

ЮЛІЯ ЮРІЇВНА БОЙКО-БУЗИЛЬ,

доктор психологічних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра соціології та психології;

 <https://orcid.org/0000-0002-1715-4327>,
e-mail: b-byu@ukr.net

**ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ БЛОКУ ОСОБИСТІСНОГО
СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**

Акцентовано на проблематиці професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України як психологічної складової кадрового забезпечення сектора безпеки і оборони України. На прикладі управлінської ланки органів і підрозділів МВС України наведено результати оригінального емпіричного дослідження показників блоку особистісного становлення в системі професійного й особистісного становлення керівників. У порівняльному аналізі з фахівцями системи МВС України, які не виконують управлінських функцій, дано характеристику блоку особистісного становлення професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України, а саме таких показників, як спрямованість, здібності, характер та рефлексія.

Ключові слова: керівник, професійне й особистісне становлення, блок особистісного становлення, спрямованість, здібності, характер, рефлексія.

Оригінальна стаття

ВСТУП. Важливість вивчення професійного й особистісного становлення представників сектора безпеки і оборони України, зокрема управлінської ланки системи МВС України, зумовлюється тим, що сучасні наукові пошуки мають урахувувати постійне ускладнення та оновлення змісту службової діяльності, зростання ролі людського фактора в умовах нової, технічно й інформаційно насиченої реальності. Керівник системи МВС України має бути особистістю, професіоналом, лідером, який особистим прикладом спрямовує діяльність підлеглого особового складу, готовим до виваженого ризику, ухвалення рішень, саморозвитку тощо. Отже, актуальності набувають дослідження, що стосуються сутнісного наповнення професійного й особистісного становлення керівника, і саме цим аспектам присвячено цю статтю.

Сучасні керівники органів і підрозділів МВС України як суб'єкт управління є і надалі залишатимуться об'єктом наукового пошуку (Бандурка, 1996; Барко, 2003; Кудерміна, 2012; Швець, 2018), бо керівник відіграє провідну роль в управлінні будь-якою організацією, від нього залежать успіх та результати очолюваного колективу, і саме професіоналізм його діяльності та особистість виступають показником завершення процесу професійного й особистісного становлення.

У цій роботі запропоновано бачення показників професійного й особистісного становлення (блок особистісного становлення) кері-

вників системи МВС України. Зазначене є перспективним кроком на шляху до якісного кадрового забезпечення управлінської ланки та становлення керівника сектора безпеки і оборони в сучасних реаліях.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Мета дослідження – вивчити характеристики блоку особистісного становлення керівників системи МВС України. Завдання дослідження: 1) висвітлити наукові підвалини проблеми професійного й особистісного становлення фахівця; 2) переглянути важливість дослідження професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України; 3) у порівняльному аналізі з фахівцями системи МВС України, які не виконують управлінських функцій, охарактеризувати блок особистісного становлення керівників системи МВС України; 4) розкрити особливості досліджуваного блоку професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. У дослідженні, яке проводилось упродовж 6 місяців 2020 р., взяли участь 844 особи, які були об'єднані у дві групи залежно від виконання (385 осіб – експериментальна група, далі – ЕГ) чи невиконання (459 осіб – контрольна група, далі – КГ) управлінських функцій. Усі – чоловіки віком від 17 до 44 років. Кількісний показник вибірки є репрезентативним (генеральна сукупність керівників системи МВС України різного рівня становить близько восьми тисяч осіб, отже, за довірчого рівня ймовірності 0,95;

статистична похибка не перевищує 5 %). Тестування здійснювалося бланковим методом у групах по 10–12 осіб у першій половині дня. Респонденти були вмотивовані попередньою інформацією про психологічне вивчення показників їхнього професійного й особистісного становлення; результати оброблялися за допомогою «ключів» до методик, статистичний аналіз даних проводився за допомогою команди ANOVA (SPSS).

На першому етапі дослідження визначалися характеристики показників професійного й особистісного становлення фахівців системи МВС України (блок особистісного становлення). На другому етапі вивчалися статистично достовірні відмінності характеристик показників професійного й особистісного станов-

лення керівників у порівнянні з працівниками, які не виконують управлінських функцій, для чого було використано процедуру дисперсійного аналізу, а саме однофакторний дисперсійний аналіз за методом Fisher. З метою визначення рівності групових дисперсій застосовано тест Brown-Forsythe. У таблицях результатів зв'язок показано так: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$. На третьому етапі здійснювався психологічний аналіз отриманих емпіричних даних.

Карту емпіричного дослідження професійного й особистісного становлення фахівця (блок особистісного становлення), яка містить конкретні методики діагностики й показники, за якими здійснювався психологічний аналіз, подано в таблиці 1.

Таблиця 1

**Карта емпіричного дослідження професійного й особистісного становлення фахівця
(блок особистісного становлення)**

<i>Компонент</i>	<i>Критерій</i>	<i>Методика діагностики, джерело</i>	<i>Показник</i>
<i>Спрямованість Особистісний напрям спонук діяльності управлінця</i>	Привабливість професійної діяльності	Методика дослідження факторів привабливості професії В. Ядова в модифікації Н. Кузьміної	Індекс задоволеності професією
	Орієнтація професійної діяльності	Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса в адаптації В. Смекали	Спрямованість особистості
<i>Здібності Потенції до управлінської діяльності</i>	Інструменти керівництва	Методика дослідження сильних сторін та професійних обмежень М. Вудкокса та Д. Френсіса	Управлінські здібності
	Хист до управлінської діяльності	Методика діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького	Лідерські здібності
<i>Характер Сукупність рис особистості</i>	Індивідуально-психологічні особливості	Методика визначення типу акцентуацій рис характеру К. Леонгарда, Г. Шмішека	Риси характеру особистості
	Ставлення керівника до самого себе	Опитувальник дослідження самоставлення особистості В. Століна, С. Пантілеєва	Самоставлення особистості
<i>Рефлексія Репрезентація власного внутрішнього світу</i>	Механізм самоаналізу управлінця	Методика визначення рівня рефлексивності А. Карпова, В. Пономарьова	Рефлексія професійної діяльності
	Вектор особистісного розвитку	Методика дослідження готовності особистості до саморозвитку Є. Дендерера	Готовність особистості до саморозвитку

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Основу професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України утворюють діяльність та особистість як базові категорії, що знаходять своє відо-

браження у блоці професійного становлення та блоці особистісного становлення. Кожен блок виявляється в конкретних компонентах і розкривається у відповідних критеріях. Розглядалися такі критерії та компоненти блоку

особистісного становлення: привабливість професійної діяльності, орієнтація професійної діяльності (спрямованість), інструменти керівництва, хист (здібності) до управлінської діяльності, індивідуально-психологічні особливості, ставлення керівника до самого себе (характер), механізм самоаналізу управлінця, вектор особистісного розвитку (рефлексія) – блок особистісного становлення (Бойко-Бузиль, 2020).

Отже, подамо психологічні характеристики показників блоку особистісного становлення керівників системи МВС України у порівняльному аналізі з аналогічними показниками у некерівників.

Індекс задоволеності професією як показник привабливості професійної діяльності фахівців системи МВС України показано в таблиці 2.

Таблиця 2

Рейтинг індексу задоволеності професією у фахівців системи МВС

<i>Керівники</i>	<i>Працівники</i>
0,50 – можливість самовдосконалюватися	0,41 – важливість професії
0,46 – соціальне визнання, повага	0,39 – можливість самовдосконалюватися
0,39 – робота відповідає здібностям	0,37 – велика зарплата
0,38 – важливість професії	0,37 – робота відповідає характеру
0,37 – велика зарплата	0,35 – соціальне визнання, повага
0,29 – робота відповідає характеру	0,30 – робота з людьми
0,26 – робота з людьми	0,26 – робота відповідає здібностям
0,16 – робота вимагає постійної творчості	0,08 – робота вимагає постійної творчості
-0,07 – невеликий робочий день	-0,07 – невеликий робочий день
-0,12 – робота не спричиняє перевтоми	-0,10 – робота не викликає перевтоми
-0,35 – відсутність частого контакту	-0,19 – відсутність частого контакту

У процесі аналізу рейтингу індексу задоволеності професією (таблиця 2) виявилось, що управлінці на перше місце ставлять «можливість самовдосконалюватися у професійній діяльності» (0,50), тобто для керівників виконувана діяльність є тією сферою життя, яка не лише забезпечує фінансову незалежність, але й сприяє їх особистісному розвитку і формуванню навичок, якостей та здібностей. На друге місце вони поставлені «соціальне визнання, повага» (0,46), тобто керівники розуміють, що їхня професія та професійна діяльність обумовлюють їх соціальний статус і повагу оточення. Чинник «робота відповідає здібностям»

(0,39) на третьому місці засвідчує, що індивідуально-психічні властивості керівників достатньою мірою відповідають вимогам професії та професійної управлінської діяльності. Отже, під час розподілу чинників задоволеності професією керівники перші позиції віддають особистісним чинникам, а вже потім – матеріальним, на відміну від некерівників, які на перше місце ставлять соціальний чинник, а саме «важливість професії» (0,41), тобто її цінність і значущість.

Результати піддавалися статистичному аналізу, в таблиці 3 показано значущі відмінності.

Таблиця 3

Показники індексу задоволеності професією у фахівців системи МВС

<i>Шкали індексу задоволеності професією</i>	<i>Керівники</i>	<i>Працівники</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Можливість самовдосконалення	1,5 + 0,67	1,39 + 0,69	5,59	0,018*
Відповідає моїм здібностям	1,39 + 0,72	1,26 + 0,74	6,13	0,013*
Відсутність частого контакту з людьми	0,66 + 0,68	0,81 + 0,7	9,38	0,002*
Можливість досягти визнання, поваги	1,46 + 0,67	1,35 + 0,74	5,13	0,024*

Таблиця 3 демонструє вищі показники в контрольній групі за шкалою «Відсутність частого контакту з людьми» ($F = 9,38$, $p = 0,002$), тобто працівники, які не виконують управлінських функцій, мало переймаються необхідністю соціальних контактів. Разом з тим установлено вищі показники у керівників за шкалами «Відповідає моїм здібностям» ($F = 6,13$, $p = 0,013$), «Можливість самовдосконалення» ($F = 5,59$, $p = 0,018$) та

«Можливість досягти соціального визнання, поваги» ($F = 5,13$, $p = 0,024$). Отже, для управлінців є важливими як частота соціальних контактів, так і їх реалізація та особистісне визнання у виконуваний професійній управлінській діяльності.

Результати дослідження спрямованості фахівців системи МВС України подано в таблиці 4.

Таблиця 4

Усереднений профіль спрямованості фахівців системи МВС (%)

Групи	Змішаний тип спрямованості	Спрямованість на справу	Спрямованість на спілкування	Спрямованість на себе
Керівники	10,65 %	51,69 %	18,18 %	19,48 %
Працівники	11,98 %	40,74 %	19,17 %	28,1 %

Дані в таблиці 4 свідчать про те, що 51,69 % керівників орієнтуються на досягнення поставлених професійних цілей. Такі управлінці зацікавлені у вирішенні робочих ситуацій та завдань, орієнтуються на якісне їх виконання, на ділову позицію під час взаємодії, вони здатні обстоювати власну думку в інтересах справи. Разом із тим 19,48 % керівників орієнтуються на себе та 18,18 % – на спілкування. Виявилось, що спілкування як установлення соціального взаємопорозуміння найменше цікавить управлінську ланку. Статистичні дані підтвердили поданий вище аналіз. Не встановлено відмінностей за шкалою «Спрямованість на спілкування» ($p > 0,05$). У контрольній групі

виявлено найвищі показники за шкалою «Спрямованість на себе» ($F = 21,06$, $p = 0,000$), а в експериментальній групі – «Спрямованість на справу» ($F = 8,11$, $p = 0,004$), яка є необхідною для поєднання теорії та практики, уміння реалізувати свої плани в реальній професійній діяльності. Отже, керівники системи МВС України орієнтуються на справу, оскільки вони, здійснюючи управлінські функції, насамперед мають бути зацікавленими в ухваленні управлінських рішень для їх реалізації.

Усереднений профіль управлінських здібностей фахівців системи МВС України подано в таблиці 5.

Таблиця 5

Показники управлінських здібностей фахівців системи МВС

Шкали управлінських здібностей	Керівники	Працівники	F	p
Спроможність керувати собою	6,99 + 2,22	6,16 + 2,02	31,96	0,000***
Наявність чітких цінностей та уподобань	6,29 + 2	5,65 + 2,28	18,06	0,000***
Наявність системи цілей у діяльності	6,72 + 2,36	5,66 + 2,17	45,38	0,000***
Схильність до саморозвитку, зростання	6,6 + 2,18	5,75 + 2,23	31,27	0,000***
Здатність до вирішення проблем	6,66 + 2,26	5,84 + 1,98	31,46	0,000***
Творчий підхід до керівництва	6,37 + 2,13	5,17 + 2,25	62,40	0,000***
Уміння впливати на оточення	6,81 + 2,56	5,89 + 2,17	31,47	0,000***
Розуміння управлінської діяльності	6,17 + 2,14	5,58 + 2,2	15,77	0,000***
Здібності до керівництва підлеглими	7,09 + 2,46	5,92 + 2,26	52,13	0,000***
Здібності та вміння навчати і виховувати	6,94 + 2,52	5,86 + 2,11	45,72	0,000***
Уміння налагоджувати групову роботу	6,47 + 2,54	5,66 + 2,13	25,39	0,000***

Розглядаючи усереднений профіль, у таблиці 5 бачимо, що керівники можуть розподіляти просторово-інтелектуальні ресурси (час, енергію, потенціал) та долати стресові робочі ситуації, про що свідчать високі показники управління собою (6,99 + 2,22). Також управлінці вміють впливати на тих, хто їх оточує (6,81 + 2,56), і на їх рішення, таким чином діючи на користь професійної управлінської діяльності. У керівників очікувано виявлено високі показники здібності керувати (7,09 + 2,46), тобто наявність практичних здібностей у сприянні досягненню результатів діяльності підлеглих.

Не менш цінним є показник уміння навчати та виховувати (6,94 + 2,52), оскільки керівникові дуже важливо та вкрай необхідно розвивати та розширювати можливості не лише свої, а й підлеглого особового складу. Також встановлено відмінності за всіма шкалами на високому рівні достовірності ($p \leq 0,001$). За всіма шкалами вищими показники були у тих, хто виконує керівні функції, тобто в групі, яку сформували управлінці системи МВС.

Профіль прояву лідерських здібностей подано в таблиці 6.

Таблиця 6

Профіль прояву лідерських здібностей фахівців системи МВС

Групи	Виразені слабо	Виразені помірно	Виразені сильно	Схильність до диктату
Керівники	31,43 %	61,30 %	7,27 %	0,00 %
Працівники	56,43 %	41,61 %	1,96 %	0,00 %

Як видно із таблиці 6, 61,30 % керівників мають помірно виражені лідерські здібності, у 31,43 % лідерські здібності виражені слабо й лише у 7,27 % – сильно. У некерівників картина є іншою: 56,43 % респондентів мають слабо виражені лідерські здібності, 41,61 % – помірно виражені й лише 1,96 % – дуже виражені лідерські здібності. Різниця критерію «виражені слабо» за шкалою «Лідерські здібності» в обох групах становить аж 25 %. Разом із тим в обох групах досліджуваних не виявлено респондентів з ознаками схильності до диктату. У керівників виявлено вищі показники за шкалою

«Лідерські здібності» ($F = 64,33$, $p = 0,000$), і це засвідчує, що управлінці мають лідерські якості. Отже, здібності як важливий компонент професійного й особистісного становлення керівників є краще сформованими в управлінців. Керівники мають здібність до управління підлеглими та собою, здатні навчати, впливати, контролювати, вирішувати проблеми і налагоджувати групову роботу. Лідерські здібності притаманні більшості керівників, що свідчить про їх здатність до організаторської діяльності.

Отримані показники усередненого профілю рис характеру подано в таблиці 7.

Таблиця 7

Усереднений профіль рис характеру фахівців системи МВС

<i>Акцентуації характеру</i>	<i>Керівники</i>	<i>Працівники</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Гіпертимність	14,96 + 5,03	13,52 + 4,89	17,85	0,000***
Дистимність	10,62 + 4,35	11,75 + 3,88	16,00	0,000***
Циклотимність	10,15 + 4,65	11,64 + 5,12	19,35	0,000***
Неврівноваженість	9 + 5,76	10,88 + 5,71	22,47	0,000***
Застрягання	12,52 + 3,55	12,37 + 3,75	0,375	0,541
Емотивність	10,97 + 4,15	12,88 + 4,34	41,83	0,000***
Екзальтація	10,9 + 5,43	11,9 + 5,99	6,35	0,012*
Тривожність	7,93 + 6,34	10,2 + 5,45	31,42	0,000***
Педантичність	11,59 + 4,27	11,5 + 4,56	0,081	0,776
Демонстративність	11,97 + 3,76	12,42 + 3,86	2,82	0,093*

Усереднений профіль рис характеру, поданий у таблиці 7, наочно демонструє, що в керівників системи МВС України переважають риси гіпертимності (14,96 + 5,03), які свідчать про підвищений фон настрою в поєднанні з жагою до діяльності; риси застрягання (12,52 + 3,55), для яких характерні помірна товариськість, схильність до повчань інших, інколи занудство та незговірливість; риси демонстративності (11,97 + 3,76), а саме здатність до витіснення, демонстративності поведінки, та риси педантичності (11,59 + 4,27) – інертність, ригідність, застрягання на подіях, що травмували. Отримані дані підлягали статистичному аналізу. Відсутні відмінності за

шкалами «Застрягання» та «Педантичність» ($p > 0,05$). Разом із тим у некерівників виявлено вищі показники за шкалами «Емотивність» ($F = 41,83$, $p = 0,000$), «Тривожність» ($F = 31,42$, $p = 0,000$), «Неврівноваженість» ($F = 22,47$, $p = 0,000$), «Циклотимність» ($F = 19,35$, $p = 0,000$), «Дистимність» ($F = 16,00$, $p = 0,000$) та «Екзальтація» ($F = 6,35$, $p = 0,012$). У керівників встановлено вищі показники за шкалою «Гіпертимність» ($F = 17,85$, $p = 0,000$), що вказує на їх енергійність, мовленнєву активність та ініціативність.

Усереднений профіль самоставлення особистості фахівців системи МВС подано в таблиці 8.

Таблиця 8

Показники самоставлення особистості фахівців системи МВС

<i>Шкали самоставлення особистості</i>	<i>Керівники</i>	<i>Працівники</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
S (інтегральна)	18,44 + 4,53	17,05 + 4,22	21,38	0,000***
Самоповаги (I)	10,14 + 2,87	9,35 + 2,78	16,27	0,000***
Аутосимпатії (II)	9,5 + 2,52	8,83 + 2,28	16,35	0,000***
Очікування ставлення від інших (III)	9,44 + 2,23	8,93 + 2,55	9,57	0,002**
Самоцікавість (шкала IV)	5,75 + 1,69	5,27 + 1,7	16,61	0,000***
Самовпевненість (шкала 1)	5,05 + 1,44	4,72 + 1,46	11,36	0,001**
Ставлення інших (шкала 2)	5,12 + 1,35	4,83 + 1,47	8,59	0,003**
Самоприйняття (шкала 3)	4,95 + 1,41	4,68 + 1,54	6,96	0,008**
Самокерівництво (шкала 4)	4,22 + 1,22	4,19 + 1,33	0,134	0,714
Самозвинувачення (шкала 5)	3,57 + 1,65	3,84 + 1,63	5,67	0,017*
Самоцікавість (шкала 6)	5,21 + 1,56	4,75 + 1,53	18,01	0,000***
Саморозуміння (шкала 7)	3,82 + 1,5	3,55 + 1,36	7,46	0,006**

Серед зазначених шкал (таблиця 8) у керівників переважає шкала I – самоповаги (10,14 + 2,87), яка підтверджує, що управлінці вірять у власні сили та здібності, здатні бути самопослідовними і самокерованими. Найнижчий усереднений бал у керівників отримала шкала VI – самоцікавості (5,75 + 1,69), яка свідчить про те, що управлінці інколи не виявляють безпосередню зацікавленість своїми думками та почуттями, здатні втрачати впевненість у собі і своїх силах. Найвищі показники серед шкал конкретного рівня самоставлення в керівників отримали шкали самоцікавості (5,21 + 1,56), яка відображає близькість до себе, цікавість до власних думок і почуттів, впевненість у своїй цікавості для інших; та ставлення інших (5,12 + 1,35), яка відображає уявлення керівника про себе як про особу, здатну викликати в інших повагу, симпатію та схвалення. Загалом у процесі порівняння керівників та некерівників системи МВС найістотніші відмінності виявлено за шкалою S ($\Delta = 1,4$), тобто керівники є більш передбачуваними щодо ставлення інших до

власного «Я», та за шкалою самозвинувачення ($\Delta = -0,27$), яка розкриває інтрапунітивність, негативні емоції стосовно «Я», тобто керівники менше звинувачують себе через свої промахи, невдачі та недоліки.

Статистичні дані підтвердили цей аналіз. Не встановлено відмінностей у показниках за шкалою «Самокерівництво (4)» ($p > 0,05$). У контрольній групі виявлено вищі показники за шкалою «Самозвинувачення (5)» ($F = 5,67$, $p = 0,017$), а в експериментальній групі – за шкалами «Інтегральний показник загального самоставлення (S)» ($F = 21,38$, $p = 0,000$), «Самоцікавість (6)» ($F = 18,01$, $p = 0,000$), «Самоцікавість (IV)» ($F = 16,61$, $p = 0,000$), «Аутосимпатія (II)» ($F = 16,35$, $p = 0,000$), «Самоповага (I)» ($F = 16,27$, $p = 0,000$), «Самовпевненість (1)» ($F = 11,36$, $p = 0,001$), «Очікуване ставлення до інших (III)» ($F = 9,57$, $p = 0,002$), «Ставлення інших (2)» ($F = 8,59$, $p = 0,003$), «Саморозуміння (7)» ($F = 7,46$, $p = 0,006$) та «Самоприйняття (3)» ($F = 6,96$, $p = 0,008$).

Профіль переважного виду рефлексії фахівців системи МВС України подано в таблиці 9.

Таблиця 9

Показники рефлексії професійної діяльності у фахівців системи МВС

Шкали рефлексії професійної діяльності	Керівники	Працівники	F	p
Ретроспективна рефлексія діяльності	32,17 + 4,84	31,86 + 4,83	0,816	0,366
Рефлексія справжньої діяльності	35,19 + 4,89	33,58 + 4,87	22,56	0,000***
Рефлексія майбутньої діяльності	32,94 + 5,82	31,64 + 5,92	10,34	0,001**
Рефлексія спілкування та взаємодії	34,43 + 4,37	32,28 + 5,43	39,02	0,000***
Загальний показник рефлексивності	113,42 + 10,26	108,71 + 9,96	45,46	0,000***

Як видно з таблиці 9, у керівників переважним видом є рефлексія справжньої діяльності (35,19 + 4,89), або її ще називають актуальною рефлексією. Цей вид рефлексії характеризує процес самоактуалізації та виявлення особистісно-професійних можливостей самим управлінцем. Під час порівняння у групі некерівників виявлено дещо нижчі значення загального показника рефлексії ($\Delta = 0,63$), які свідчать про низький рівень розвитку. Що стосується всіх шкал рефлексивності, то різницю бачимо лише за шкалою рефлексії спілкування та взаємодії ($\Delta = 1,02$). Тобто керівники більше схильні до цілісного сприйняття соціальних об'єктів, вони більш активні та вмотивовані, аніж неуправлінці. Разом із тим не встановлено відмінностей за шкалою «Ретроспективна рефлексія діяльнос-

ті» ($p > 0,05$). Тобто досліджувані однаково вдаються до аналізу і переосмислення свого особистого та професійного досвіду. Статистичний аналіз виявив у керівників вищі показники за шкалами «Загальний показник рефлексивності» ($F = 45,46$, $p = 0,000$), «Рефлексія спілкування та взаємодії з іншими людьми» ($F = 39,02$, $p = 0,000$), «Рефлексія справжньої діяльності» ($F = 22,56$, $p = 0,000$) та «Рефлексія майбутньої діяльності» ($F = 10,34$, $p = 0,001$). Тобто управлінці більш схильні до аналізу себе в професійній діяльності, визначення своїх можливостей та прогалин, а отже, до роботи над помилками.

Показник готовності особистості фахівця системи МВС України до саморозвитку відображено в таблиці 10.

Таблиця 10

Рівень готовності до саморозвитку у фахівців системи МВС (%)

Групи	Низький	Середній	Високий
Керівники	8,83 %	43,64 %	47,53 %
Працівники	16,12 %	43,79 %	40,09 %

Дані, подані в таблиці 10, засвідчують, що керівники мають високий (47,53 %) та середній (43,64 %) рівні готовності до саморозвитку. Працівники розподілилися приблизно так само, лише респондентів з низьким рівнем готовності виявилось на 7,29 % більше, ніж серед керівників.

Аналіз актуальних наукових джерел, що стосуються вивчення проблем професійного й особистісного становлення фахівця, довів, що на сьогодні об'єктом наукового пошуку виступали загальна концепція становлення (Крупський, 2014; Муляр, 2005), особливості становлення фахівців в умовах педагогічної діяльності (Глуханюк, 2005; Bratel et al., 2020), своєрідність процесу становлення соціальних працівників і психологів (Пророк, 2012; Sheremet et al., 2020 та ін.), військових (Колесніченко, Мацегора, Приходько, 2016; Осьодло, 2013), поліцейських (Александров, Охріменко, Дрозд, 2017; Valieiev et al., 2019), однак професійне й особистісне становлення насамперед представників управлінської ланки системи МВС України залишилися поза увагою предметного розгляду науковців, що і стало об'єктом нашого наукового пошуку.

ВИСНОВКИ. За результатами емпіричного дослідження виявлено такі характеристики показників (блок особистісного становлення) професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України: *спрямованість* – керівники самовдосконалюються та повністю реалізуються у своїй діяльності, для них є важливими соціальне визнання та схва-

лення; вони усвідомлюють, що робота має відповідати управлінським здібностям, та орієнтуються на виконання завдань у межах професійної управлінської діяльності, відкладаючи на другий план спілкування як досить якісний інструмент впливу на підлеглий особовий склад; *здібності* – керівники є здібними до управління підлеглими та собою, здатні навчати, впливати, контролювати, вирішувати проблеми і налагоджувати групову роботу, схильні до організаторської діяльності та мають лідерські здібності; *характер* – керівники мало виявляють цікавість до себе, але прагнуть бути цікавими для інших. Вони менше звинувачують себе через невдачі, а шукають відповідальних серед оточення, вони енергійні, активні, прагнуть до діяльності, однак бурхливо реагують на зауваження щодо себе; *рефлексія* – керівникам притаманно аналізувати свою професійну управлінську діяльність і власну особистість, вони готові до саморозвитку, можуть самовдосконалюватися. Доведено, що показники компонентів (блок особистісного становлення) професійного й особистісного становлення представників управлінської ланки відрізняються від аналогічних показників у некерівників якісно-змістовим наповненням, орієнтованим на виконання управлінських функцій.

Перспективи подальших досліджень полягають у наведені та обґрунтованні моделі психологічного забезпечення професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Александров Д. О., Охріменко І. М., Дрозд О. Ю. Особливості професійно-психологічної адаптації працівників Національної поліції України до правоохоронної діяльності. *Наука і освіта*. 2017. № 11. С. 35–45.
2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення : монографія. Харків : Основа, 1996. 398 с.
3. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.
4. Бойко-Бузилю Ю. Ю. Психологія професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України : монографія. Харків : ФОРМ Бровін О. В., 2020. 500 с.
5. Глуханюк Н. С. Психологія професіоналізації педагога. 2-е изд., доп. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 261 с.
6. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Приходько І. І. Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / за заг. ред. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2016. 281 с.
7. Крупський О. П. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : монографія. Дніпропетровськ : Акцент ПП, 2014. 360 с.
8. Кудерміна О. І. Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності : монографія. Чернівці : Наші книги, 2012. 415 с.
9. Муляр В. І. Проблема становлення особистості в системі «індивід-суспільство» : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2005. 320 с.
10. Осьодло В. Суб'єктний підхід у психологічному супроводі професійного становлення офіцера. *Психологія особистості*. 2013. № 1 (4). С. 204–213.

11. Пророк Н. В. Професійне становлення практичного психолога : монографія. Київ : Канцлер, 2012. 471 с.
12. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків : Майдан, 2018. 518 с.
13. Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education / M. Sheremet, M. Suprun, D. Suprun et al. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. No. 9, Vol. 9. Pp. 40–48.
14. Short-Term Memory Training of Students during Foreign Language Learning / O. Bratel, M. Kostiuik, S. Bratel et al. *Universal Journal of Educational Research*. 2020. No. 8, Vol. 4. Pp. 1596–1604. DOI: <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080453>.
15. The job satisfaction of Ukrainian police officers: Condition, structure and key predictors / R. Valieiev, O. Tohochynskyi, V. Pekarchuk et al. *Revista Romaneascapentru Educatie Multidimensionala*. 2019. No. 11, Vol. 1. Pp. 272–286. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/110>.

Надійшла до редакції: 02.07.2021

БОЙКО-БУЗЫЛЬ Ю. Ю. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ БЛОКА ЛИЧНОСТНОГО СТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ МВД УКРАИНЫ

Акцентируется на проблематике профессионального и личностного становления руководителей системы МВД Украины как психологической составляющей кадрового обеспечения сектора безопасности и обороны Украины. На примере управленческого звена органов и подразделений МВД Украины представлены результаты оригинального эмпирического исследования показателей блока личностного становления в системе профессионального и личностного становления руководителей. В сравнительном анализе со специалистами системы МВД Украины, которые не выполняют управленческих функций, дана характеристика блока личностного становления профессионального и личностного становления руководителей системы МВД Украины, а именно таких показателей, как направленность, способности, характер и рефлексия.

Ключевые слова: *руководитель, профессиональное и личностное становление, блок личностного становления, направленность, способности, характер, рефлексия.*

BOIKO-BUZYLYU. YU. BLOCK OF PERSONAL FORMATION OF THE HEADS OF THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE INDICATORS CHARACTERISTICS

Emphasis is placed on the issue of professional and personal development of the heads of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine as a psychological component of staffing the security and defense sector of Ukraine. It is stressed that the basis of professional and personal development of the heads of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are activities and personality as basic categories reflected in the block of professional development and personal development block, and each block is identified in specific components and disclosed in relevant criteria. This article presents the second part of the study of professional and personal development of the heads of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, namely the psychological characteristics of the block of personal development through the following components and relevant criteria: orientation - attractiveness of professional activity, direction of professional activity; capability- leadership tools, ability for management; character - individual psychological features, the attitude of the leader to himself; reflection - the mechanism of self-analysis of the manager, the vector of personal development. The study is based on the use of a number of methods of psychological diagnosis, with the help of which during 6 months of 2020 844 people were surveyed, including 385 managers and 459 employees of bodies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine who do not perform managerial functions. At the first stage of the study, the characteristics of indicators of professional and personal development of specialists of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine were determined. In the second stage, it was studied statistically significant differences in the characteristics of professional and personal development of managers compared to employees who do not perform managerial functions, for which the procedure of analysis of variance was used, namely one-way analysis of variance by the Fisher method. The Brown-Forsythe test was used to determine the equality of group variances. Statistical analysis of the data was performed using the ANOVA command of the SPSS program. It is proved that the indicators of the components of professional and personal formation of the management differ from similar indicators of non-leaders of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in quality and content,

in particular focus on management functions within professional activities. The obtained empirical data will contribute to the improvement of management theory and practice in the security and defense sector of Ukraine.

Key words: *leader, professional and personal formation, block of personal formation, orientation, abilities, character, reflection.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Бойко-Бузиль Ю. Ю. Характеристика показників блоку особистісного становлення керівників системи МВС України. *Право і безпека*. 2021. № 3 (82). С. 49–57. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.05>

Citation: Boiko-Buzyl, Yu. Yu (2021). Block of Personal Formation of the Heads of the System of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine Indicators Characteristics. *Law and Safety*, 3(82), 49–57. <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.05>.