

УДК 351.08

DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i1.176>

**Л. М. Корнута**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри адміністративного і фінансового права  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
[orcid.org/0000-0001-7130-6347](https://orcid.org/0000-0001-7130-6347)

## РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ НАВИЧОК У ПРАЦІВНИКІВ МІГРАЦІЙНИХ ОРГАНІВ

У статті визначаються теоретичні та практичні аспекти ролі та значення психологічних тренінгів у процесі формування професійних навиків у державних службовців міграційних органів. У науковій літературі значна увага приділяється питанням тренінгових практик у стимулюванні службовців до професійного зростання. Застосування соціально-психологічного тренінгу чи його окремих елементів є актуальним саме у роботі з фахівцями екстремальних професій та державними службовцями, адже дозволяє збільшити запас професійних навичок, що є необхідними у професійній діяльності службовців, розвинути насамперед впевненість у своїх власних силах та компетентності, а також спостережливість та лояльність, сприйнятливості до вербальної і невербальної експресії співрозмовника, гнучкість у спілкуванні, навички чіткого мовлення та ораторські здібності, а також здібності до самоконтролю, вміння конструктивно критикувати. Під час визначення поняття психологічного тренінгу встановлено, що це один із методів активного навчання та психологічного впливу, що здійснюється в процесі інтенсивної групової взаємодії і спрямований на підвищення компетентності в сфері спілкування. Також психологічний тренінг розглядається як галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні. У контексті дослідження психологічний тренінг розглядається як тренування, у результаті якого відбувається формування, відпрацювання умінь і навичок ефективної професійної поведінки, а також як форма навчання та створення умов для саморозкриття, самостійного пошуку службовцями способів розв'язання власних психологічних проблем. Проходження тренінгових занять дозволяє службовцям розвинути власні професійні навички та здібності, розвинути професійну інтуїцію тощо.

Зазначено важливість з'ясування та визначення методів психологічного тренінгу. Методи психологічного тренінгу є ефективними у формуванні психологічних якостей, що є провідними у з'ясуванні тих факторів, що впливають на готовність службовців до професійного розвитку та психологічної підготовки, сукупність таких методів, котрі можна виділити як основні та найбільш ефективні саме для умов, що визначені вище, можна визначити як «активні методи». У статті розглядаються такі методи, як метод інциденту та аналізу, кейс-метод та інші. Завдяки активним методам навчальна діяльність набуває творчого характеру, формуються пізнавальний інтерес і творче мислення. Виокремлено такі завдання тренінгу: оволодіння психологічними знаннями щодо проблеми впливу нестандартних ситуацій на психіку людини, формування умінь та навичок конструктивного спілкування, формування відповідальності за прийняте рішення, мотивації на успіх, установки щодо позитивного розв'язання кризової ситуації, розвиток рефлексивності та самоаналізу.

На основі проведеного дослідження стають зрозумілими роль та значення психологічної підтримки для службовців міграційних органів та акцентується увага на необхідності нормативного урегулювання зазначеної проблеми.

**Ключові слова:** психологія професійної діяльності, психологічний тренінг, державний службовець, професійна підготовка, закордонний досвід, психологічна готовність.

### **Kornuta L. M. THE ROLE AND IMPORTANCE OF PSYCHOLOGICAL TRAININGS IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS IN EMPLOYEES OF MIGRATION AUTHORITIES**

The article identifies theoretical and practical aspects of the role and importance of psychological training in the process of forming professional skills of civil servants of migration authorities. In the scientific literature, considerable attention is paid to training practices in stimulating employees to professional growth. The use of socio-psychological training or its individual elements is relevant in working with professionals in extreme professions and civil servants, because it allows to increase the stock of professional skills necessary for the professional activities of employees, to develop confidence in their own strengths and competencies, and also observation and loyalty, susceptibility to verbal and nonverbal expression of the interlocutor, flexibility in communication, clear speech skills and oratory skills, as well as the ability to self-control, the ability to criticize constructively. Defining the concept of psychological training, it is established that it is one of the methods of active learning and psychological influence, which is carried out in the process of intensive group interaction and is aimed at improving competence in the field of communication. Also, psychological training is considered as a branch of practical psychology, focused on the use of active methods of group psychological work in order to develop competence in communication. In the context of the study, psychological training is seen as training, which results in the formation, development of skills and abilities of effective professional behavior, as well as a form of learning and creating conditions for self-disclosure, self-search by employees to solve their psychological problems. Training allows employees to develop their own professional skills and abilities, develop professional intuition and more.

The importance of finding out and defining methods of psychological training is noted. Methods of psychological training are effective in the formation of psychological qualities that are leading in determining the factors that affect the readiness of employees for professional development and psychological training, a set of such methods that can be identified as basic and most effective for the conditions defined. The above can be defined as "active methods". The article considers such methods as the method of incident and analysis, case method and others. Thanks to active methods, educational activity acquires a creative character; cognitive interest and creative thinking are formed. The

following tasks of the training are identified: mastering psychological knowledge on the problem of the impact of unusual situations on the human psyche, the formation of skills of constructive communication, responsibility for decision-making, motivation for success, positive attitude to crisis management, development of reflection and introspection.

Based on the study, the role and importance of psychological support for migration officials becomes clear and attention is focused on the need for regulatory regulation of this problem.

*Key words:* psychology of professional activity, psychological training, public servant, professional training, foreign experience, psychological readiness.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку державності та особливості євроінтеграційних процесів в Україні диктують певні умови відповідності кадрів для публічної служби загалом та міграційних органів зокрема. Сьогодні службовець має відповідати не лише професійному рівню займаної посади, але також бути психологічно підготовленим до виконання професійних повноважень у різних умовах та ситуаціях [1]. Такий стан речей спонукає до постійного саморозвитку та удосконалення службовців. Постійне професійне навчання та розвиток у різних сферах та напрямках є запорукою службової кар'єри [4, с. 74]. Проте не варто забувати, що держава зі своєї сторони також має організовувати та забезпечувати таку підготовку та розвиток службовців, а також спонукати та заохочувати працівників до саморозвитку та професійного навчання. В такому разі під час професійної підготовки та саморозвитку обов'язково має приділятися увага психології управління та лідерства.

**Аналіз дослідження проблеми.** Проблеми визначення та розвитку психології державних службовців загалом та питання психологічної готовності працівників міграційних органів до здійснення професійної діяльності зокрема були предметом вивчення багатьох вітчизняних та зарубіжних законодавців, теоретиків та практиків. Зокрема, дослідження психологічної готовності службовців до здійснення професійної діяльності представлено в роботах В. Афанасенко, А. Акуліч, І. Березовського, О. Борисюк, О. Бикова, Т. Зайцевої, В. Іващенко, А. Максименка, О. Малиновської, Є. Матусяка, С. Мула, П. Корчемного, Л. Кузнецова, В. Лефтерова, В. Лоскутова, В. Лунєєва, В. Осьодло, О. Погребняк, В. Сисоєва, Дж. Солт, А. Столяренко, Б. Фурманця, М. Шульги та інших, котрі наголошують на необхідності формування мотивації до професійної діяльності, уміння керувати власними емоційними станами, перебуваючи у психологічно складній ситуації. Такий інтерес науковців до вказаної проблеми ще раз підтверджує актуальність теми дослідження.

**Метою статті** є аналіз та визначення теоретичних особливостей а також практичної значимості психологічних тренінгів в процесі формування психологічної готовності працівників міграційних органів до професійної діяльності, що є основою подальшого удосконалення та професійного розвитку державних службовців як професіоналів

та компетентних адміністраторів в системі публічного управління в цілому, а також розвиток службовців міграційних органів зокрема.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз отриманих результатів сформованості психологічної готовності працівників міграційних органів до прийняття рішення у кризових ситуаціях заохочує до пошуку таких універсальних методів, які б сприяли стимулюванню мотивації до набуття професіоналізму та загального розвитку. У науковій літературі особлива увага вчених зосереджена на винятковій ролі тренінгових практик у стимулюванні службовців до професійного зростання. Застосування соціально-психологічного тренінгу чи його окремих елементів є актуальним саме у роботі з фахівцями екстремальних професій та державними службовцями, адже дозволяє: 1) збільшити запас професійних навичок, що є необхідними у професійній діяльності; 2) розвинути передусім впевненість у своїх власних силах та компетентності, а також спостережливість та лояльність, сприйнятливність до вербальної і невербальної експресії співрозмовника, гнучкість у спілкуванні, навички чіткого мовлення та ораторські здібності, а також здібності до самоконтролю, уміння конструктивно критикувати; 3) навчитися подавати та відстоювати свою позицію у спокійному, урівноваженому стані, не переходячи до агресивної або пасивної моделі поведінки, змінювати ролі до контексту спілкування, здійснювати самоаналіз.

Активне використання тренінгових практик для підготовки працівників екстремальних професій можна спостерігати у Франції, Німеччині, Великобританії та США, де вони є обов'язковою умовою допуску до проходження служби.

Варто зазначити, що такі тренінги, як «Сила духу», «Вижити та врятувати», «Комунікація – Стрес – Безпека» та інші, розраховані на розвиток навичок встановлення психологічного контакту з громадянами, використання особистісних ресурсів для подолання психотравмуючої ситуації, зниження рівня тривоги, набуття навичок релаксації, підвищення рівня емпатії, психологічної стійкості, отримання практичних навичок протистояння стресам та емоційної саморегуляції тощо.

Вивчаючи наукову та спеціалізовану літературу, можна стверджувати, що психологічний тренінг – це «один із методів активного навчання та психологічного впливу, що здійснюється в процесі інтенсивної групової взаємодії і спрямований

на підвищення компетентності в сфері спілкування» [5, с. 281]. Також психологічний тренінг розглядається як «галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні» [3, с. 311]. В окремій літературі психологічний тренінг розглядається як «метод моделювання життєвих ситуацій у безпечному середовищі у тренінговій групі». Окрім того, «психологічний тренінг може бути зорієнтованим на: придбання і розвиток спеціальних навичок, наприклад, уміння вести ділову бесіду, розв'язувати міжособистісні конфлікти тощо; поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування, наприклад, корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування, розвиток здатності адекватно сприймати себе та інших людей, аналізувати ситуації групової взаємодії» [6, с. 117].

У контексті дослідження психологічний тренінг розглядається як тренування, у результаті якого відбувається формування, відпрацювання умінь і навичок ефективної професійної поведінки, а також як форма навчання та створення умов для саморозкриття, самостійного пошуку службовцями способів розв'язання власних психологічних проблем. Проходження тренінгових занять дозволяє службовцям розвинути власні професійні навички та здібності, розвинути професійну інтуїцію, ефективні навички розуміння інших людей у процесі спілкування, розуміння самого себе, саморегуляції, відкоригувати навички спілкування і поведінки тощо. Окрім того, можна констатувати, що психологічний тренінг виступає ефективним засобом формування психологічної готовності до перебування фахівців у кризових умовах та прийняття зважених рішень, попри напружену чи нестандартну ситуацію.

Варто звернути увагу, що психологічний тренінг завжди має чітко виражену практичну спрямованість та дозволяє в стислі терміни виконати цілий комплекс завдань та отримати практичні навички за рахунок організованої особливим чином взаємодії членів невеликої групи, у процесі роботи якої здійснюється формування та розвиток певних соціальних чи особистісних якостей. Також психологічний тренінг дозволяє: розкрити особистість працівника міграційних органів, мотивувати його до ефективної професійної діяльності, реалізувати принцип відповідальності за прийняті рішення, апробувати різні форми поведінки та здійснити їх аналіз; розширити професійну сферу спілкування службовців міграційних органів, забезпечити емоційну єдність колективу органу. За своєю сутністю психологічний тренінг є організованою взаємодією членів певної невеликої групи осіб, у процесі функціонування якої здійснюється вплив, спрямований на формування

професійних складників, а також соціально-психологічної компетентності членів групи у спілкуванні, вдосконалення зв'язків і відносин у колективі, розвиток професійних та особистісних якостей, розвиток професійних складників успішної діяльності. У процесі такої роботи розвивається здатність службовця адекватно оцінювати себе, своє місце в колективі та загалом у суспільстві, ефективно взаємодіяти у системі міжособистісних відносин, прогнозувати події і обирати адекватні засоби самореалізації у кризових та нестандартних ситуаціях професійної діяльності.

Варто зазначити, що робота психологічного тренінгу передбачає дотримання ряду принципів: 1. Принцип рівності позицій, який забезпечує можливість кожному працівнику міграційного органу відчувати себе у лідерській позиції, особливо, яка приймає зважені та нормативно визначені рішення і відповідає за їх прийняття. 2. Принцип дослідницької позиції орієнтує працівників міграційного органу на те, щоб вони самостійно знаходили способи та варіанти розв'язання професійних проблем шляхом самоаналізу та самовдосконалення. Під час проходження тренінгу службовець має змогу апробувати власні поведінкові реакції та отримувати зворотній зв'язок, що має певний психокорекційний вплив. 3. Принцип активності полягає в актуалізації у працівників міграційних органів бажання до самоосвіти, саморозвитку та самопізнання, також отримання досвіду професійного спілкування та ораторського мистецтва, уміння взаємодіяти у конфліктних ситуаціях, врегульовувати та вирішувати, також отримувати зворотній зв'язок та можливість для зміни неефективних поведінкових реакцій. 4. Принцип «тут і тепер» вимагає від працівників міграційних органів обговорення того, що стало предметом безпосереднього сприйняття, ситуації спілкування, а також і взаємодії, висловлювання власних почуттів та ставлення до події тощо. 5. Принцип довіри вимагає від керівника міграційного органу формування доброзичливої атмосфери для створення щирих висловлювань власних позицій учасниками тренінгу. 6. «Під принципом конфіденційності розуміють неприпустимість розголошення поза ситуацією тренінгу проблем, що виносяться для обговорення його учасниками-службовцями, а також думок, висловлених під час їх обговорення» [6, с. 119].

Таким чином, варто констатувати, що дотримання визначених принципів створює передумови для успішної підготовки фахівців для міграційних органів, адже дозволяє розв'язати багато різних проблем – від професійних до особистісно-психологічних та навіть соціальних.

Надалі варто звернути увагу на методи психологічного тренінгу, адже розкриття їх сутності дає можливість зробити висновок про практичну цін-

ність та значення тренінгів у процесі формування психологічної готовності працівників міграційних органів до виконання професійних завдань та прийняття рішень у кризових ситуаціях. Методи психологічного тренінгу є ефективними у формуванні психологічних якостей, що є провідними у з'ясуванні тих факторів, що впливають на готовність службовців до професійного розвитку та психологічної підготовки, сукупність таких методів, котрі можна виділити як основні та найбільш ефективні саме для умов, що визначені вище, можна визначити як «активні методи». Термін «активні методи» варто визначити як сукупність педагогічних дій і прийомів, що спрямовані на організацію процесу навчання та створюють спеціальні умови, які мотивують працівників до самостійного, ініціативного і творчого опанування спеціалізованої літератури та матеріалу в процесі пізнавальної діяльності [2, с. 111]. Завдяки активним методам навчальна діяльність набуває творчого характеру, формуються пізнавальний інтерес і творче мислення. Варто звернути увагу, що, наприклад, «Н.В. Матяш виділяє три основні типи методів активного психологічного навчання: соціально-психологічний тренінг; групова дискусія; ігрові методи. Розподіл методів на групи є певною мірою умовним, оскільки вони взаємно проникають один в одного, наприклад, в ігровому моделюванні певних практичних ситуацій, що пропонуються у кейсах, часто використовується метод аналізу конкретних ситуацій або різні тренінгові методи» [6].

У тренінговій практиці використовують як базові засоби психологічний тренінг, групову дискусію та імітаційні ігри як окремі самостійні методи, які мають власні якісні особливості і правила застосування. Такі науковці, як Т.С. Паніна і Л.Н. Вавилова, до методів активного навчання відносять: евристичну бесіду, презентації, дискусії, «мозкову атаку», метод «круглого столу», метод «ділової гри», тренінги, колективні вирішення практичних завдань, кейс-метод, моделювання виробничих процесів, обговорення спеціальних відеозаписів; педагогічну студію, зустрічі із фахівцями з профільних напрямів чи питань тощо [7, с. 221].

У спеціалізованій літературі методи активного навчання поділяють на імітаційні та неімітаційні. «Імітаційні методи базовані на відтворенні професійної діяльності: організаційно-діяльнісні ігри, проблемно-орієнтовані ігри, дослідницькі гри, ділові ігри, аналіз проблемних ситуацій, аналіз конфліктів, диспути, мозкова атака, взаємоопитування, розбір, дії за інструкцією тощо). Тоді як неімітаційні методи – це професійне стажування, програмоване навчання, проблемна лекція тощо. У процесі наукового пошуку активні методи застосовано для розвитку у працівників міграційних органів психологічної готовності до прийняття рішення у кризовій ситуації, адаптаційних яко-

стей, самостійного мислення, упевненості у собі, відповідальності за власні дії, здатності кваліфіковано виконувати професійні завдання» [6, с. 122].

Виходячи із викладеного та аналізу спеціалізованої літератури, можна стверджувати, що головна мета тренінгу – формування психологічної готовності працівників міграційної служби до діяльності у нестандартних та кризових умовах, при цьому розвиваються навички ефективної взаємодії з оточуючими. Тренінг дає можливість поглибити та розвинути психологічну готовність до прийняття рішення у кризовій ситуації, відповідальності, соціально-перцептивного інтелекту, рефлексивного мислення, інтуїції, конструктивних навичок спілкування.

Важливим є індивідуалізація та персоніфікація висловлювань працівників під час реалізації такого виду практичної підготовки, як тренінг, що дозволяє фахівцям усвідомити, що особа сама має нести відповідальність за власні слова, дії, вчинки та прийняті рішення. Зокрема, службовець навчається брати відповідальність за свої дії, передбачувати наслідки та прогнозувати можливі варіанти розвитку подій. Чітке висловлювання власної позиції дає можливість службовцям міграційних органів набути тих навичок, що дійсно будуть корисними під час виконання професійних повноважень. Участь працівника міграційного органу під час проходження тренінгу засвоюють та практично реалізують принципи і правила роботи групи, що сприяє згуртованості колективу, аналізу власної поведінки, апробації нових форм взаємодії тощо. Важливим є створення позитивної атмосфери в середині колективу органу, зокрема, атмосфери розуміння, підтримки, взаєморозуміння, психологічної захищеності, що дозволяє працівникам органу відчувати себе вільно та невимушено. Така психологічна атмосфера сприяє підвищенню професійності службовців та дає можливість більш впевнено підходити до вирішення нестандартних чи кризових ситуацій.

На підставі проведеного дослідження можна виокремити такі завдання тренінгу: оволодіння психологічними знаннями щодо проблеми впливу нестандартних ситуацій на психіку людини, формування умінь та навичок конструктивного спілкування, формування відповідальності за прийняте рішення, мотивації на успіх, установки щодо позитивного розв'язання кризової ситуації, розвиток рефлексивності та самоаналіз.

Окремо варто звернути увагу на важливий аспект формування психологічної готовності до прийняття рішень у кризових ситуаціях, що виражається у здатності службовця до самоаналізу, наявності у нього рефлексивного мислення. Водночас використання інтерактивної моделі навчання в контексті формування психологічної готовності до прийняття рішення у нестандарт-

них та кризових ситуаціях передбачає відтворення проблемної ситуації, що дає змогу апробувати в штучно створених умовах новий практичний досвід. Як зазначалося вище, дотримання принципів відкритості у спілкуванні, добровільності участі, рівності позицій і визнання особистісних норм кожного учасника, схвалення взаємної підтримки учасників, відкритості комунікацій тощо є необхідним для продуктивної взаємодії працівників міграційного органу.

«Одним із важливих активних методів є метод інциденту та аналізу конкретних ситуацій, що сприяє розвитку прогностичності поведінки, психологічно «загартовує» до можливих труднощів, не зумовлюючи виникнення психологічної травми. Ситуації за своїм змістовим наповненням різні, їх використовують залежно від теми та завдань, що формулює керівник. Формування психологічної готовності до прийняття рішення у кризовій ситуації зумовлюють і вибір тем для обговорення та практичної обробки, що пов'язані із ситуацією ризику та відповідальності» [6].

Варто зазначити, що саме метод аналізу відповідних ситуацій є найбільш ефективним саме у контексті розвитку рефлексивного мислення, розвитку творчого підходу тощо. Для формування психологічної готовності до прийняття рішення у нестандартних та кризових ситуаціях пропонується застосування таких їх видів: ситуація з невідомим завершенням та запропонованими варіантами розв'язання, де у службовця переважає відчуття обов'язку за ухвалене рішення; порівняння двох подібних нестандартних, критичних ситуацій, що мають одну основу, але різні варіанти розв'язання, та, відповідно, під час практичної підготовки працівник має обрати оптимальне для себе рішення.

Водночас ситуація, яка не траплялася у практичній діяльності, але гіпотетично можлива, не має шаблону та вимагає пошуку рішень [8].

Групова робота із конкретними ситуаціями сприяє розкриттю широти мислення працівників, позбавлення страху прийняття професійних рішень, адже така робота відбувається на засадах щирості та підтримки тощо. Метод групової дискусії передбачає організацію спільної роботи, що дозволяє певним чином впливати на думки учасників та надавати їм установки та рекомендації у процесі безпосереднього спілкування та обміну інформацією.

Ще одним методом, який варто виділити, є кейс-метод – це техніка навчання, що використовує опис реальних ситуацій, де кожний учасник представляє власне розв'язання ситуації за встановлений термін. Такий метод дозволяє наблизити працівника до реальної проблемної ситуації, виробити творчий механізм отримання розв'язання проблеми; залучити службовців до інтелекту-

ального та емоційного обговорення; впливати на формування навичок прийняття рішень; розвинути навички ділового спілкування, колективної діяльності, презентації своєї думки тощо. Щодо групової дискусії, то вона дає можливість реалізуватися шляхом покладання і прийняття відповідальності, дає можливість сприяти залученню учасників дискусії до подальшого обговорення та реалізації групових рішень. Проводячи аналіз такого методу, варто зазначити, що метод групової дискусії доцільно використовувати і в інших формах роботи, у поєднанні з ігровими методами.

У процесі формування психологічної готовності працівників міграційних органів до прийняття рішення у кризовій ситуації можна використовувати метод «мозкової атаки», «що оптимізує розкриття внутрішнього потенціалу особистості, навчає брати на себе відповідальність та діяти самостійно» [8]. Цей метод дозволяє службовцю міграційного органу поводитися невимушено, не боятися суджень та конфліктів зі сторони, висловлювати власну думку та відстоювати власну позицію, продукувати ідеї та їх розв'язання, продуктивно взаємодіяти з колегами тощо.

«Використання невербальних методів у формуванні психологічної готовності до прийняття рішення працівників міграційних органів у кризовій ситуації є також продуктивним. Застосування психогімнастичних вправ, проєктивного малювання сприяє набуттю внутрішньої стабільності, вербалізації емоційних станів, розуміння витоків власних психологічних проблем, що досить часто стоять на заваді професійному становленню службовця» [6, с. 129].

**Висновки.** Отже, можна підвести підсумки та зазначити, що застосування психологічного тренінгу у формуванні психологічної готовності працівників міграційних органів до прийняття рішення у кризових та нестандартних умовах дозволяє:

1) визначити та уявити певну систему щодо психологічного та соціального змісту профільної професійної діяльності; моделювати ситуації, у яких можлива актуалізація усвідомлення і переживання особливостей професійної діяльності;

2) здобути практичні навички та уявлення, необхідні для планування і реалізації подальшої службової кар'єри;

3) усвідомити зміст, структуру та специфіку власної професійної діяльності, цілісне бачення себе у контексті майбутньої професійної діяльності;

4) практично опанувати тривожність, підвищити нервово-психічну стійкість до несподіваних ситуацій чи моментів, усвідомити власні проблеми, що виникли внаслідок певних життєвих подій;

5) шляхом освоєння нових знань та умінь підготувати працівника до реалізації професійних повноважень у незвичних, небезпечних, нестандартних умовах.

Важливим також є необхідність нормативно-го урегулювання питання забезпечення психологічної підготовки та психологічної підтримки для працівників міграційних органів і для сфери державної служби загалом. Адже на основі проведеного дослідження стає зрозуміла роль та значення психологічної підтримки для осіб під час виконання професійних повноважень. Нормативне закріплення та урегулювання таких актуальних питань стане одним із напрямів побудови ефективної та практично значимої державної служби.

### *Література*

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 30.01.2021 р.)
2. Большой энциклопедический словарь: [А – Я] / [сост. А.М. Прохоров]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Большая энцикл.; СПб. : Норинт, 1997. 1560 с.
3. Большой психологический словарь [под ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко]. СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. 672 с.
4. Корнута Л.М. Питання реформування підготовки державних службовців України із урахуванням зарубіжного досвіду. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія» : збірник наукових статей*. Чернівці. 2015. № 3. С. 64–75.
5. Краткий психологический словарь: словарь / общ. ред.: А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский; 2-е изд., расшир., испр. и доп. Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. 505 с.
6. Литвинчук М.Ю. Формування психологічної готовності майбутніх прикордонників до прийняття рішень в кризових ситуаціях : канд. психол. наук. Київ, 2018. 288 с.
7. Практикум по социально-психологическому тренингу / под ред. Б. Д. Парыгина. СПб. : 1994. 280 с.
8. Становлення та розвиток структур виховної роботи в Збройних Силах України : монографія / Мінво оборони України, Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: М.В. Герасименко, А.О. Кобзар, Ю.І. Костенко, В.М. Малюга. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2012. 160 с.