

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

БОЙКО-БУЗИЛЬ ЮЛІЯ ЮРІЇВНА

УДК 159.9:351.74(477)-057.17

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО
СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ**

19.00.06 – юридична психологія

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук

Харків 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий консультант: доктор психологічних наук, професор **Барко Вадим Іванович**, Харківський національний університет внутрішніх справ МВС України, факультет № 6, професор кафедри соціології та психології

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України **Осьодло Василь Ілліч**, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського, гуманітарний інститут, начальник

доктор юридичних наук, професор **Охріменко Іван Миколайович**, Національна академія внутрішніх справ, кафедра юридичної психології, професор

доктор психологічних наук, старший науковий співробітник **Колесніченко Олександр Сергійович**, Науково-дослідний центр службово-бойової діяльності Національної гвардії України Національної академії Національної гвардії України, науково-дослідна лабораторія морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України, начальник

Захист відбудеться 24 вересня 2020 року о 10.00 на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.04 в Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: проспект Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: проспект Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080

Автореферат розіслано 20 серпня 2020 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

П.В. Макаренко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі реформування правоохоронної системи та посилення уваги суспільства до постаті керівника органів і підрозділів Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС України) важливого значення набуває оновлення підходів до зміцнення кадрового потенціалу управлінської ланки та його психолого-правової асекурації. Розв’язання цієї проблеми варто шукати в площині професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України.

Вимоги, що постали у зв’язку зі стрімким перетворенням МВС на правоохоронне багатопрофільне цивільне відомство європейського зразка, потребують керівника нової формації: самодостатнього, вмотивованого, креативного, конкурентного очільника, сучасного лідера з високим потенціалом, новатора зі сформованою здатністю ефективно виконувати професійні обов’язки, приймати управлінські рішення та не боятися ризикувати, бути взірцем для підпорядкованого особового складу й прагнути до професійного та особистісного зростання. Це визначає необхідність пошуку дієвих інструментів реінжинірингу та психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Проблема професійного та особистісного становлення нині зберігає свою актуальність. Варто згадати ґрунтовні дослідження А. Деркача, С. Дружилова, Е. Зеєра, Є. Клімова, В. Муляр, Ю. Поваренкова щодо загальної концепції професійного становлення особистості; праці В. Балахтар, М. Кокуна, Л. Мітіної, Н. Пророк, О. Чуйко щодо специфіки професійного становлення фахівців професій типу «людина – людина»; роботи В. Бодрова, Н. Глуханюк, Б. Невзорова, О. Фонарьова та багатьох інших науковців, які опікувалися тематикою «особистості в діяльності». Але, разом з тим, професійне та особистісне становлення саме керівників органів і підрозділів МВС України досі не було об’єктом наукових розвідок, що й обумовило вибір теми представленої роботи.

Як суб’єкт управління керівник системи МВС України наділений адміністративною владою, перебуваючи в центрі групової активності та організовуючи її, особисто відповідає за результативність підпорядкованого органу чи підрозділу, що накладає відбиток на його особистість та діяльність. І саме вивчення специфіки професійного та особистісного становлення є важливим ресурсом удосконалення і якісною умовою підвищення ефективності функціонування та кадрового забезпечення органів і підрозділів МВС України.

Психології управління в МВС України, професійній управлінській діяльності та особистості керівника, його формуванню і розвитку присвячені роботи Д. Александрова, В. Андросюка, О. Бандурки, В. Барка, С. Бочарової, І. Ващенко, Г. Доскевича, О. Євдокімової, О. Землянської, Ю. Ірхіна, З. Кісіль, Л. Казміренко, І. Клименка, О. Колесніченка, Я. Кондратьєва, М. Корольчука, В. Криволапчука, О. Кудерміної, В. Лефтерова, П. Макаренка, С. Максименка,

Т. Малкової, В. Медведєва, Н. Мілорадової, Л. Мороз, В. Осьодла, І. Охріменка, Є. Потапчука, І. Приходька, О. Сафіна, В. Сокурєнка, О. Тімченка, О. Цільмак, Д. Швеця, Г. Юхновця, С. Яковєнка та ін. Однак, незважаючи на вичерпність досліджень різних аспектів особистості та професійної діяльності керівної ланки органів і підрозділів МВС України, багато питань дотепер залишаються дискусійними. Це стосується:

- розуміння виключної значущості професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;
- усвідомлення взаємозв'язку особливостей профілю особистості та специфіки діяльності керівників органів і підрозділів МВС України в системі їх професійного та особистісного становлення;
- формування методології оптимізації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;
- виокремлення підвалин якісно-прогностичного сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України;
- існування концептуальних положень реінжинірингу та психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Таким чином, гостра необхідність подальшого розроблення психологічних засад професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України та недостатня розробленість їх теоретико-прикладних положень і заходів, обумовили актуальність обраної теми дисертаційного дослідження *«Психологічні засади професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до Указу Президента України про «Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки», розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 року № 1023-р «Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року», наказів МВС України від 25 листопада 2016 року № 1252 «Про затвердження Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України» та від 16 березня 2015 року № 275 «Про затвердження Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ на період 2015-2019 років» у межах наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ за напрямом «Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності» (Державний реєстраційний номер 0113U008196).

Тема дисертаційного дослідження затверджена на засіданні Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол № 12 від 21 листопада 2014 року) та узгоджена з бюро Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 1 від 26 січня 2016 року).

Метою дослідження є розроблення теоретико-методологічних засад професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України й обґрунтування науково-прикладного інструментарію його реінжинірингу та психологічного забезпечення.

Завдання дослідження:

1. Висвітлити методологічні й теоретичні основи вивчення професійного та особистісного становлення фахівця як категорії та поняття.
2. Розробити та обґрунтувати психологічний картоїд професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.
3. Дослідити характеристики показників професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.
4. Виявити відмінні особливості етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.
5. Довести синергію зв'язку компонентів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.
6. Розкрити інструменти психологічного реінжинірингу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.
7. Обґрунтувати програму психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.
8. Розробити й апробувати рекомендації щодо сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України.

Об'єкт дослідження – професійне та особистісне становлення фахівця.

Предмет дослідження – психологічний зміст та особливості професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Теоретико-методологічні основи дослідження склали основоположні ідеї розуміння *особистості* (Б. Ананьєв, В. Бехтерєв, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Лазурський, О. Леонтьєв, С. Максименко, А. Маслоу, Г. Олпорт, А. Петровський, В. Рибалка, К. Роджерс, С. Рубінштейн, В. Франкл та ін.), *діяльності* (К. Абульханова-Славська, П. Анохін, О. Асмолов, В. Барабанщиков, В. Ганзен, А. Журавльов, Б. Ломов, К. Платонов, В. Сластьонін та ін.), *професійного та особистісного становлення* (Д. Александров, В. Балахтар, В. Бодров, О. Бондарчук, Н. Волянчук, Н. Глуханюк, Т. Дронова, Н. Козлова, В. Коровін, В. Лефтеров, Т. Малкова, В. Муляр, Б. Невзоров, В. Орлов, В. Осьодло, А. Петелин, М. Пługина, Н. Пророк, О. Фонарьов, К. Чарнецькі, О. Чуйко, Л. Шумська та ін.) та класичні *концепції професійного та особистісного становлення* (теорія професійної зрілості Д. Сьюпера, типологічна теорія Дж. Холланда, моделююче-прогресивний підхід Е. Зеєра, суб'єктно-діяльнісна концепція Є. Клімова, кризово-долаюча концепція Т. Кудрявцева, акмеологічна концепція розвитку професіонала А. Деркача, системний особистісно-розвиваючий підхід Л. Мітіної, теорія професіоналізму С. Дружилова, структурно-рівневий підхід Ю. Поваренкова, концепція психофізіологічного забезпечення професійного становлення М. Кокуна та ін.).

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використано такі методи: *теоретичні* – аналіз наукової літератури та нормативно-правових актів, порівняння, узагальнення, систематизація, інтерпретація; *аналітичні* – вивчення вітчизняного й зарубіжного досвіду дослідження професійного та особистісного становлення фахівців, аналіз директивних, нормативних і методичних документів; *емпіричні* – стандартизовані психодіагностичні методики; *математичної статистики*.

З метою дослідження показників компонентів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України використано такі психодіагностичні методики: *активність* (тест-опитувальник кар'єрної мотивації Р. Ное, Д. Баххубера в адаптації Е. Могільовкіна; методика дослідження оцінки рівня домагань В. Гербачевського); *поведінка* (опитувальник професійної затребуваності особистості Є. Харітонової–Б. Ясько; методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К. Томаса–Р. Кіллена); *праця* (методика дослідження професійної ідентичності Л. Шнейдер; методика дослідження стилю прийняття управлінських рішень А. Карпова–О. Маркової); *спілкування* (методика дослідження комунікативної та соціальної компетентності В. Куніциної; опитувальник діагностики емоційно-вольової сфери особистості М. Чумакова); *спрямованість* (методика дослідження факторів привабливості професії В. Ядова в модифікації Н. Кузьміної; методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса в адаптації В. Смекали); *здібності* (методика дослідження сильних сторін та професійних обмежень М. Вудкокса–Д. Френсіса; методика діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова–Є. Крушельницького); *характер* (методика визначення акцентуацій рис характеру К. Леонгарда–Г. Шмішека; опитувальник дослідження самовідношення особистості В. Століна–С. Пантілеєва); *рефлексія* (методика визначення рівня рефлексивності А. Карпова–В. Пономарьова; методика дослідження готовності особистості до саморозвитку Є. Дендерера).

Емпірична база дослідження. Дослідження реалізовано у 2014-2019 роках. Відповідно до наказу МВС «Про затвердження Порядку взаємодії Міністерства внутрішніх справ України з центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України» від 25 листопада 2016 року № 1250 та ст. 1 Закону України від 10 січня 2002 року № 2925-III «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України» дослідження проводилося на базі органів і підрозділів МВС України, а саме: Національної поліції України, Державної міграційної служби України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій та Національної гвардії України як військового формування з правоохоронними функціями. Вибірку дослідження склали 844 особи, які були об'єднані у дві групи відповідно до виконання (385 осіб) / не виконання (459 осіб) управлінських

функцій, кожна з яких підлягала також внутрішньому об'єднанню в чотири підгрупи відповідно до етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України: *початковий* – 288 осіб, *кваліфікації* – 219 осіб, *компетенції* – 175 осіб, *професіоналізму* – 162 особи.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в дисертації з використанням сучасних методів пізнання й урахуванням новітніх досягнень психологічної науки досліджено проблему професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України:

уперше:

- репрезентовано комплекс наукових знань, що дають цілісне та систематизоване уявлення про професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України як систему діяльнісно-особистісного переходу фахівця на шляху до управлінсько-професійного акме;

- розроблено психологічний картоїд професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України через призму профілю їх особистості та специфіки професійної управлінської діяльності;

- виявлено сутнісні характеристики критеріїв та показників професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;

- представлено картоїдограми етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (початковий, кваліфікації, компетентності, професіоналізму);

- на основі встановленого системно-синергійного зв'язку побудовано кореляційні плеяди компонентів (активність, поведінка, праця, спілкування – блок професійного становлення; спрямованість, здібності, характер, рефлексія – блок особистісного становлення) професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;

- визначено синергетичні принципи оптимізації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;

- розкрито психологічні інструменти реінжинірингу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;

- представлено програму психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;

- розроблено програми професійно-психологічних тренінгів сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України;

удосконалено:

- комплекс психодіагностичних методів щодо вивчення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;

- критерії професійно-психологічного добору керівників органів і підрозділів МВС України;

- алгоритм психологічного моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України;

- технологію психологічного супроводу особистості керівника органів і підрозділів МВС України;
- зміст і засоби професійно-психологічної підготовки керівників органів і підрозділів МВС України;
- науково-прикладні рекомендації щодо сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України;
дістали подальшого розвитку:
- наукові підходи до вивчення «становлення фахівця» крізь призму категорій: «буття», «можливість», «розвиток»;
- уявлення щодо змісту дефініцій «становлення фахівця», «особистість», «діяльність», «розвиток», «керівник органів і підрозділів МВС України», «професійна управлінська діяльність», «управлінське рішення», «професійне та особистісне становлення керівника органів і підрозділів МВС України», «активність», «поведінка», «праця», «спілкування», «спрямованість», «здібності», «характер», «рефлексія»;
- концептуальні положення особистісно-діяльнісного та системно-синергетичного підходів;
- розуміння системної змінюваності професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України;
- психологічні та правові засади удосконалення кадрового забезпечення управлінської ланки органів і підрозділів МВС України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що матеріали дослідження впроваджено та використано у:

- *практичній діяльності* Департаменту персоналу Міністерства внутрішніх справ (акт впровадження від 09.04.2020 р.), Департаменту організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування Національної поліції України (акт впровадження від 21.02.2020 р.);
- *службовій діяльності* Управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції у Львівській області (акт впровадження від 04.09.2019 р.), Управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції в Одеській області (акт впровадження від 15.10.2019 р.), Управління командних пунктів штабу Головного управління Національної гвардії України (довідка впровадження від 17.01.2020 р.), відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 02.04.2020 р.);
- *освітньому процесі* Інституту державного управління у сфері цивільного захисту Державної служби з надзвичайних ситуацій України (акт впровадження від 21.01.2020 р.), Харківського національного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 10.03.2020 р.), Львівського державного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 19.03.2020 р.);
- *науково-дослідній роботі* Головного центру профілактики корупційних ризиків та виховання доброчесності Державної прикордонної служби України

(акт впровадження від 29.11.2019 р.), робочої групи з питань розроблення психологічного профілю управлінського складу для використання в межах загального психологічного тестування (наказ МВС України від 10.02.2020 р. № 106 «Про створення робочої групи та затвердження її складу»).

Особистий внесок здобувача. Наведені в роботі наукові матеріали та дані є самостійним внеском автора у вирішення проблеми, яка досліджується. У статті «Інтерактивні технології та методи навчання у фаховій підготовці майбутніх офіцерів МВС України» (у співавторстві з Д. Швецем) автором розкрито особливості інтерактивних технологій навчання; у статті «Особливості організації психологічної роботи з працівниками МВС України-учасниками бойових дій» (у співавторстві з О. Калюком) автором визначено сутність психологічної роботи з працівниками МВС, які мають досвід участі у бойових діях; у статті «Управлінське рішення як продукт діяльності керівників органів і підрозділів МВС України» (у співавторстві з Д. Швецем) автором сформульовано поняття «управлінське рішення» та здійснено систематизацію класифікації управлінських рішень; у статті «Професіоналізм діяльності та особистості керівників органів і підрозділів МВС України» (у співавторстві з Д. Швецем) автором визначена концептуальну сутність професіоналізму діяльності та професіоналізму особистості; у статті «Prevention of destructive mental states and qualities of the personnel of establishments of execution of punishments of Ukraine» (у співавторстві з М. Чичугою) автором розкрито сутність та змістовну наповненість професійних деформацій; у статті «Психологічні особливості правового виховання в контексті реформування правової системи України» (у співавторстві з І. Салій) автором визначено правову складову професійно-психологічної підготовки фахівця.

Кандидатську дисертацію на тему: «Формування психологічної готовності майбутніх юристів до професійної діяльності» зі спеціальності 19.00.07 захищено у 2008 році в Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова, її положення та висновки в тексті докторської дисертації не використовувалися.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження були представлені та обговорювалися на: *міжнародних науково-практичних конференціях* «Актуальні проблеми психології обдарованості та творчості: новітні розробки українських вчених» (м. Київ, 2014), «Сучасні підходи та технології соціально-психологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення» (м. Одеса, 2014), «Сучасний вимір психології та педагогіки» (м. Львів, 2016), «Особистість. Стосунки. Розвиток. Міждисциплінарний аспект» (м. Львів, 2016), «Актуальні питання та проблеми розвитку соціальних наук» (м. Кельце, Республіка Польща, 2016), «Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання» (м. Харків, 2017, 2019), «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (м. Кам'янець-Подільський, 2017), «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» (м. Переяслав-Хмельницький, 2018), «Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції»

(м. Суми, 2019), «Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний і зарубіжний досвід» (м. Київ, 2019); *всеукраїнських науково-практичних конференціях* «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку» (м. Харків, 2014), «Роль правоохоронних органів у формуванні правової держави в умовах євроінтеграції України» (м. Київ, 2015), «Девіантна поведінка: соціологічні, психологічні, юридична аспекти» (м. Харків, 2015), «Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України» (м. Харків, 2015), «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 2016, 2017); *всеукраїнському конгресі* «Соціальна психологія сьогодні: здобутки і труднощі» (м. Київ, 2019); *круглих столах* «Розвиток науки і техніки: проблеми та перспективи» (м. Київ, 2019), «Дотримання прав людини і громадянина на території проведення Операції об'єднаних сил» (м. Маріуполь, 2019), «Теоретико-методологічні засади та сучасний досвід розроблення професіограм працівників системи МВС України» (м. Київ, 2019); *міжнародній виставці* «Актуальні питання вдосконалення правоохоронної діяльності» (м. Київ, 2019); під час *міжнародного стажування* «Innovative methods of organization of the educational process in the field of pedagogy and psychology in Ukraine and EU countries» (Lublin, 2019).

Публікації. Результати дисертації відображено у 53 публікаціях, а саме: 1 монографія, 20 статей у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України (з них 11 – у наукових фахових виданнях України, які входять до міжнародних наукометричних баз), 9 статей в іноземних наукових виданнях та 23 друковані роботи апробаційного характеру.

Структура та обсяг роботи. Дисертація композиційно складається зі вступу, п'яти розділів, двадцяти пунктів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (839 найменувань, із них – 46 іноземними мовами), додатків. Дисертація містить 41 таблицю на 16 сторінках, 24 рисунки на 11 сторінках та 17 додатків на 59 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 577 сторінок, основний текст роботи викладено на 415 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** розкрито актуальність теми дослідження, проаналізовано ступінь розробки проблеми, указано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами, визначено мету й завдання дослідження, його об'єкт і предмет, сформульовано наукову новизну роботи та її практичне значення, подано інформацію про апробацію дисертаційної роботи, упровадження її результатів.

У **розділі 1 «Методологічні і теоретичні основи вивчення професійного та особистісного становлення фахівця»** представлено філософські витоки і психологічну сутність поняття «становлення фахівця», розкрито зміст дефініцій «особистість» і «діяльність» як центральних категорій становлення фахівця,

проаналізовано феноменологію та існуючі концепції професійного й особистісного становлення фахівця, репрезентовано теоретичний аналіз дослідження проблеми професійного та особистісного становлення фахівця у вітчизняній і зарубіжній психології, розглянуто його понятійний апарат, надано авторське розуміння змісту професійного та особистісного становлення фахівця.

Аналіз досліджень професійного та особистісного становлення фахівця виявив, що об'єктом наукового пошуку були загальна концепція становлення (В. Муляр, Ю. Поваренков, О. Фонарьов, К. Чарнецькі та ін.); становлення фахівців в умовах вищого навчального закладу (Н. Козлова, Л. Шумська та ін.); особливості становлення педагогічних працівників (Н. Волянчук, Н. Глуханюк, Т. Дронова, Е. Зеєр, Л. Мітіна, Б. Невзоров, В. Орлов, А. Петелин, М. Пługина та ін.); своєрідність процесу становлення соціальних працівників та психологів (В. Балахтар, Н. Пророк, О. Чуйко та ін.), військових (В. Коров, В. Лефтеров, В. Осьодло та ін.), поліцейських (Д. Александров, Т. Малкова), керівників освітніх установ (О. Бондарчук) та констатував, що професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України залишилися поза увагою науковців.

Розгляд «становлення фахівця» як філософської категорії та психологічного поняття варто здійснювати крізь призму дефініцій «буття», «можливість» та «розвиток», де значеннєвим центром «становлення фахівця» є існування як сама наявність, бо «становлення – це розвиток можливостей буття».

«Становлення» є невіддільним від «буття». «Буття» є об'єктивно існуючою реальністю, а «становлення» виступає перетвореною в дійсність незавершеною передумовою «буття», де внутрішньою метою руху є сама «потенція». При цьому «потенція» – це здатність, сила, втілення в життя, що може виявитися за певних умов та сприятливих для подальшого руху обставин. Бути у (в) потенції означає бути в прихованому стані, не дістаючи свого зовнішнього вияву і застосування, не відкриватися явно, а мати характер латентності.

«Становлення» є реалізацією «можливостей», а саме характеризує процес зародження можливостей та їх перетворення в дійсність. Становлення виникає, бо має виникнути, однак його можна спрямувати, показавши напрямок, бо лише так становлення набуде раціонального вигляду та завершеної форми. Фундаментом дійсного існування є реалізована можливість, яка, втрачаючи свою суб'єктивну єдність, перетворюється в об'єктивну дійсність, де становлення відображає процес утворення нового з реальної потенційної можливості.

«Розвиток» є продовженням «становлення», бо неможливо розвиватися, не виникнувши, не з'явившись, тобто не ставши. Становлення є першою сходинкою виникнення явища, процесом появи феномену, рухом вдосконалення. Спочатку відбувається становлення, яке через певний час трансформується в розвиток. Становлення започатковує виникнення явища, закладає його основи, зміцнює, виступає фундаментом та джерелом, а розвиток сприяє виникненню та поступово насичує й удосконалює його, сприяючи набуттю закінченої форми.

Визначено відмітні особливості «розвитку» та «становлення»:

– «розвиток» – це процес удосконалення вже існуючого та наявного, перехідна послідовність від старого якісного стану до нового якісного стану; «становлення» – це складна система як множина взаємопов’язаних можливостей та потенцій, які утворюють єдине ціле і взаємодіють між собою, із зовнішнім світом та таким чином сприяють виникненню нового;

– «розвиток» спрямований на підвищення вже існуючого, характерного та сформованого рівня потенцій, які набувають характеру не можливості, а наявності, їх покращення від нижчого до вищого, від кількісного до якісного; «становлення» спрямоване на кристалізацію та вдосконалення самих можливостей;

– «розвиток» завжди має мету, оскільки є цілеспрямованим рухом уперед, шляхом до бажаного; «становлення» має лише кінцевий результат, оскільки становлення відбувається заради становлення, у нього немає мети, воно виникає, бо просто має з’явитися;

– «розвиток» має не лише кількісний, а і якісний показник свого як зовнішнього, так і внутрішнього вияву (високий або низький, прогрес або регрес); «становлення» має лише факт наявності (воно є або його не існує, воно або відбувається або не відбувається);

– «розвиток» можливо діагностувати та надалі контролювати й корегувати (ставити конкретну ціль та спеціально організованими заходами її досягати); «становлення» – лише супроводжувати та забезпечувати (бачити можливу потенцію (здатки) та сприяти її досягненню).

Аргументовано, що становлення – це кристалізація («буття») та виникнення чого-небудь («можливість») з подальшим його вкоріненням («розвиток»), при якому це будь-що («буття») набуває вигляду та форми («можливості»), тобто оформленого цілого («розвиток»), що в найкращому своєму вияві стає «акме». Запропоновано авторське поняття *становлення фахівця як системи кристалізації (перехід) потенцій (можливостей) в оформлене ціле (акме)*.

Обґрунтовано основоположні деномінації феномена «*становлення фахівця*»: «*особистість*» та «*діяльність*». Наголошено, що особистість є центральним психологічним феноменом, який інтегрує та регулює всю психологічну організацію людини. Діяльність є базовим виміром багаторівневої структури особистості та відіграє висхідну роль у її становленні; це єдиний ефективний спосіб бути особистістю, бо саме в діяльності особистість формується, і лише діяльність є джерелом становлення та подальшого розвитку особистості.

Опрацьовано *догматичні положення* щодо теоретико-методологічних засад вивчення професійного та особистісного становлення фахівця та виокремлено їх концептуально-сутнісні ідеї: «становлення особистості або сходження людини до особистісного рівня буття – це розвиток здібності людини актуалізовувати та проживати свій духовно-особистісний початок» (В. Франкл); «внутрішнє становлення особистості як існування, самовираження, розвиток та самоактуалізація є пошуком виявлення особистісних можливостей та кропіткою

роботою над собою на тернистому шляху до внутрішнього особистісного щастя» (*А. Маслоу*); «стати особистістю означає знайти своє обличчя, пройти самоактуалізований процес становлення; однак стати особистістю можливо лише у взаємовідносинах з іншими людьми, особливо якщо вкажуть шлях та нададуть таку можливість» (*К. Роджерс*); «особистість – це особлива, одухотворена відкрита система, в арсеналі якої наявні певні можливості, які сприяють її прагненню до саморозвитку; та саме в процесі становлення особистості притаманний лише їй набір рис обумовлює її діяльність і поведінку» (*Г. Олпорт*); «особистість є активним діячем, однак її поведінка обумовлена внутрішнім розумінням зовнішніх стимулів, які надходять з оточуючого світу та знаходять свій вияв у її діяльності» (*В. Бехтерев*); «особистість – це носій вищих психічних функцій, що за психосоціальною природою є результатом суспільно-історичного розвитку, де ядром особистості є відносини та стосунки, тому суть становлення полягає в активному пристосовуванні особистості до соціального середовища» (*О. Лазурський*); «процес становлення особистості полягає в тому, що особистість як динамічна смислова система стає для себе тим, ким вона є в собі, через те, що вона пред'являє до інших» (*Л. Виготський*); «особистість – це суб'єкт діяльності і свідомості, той, хто мислить, відчуває, діє; істота свідомо та мисляча; особистістю людина не народжується, особистістю вона стає» (*С. Рубінштейн*); «особистість є цілісним утворенням, яке розвивається в діяльності і через діяльність; особистістю не народжуються, особистістю стають» (*О. Леонтьєв*); «індивідом народжуються, особистістю стають, а індивідуальність відстоюють; особистість є суб'єктом діяльності, у якій вона формується та розвивається» (*Б. Ананьєв*); «людина є індивідом на всіх етапах онтогенезу; вона стає особистістю і так само може перестати нею бути; та, ставши особистістю, людина не тільки не перестає бути індивідом, а в своїй індивідуальній своєрідності набуває нових можливостей та проявляє себе в діяльності, тому вивчення особистості доцільно здійснювати лише через діяльність» (*Г. Костюк*); «особистість – це не те, як вона себе поводить в соціумі, а те, що вона відчуває та переживає в момент взаємодії та спілкування; і саме у взаємодії формується потреба стати і бути особистістю» (*А. Петровський*); «особистість як витвір та складна відкрита система постійно знаходиться у розвитку; де існує тісний взаємозв'язок між генезою становлення особистості та практичною реалізацією тих станів, у яких особистість може перебувати на різних періодах свого життєвого шляху» (*С. Максименко*).

З'ясовано, що зарубіжні дослідники орієнтовані на основоположну роль самої особистості у становленні, зокрема на її внутрішнє розуміння необхідності власного розвитку, що і обумовлює вектор її діяльності. Вітчизняні вчені велику роль відводять соціальному аспекту, а саме зовнішній оцінці особистості з боку суспільства, де ядром особистості або джерелом її розвитку розглядають діяльність, яка розуміється як складна динамічна система взаємодії суб'єкта з суспільством, у процесі якої і формуються властивості особистості та відбувається її безпосереднє становлення.

Наголошено, що загалом *професійне та особистісне становлення фахівця* розглядається як: *формоутворення* (передбачає наявність відповідних обставин для появи становлення); *набуття* (обумовлене неусвідомленою активністю суб'єкта в професійному середовищі); та *процес* (визначається професійною діяльністю особистості, де діяльність впливає на особистість, а особистість обумовлює діяльність).

Установлено, що фундатором досліджень професійного та особистісного становлення є Е. Зеєр, який у 1988 році анонсував, що становлення особистості професіонала відбувається лише в професійній діяльності. Аргументовано, що становлення дорослої особистості нерозривно пов'язане з її професійною діяльністю, у якій вона стає тією особистістю, якою вона є насправді.

У розділі 2 **«Психологічна концепція професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України»** розкрито профіль особистості керівника, надано змістову характеристику професійної управлінської діяльності, представлено та обґрунтовано психологічний картоїд професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Зазначено, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878 «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України» *МВС України є центральним органом* виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Згідно з наказом МВС від 25 листопада 2016 року № 1250 «Про затвердження Порядку взаємодії Міністерства внутрішніх справ України з центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України» до центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, належать *Національна поліція України, Державна міграційна служба України, Адміністрація Державної прикордонної служби України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій та Національна гвардія України* як військове формування з правоохоронними функціями.

Підкреслено, що особистість та професійна управлінська діяльність керівників органів і підрозділів МВС України характеризуються психологічними особливостями. Обґрунтовано, що особистість керівника органів і підрозділів МВС України відіграє провідну роль в управлінні як збалансований механізм консолідуючої дії лідера, референтної особистості, освіченої та творчої людини. Наголошено, що управлінцями не народжуються, а стають. Акцентовано, що професійну діяльність керівника як особливий вид трудової діяльності доцільно розглядати як систему, процес та мистецтво управління, що потребує наявності індивідуально- та соціально-психологічних якостей і властивостей особистості управлінця, які в свою чергу обумовлені самою специфікою професійної управлінської діяльності, а саме управлінським рішенням як її продуктом.

Узагальнено моделі розгляду особистості керівника органів і підрозділів МВС України: колекційна (капсульна), конкурентна (змагальна), парціальна (часткова), соціально-психологічна (стильова), інформаційна, рефлексивно-ціннісна (стратегічна), економіко-психологічна, факторна (чинникова), ситуаційна (рушійна), функціональна (операційна), проактивна (ініціативна), праксеологічна (активна), інтегративна (об'єднуювальна), іміджева (репутаційна), акмеологічна (зрілісна) та предиктивно-прогностична (особистісно-прикладна).

Виявлено, що найбільш обґрунтованим при вивченні психологічних особливостей професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України є *системний підхід*, який передбачає застосування цілісного комплексного аналізу взаємозв'язаних елементів; при цьому він виступає методом вирішення поставлених задач, так і методом постановки завдання.

Теоретичною моделлю представлення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України обрано психологічний картоїд як результат індивідуальної «творчості» науковця, коли автор немов «малює» свої думки схемами, поняттями, категоріями та особливостями. Наголошено, що психологічний картоїд доцільно представляти лише у вигляді системи, оскільки системний підхід дозволяє вивчати професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України як процес взаємодії їх елементів через виявлення їхньої сутнісної природи та особливостей зв'язку.

Запропоновано та обґрунтовано розуміння *професійного та особистісного становлення керівника органів і підрозділів МВС України як системи діяльнісно-особистісного переходу фахівця на шляху до управлінсько-професійного акме*. Наголошено, що особливістю зазначеної системи є діалектична єдність діяльності та особистості в процесі їх поетапного кристалізованого переходу в професійну управлінську діяльність та особистість фахівця управлінця на шляху до акме, яке є кінцевою точкою переходу професійної діяльності в професійну управлінську діяльність з паралельною трансформацією особистості працівника в керівника органів і підрозділів МВС України.

Підкреслено, що діяльність керівника органів і підрозділів МВС України як свідомий та цілеспрямований процес є системою вирішення задач, де управлінець є одночасно суб'єктом пізнання, праці та спілкування, при чому в ній та через неї керівник реалізує свої цілі та об'єктивує свої задуми в перетворюваній ним же діяльності. Діяльність керівника органів і підрозділів МВС України охоплює його активність, поведінку та працю, причому все це супроводжується спілкуванням.

У професійній управлінській діяльності знаходить прояв особистість керівника органів і підрозділів МВС України. Бо особистість формується лише діючи, у самому процесі її діяльності. Дослідження психологічної сторони діяльності є нічим іншим, як вивченням психології особистості в процесі її діяльності. Особистість є одночасно і передумовою, і результатом її діяльності.

В основу представленого дослідження покладено погляди С. Рубінштейна, згідно з напрацюваннями якого структура особистості включає три взаємопов'язані складові, які метафорично розкриваються через питання: 1) *чого людина хоче?* – установки, потреби, інтереси, тобто все те, що є привабливим для особистості; 2) *що людина може?* – здібності, таланти людини, тобто можливості особистості; 3) *ким людина є?* – стрижневі особливості особистості, її характер. Наголошено, що «хочу», «можу», «є» доцільно доповнити «буду», включивши четверте питання: 4) *ким людина буде?* – як ретроспективне та прогностичне розмірковування над своєю особистістю. «Хочу» розкриває бажання керівника, «можу» – можливості та здібності, «є» – надбання, а «буду» – вектор руху, тобто усвідомлений вибір власного напрямку. Таким чином, охоплюється вся дієва реальність особистості керівника органів і підрозділів МВС України (її минуле, теперішнє та майбутнє) у повній її взаємодії та репрезентації.

У табл. 1 подано та розтлумачено психологічну сутність компонентів і критеріїв професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Таблиця 1 – Компоненти та критерії професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України

	Компонент	Зміст компоненту	Критерії
Діяльність	<i>Блок професійного становлення</i>		
	Активність	Діяльнісно орієнтована позиція	Кар'єрна мотивація Професійні домагання
	Поведінка	Прояв соціальної взаємодії	Метасистема відношень у діяльності Конфліктологічна компетентність
	Праця	Результат управлінської здатності	Управлінська тотожність керівника Управлінське рішення як продукт
	Спілкування	Засіб узгодження відношень	Соціально-психологічна компетентність Емоційно-вольова регуляція
	<i>Блок особистісного становлення</i>		
	Спрямованість	Особистісний напрям спонук діяльності управлінця	Привабливість професійної діяльності Орієнтація професійної діяльності
	Здібності	Потенції до управлінської діяльності	Інструменти керівництва Хист до управлінської діяльності
Особистість	Характер	Сукупність рис особистості	Індивідуально-психологічні особливості Ставлення керівника до самого себе
	Рефлексія	Репрезентація власного внутрішнього світу	Механізм самоаналізу управлінця Вектор особистісного розвитку

Основу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України утворюють **діяльність** та **особистість** як базові категорії, що знаходять своє відображення в блоці професійного становлення та блоці особистісного становлення. Кожен блок набуває свого вияву в конкретних компонентах, а саме – *активність, поведінка, праця, спілкування* – блок

професійного становлення; спрямованість, здібності, характер, рефлексія – блок особистісного становлення.

Компоненти розкриваються у відповідних критеріях: *кар'єрна мотивація, професійні домагання (активність), метасистема відношень у діяльності, конфліктологічна компетентність (поведінка), управлінська тотожність керівника, управлінське рішення як продукт (праця), соціально-психологічна компетентність, емоційно-вольова регуляція (спілкування)* – блок професійного становлення; *привабливість професійної діяльності, орієнтація професійної діяльності (спрямованість), інструменти керівництва, хист до управлінської діяльності (здібності), індивідуально-психологічні особливості, ставлення керівника до самого себе (характер), механізм самоаналізу управління, вектор особистісного розвитку (рефлексія)* – блок особистісного становлення.

Професійне становлення відбувається в процесі виконання професійної діяльності, де особистісне становлення визначає індивідуальність та своєрідність цього процесу. Якщо відбувається становлення діяльності, то паралельно відбувається становлення особистості, тобто становлення особистості обумовлює становлення діяльності. Таким чином, варто говорити про *взаємообумовлену систему особистісного та професійного становлення*, які не відбуваються окремо одна від одної, а міцно переплетені та повсякчас взаємодіють.

Погоджуючись думкою з Б. Ананьєва, що «основними формами розвитку суб'єктних властивостей людини є підготовка, старт, кульмінація та фініш», наголошено, що професійне та особистісне становлення завжди скінченне, тобто досягнувши певного рівня, керівник органів і підрозділів МВС України лише вдосконалюється та розвивається в професійній управлінській діяльності, однак його становлення як явище завершується. Відтак виокремлено наступні етапи професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України: *початковий, кваліфікації, компетентності, професіоналізму*, які поступово розчиняються та поглинаються один одним, але не зникаючи, а набираючи сили попередника, яка помножується на силу наступника.

Звернено увагу, що успішним звершенням професійного та особистісного становлення є професіоналізм діяльності й особистості керівника органів і підрозділів МВС України. При чому, професіоналізм діяльності керівника – це результат професійної управлінської діяльності, який охоплює професійну активність, поведінку, працю і спілкування, а професіоналізм особистості керівника – це інтегральна особистісна властивість, що формується під час виконання професійної управлінської діяльності і включає в себе професійну спрямованість, здібності, характер та рефлексію.

У розділі 3 «Результати емпіричного дослідження професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України» представлено програму дослідження професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України та подано кількісно-якісний аналіз отриманих результатів: визначено характеристики показників, розкрито відмінні

особливості етапів та описано сутність синергії компонентів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Вибірка дослідження – 844 особи, які були об'єднані у дві групи залежно від виконання (385 осіб) / не виконання (459 осіб) управлінських функцій. Відповідно до етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України кожна група підлягала внутрішньому об'єднанню у чотири підгрупи: *початковий* – 288 осіб, *кваліфікації* – 219 осіб, *компетенції* – 175 осіб, *професіоналізму* – 162 особи. Кількісно-якісний аналіз отриманих даних на першому етапі дослідження здійснювався за незалежною змінною «Керівні функції» на другому – «Керівні функції» та «Етап становлення».

Охарактеризовано компоненти професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України через психологічний зміст виокремлених критеріїв:

- *активність* – керівники вмотивовані до професійної кар'єри та орієнтовані на успіх діяльності; їм притаманна стійкість, інтуїція та небайдужість до професійної діяльності; стрижневими виступають пізнавальний мотив та мотив мобілізації зусиль; вони ініціативні, відчують захоплення від виконуваної професійної діяльності та інтерес до її результатів;

- *поведінка* – керівникам характерна задоволеність реалізацією свого професійного потенціалу, приналежності, компетентності та авторитету; вони застосовують змішаний стиль вирішення конфліктних ситуацій, проте, вдаючись до посадового тиску та примусу, здатні нав'язувати своє рішення;

- *праця* – керівники ідентифікують себе з професійною управлінською діяльністю, де управлінське рішення виступає головним продуктом їхньої діяльності, вони демонструють свою владність, найчастіше використовують проміжний та ситуаційний стилі прийняття рішення;

- *спілкування* – керівники добре орієнтуються в робочих ситуаціях, здатні досягати визначених цілей та впливати на міжособистісні відносини, самостійно ставити цілі та передбачати виконання, співвідносити потреби з можливостями реалізації; упорядкованість їхніх відношень у діяльності відбувається завдяки сформованій емоційно-вольовій регуляції через уміння бути енергійними, цілеспрямованими, ініціативними, зберігати контроль та власну витримку;

- *спрямованість* – керівники самовдосконалюються та реалізуються у своїй діяльності, їм важливе соціальне визнання та схвалення; вони усвідомлюють, що робота має відповідати управлінським здібностям, та орієнтовані на виконання завдань у рамках професійної управлінської діяльності, відсуваючи на другий план спілкування як досить якісний інструмент впливу на підлеглих;

- *здібності* – керівники здібні до управління підлеглими та собою, здатні навчати, впливати, контролювати, вирішувати проблеми і налагоджувати групову роботу, спроможні до організаторської діяльності та мають лідерські здібності;

– *характер* – керівники мало проявляють інтерес до себе, але прагнуть бути цікавими для інших; вони менше звинувачують себе через невдачі, а шукають відповідальних серед оточення; енергійні, активні, прагнуть до діяльності, однак непередбачувано реагують на зауваження на свою адресу;

– *рефлексія* – для керівників характерно аналізувати професійну управлінську діяльність та головне, власну особистість, вони готові до саморозвитку і можуть самовдосконалюватися.

Порівняльний аналіз результатів дослідження критеріїв професійного та особистісного становлення в керівників та працівників органів і підрозділів МВС України за незалежною змінною «Керівні функції» свідчить, що їхні психологічні характеристики відрізняються змістовим наповненням та рівнем розвитку, які в керівників обумовлені лише виконанням управлінських функцій.

За переліком показників, за якими згідно з дисперсійним аналізом встановлено спільний вплив факторів «Керівні функції» та «Етап становлення», побудовано профілі етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, що представлено в табл. 2.

Отримані профілі сприяли визначенню специфічних особливостей кожного з етапів (*I етап – початковий, II етап – кваліфікації, III етап – компетентності та VI етап – професіоналізму*) професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

I етап професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (початковий) – *середній з тенденцією до низького рівень розвитку активності* (внутрішнє прагнення до професійної управлінської діяльності в органах і підрозділах МВС України, але неспроможність визначити закономірність її результатів, низька оцінка своїх успіхів); *середній рівень розвитку поведінки* (відчуття своєї приналежності до професійного співтовариства управлінців, власної професійної затребуваності як управлінця, проте низька оцінка результатів професійної діяльності, у конфліктних ситуаціях – стиль пристосування); *низький рівень розвитку праці* (директивність у прийнятті управлінських рішень та відстороненість у їх контролі); *середній рівень спілкування* (достатній рівень розвитку узгодженості відношень у діяльності, комунікативних умінь та соціально-психологічної компетентності, невпевненість та нерішучість у спілкуванні); *середній рівень розвитку спрямованості* (достатня особиста зацікавленість у професійній управлінській діяльності з надмірним переважанням цінності й важливості професійної діяльності); *середній рівень розвитку здібностей* (достатній арсенал управлінських здібностей, креативність і схильність до їх покращення відповідно до ситуацій управління); *середній з тенденцією до високого рівень розвитку характеру* (сформовані риси характеру сприяють виконанню професійної управлінської діяльності, однак ситуативне бачення власних негативних рис, самозвинувачення); *середній рівень рефлексії* (середній рівень самоаналізу, готовність до самопізнання).

Таблиця 2 – Профілі етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України

Показники	I етап			II етап			III етап			IV етап		
	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2
внутрішній мотив												
мотив самоповаги												
оцінка рівня досягнутих результатів												
закономірність результатів												
приналежність до професійного співтовариства												
переживання професійної затребуваності												
оцінка результатів професійної діяльності												
стиль конкуренції												
стиль співпраці												
стиль компромісу												
стиль пристосування												
власність												
поведінка в проблемній ситуації												
розуміння ситуації												
вправність												
мотивація досягнення												
самопрезентація												
соціально-психологічна компетентність												
вербальна компетентність												
оперативна соціальна компетентність												
его-компетентність												
комунікативна компетентність												
впевненість												
стабільність людських відносин												
комунікативно-особистісний потенціал												
ініціативність												
рішучість												
самостійність												
витримка												
важливість професії												
працювати з людьми												
творчий підхід												
не викликає втому												
велика зарплата												
відповідає моїм здібностям												
спроможність керувати власною особистістю												
схильність до постійного саморозвитку												
наявність знань і навичок вирішення проблем												
творчий підхід до керівництва підлеглими												
вміння впливати на оточуючих												
розуміння особливостей управлінської діяльності												
вміння налагоджувати групову діяльність												
лідерські здібності												
гіпертивність												
дистимність												
циклотимність												
неврівноваженість												
екзальтація												
тривожність												
демонстративність												
аутосимпатія												
очікуване відношення до інших												
самовпевненість												
самоприйняття												
самозвинувачення												
ретроспективна рефлексія діяльності												
рефлексія справжньої діяльності												
рефлексія майбутньої діяльності												
готовність до самопізнання												

Примітка: 0 – низький рівень розвитку показника; 1 – середній рівень розвитку показника; 2 – високий рівень розвитку показника.

II етап професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (кваліфікації) – середній рівень активності (внутрішнє прагнення до професійної управлінської діяльності в органах і

підрозділах МВС України, орієнтація на успіх у діяльності, адекватна оцінка рівня досягнутих результатів, але недостатнє розуміння закономірностей результатів діяльності в правоохоронній системі); *середній рівень розвитку поведінки* (уявлення про себе як про представника професійної спільноти органів і підрозділів МВС України, позитивна оцінка свого «Я» та очікування відповідної оцінки від оточення, у конфліктах – проміжний варіант як поєднання всіх стилів); *середній рівень розвитку праці* (директивність і особиста відповідальність у прийнятті управлінських рішень); *середній з тенденцією до високого рівень спілкування* (орієнтація на стабільність соціальних відносин та самостійність, достатній рівень розвитку комунікативних умінь, соціально-психологічної компетентності, прагнення до успіху й уникнення невдач); *середній рівень розвитку спрямованості* (достатня привабливість професійної управлінської діяльності в органах і підрозділах МВС України); *середній рівень розвитку здібностей* (управлінські здібності відповідають виконуваний професійній діяльності, постійний творчий пошук та робота над собою); *середній рівень розвитку характеру* (індивідуально-психологічні особливості повністю відповідають професійній діяльності в органах і підрозділах МВС України, але певна невірноваженість і загальмованість викликають певне розчарування в собі як фахівцеві правоохоронної системи); *середній рівень рефлексії* (достатній рівень самоаналізу в професійній діяльності в органах і підрозділах МВС України, деяка розгубленість щодо майбутньої діяльності, готовність до самопізнання).

III етап професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (компетентності) – *середній з тенденцією до високого рівень активності* (професійна діяльність в органах і підрозділах МВС України подобається, управлінські функції виконуються із задоволенням, посередня оцінка рівня досягнутих результатів); *середній з тенденцією до високого рівень розвитку поведінки* (диференційоване уявлення про себе як представника професійної спільноти управлінців, упевненість у застосуванні своїх професійних знань, умінь та навичок, але залежність від думки оточення, у конфліктах переважає стиль компромісу); *середній рівень розвитку праці* (демократичність, уникнення від відповідальності за прийняте управлінське рішення); *середній з тенденцією до високого рівень спілкування* (швидка орієнтація, оперативність та ініціативність у ситуаціях комунікації, уміння обирати правильний спосіб спілкування та контроль імпульсивних реакцій, але недостатні мовленнєві вміння та навички взаємодії); *середній з тенденцією до низького рівень розвитку спрямованості* (розчарованість у професійній управлінській діяльності, усвідомлення її відповідності власним здібностям і творчий підхід сприяють адекватному сприйняттю робочих ситуацій); *середній з тенденцією до високого рівень розвитку здібностей* (управлінські здібності розвинуті достатньо, їх арсенал досить широкий, яскраві лідерські здібності, новаторство та бажання розвивати свої знання й уміння); *високий рівень розвитку характеру* (риса характеру повністю відповідають професійній управлінській діяльності в органах і підрозділах МВС України,

сформоване позитивне ставлення до себе як до професіонала правоохоронної системи); *середній з тенденцією до високого рівень рефлексії* (самоаналіз професійної діяльності та себе в ній як управлінця та професіонала).

IV етап професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (професіоналізму) – *високий рівень активності* (орієнтованість на професійну діяльність в органах і підрозділах МВС України та досягнення успіхів і високих результатів, виконання управлінських функцій із задоволенням, розуміння власного потенціалу, можливостей, однак не завжди спроможність повністю оцінити досягнуті результати); *середній рівень розвитку поведінки* (позитивне емоційне ставлення до себе, оточення та цінностей професійної управлінської діяльності, упевненість у своїх професійних знаннях та оцінці себе як професіонала, важливість професійного статусу та готовність до конкурування в ситуаціях взаємодії); *високий рівень розвитку праці* (демократичність і відповідальність за прийняте управлінське рішення); *високий рівень спілкування* (упорядкованість відношень та взаємодії в ситуаціях професійної діяльності, інколи уникнення невдач і складність у побудові близьких стосунків, приховане бажання впливати на право вибору інших); *високий рівень розвитку спрямованості* (особистісна зацікавленість та привабливість виконуваної професійної управлінської діяльності, але тенденція до зниження її суспільної цінності); *високий рівень розвитку здібностей* (високий рівень розвитку управлінських потенцій придатності та ситуативне ігнорування необхідності здійснення впливу на оточення); *низький з тенденцією до середнього рівень розвитку характеру* (риси характеру обумовлюються виконанням професійної управлінської діяльності в органах і підрозділах МВС України та накладають відбиток на самоставлення керівника, провокуючи розчарування, самозвинувачення та професійне розслаблення, яке передбачає відмову від активної професійної позиції); *високий рівень рефлексії* (репрезентація внутрішнього світу спрямована на розуміння себе в професійній діяльності).

Отримані профілі лягли в основу побудови картоїдограм етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (див. рис. 1 – 4). Картоїдограма – це схематичне зображення.

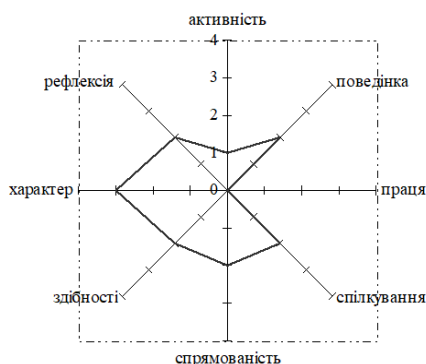


Рисунок 1 – Картоїдограма I етапу

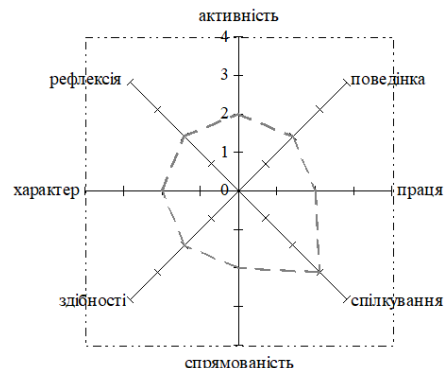


Рисунок 2 – Картоїдограма II етапу

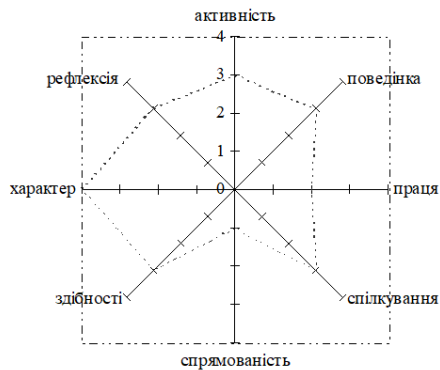


Рисунок 3 – Картоїдограма III етапу

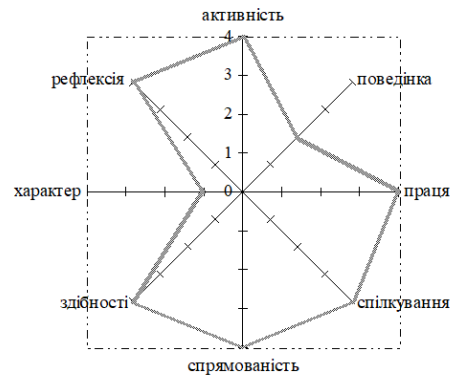


Рисунок 4 – Картоїдограма IV етапу

Розглядаючи *картоїдограму I етапу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України*, можна помітити, що початковий етап професійного та особистісного становлення, який пов'язаний з отриманням відповідної професійної освіти, закладає основи становлення майбутнього керівника. Молоді управлінці ще не мають відповідного управлінського досвіду, вони лише пробують себе в реалізації керівних функцій. Вони ще не досить активні, їхні управлінські рішення не зовсім ефективні та інколи навіть невдалі, проте характер обумовлює перспективи. Стержнем на цьому етапі професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України виступає командотворення. І якщо молодий керівник ще не зовсім якісно виконує управлінські функції, але вже має бажання та бачить себе керівником, йому варто допомогти спробувати себе в новій ролі і, виходячи з отриманих результатів, сформуванати остаточне рішення.

Картоїдограму II етапу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України та етап кваліфікації можна описати як шлях дієвого набуття керівником необхідних управлінських навичок, безпосередньо практичного формування відповідної кваліфікації через діяльність, отримання професійної незалежності, самоствердження в професійній управлінській діяльності. Особливість етапу кваліфікації полягає в успішному проходженні професійної адаптації до норм і цінностей професійної спільноти, пристосуванні до умов праці, соціального оточення, робочого місця, управлінської культури організації тощо. Таким чином, на цьому етапі спостерігається залежність від професійного середовища, від оцінки результатів професійної управлінської діяльності. Тому варто звертати увагу на комунікацію як засіб узгодження відношень у професійній діяльності.

Картоїдограма III етапу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України демонструє, що етап компетенції винятково специфічний. З одного боку, керівники вже мають досвід професійної управлінської діяльності, можуть якісно виконувати управлінські функції, проте саме на цьому етапі втрачають особистісний напрям спонук у діяльності

управлінця. Розкриття потенціалу призупиняється, що накладає відбиток на професійні управлінські рішення, але більша частка змін торкається саме особистісного блоку професійного та особистісного становлення. Причетність до управлінської діяльності визначає бажання, інтереси, відносини, відбувається засвоєння професійних цінностей як особистісних, що дезорганізує особистість. Саме на III етапі варто звертати більше уваги на лідерський потенціал керівника.

Картоїдограма IV етапу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України показує, що етапу професіоналізму притаманне накладання професійною управлінською діяльністю відбитку на риси характеру професіонала та його соціальну взаємодію. Якщо на I етапі професійного та особистісного становлення особистість віддзеркалюється в діяльності, то на етапі професіоналізму вже діяльність визначає індивідуально-психологічні особливості та ставлення особистості до самої себе. Тому на цьому етапі слід звертати увагу на зміни професійного та особистісного становлення, оскільки вони призводять до втрати з когорти потенційно успішних професійних керівників тих, що потребували лише психологічної підтримки їх особистості. Також на цьому етапі фахівець вже сформований як керівник, його становлення завершилося. І яким керівник є зараз, таким він буде і в майбутньому. Далі керівник лише розвивається у своїй діяльності, удосконалює якісь риси, дещо втрачає, але його профіль залишається, він може лише покращуватися та погіршуватися, розвиватися або деградувати, тому необхідно говорити вже про професійний розвиток керівника органів і підрозділів МВС України.

Аналіз картоїдограм етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України доводить необхідність створення психологічної рівноваги та збереження внутрішнього балансу між компонентами.

Результатами кореляційного аналізу підтверджено синергію блоків професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України та побудовано кореляційні плеяди. *Кореляційні плеяди компонентів професійного та особистісного становлення керівників та працівників органів і підрозділів МВС України* представлено на рисунках 5 та 6.

Кореляційні плеяди професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України містять достатню кількість значущих зв'язків. Тобто, компоненти перебувають у взаємообумовлених зв'язках та залежностях, які засвідчують, що вплив на один компонент безперечно обумовлює зміну іншого. Виявлено прямі та обернені кореляційні зв'язки:

– сильні – між активністю та здібностями ($\rho = 0,319$, $p = 0,001$) і характером ($\rho = 0,293$, $p = 0,001$); поведінкою та здібностями ($\rho = 0,337$, $p = 0,001$) і характером ($\rho = 0,398$, $p = 0,001$); спілкуванням та спрямованістю ($\rho = 0,205$, $p = 0,001$), здібностями ($\rho = 0,343$, $p = 0,001$) і характером ($\rho = 0,291$, $p = 0,001$);

– суттєві – між активністю та характером ($\rho = 0,260$, $p = 0,001$); поведінкою та спрямованістю ($\rho = 0,191$, $p = 0,001$); працею та спрямованістю ($\rho = 0,203$, $p = 0,001$) і здібностями ($\rho = 0,209$, $p = 0,001$);

– помірні – між активністю та спрямованістю ($\rho = 0,178$, $p = 0,001$) і рефлексією ($\rho = 0,179$, $p = 0,001$); поведінкою та спрямованістю ($\rho = 0,191$, $p = 0,001$), здібностями ($\rho = 0,136$, $p = 0,001$) і рефлексією ($\rho = 0,118$, $p = 0,001$); працею та здібностями ($\rho = 0,196$, $p = 0,001$) і характером ($\rho = 0,154$, $p = 0,001$); спілкуванням та рефлексією ($\rho = 0,186$, $p = 0,001$).

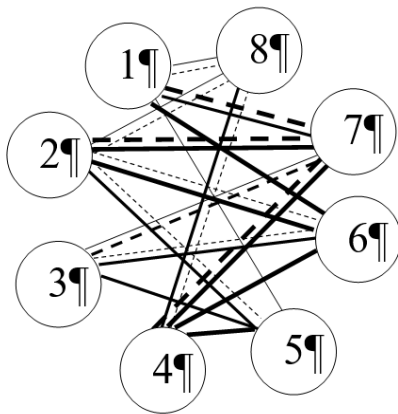


Рисунок 5 – Кореляційні плеяди компонентів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України

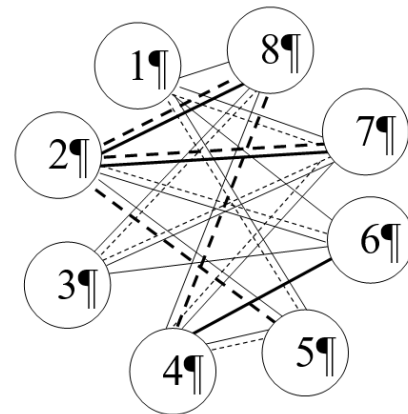
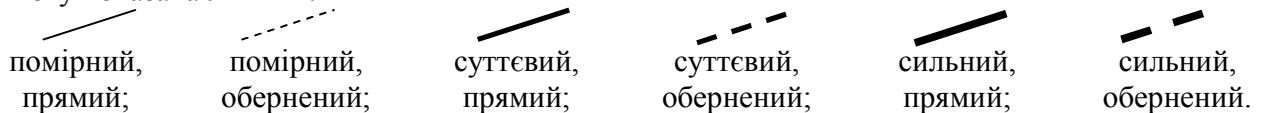


Рисунок 6 – Кореляційні плеяди компонентів професійного та особистісного становлення працівників органів і підрозділів МВС України

Пояснення до кореляційних плеяд: 1 – активність; 2 – поведінка; 3 – праця; 4 – спілкування; 5 – спрямованість; 6 – здібності; 7 – характер; 8 – рефлексія. Інтенсивність зв'язку показана лініями:



Не виявлено значущого зв'язку між працею та рефлексією, тобто прийняття управлінських рішень не пов'язано з внутрішнім світом керівника, його репрезентацією. Цей факт пояснюється дією психологічних механізмів захисту та сприйняттям управлінських рішень не як загрози для власної особистості, а як різновиду професійної діяльності відповідно до функціональних та посадових обов'язків, де також інколи можливі помилки та промахи.

Наголошено на взаємному впливі активності та здібностей керівників органів і підрозділів МВС України, де виявлений зв'язок за всіма показниками. Серед найбільш істотних: внутрішній мотив та наявність знань і навичок вирішення ($\rho = 0,304$, $p = 0,001$), мотив самоповаги та вміння впливати на оточуючих ($\rho = 0,422$, $p = 0,001$), оцінка рівня досягнутих результатів та творчий підхід до керівництва підлеглими ($\rho = 0,274$, $p = 0,001$), закономірність результатів та спроможність керувати своєю особистістю ($\rho = 0,414$, $p = 0,001$). Потужним є зв'язок між спілкуванням і характером, а саме між: розумінням ситуації та гіпертивністю ($\rho = 0,403$, $p = 0,001$), вправністю та аутосимпатією ($\rho = 0,401$, $p = 0,001$), комунікативно-особистісним потенціалом і самоприйняттям

($r = 0,429$, $p = 0,001$), самостійністю й очікуваним відношенням до інших ($r = 0,300$, $p = 0,001$). Найбільшу кількість зв'язків мають поведінка та характер – по вісім, найменшу кількість виявлено у праці та спрямованості – по п'ять.

З метою порівняльного аналізу на рис. 6 представлено кореляційні плеяди працівників органів і підрозділів МВС України, які не виконують управлінські функції. Установлено помірні зв'язки між досліджуваними компонентами, однак вони не такі виражені, як в управлінців. Зокрема, відсутній зв'язок між працею і спрямованістю, оскільки працівники не приймають управлінських рішень.

Помірний зв'язок мають спілкування і спрямованість ($r = 0,178$, $p = 0,001$), що обумовлено специфікою виконання професійної діяльності, яка не передбачає великої кількості комунікативних зв'язків, як у керівника. На відміну від керівників, у працівників органів і підрозділів МВС України виявлений помірний зв'язок між працею та рефлексією, а саме власністю та готовністю до самопізнання, $r = 0,136$, $p = 0,001$; рефлексією справжньої діяльності, $r = -0,163$, $p = 0,000$. Працівники прагнуть зрозуміти себе, однак не спроможні здійснювати рефлексію виконаної діяльності, бо не розуміють, який це має вплив на їхню безпосередню діяльність.

Виявлено суттєвий обернений зв'язок між поведінкою і спрямованістю (переживання професійної затребуваності та важливість професії, $r = -0,185$, $p = 0,001$; фактор, що діяльність не викликає втому, $r = -0,215$, $p = 0,001$; оцінка результатів професійної діяльності та важливість професії, $r = -0,136$, $p = 0,001$; стиль конкуренції та творчий підхід, $r = -0,148$, $p = 0,001$; велика зарплата, $r = -0,151$, $p = 0,001$; відповідність моїм здібностям, $r = -0,198$, $p = 0,001$), тобто метасистема відношень і поведінка в конфліктних ситуаціях не обумовлюються чинниками привабливості професії. Суттєвий обернений зв'язок мають спілкування та рефлексія, зокрема вправність і ретроспективна рефлексія діяльності, $r = -0,135$, $p = 0,000$; мотивація досягнення та рефлексія майбутньої діяльності, $r = -0,132$, $p = 0,000$; упевненість та ретроспективна рефлексія діяльності, $r = -0,136$, $p = 0,000$, і рефлексія справжньої діяльності, $r = -0,179$, $p = 0,000$; ініціативність та рефлексія справжньої діяльності, $r = -0,273$, $p = 0,000$; рішучість та готовність до самопізнання, $r = -0,182$, $p = 0,000$; самостійність та готовність до самопізнання, $r = -0,168$, $p = 0,000$). Установлено, що чим більше працівники спілкуються, тим менше вони прагнуть зрозуміти себе та свою діяльність.

У працівників характер меншою мірою, ніж у керівників органів і підрозділів МВС України, пов'язаний зі спілкуванням і активністю, аналогічно здібності й активності. Тобто, ні риси характеру, ні професійні вміння не обумовлюють орієнтацію на успіх у виконанні діяльності, який так важливий у професійній управлінській діяльності керівників, оскільки безпосередню відповідальність за результат діяльності несе не працівник, а його керівник.

Доведено, що компоненти професійного та особистісного становлення перебувають у кореляційних зв'язках та відповідних залежностях як у

керівників, так і в працівників органів і підрозділів МВС України, однак відрізняються кількістю та інтенсивністю. Доказано, що керівниками органів і підрозділів МВС України стають, формуючись у виконуваний професійній управлінській діяльності.

У розділі 4 **«Реінжиніринг системи професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України»** обґрунтовано інструменти реінжинірингу професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, розкрито специфіку системно-синергетичного підходу, представлено варіації змін та розтлумачено принципи його оптимізації.

Наголошено, що реінжиніринг як модернізація та реструктуризація сучасного стану професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України потребує пошуку нових дієвих методологічних інструментів сприяння йому та його поліпшення. До інструментів реінжинірингу віднесено системно-синергетичний підхід, системну змінюваність та синергетичну оптимізацію професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Дістав подальшого розвитку *особистісно-діяльнісний підхід* до професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, який орієнтований на особистість як мету, суб'єкт і результат діяльності, що дозволяє враховувати специфіку самої діяльності і особливості особистості в цій діяльності. Цей підхід виступає в єдності особистісного та діяльнісного компонентів, де особистісний компонент передбачає врахування індивідуально-психологічних особливостей керівника органів і підрозділів МВС України, а діяльнісний – принципи єдності свідомості і діяльності, інтеріоризації-екстеріоризації й спрямованості на становлення та розвиток суб'єкта професійно діяльності.

Констатовано, що досі немає єдиного підходу до оптимізації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Серед підходів науковці пропонують: проактивний (В. Барко, Г. Ємельянова, Н. Матюхіна, О. Проневич та ін.); праксеологічний (В. Борисенко, І. Колеснікова, О. Повстин, В. Поліщук та ін.); прогностичний (О. Воробйовв, Т. Герлянд, Л. Ємчик, Г. Разумова, Д. Швець та ін.) та компетентнісний (І. Бех, О. Діденко, О. Заблоцька, Е. Зеєр, І. Клименко, Н. Леонов, О. Цільмак та ін.).

Доведено, що синергетика є дієвою концептуальною основою покращення й модернізації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, оскільки орієнтована на вивчення, розвиток та вдосконалення складних систем, що здатні до коопераційної самоорганізації.

Синергетика формує нове бачення систем як складно організованих об'єктів, розглядає рушійні сили, механізми та закономірності їх розвитку. Вона дозволяє глибше проникати в сутність, властивості та закономірності перехідних процесів, зокрема етапів, передбачати можливі сценарії розвитку, досліджувати особливості поведінки та формувати системи управління, які ґрунтуються на внутрішніх механізмах самоорганізації. Саме синергетичний підхід дозволяє експліцитно

диференціювати явним чином присутні синергетичні зв'язки спільної взаємодії діяльнісної особистості і особистості в діяльності, забезпечити інноваційний підхід до оптимізації професійного та особистісного становлення. Обраний підхід передбачає не вплив на особистість, а залучення керівника органів і підрозділів МВС України як дійової особи в професійну управлінську діяльність відповідно до етапу професійного та особистісного становлення, де на різних етапах те чи інше за змістом смислове відношення до професійної управлінської діяльності поєднується зі змістом усвідомленого керівником у собі.

Ураховуючи те, що професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України є системою діалектичної єдності систем діяльності та особистості (діяльність – «це динамічна система взаємодій суб'єкта зі світом»; особистість – це «саморегульована динамічна функціональна система властивостей, відносин і дій, що складаються в процесі онтогенезу людини та без упину взаємодіють між собою» (В. Шапар) та те, що синергетика – теорія самоорганізації або виникнення нових властивостей у цілого, яке складається з об'єктів, що взаємодіють (Г. Хакен), обрання *системно-синергетичного підходу* є обґрунтованим.

Системно-синергетичний підхід обумовлює нове розуміння професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, де як професійна управлінська діяльність, так і особистість управлінця розглядаються як складні системи, що здатні до взаємної самоорганізації, яким неможливо нав'язати хід руху. Бути «призначеним» керівником не означає ним «стати». Одного бажання замало, щоб «вважати» та «вважатися» управлінцем органів і підрозділів МВС України, – необхідно вміло застосувати у своїй діяльності арсенал власної особистості та пройти шлях свого професійного та особистісного становлення.

Наголошено, що зміни, нестабільність, непередбачуваність є невіддільними характеристиками професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Системна змінюваність* професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України розпочинаються з криз, продовжуються в деформаціях та завершуються в деструкціях, які імпліцитно містяться в цілісному процесі становлення.

Кризи професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України розглядаються як переламні моменти в професійному управлінському житті, проходження яких формує керівника як професіонала та професійно стабільну особистість. Кризи відсіюють потенційно не придатних управлінців та позбавляють від втрати важливих ресурсів, орієнтованих на розвиток і формування еventуально успішного менеджера. Деформації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України тлумачаться як переінакшення діалектичної єдності особистості управлінця і його професійної управлінської діяльності, коли зміни особистості, які безпосередньо обумовлені діяльністю, впливають на результат цієї ж

діяльності, де під вагою професійної управлінської діяльності сама особистість зазнає змін. Під деструкціями професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України розуміються викривлення у поступальному становленні, що виявляються у змінах в професійній управлінській діяльності та поведінці керівника, які призводять до їх погіршення.

Підкреслено, що змінюваність не є обов'язковою, однак можлива, бо немає становлення без деградації набутого й заперечення сформованого. Та разом з тим, усі варіації змін професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України лише сприяють формуванню управлінця, оскільки передбачають успішне подолання перепон на шляху до професійного та особистісного зростання.

Визначено засадничі *синергетичні принципи оптимізації* професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України: принципи «буття» (гомеостатичність, ієрархічність, незворотність, інтегрованість, анаморфозність), які характеризують стабільність функціонування системи, прозорість та легкість опису; принципи «становлення» (нелінійність, незамкненість, нестійкість, емерджентність, спостережуваність), які відображають трансформаційні оновлення системи.

Принцип гомеостатичності характеризує стабільне існування системи професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, забезпечує взаємопідтримку блоків функціонування та врівноважений баланс структурних компонентів. Принцип ієрархічності передбачає рівність професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, тобто кожен попередній рівень становлення є підґрунтям наступного. Принцип незворотності визначає константність набутих змін професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Принцип інтегрованості обумовлює сполучну колаборацію структурних компонентів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Принцип анаморфозності розкриває прогностичну усебічність професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Принцип нелінійності демонструє атотожність відгуку результатів впливам на професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Принцип незамкненості обумовлює відкриту взаємодію професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України з іншими системами. Принцип нестійкості допускає втрату рівноваги професійного та особистісного становлення керівника органів і підрозділів МВС України. Принцип емерджентності припускає спільне підсилення компонентами результативності професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Принцип спостережуваності окреслює деяку відносність вивчення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

Наголошено, що принципи нелінійності, незамкненості і нестійкості є породжуючими та реалізуючими професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Принципи емерджентності і спостережуваності є конструктивними, бо описують сам процес професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

У розділі 5 «Програма психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України» представлено концептуальні положення програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, обґрунтовано науково-прикладні рекомендації щодо сприяння.

Обґрунтовано, що метою психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України є сприяння організації та реалізації оптимальних психологічних умов для ефективного професійного та особистісного становлення на всіх його етапах, максимальне розширення потенційних психологічних можливостей керівників до особистісного зростання та здійснення професійної управлінської діяльності.

Визначено головні завдання психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України: прогнозування психологічного змісту професійної управлінської діяльності; виявлення вимог професійної управлінської діяльності до особистості; мобілізація особистісного потенціалу; забезпечення самоактуалізації та самореалізації; формування психологічних якостей особистості; підвищення психологічного благополуччя; саморозвиток особистості; створення сприятливих умов для професійної адаптації; забезпечення психологічної надійності та функціонування; здійснення психологічного вивчення, особливо в ситуації ротації або переміщення на іншу посаду; прогнозування можливих змін (кризових періодів, появи ознак деформацій та проявів деструкцій); забезпечення професійного самозбереження; психологічна підготовка до здійснення професійної управлінської діяльності в конкретних умовах, зокрема особливих; особистісно-професійна психологічна підтримка керівників; формування кадрового потенціалу керівної ланки.

До принципів психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України зараховано: організацію та проведення психологічного забезпечення у тісній взаємодії із забезпеченням професійної діяльності; цілеспрямованість психологічного забезпечення на оптимізацію професійного та особистісного становлення; диференційовано-індивідуальний підхід до психологічного забезпечення; гнучкість психологічного забезпечення; єдність, узгодженість та спадкоємність у здійсненні психологічного забезпечення; особистісну активність керівника.

Модель програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України представлено на рис. 7.



Рис. 7 – Модель програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України

Наведено положення програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України: психологічне забезпечення є цілісним процесом добору, моніторингу, супроводу та підготовки на всіх етапах професійного та особистісного становлення; психологічне забезпечення визначає психологічну рівновагу компонентів професійного та особистісного становлення; психологічне забезпечення передбачає єдність та взаємозв'язок усіх складових програми.

Розкрито зміст та критерії професійно-психологічного добору керівників органів і підрозділів МВС України, алгоритм психологічного моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України, технологію психологічного супроводу особистості керівника органів і підрозділів МВС України, зміст і засоби професійно-психологічної підготовки керівників органів і підрозділів МВС України.

Професійно-психологічний добір як комплекс заходів, спрямованих на визначення відповідності індивідуально-психологічних властивостей особистості кандидатів вимогам професійної діяльності, які за своїми особистісними і професійними якостями найбільшою мірою відповідають посадам керівників органів і підрозділів МВС України, сприяє якісному забезпеченню системи МВС високопрофесійними менеджерами, готовими до управління людьми та власного розвитку. Як дієвий інструмент кадрового забезпечення професійно-психологічний добір передбачає прогностичну оцінку взаємної узгодженості

професійної управлінської діяльності та особистості управлінця, де його критеріями визначено: управлінський потенціал як оптимальну структуру і компетенцію раціонального використання засобів та методів управлінської діяльності з метою досягнення поставленої мети; соціально-комунікативну компетентність як баланс особистісних змінних (емоційна стійкість, цілеспрямованість) і здібностей (вміння давати та отримувати зворотний зв'язок, говорити, слухати, чути, знати правила), необхідних для побудови ефективної комунікативної дії; спільну управлінську діяльність як активність керівника, яка передбачає колективне рішення загальної проблеми в процесі спілкування (безпосереднього/опосередкованого) з іншим/ми представниками управлінської ланки; управлінську інтенсифікацію як підвищення продуктивності власної праці шляхом активного використання ресурсних можливостей, відходу від службової шаблонності та схильності до виправданого ризику. Розроблено та обґрунтовано професіоформулу професійного та особистісного становлення управлінського складу МВС: дію + вчиняю + роблю + спілкуюсь + хочу + можу + є + буду.

Психологічний моніторинг професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України як інформаційна система відстеження особливостей діяльності, де інформування передбачає збирання, обробку і використання отриманої бази даних, а відстеження – їх фіксацію, порівняння та ідентифікацію, виступає дієвим інструментом поліпшення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, оскільки передбачає процедуру оцінки діяльності та сприяє покращенню її результатів. Доведено, що індикаторами психологічного моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України є: інформування, прогнозування, проектування, організування та стимулювання.

Психологічний супровід особистості керівника органів і підрозділів МВС України розглядається як комплексний, системний вплив на суб'єкт управлінської діяльності з метою вдосконалення його індивідуально-психологічних характеристик як керівника, особистісно-професійного зростання як управлінця і підвищення якості здійснення ним управлінських функцій та професійної управлінської діяльності; та маючи вектором руху особистісний блок професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України охоплює пошук прихованих ресурсів управлінця й відкриває перспективи особистісного зростання в професійній управлінській діяльності.

Професійно-психологічна підготовка керівників органів і підрозділів МВС України тлумачиться як комплекс взаємопов'язаних заходів управлінського професіогенезу, де заходи – це спеціально організовані дії, спрямовані на досягнення цілей за призначенням; а професіогенез – трансформаційний розвиток особистості та її психологічної структури, зумовлений засвоєнням та здійсненням професійної управлінської діяльності в системі МВС.

Відзначено, що професійний добір та професійно-психологічна підготовка орієнтовані на усі компоненти професійного та особистісного становлення

керівників органів і підрозділів МВС України, а психологічний моніторинг та психологічний супровід – на блок професійного становлення та блок особистісного становлення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України відповідно. Разом з тим, усі чотири складові програми психологічного забезпечення в однаковій мірі виконують свою функціональну роль, і збій хоча б в одному елементі може призвести до відстрочення або взагалі не можливості очікуваного результату.

Розроблено науково-прикладні рекомендації для управлінців та фахівців психологічних і кадрових служб щодо оптимізації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Апробовано програми професійно-психологічних семінарів-тренінгів сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України: (I етап – програма «Командотворення», II етап – програма «Комунікація», III етап – програма «Лідерство», VI етап – програма «Саморегуляція»).

Наголошено, що інструменти реінжинірингу та психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України являють собою систему взаємопов'язаних заходів оптимізації та сприяння, де завдяки їхній інтеграційній єдності і досягається очікувана надійність та ефективність. Загалом наведене є перспективним кроком на шляху до якісного кадрового забезпечення управлінської ланки та становлення керівника органів і підрозділів МВС України.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретико-методологічне обґрунтування та узагальнення результатів вивчення наукової проблеми – психологічні засади професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України й представлено її вирішення. Результати дослідження дали підстави для формулювання висновків, які засвідчують виконання поставлених завдань та досягнення мети дослідження.

1. Запропоновано дефінітивне тлумачення «становлення фахівця» як «системи кристалізації (перехід) потенцій (можливостей) в оформлене ціле (акме)». З'ясовано, що категорію «становлення фахівця» розглядають невіддільно від «буття», «можливості» та «розвитку». Показано, що «буття – це об'єктивно існуюча реальність», «можливість – це здійсненність», а «розвиток – поступальний рух». Отже, «становлення фахівця – це перетворена в дійсність незавершена можливість буття, де внутрішньою метою руху виступає сама потенція». Аргументовано, що становлення особистості нерозривно пов'язане з її діяльністю, у якій вона розвивається та стає такою, якою вона є насправді та хоче бути в майбутньому. Обґрунтовано доцільність розгляду тандему професійного та особистісного становлення фахівця як нероздільно єдиної категорії.

Розглянуто існуючі погляди на зміст поняття «професійне та особистісне становлення фахівця», конкретизовано його психологічний статус через категорії:

«формоутворення», «набуття» і «процес». Виявлено, що «формоутворення» передбачає наявність відповідних обставин для появи професійного становлення; «набуття» обумовлене несвідомою активністю суб'єкта в середовищі професійного становлення; професійне становлення як «процес» визначається свідомою професійною діяльністю самої особистості в професійному середовищі, при цьому як діяльність позначається на особистість, так і особистість впливає на діяльність. Виявлено відсутність єдиного тлумачення професійного та особистісного становлення фахівця й існування його понятійної реновації.

2. Підкреслено, що професійну управлінську діяльність керівника як особливий вид трудової діяльності, доцільно розглядати як систему, процес та мистецтво управління, яка потребує наявності відповідних індивідуально- й соціально-психологічних якостей та властивостей особистості, обумовлених специфікою професійної діяльності. У зв'язку із цим, професійне та особистісне становлення керівників органів і підрозділів МВС України розглядається як система діалектичної єдності діяльності та особистості фахівця в процесі їх поетапного кристалізованого переходу в професійну управлінську діяльність та особистість професіонала управління на шляху до акме.

Розроблено психологічний картоїд професійного та особистісного становлення керівника органів і підрозділів МВС України навколо «діяльності» та «особистості» як базових категорій, які розкриваються в блоках, що формуються за допомогою компонентів і конкретизуються в критеріях: блок професійного становлення – активність (кар'єрна мотивація, професійні домагання), поведінка (метасистема відношень у діяльності, конфліктологічна компетентність), праця (управлінська тотожність керівника, управлінське рішення як продукт), спілкування (соціально-психологічна компетентність, емоційно-вольова регуляція); блок особистісного становлення – спрямованість (привабливість професійної діяльності, орієнтація професійної діяльності), здібності (інструменти керівництва, хист до управлінської діяльності), характер (індивідуально-психологічні особливості, ставлення керівника до самого себе), рефлексія (механізм самоаналізу управління, вектор особистісного розвитку). Обґрунтовано етапи професійного та особистісного становлення керівника органів і підрозділів МВС України: початковий, кваліфікації, компетентності та професіоналізму.

3. Виявлено змістові характеристики показників критеріїв професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Доведено, що професійне та особистісне становлення фахівця є системою кристалізації особистісних потенцій через призму діяльності. Тому, компоненти професійного та особистісного становлення керівників відрізняються від аналогічних компонентів у некерівників органів і підрозділів МВС України лише якісно-змістовним наповненням, яке орієнтоване на виконання управлінських функцій.

4. Побудовано профілі етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України, які покладено в основу підготовки

картоїдограм виділених етапів (початковий, кваліфікації, компетентності та професіоналізму). Виявлено, що ефективність етапів професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України обумовлюється не високими рівнями розвитку показників, а необхідністю забезпечення їх психологічної рівноваги, де їх симетрія є запорукою внутрішнього балансу між критеріями блоків і умовою успішного професійного та особистісного становлення.

5. Підтверджено синергію компонентів блоків професійного та особистісного становлення та побудовано кореляційні плеяди професійного та особистісного становлення керівників та працівників органів і підрозділів МВС України. З'ясовано, що компоненти професійного та особистісного становлення перебувають у кореляційних зв'язках та відповідних залежностях як у керівників, так і в працівників органів і підрозділів МВС України, однак відрізняються кількістю та інтенсивністю. Доведено, що керівниками стають, формуючись у виконуваний професійній управлінській діяльності.

6. Наголошено, що реінжиніринг як модернізація та реструктуризація існуючої системи професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України потребує пошуку нових дієвих методологічних інструментів. Поряд з особистісно-діяльнісним підходом до дієвих інструментів реінжинірингу обґрунтовано віднесено системно-синергетичний підхід, системну змінюваність та синергетичну оптимізацію професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

7. Розроблено програму психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України як відкриту пропозицію щодо підтримки й впровадження реформи кадрового забезпечення керівної ланки системи МВС України. Ключовими напрямками запропонованої програми є професійно-психологічний добір, психологічний моніторинг, психологічний супровід та професійно-психологічна підготовка керівників органів і підрозділів МВС України.

8. Запропоновано рекомендації управлінцям та фахівцям психологічних й кадрових служб щодо оптимізації професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Розроблено та доведено ефективність програм професійно-психологічних семінарів-тренінгів сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України відповідно до виділених етапів становлення (I етап – програма «Командотворення», II етап – програма «Комунікація», III етап – програма «Лідерство», VI етап – програма «Саморегуляція»).

Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є поглиблення існуючих уявлень щодо рівнів, новоутворень й особливостей структурних компонентів становлення та розроблення психолого-правових засад психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Монографія

1.1. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологія професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України: монографія. Харків: ФОП Бровін О. В. 2020. 500 с.

2. Статті у наукових фахових виданнях України:

2.1. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Проблема професійно-особистісного становлення керівника МВС України. *Вісник Одеського Національного університету. Серія «Психологія»*. 2014. Вип. 2 (23). Т. 19. С. 43–51.

2.2. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професійно-важливі якості в контексті професіоналізму керівника правоохоронних органів України. *Щоквартальний науково-практичний журнал «Теорія і практика управління соціальними системами»*. Серія «Психологія». 2014. № 2. С. 79–84.

2.3. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Швець Д. В. Інтерактивні технології та методи навчання у фаховій підготовці майбутніх офіцерів МВС України. *Нові технології навчання*. 2014. Вип. 80. С. 98–102.

2.4. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Рефлексія в професійній діяльності керівника органів та підрозділів МВС України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2014. Вип. 1. Т. 2. С. 147–151.

2.5. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Калюк О. М. Особливості організації психологічної роботи з працівниками МВС України – учасниками бойових дій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2015. Вип. 3. С. 148–152.

2.6. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічна сутність професіоналізму керівників підрозділів Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2015. Вип. 4. С. 144–148.

2.7. Бойко-Бузиль Ю. Ю. До сутності категорії професійного становлення особистості. *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. 2016. Вип. 7. С. 35–39.

2.8. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічні особливості управлінських рішень керівників МВС України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2016. Вип. 3. Т. 2. С. 116–120.

2.9. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Готовність керівної ланки органів і підрозділів МВС України до саморозвитку. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2017. № 6 (51). С. 39–46.

3. Статті у наукових фахових виданнях України, що входять до наукометричних баз:

3.1. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічний супровід професійної діяльності керівників органів і підрозділів МВС України. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. 2015. Вип. 27. С. 47–57.

3.2. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Акцентуації характеру особистості керівника. *Психологія і особистість*. 2016. № 2 (10). Ч. 2. С. 189–198.

3.3. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Швець Д. В. Управлінське рішення як продукт діяльності керівників органів і підрозділів МВС України. *Науковий журнал «Право і Безпека»*. 2016. № 3 (62). С. 120–125.

3.4. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професійна ідентичність у системі професійного й особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Вип. 2. Т. 1. С. 166–171.

3.5. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Ретроспектива сутності поняття професійного та особистісного становлення. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. 2017. Вип. 35. С. 15–27.

3.6. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Стилi конфліктної поведінки в системі професійно-особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. 2017. Вип. 36. С. 20–30.

3.7. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Механізм затребуваності в системі професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Вип. 3. Т. 2. С. 200–205.

3.8. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Швець Д. В. Професіоналізм діяльності та особистості керівників органів і підрозділів МВС України. *Науковий журнал «Право і Безпека»*. 2017. № 1 (64). С. 119–123.

3.9. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Становлення як філософське та психологічне поняття. *Психологічний часопис*. 2017. № 4 (8). С. 16–28.

3.10. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Особистість як центральна категорія психології. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Вип. 4. Т. 1. С. 13–19.

3.11. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Теоретичний аналіз концепцій професійного та особистісного становлення. *Теорія та практика сучасної психології*. 2019. № 2. Т. 2. С. 24–28.

4. Статті в іноземних наукових виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз:

4.1. Бойко-Бузыль Ю. Ю. Психологические особенности управленческой профессиональной деятельности руководящего состава правоохранительных органов. *Modern Science–Moderni veda*. 2015. № 2. Р. 77–83.

4.2. Бойко-Бузыль Ю. Ю. Структура и функции органов и подразделений МВД Украины в контексте реформирования правоохранительной системы. *Legea și viața*. 2016. № 8/2 (296). С. 11–14.

4.3. Бойко-Бузыль Ю. Ю. Андрагогика повышения квалификации кандидатов для назначения на должность руководителя в системе МВД Украины.

Modern Science–Moderni veda. 2016. № 5. P. 100–105.

4.4. Boyko-Busyl Y., Chychuha M. Prevention of destructive mental states and qualities of the personnel of establishments of execution of punishments of Ukraine. *Modern Science–Moderni veda.* 2018. № 2. P. 78–85.

4.5. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Салій І. Ю. Психологічні особливості правового виховання в контексті реформування правової системи України. *Journal of Scientific Papers «Social development and Security».* 2019. № 9 (1). С. 90–95.

4.6. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Поняття та суть професійно-психологічного добору керівників органів і підрозділів МВС України. *Virtus: Scientific Journal.* 2019. V. 39. С. 40–42.

4.7. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Критерии отбора кандидатов на руководящие должности в систему МВД Украины. *Scientific Light.* 2020. № 33. V. 1. С. 28–30.

4.8. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічний моніторинг управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України. *East European Science Journal.* 2020. № 1 (52). Ч. 8. С. 37–40.

4.9. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічний картоїд професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Sciences of Europe.* 2020. Вип. 3. № 47. С. 44–48.

5. Опубліковані праці апробаційного характеру:

5.1. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Креативність керівника ОВС України. *Актуальні проблеми психології обдарованості та творчості: новітні розробки українських вчених:* матеріали Міжнар. наук. конф. (Київ, 12 червня 2014 р.). Київ: Інститут обдарованої дитини. 2014. С. 29–31.

5.2. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професійно-особистісне становлення керівника Міністерства внутрішніх справ України. *Сучасні підходи та технології соціально-психологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 20–22 червня 2014 р.). Одеса: «Одеський національний університет імені І. І. Мечникова». 2014. С. 356–363.

5.3. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічне прогнозування професійної надійності управлінської діяльності керівників сил охорони правопорядку. *Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 21 листопада 2014 р.). Харків. 2014. С. 99–100.

5.4. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професійні варіанти девіантної поведінки управління системи ОВС України. *Девіантна поведінка: соціологічні, психологічні, юридична аспекти:* матеріали IV наук.-практ. конф. (Харків, 10 квітня 2015 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2015. С. 68–71.

5.5. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Москаленко Т. В. Критерії ефективності управлінської діяльності в ОВС. *Роль правоохоронних органів у формуванні правової держави в умовах євроінтеграції України:* матеріали Всеукр. підсум. наук.-практ. конф. Частина 1 (Київ, 12 березня 2015 р.).

Київ: НАВС. 2015. С. 132–133.

5.6. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Гуманізація професійної підготовки майбутніх управлінців системи ОВС України. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України*: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 16 квітня 2015 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2015. С. 129–131.

5.7. Бойко-Бузиль Ю. Ю. До проблеми становлення особистості керівників органів та підрозділів МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 8 квітня 2016 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2016. С. 185–188.

5.8. Бойко-Бузиль Ю. Ю., Михайліченко М. О. Культура мовлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Сучасний вимір психології та педагогіки*: збірник тез наукових робіт учасників Міжн. наук.-практ. конф. (Львів, 27–28 травня 2016 р.). Львів: ГО Львівська педагогічна спільнота. 2016. С. 43–46.

5.9. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Керівник ОВС як носій акцентуацій характеру. *Особистість. Стосунки. Розвиток. Міждисциплінарний аспект*: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 3–5 червня 2016 р.). Львів. 2016. С. 23–28.

5.10. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологія особистісного становлення керівників органів та підрозділів МВС України. *Актуальні питання та проблеми розвитку соціальних наук*: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф. (Кельце, Республіка Польща, 28–30 червня 2016 р.). Кельце. 2016. С. 105–108.

5.11. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Гендерна сегрегація керівних посад в МВС України. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*: збірник тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С.П. Бочарової (Харків, 30 березня 2017 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2017. С. 151–153.

5.12. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Концептуальні підходи до моделі особистості керівника МВС України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. наук.-практ. конф. (Харків, 7 квітня 2017 р.). Харків. 2017. С. 122–125.

5.13. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Стилі прийняття управлінських рішень у системі професійно-особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин*: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський, 23 квітня 2017 р.). Кам'янець-Подільський: Медобори-2006. 2017. С. 150–153.

5.14. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Концепція професійної зрілості Д. Сьюпера. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: матеріали XXXII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 31 січня 2018 р.). Переяслав-Хмельницький. 2018. Вип. 32. С. 431–432.

5.15. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Іпостасі професійного становлення особистості. *Особистість, суспільство, закон*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч.

пам'яті проф. С.П. Бочарової (Харків, 25 квітня 2019 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2019. С. 24–27.

5.16. Бойко-Бузиль Ю. Ю. До соціально-психологічної суті реформування органів і підрозділів МВС України. *Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції*: матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Суми, 24–25 травня 2019 р.). Сумська філія Харків. нац. ун-т внутр. справ. Суми: Видавничий дім «Ельдорадо». 2019. С. 184–189.

5.17. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Варіації змін професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Розвиток науки і техніки: проблеми та перспективи*: збірник тез круглого столу з нагоди відзначення Дня науки–2019 в Україні (Київ, 30 травня 2019 р.). Київ: ДНДІ МВС України. 2019. С. 19–21.

5.18. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічна готовність керівників органів і підрозділів МВС України до прийняття управлінських рішень. *Дотримання прав людини і громадянина на території проведення Операції об'єднаних сил*: матеріали Регіонал. круглого столу (Маріуполь, 12 липня 2019 р.). Маріуполь. 2019. С. 8–20.

5.19. Бойко-Бузиль Ю.Ю. Професійно-психологічна підготовка через призму професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний і зарубіжний досвід*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 вересня 2019 р.). Київ: Націон. акад. прокур. України. 2019. С. 24–27.

5.20. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Теоретико-методологічні основи професіограми керівника органів та підрозділів МВС України. *Теоретико-методологічні засади та сучасний досвід розроблення професіограм працівників системи МВС України*: збірник тез Міжнар. наук.-практ. круглого столу (Київ, 26 вересня 2019 р.). Київ: ДНДІ МВС України. 2019. С. 27–30.

5.21. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Комунікативна компетентність керівників правоохоронних органів. *Соціальна психологія сьогодні: здобутки і труднощі*: матеріали Всеукр. конгрес із соц. психол. (УКСП–2019) (Київ, 7–9 листопада 2019 р.). Київ: Інстит. соц. та політ. психол. НАПН України. 2019. С. 25–27.

5.22. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Інноваційний підхід до професійно-психологічної підготовки керівників органів і підрозділів МВС України. *Innovative methods of organization of the educational process in the field of pedagogy and psychology in Ukraine and EU countries: scientific and pedagogic proceedings* (Lublin, October 21 – November 29, 2019). Lublin: Maria Curie-Sklodowska University. 2019. P. 22–25.

5.23. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Мотиваційне консультування у психологічному забезпеченні службової діяльності працівників МВС України. *Актуальні питання вдосконалення правоохоронної діяльності*: за матеріалами XVI Міжнар. спец. виставки «Зброя та безпека – 2019» (м. Київ, 8-11 жовтня 2019 р.) та

XXIV Міжнар. виставки індустрії безпеки «Безпека 2019» (м. Київ, 22-25 жовтня 2019 р.): збірник тез / упор.: В. О. Криволапчук, І. В. Опришко, Д. В. Смерницький та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. М. Г. Вербенського. Київ: ДНДІ МВС України. 2020. С. 188–191.

АНОТАЦІЯ

Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічні засади професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія. Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків. 2020.

У дисертаційній роботі проведено теоретико-методологічний аналіз проблеми професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України в сучасних наукових реаліях. Запропоновано визначення становлення фахівця як системи кристалізації (перехід) потенцій (можливостей) в оформлене ціле (акме), а професійного та особистісного становлення керівника органів і підрозділів МВС України – як системи діяльнісно-особистісного переходу фахівця на шляху до управлінсько-професійного акме. Розроблено психологічний картоїд професійного та особистісного становлення керівника органів і підрозділів МВС України як теоретичної моделі генералізованого явища у вигляді системи, яка побудована навколо діяльності і особистості як базових категорій, які конкретизуються в блоках професійного становлення та особистісного становлення, формуються за допомогою компонентів і розкриваються через показники та їх критерії. У порівняльному аналізі з працівниками досліджено характеристики показників професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Побудовано профілі, а на їх основі – картоїдограми виокремлених етапів (початковий, кваліфікації, компетентності, професіоналізму) професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Репрезентовано кореляційні плеяди та доведено, що компоненти професійного та особистісного становлення перебувають у синергетичних зв'язках та співвідносних залежностях як у керівників, так і в працівників органів і підрозділів МВС України, проте відрізняються кількістю та інтенсивністю. Запропоновано інструменти реінжинірингу та обґрунтовано концептуальні положення програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. Наголошено, що складовими програми є професійно-психологічний добір, психологічний моніторинг професійної управлінської діяльності, психологічний супровід особистості керівника та його професійно-психологічна підготовка. Розроблено науково-прикладні рекомендації щодо оптимізації та програми професійно-психологічних семінарів-тренінгів сприяння професійному та особистісному становленню керівників органів і підрозділів МВС України.

Ключові слова: становлення фахівця, особистість, діяльність, професійна управлінська діяльність, керівник органів і підрозділів МВС України, професійне та особистісне становлення керівника органів і підрозділів МВС України, реінжиніринг, психологічне забезпечення.

АННОТАЦИЯ

Бойко-Бузыль Ю. Ю. **Психологические основы профессионального и личностного становления руководителей органов и подразделений МВД Украины.** – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 – юридическая психология. Харьковский национальный университет внутренних дел. Харьков. 2020.

В диссертационной работе осуществлен теоретико-методологический анализ проблемы профессионального и личностного становления руководителей органов и подразделений МВД Украины в современных научных реалиях. Предложено определение становления специалиста как системы кристаллизации (переход) потенций (возможностей) в оформленное целое (акме), а профессионального и личностного становления руководителя органов и подразделений МВД Украины – как системы деятельно-личностного перехода специалиста на пути к управленческо-профессиональному акме. Разработан психологический картоид профессионального и личностного становления руководителя органов и подразделений МВД Украины как теоретической модели генерализованного явления в виде системы, выстроенной вокруг деятельности и личности как базовых категорий, которые конкретизируются в блоках профессионального становления и личностного становления, формируются с помощью компонентов и раскрываются через показатели и их критерии. В сравнительном анализе с сотрудниками исследованы характеристики показателей профессионального и личностного становления руководителей органов и подразделений МВД Украины. Построены профили, а на их основании – картоидограммы выделенных этапов (начальный, квалификации, компетентности, профессионализма) профессионального и личностного становления руководителей органов и подразделений МВД Украины. Представлены корреляционные плеяды и доказано, что компоненты профессионального и личностного становления находятся в синергетических связях и сопоставимых зависимостях как у руководителей, так и у сотрудников органов и подразделений МВД Украины, однако различаются количеством и интенсивностью. Предложено инструменты реинжиниринга и обосновано концептуальные положения программы психологического обеспечения профессионального и личностного становления руководителей органов и подразделений МВД Украины. Отмечено, что составляющими программы являются профессионально-психологический отбор, психологический мониторинг профессиональной управленческой деятельности, психологическое сопровождение личности руководителя и его профессионально-психологическая

подготовка. Разработаны научно-практические рекомендации оптимизации и программы профессионально-психологических семинаров-тренингов содействия профессиональному и личностному становлению руководителей органов и подразделений МВД Украины.

Ключевые слова: становление специалиста, личность, деятельность, профессиональная управленческая деятельность, руководитель органов и подразделений МВД Украины, профессиональное и личностное становление руководителя органов и подразделений МВД Украины, реинжиниринг, психологическое обеспечение.

ANNOTATION

Boiko-Buzyl Yu. Yu. Psychological Fundamentals of the Professional and Personal Socialisation of Heads of Agencies and Departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. – The manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Psychological Sciences in specialty 19.00.06 – Legal Psychology. Kharkiv National University of Internal Affairs. Kharkiv. 2020.

The thesis work provides with a theoretic and methodological analysis of the issue of the professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine with the content of conceptual provisions of its re-engineering and psychological support determined herein.

It has been stated that considering of «the professional socialisation» as a philosophic category and a psychological notion must be performed through the definitions: «existence», «possibility» and «development». The differential peculiarities of the «development» and the «socialisation» have been identified. It has been grounded that the «socialisation» is a crystallisation («existence») and origination of anything («possibility») with its further entrenchment («development»), and due to this the anything («existence») gets the appearance and form («possibility»), that is a formed unity («development») that becomes acme in its best representation. The definition of the professional socialisation as a system of crystallisation (transition) of potentials (possibilities) into a formed unity (acme) has been suggested.

It has been proved that basic denominations of the «socialisation» phenomenon are the «personality» and «activity». The personality is a central psychological phenomenon integrating and controlling the entire human psychological organisation. The activity is a basic dimension of a multi-level personality structure and it takes an uprising role in the personal socialisation; it is the only effective way to be a personality since it is the activity where the personality is formed, and it is the activity which is the source of the personal socialisation and its further development.

It has been stated that foreign researchers are focused at the fundamental role of the personality in the socialisation, in particular in its internal realising of necessity of its personal development determining its activity vector. National scientists pay a significant attention to the social aspect, namely to the external evaluation of the personality by the society, where the activity is considered as the core of the personality

or the source of its development, which is understood as a complex dynamic interaction system of the entity with the society, and during this process personal characteristics are formed and its direct socialisation is performed. It has been established that the professional and personal socialisation is considered as: forming (it provides the availability of appropriate circumstances for socialisation appearing); acquiring (it is determined by unconscious entity's activity in its occupational environment); and the process (it is determined by the personal professional activity, where the activity affects the personality and the personality determines the activity).

The definition of the professional and personal socialisation of the head of agencies and departments of MIA of Ukraine as the system of activity and personal-based transformation of the professional on the way to the managerial and professional acme has been suggested. The distinctive feature of this system is a dialectical integrity of the activity and the personality in the process of their step-by-step crystallized transition into the professional managerial activity and the professional managerial personality on the way to acme. And this is acme which is a final transition point of the professional activity into professional managerial activity with a parallel transformation of the official's personality into the head of agencies and departments of MIA of Ukraine.

The psychological map of the professional and personal socialisation of the head of agencies and departments of MIA of Ukraine as a theoretical model of the generalized emergence as a system created around the activity and personality as basic categories detailed within the blocks of the professional and personal socialisation, formed due to the components and reveal themselves through the indicators and their categories.

The comparative analysis with the officers provides the investigated characteristics of indicators of the professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine. The profiles have been created as well as based on them map-diagrams of specific stages (initial, qualification, competence, expertise) of the professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine. It has been identified that the effectiveness of stages is specified with the necessity to provide psychological equity and preservation of the internal balance between the criteria of the blocks of the professional and personal socialisation. The existence of relation between the indicators of socialisation and managerial functions of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine has been established. The correlation casts have been represented and it has been proved that the components of the professional and personal socialisation are in synergic relations and comparable dependences both of heads and officers of agencies and departments of MIA of Ukraine, but they differ in the number and intensity.

It has been grounded that re-engineering as updating and restructuring of the professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine require the search for new effective methodological support tools. The re-

engineering tools comprise a system-synergic approach, system replaceability and synergic optimisation of professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine.

The program for psychological support of the professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine has been developed. It has been underlined that the program components include a professional and psychological enrolment, psychological monitoring of the professional managerial activity, psychological support of the head's personality and its professional and psychological experience. The scientific and applied recommendations for optimisation and programs of the professional and psychological seminars-trainings to assist the professional and personal socialisation of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine have been suggested.

Key words: the professional socialisation, the personality, the activity, the professional managerial activity, the head of agencies and departments of MIA of Ukraine, the professional and personal socialisation of the head of agencies and departments of MIA of Ukraine, the re-engineering, the psychological support.

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 1,9. Тир. 100 прим. Зам. № 0000.
Підписано до друку 00.08.2020 р. Папір офсетний.

Надруковано з макету замовника у ФОП Бровін О.В.
61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2 корп. 1, к. 19. Т. (057)758-01-08, (066)820-71-03)
Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру
видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.09 р.