. 142-147.
5. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф; при содействии Макдонелля Эдварда Джо; пер. с англ. С. Жильцов. – СПб. : Питер, 1999. – 413 с.
6. Дак Дж. Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. – М.: Альпина Паблицер, 2003. – 320 с.
7. Грант Р. М. Современный стратегический анализ / Пер. с англ.; под ред. В. Н. Фунтова. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 560 с.
8. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Пейтон Роберт Бодди; под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского; пер. с англ. С. Ю. Каптуревский. – СПб. : Питер, 1999. – 809 с.
9. Карамушка Л. М. Оцінка персоналом особливостей організаційного розвитку освітніх організацій [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т.1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Ч. 24, Т. 1. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpip/1/2009_24/RED_Zbirnyk24_01.pdf.
10. Креденцер О. В. Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми організаційного розвитку / О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Ч. 23, Т. 1. – С. 16-21.
11. Терещенко К. В. Моделі організаційного розвитку в зарубіжній психології / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Ч. 23, Т. 1. – С. 26-32.
12. Карамушка Л. М. Актуальні напрямки організаційного розвитку вищих навчальних закладів / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Ч. 23, Т. 1. – С. 3-9.

13. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.
14. Ильина Г. Н. Формирование готовности к профессиональному саморазвитию у студентов технических вузов / Г. Н. Ильина. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 1991. – 35 с.
15. Карамушка Л. М. Психологічний аналіз особливостей формування управлінської команди освітньої організації / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Народна освіта : електронне наукове фахове видання. – Режим доступу: <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/vupysku/1/statti/3karamyshka/3karamyshka.htm>
16. Бондаренко А. Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика / А. Ф. Бондаренко // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 63-76.
17. Вітенко І. С. Психологічні основи професійної підготовки сімейного лікаря / І. С. Вітенко. – Х.: Основа, 2000. – 280 с.
18. Сімко Р. Т. Поняття готовності до професійної діяльності на сучасному етапі розвитку психологічної науки / Р. Т. Сімко // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2011. – Вип. 13. – С. 415-425.
19. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1964. – 132 с.
20. Мул С. А. Логіко-теоретичний аналіз проблеми "психологічна готовність" особистості / С. А. Мул // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2010. – Вип. 7. – С. 465-475.
21. Мул С. А. Логіко-теоретичний аналіз проблеми "психологічна готовність" особистості / С. А. Мул // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2010. – Вип. 7. – С. 465-475.
22. Максименко С. Д. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності) / С. Д. Максименко, О. М. Пелех // Рідна школа. – 1994. – № 3-4. – С. 6-10.
23. Барко В. І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук: спец. 19.00.06 / В. І. Барко. – К., 2004. – 435 с.
24. Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук / М. В. Москальов. – К., 2009. – 280 с.
25. Толков О. С. Рівень розвитку компонентів психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін / О. С. Толков // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2011. – Вип. 14. – С. 795-802.
26. Томчук М. І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності : монографія / М. І. Томчук. – Хмельницький : НВП "Еврика", 2003. – 197 с.
27. Божович Е. Д. Языковая компетенция как критерий готовности к школьному обучению / Е. Д. Божович // Психологическая наука и образование. – 1999. – № 1. – С. 25-37.
28. Добрянський О. А. Рівень розвитку компонентів психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін / О. С. Толков // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2011. – Вип. 14. – С. 795-802.
29. Варваров В. И. Психология личности советского воина / В. И. Варваров. – М.: ВПА, 1974. – 44 с.
30. Ягупов В. В. Військова психологія / В. В. Ягупов. – К.: Тандем, 2004. – 656 с.

31. Мушинська О.В. Особливості структури психологічної готовності керівників економічних відділів до прийняття рішень в умовах ризику // Актуальні проблеми психології. – 2007. – Т. 7. – Вип. 24. – С. 208-215.
32. Тополенко О. О. Психологічна готовність керівників до прийняття управлінських рішень (теоретична модель) [Електронний ресурс] / О. О. Тополенко // Вісник Національного технічного ун-ту України "КПІ". Серія : Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2007. – № 3, ч. 1. – С. 208-215. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/VKPI_fpp/2007-3-1/08_Topolenko.pdf.
33. Кондрашова Л. В. Формування творчої особистості в процесі навчання: теорія, практика, досвід: монографічний посібник / Л. В. Кондрашова, З. В. Друзь, Н. І. Білоконна, З. М. Мірошник. – Кривий Ріг – Київ, 2009. – 559 с.

Summary

The article explores the essence of the concept and structure of psychological readiness of leaders to manage change in an organization, such as the State Border Guard Service of Ukraine, determines the basic types of psychological readiness for change management in the organization.

Key words: psychological readiness manager, managing change in the organization structure of psychological readiness.

УДК 159.928

Крилов С.М.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ НАУКОВИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ЮРИДИЧНОГО ПРОФІЛЮ

Анотація

В статті подається психологічний аналіз проблеми вивчення здібностей фахівця юридичного профілю. Представлено гіпотетичну модель структури наукових здібностей студентів – юристів. Матеріал буде корисним для спеціалістів юридичної психології, які проявляють інтерес до пошуку методів розвитку високоінтелектуальної студентської молоді.

Ключові слова: здібності, наукові здібності, наукові здібності юристів, модель.

Аннотация

В статье представлен психологический анализ проблемы изучения способностей специалиста юридического профиля. Представлена гипотетическая модель структуры научных способностей студентов-юристов. Материал будет полезен для специалистов юридической психологии, которые проявляют интерес к поиску методов развития высокоинтеллектуальной студенческой молодежи.

Ключевые слова: способности, научные способности, научные способности юристов, модель.

У практиці вивчення психології юридичної діяльності та здібностей правознавця постає ряд проблем, які необхідно розв'язати :

1) важливо вивчити диференційні відмінності у прояві здібностей юристів різних спеціальностей;