

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО ТА ПОЛІЦЕЇСТИКА


УДК 159.9:351.74(477)-057.17

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.2.06>

ЮЛІЯ ЮРІВНА БОЙКО-БУЗИЛЬ,

доктор психологічних наук, доцент,

Харківський національний університет внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-1715-4327>,

e-mail: b-byu@ukr.net

ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ БЛОКУ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Розглянуто проблему професійного й особистісного становлення управлінської ланки сектора безпеки та оборони України. У порівняльному аналізі з працівниками, які не виконують управлінських функцій, подано результати емпіричного вивчення блоку професійного становлення професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України. Надано характеристику компонентів блоку професійного становлення (активності, поведінки, праці, спілкування) через показники професійного та особистісного становлення сучасного менеджера МВС.

Ключові слова: керівник, професійне та особистісне становлення, блок професійного становлення, активність, поведінка, праця, спілкування.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Традиційно у психології переважає підхід, за яким відбувається рух від професійної діяльності до особистості, де першочергово досліджують діяльність, визначають якості та здібності, які зумовлюють ефективність її виконання, а вже потім відбирають фахівців, яким притаманні визначені параметри. Однак варто говорити і про рух особистості до діяльності, тобто про сукупну взаємодію діяльності й особистості на шляху до професіонального акме, де професійне та особистісне становлення є важливим ресурсом удосконалення і якісною умовою поліпшення кадрового забезпечення та удосконалення теорії й практики управління.

Сьогодні особливого значення набувають дослідження професійного та особистісного становлення працівників системи МВС України (В. Барко, О. Бандурка, О. Євдокімова, З. Кісіль, І. Клименко, В. Криволапчук, Н. Мілорадова, І. Охріменко, В. Сокуренько, Д. Швець, С. Яковенко та ін.), оскільки в період реформування правоохоронної системи, зокрема активного перетворення МВС на правоохоронне багатопрофільне цивільне відомство європейського зразка, потребують перегляду існуючі підходи до психології управління, психології праці, психології розвитку фахівця, оновлення засад удосконалення кадрового забезпечення, передусім управлінської ланки.

Стан дослідження проблеми

Питанням психології управління в секторі безпеки та оборони України, професійній управлінській діяльності й особистості керівника МВС, його формуванню та розвитку присвячені праці Д. Александрова, І. Охріменка, О. Дрозд [1], О. Бандурки [2], В. Барка [3], З. Кісіль [4], О. Колесніченка, С. Ларіонова [5] та ін. Однак попри ґрунтовність досліджень багато питань дотепер залишаються дискусійними, насамперед щодо розуміння значущості професійного й особистісного становлення управлінської ланки, усвідомлення взаємозв'язку особливостей профілю особистості та специфіки діяльності, існування концептуальних положень психологічного забезпечення професійного й особистісного становлення майбутніх менеджерів. Саме гостра необхідність подальшого розроблення психологічних засад професійного й особистісного становлення сучасних керівників системи МВС України та недостатня розробленість їх теоретико-прикладних положень обумовили актуальність представленого дослідження. Позаяк останні дослідження більше стосуються формування особистості працівника системи МВС України загалом [6–10] і недостатньо орієнтовані на менеджерський потенціал представників управлінської ланки.

Мета і завдання дослідження

Мета статті – здійснити вивчення характеристик блоку професійного становлення керівників системи МВС України. *Завдання* дослідження: 1) висвітлити основи вивчення професійного й особистісного становлення фахівця; 2) актуалізувати значущість професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України; 3) дослідити, порівняно з показниками працівників, які не виконують управлінських функцій, характеристики блоку професійного становлення керівників системи МВС України; 4) визначити змістове наповнення досліджуваного блоку професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України.

Наукова новизна дослідження

Результати авторського дослідження суттєво доповнюють існуючі на сьогодні публікації, оскільки вперше містять якісні та кількісні психологічні характеристики показників професійного й особистісного становлення (блок професійного становлення) управлінської ланки системи МВС України у порівняльному зрізі з аналогічними показниками у працівників, які не виконують управлінських функцій.

Виклад основного матеріалу

Основу професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України утворюють діяльність та особистість як базові категорії, що знаходять своє відображення у блоці професійного становлення та блоці особистісного становлення, кожен блок набуває свого вияву в конкретних компонентах і розкривається у відповідних критеріях. У статті надано психологічні характеристики блоку професійного становлення. Критерії та компоненти блоку професійного становлення: 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) [11].

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) / невиконання (459 осіб – контрольна група, далі – КГ) управлінських функцій (усі – чоловіки, вік – від 17 до 44 років). Кількісний показник вибірки є репрезентативним (генеральна сукупність керівників системи МВС України різного рівня становить біля восьми тисяч осіб, отже, при довірчому рівні ймовірності 0.95 статистична похибка не перевищує 5 %). Тестування здійснювалося бланковим методом у групах по 10–12 осіб у першій половині дня. Обстежувані 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 статистичної програми SPSS.

На першому етапі дослідження визначалися характеристики показників професійного й особистісного становлення фахівців системи МВС України (блок професійного становлення). На другому етапі здійснювалося вивчення статистично достовірних відмінностей характеристик показників професійного й особистісного становлення керівників порівняно з працівниками, які не виконують управлінських функцій, для чого використано процедуру дисперсійного аналізу, а саме однофакторний дисперсійний аналіз за методом Fisher. Із метою визначення рівності групових дисперсій застосовано тест Brown-Forsythe. У таблицях результатів зв'язок показано: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$. На третьому етапі відбувався психологічний аналіз отриманих емпіричних даних.

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

Результати дослідження. Психологічні характеристики показників блоку професійного становлення керівників системи МВС України у порівняльному аналізі з аналогічними показниками в некерівників.

Показники кар'єрного профілю особистості працівників системи МВС України наведено в табл. 2.

Таблиця 1

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

Компонент	Критерій	Методика діагностики, джерело	Показник
Активність Діяльнісно орієнтована позиція	Кар'єрна мотивація	Опитувальник кар'єрної мотивації Р. Ное, Д. Баххубера в адаптації Е. Могільовкіна	Кар'єрний профіль особистості
	Професійні домагання	Методика дослідження оцінки рівня до- магань В. Гербачевського	Рівень домагань особистості
Поведінка Прояв соціа- льної взаємодії	Метасистема ві- дношень у діяль- ності	Опитувальник професійної затребува- ності особистості Є. Харітонової, Б. Ясько	Професійна затребуваність особистості
	Конфліктологіч- на компетент- ність	Методика діагностики схильності осо- бистості до конфліктної поведінки К. Томаса, Р. Кіллена	Стиль вирішення конфліктів
Праця Результат управлінсь- кої здатності	Управлінська тотожність кері- вника	Методика дослідження професійної іде- нтичності Л. Шнейдер	Статус професійної ідентичності
	Управлінське рішення як про- дукт	Методика дослідження стилю прийнят- тя управлінських рішень А. Карпова, О. Маркової	Стиль прийняття рішення
Спілкування Засіб узго- дження відношень	Соціально- психологічна компетентність	Методика дослідження комунікативної та соціальної компетентності В. Куніциної	Комунікативна та соціальна компетент- ність
	Емоційно- вольова регуляція	Опитувальник діагностики емоційно- вольової сфери особистості М. Чумакова	Емоційно- вольова сфера особистості

Таблиця 2

Показники кар'єрного профілю особистості у фахівців системи МВС України

Шкали кар'єрного профілю особистості	ЕГ	КГ	F	p
Кар'єрна інтуїція	22,03+5,32	21,08+4,79	7,34	0,007**
Кар'єрна причетність	23,51+5,30	22,74+4,87	4,86	0,028*
Кар'єрна стійкість	24,18+5,38	23,27+5,10	6,23	0,013*

Одержані результати (табл. 2) свідчать, що в керівників системи МВС України, порівняно з респондентами, які не виконують управлінських функцій, показники кар'єрного профілю вищі. Керівники краще здатні долати труднощі й адаптуватися до робочих ситуацій професійної діяльності, вони ініціативні, наполегливі і легко реагують на брак ресурсів та інформації (24,18+5,38), адекватно оцінюють свої професійні здібності й перспективи професійної діяльності, вони дієві та активні (22,03+5,32), викладаються і працюють задля реалізації цілей організації, здатні тривалий час здійснювати професійну управлінську дія-

льність на шкоду власним інтересам (23,51+5,30). Результати дисперсійного аналізу підтвердили відмінності, а саме «Кар'єрна інтуїція» (F=7,34, p=0,007), «Кар'єрна стійкість» (F=6,23, p=0,013) та «Кар'єрна причетність» (F=4,86, p=0,028). Тобто керівники системи МВС України вміло оцінюють свої професійні здібності, здатні долати професійні труднощі, адаптуватися до мінливих робочих ситуацій і готові плідно працювати на втілення цілей органу чи підрозділу, який вони представляють.

Показники рівня домагань особистості працівників системи МВС України наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Показники рівня домагань особистості фахівців системи МВС України

Шкали рівня домагань особистості	ЕГ	КГ	F	p
Внутрішній мотив	13,29+3,35	12+3,19	32,96	0,000***
Пізнавальний мотив	15,30+3,33	14,06+3,63	26,19	0,000***
Мотив уникнення	13,11+3,23	12,64+3,39	4,26	0,039*
Мотив змагання	14,19+3,73	13,02+3,68	20,90	0,000***
Мотив зміни діяльності	13,41+3,52	13,69+3,32	1,32	0,250
Мотив самоповаги	14,61+3,18	13,19+3,68	35,13	0,000***
Значущість результатів	10,52+3,38	11,67+3,32	24,64	0,000***
Складність завдання	6,94+2,6	7,24+2,62	2,86	0,091
Вольове зусилля	12,99+2,84	12,39+2,51	10,54	0,001**
Оцінка досягнутих результатів	9,43+2,57	9,35+2,66	0,16	0,682
Оцінка свого потенціалу	14,84+3,25	14+3,2	14,09	0,000***
Намічений рівень мобілізації зусиль	14,91+3,68	13,91+3,14	17,90	0,000***
Очікуваний рівень результатів	9,40+2,62	9,09+2,71	2,87	0,090
Закономірність результатів	13,77+3,75	13,01+3,37	9,54	0,002**
Ініціативність	14,23+3,13	12,84+2,94	44,03	0,000***

Одержані результати (табл. 3) свідчать, що в усередненому профілі рівня домагань управлінців системи МВС України переважає пізнавальний мотив (15,30+3,33), який характеризує позитивне прагнення до результатів своєї діяльності. Далі йдуть високі показники рівня мобілізації зусиль, який українській необхідний для досягнення успішних результатів діяльності (14,91+3,68), оцінка свого потенціалу (14,84+3,25). Найнижчі значення отримала оцінка важкості виконуваного завдання (6,94+2,6), тобто інколи керівники не здатні адекватно оцінити складність поставленого завдання та сприймають його або як занадто легке, або як занадто складне, що, зрозуміло, шкодить результатам професійної управлінської діяльності загалом. Також з'ясовано, що керівникам, порівняно з неправлінцями, характерно ставити перед собою низку складних завдань (14,61+3,18 мотиву самоповаги), за необхідності бути директивними (14,23+3,13 ініціативності), виявляти впевненість у виконанні професійної управлінської діяльності (13,29+3,35 внутрішнього мотиву), прагнути до успішних результатів своєї праці (15,30+3,33 пізнавального мотиву), надавати значення високим результатам діяльності підпорядкованого особового складу (14,19+3,73 мотиву змагання) та при цьому не надавати значення особистісній оцінці результатів діяльності (10,52+3,38 значущості результатів).

Аналізуючи отримані показники критерію рівності середніх мір (*Brown-Forsythe*),

з'ясовано, що критерій F перевищує рівень значущості за шкалами «Мотив зміни діяльності» ($p=0,252$), «Складність завдання» ($p=0,091$), «Оцінка рівня досягнутих результатів» ($p=0,681$) та «Очікуваний рівень результатів» ($p=0,089$). Саме за цими шкалами статистика ANOVA не визначила значущих відмінностей між респондентами досліджуваних груп. За шкалами «Ініціативність» ($F=44,04$, $p=0,000$), «Мотив самоповаги» ($F=35,14$, $p=0,000$), «Внутрішній мотив» ($F=32,96$, $p=0,000$), «Пізнавальний мотив» ($F=26,20$, $p=0,000$), «Значущість результатів» ($F=24,64$, $p=0,000$), «Мотив змагання» ($F=20,90$, $p=0,000$), «Намічений рівень мобілізації зусиль» ($F=17,91$, $p=0,000$), «Оцінка свого потенціалу» ($F=14,10$, $p=0,000$), «Вольове зусилля» ($F=10,54$, $p=0,001$), «Закономірність результатів» ($F=9,55$, $p=0,002$) та «Мотив уникнення» ($F=4,26$, $p=0,039$) встановлено статистично значущі відмінності між двома досліджуваними групами. Виявилось, що зі статистичною відмінністю вищі результати мають керівники, крім шкали «Значущість результатів». За шкалою «Значущість результатів» середній вищий бал (11,67+3,32) належить працівникам, які не виконують управлінських функцій, оскільки необхідною умовою їх діяльності є виконання завдань, поставлених керівниками.

Показники професійної затребуваності фахівців системи МВС України наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Показники професійної затребуваності фахівців системи МВС України

Шкали професійної затребуваності	ЕГ	КГ	F	p
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	25,61+5,18	23,55+4,7	36,47	0,000***
Приналежність до професійного співтовариства	25,87+4,73	24,04+4,1	36,01	0,000***
Переживання професійної затребуваності	25,78+5,33	23,76+5,44	29,46	0,000***
Професійна компетентність	25,75+4,98	24,2+4,21	23,96	0,000***
Професійний авторитет	22,92+4,86	21,47+4,06	22,21	0,000***
Оцінка результатів професійної діяльності	27,17+5,43	25,34+5	25,85	0,000***
Ставлення інших	26,46+5,41	24,96+4,82	18,18	0,000***
Самоствлення	23,28+4,72	21,25+4,29	42,61	0,000***
Загальний показник професійної затребуваності	135,32+22,1	126,52+18,5	39,51	0,000***

Результати, наведені в табл. 4, свідчать, що керівники системи МВС України отримали найвищі показники за шкалою оцінки результатів професійної діяльності (27,17+5,43), які вказують на позитивну оцінку виконуваної професійної діяльності, задоволеність результатами й очікування на позитивне схвалення. Такі керівники впевнені, що їх цінують і поважають як професіоналів, вони переконані, що своєю працею роблять позитивний внесок у життя суспільства, та впевнені у своїх можливостях застосування професійних здібностей. Наступним показником, який отримав високе значення, є ставлення інших (26,46+5,41), що характеризує сприйняття ставлення інших до себе як професіонала. Наявність високих показників свідчить про задоволеність керівників ставленням інших людей до них як до професіоналів. Такі керівники задоволені тим, що інші ставляться до них як до авторитетних професіоналів, прислухаються, поважають і цінують.

Порівнюючи значення досліджених показників у групах керівників і некерівників системи МВС України, виявлено значущу різницю в показниках задоволеності реалізацією професійного потенціалу, переживання професійної затребуваності й самоствлення. Керівники більше задоволені ступенем реалізації свого професійного потенціалу, наявним професійним статусом і досягнутим рівнем компетентності (25,61+5,18 задоволеності реалізацією

професійного потенціалу). Вони позитивно оцінюють своє професійне «Я» та сприймають ставлення до себе як до професіоналів з боку інших людей як позитивне (25,78+5,33 переживання професійної затребуваності). При цьому досить позитивно ставляться до себе як до професіоналів, відчують свою значущість і важливість (23,28+4,72 самоствлення).

Результати дисперсійного аналізу демонструють відмінності між двома досліджуваними групами на високому рівні значущості за всіма шкалами опитувальника ($p \leq 0,001$). Причому середні показники потенціалу управлінців вищі за шкалами «Самоствлення» ($F=42,61$), «Загальний показник професійної затребуваності» ($F=39,51$), «Задоволеність реалізацією професійного потенціалу» ($F=36,47$), «Належність до професійного співтовариства» ($F=36,01$), «Переживання професійної затребуваності» ($F=29,46$), «Оцінка результатів професійної діяльності» ($F=25,85$), «Професійна компетентність» ($F=23,96$), «Професійний авторитет» ($F=22,21$), «Ставлення інших» ($F=18,18$). Таким чином, керівники повною мірою відчують, що вони виконують важливу управлінську місію, та пишаються цим, вони ставляться до себе як до професіоналів і важливої ланки кадрового забезпечення системи МВС України.

Показники стилю вирішення конфліктів працівниками системи МВС України подано в табл. 5.

Таблиця 5

Показники стилю вирішення конфліктів працівниками системи МВС України

Стиль вирішення конфліктів	ЕГ	КГ	F	p
Суперництво	5,68+2,92	4,76+3,01	19,84	0,000***
Співробітництво	5,8+1,57	6,07+1,55	5,86	0,016*
Компроміс	6,93+1,9	7,25+1,87	5,89	0,015*
Уникнення	5,75+1,95	5,97+2	2,48	0,116
Пристосування	5,81+2,2	5,94+2,14	0,67	0,413
Змішаний	1,19+0,39	1,04+0,21	45,46	0,000***

Отримані дані, наведені в табл. 5, свідчать, що як керівники (6,93+1,9), так і некерівники (7,25+1,87) системи МВС України найчастіше вдаються до компромісу як стилю вирішення конфліктних ситуацій. Разом із тим керівникам характерно пристосування (5,81+2,2), а некерівникам – співробітництво (6,07+1,55) як стилі вирішення конфліктів. Отримані результати можливо пояснити тим, що управлінцям інколи доводиться адаптуватися до наявних робочих ситуацій, коли, з одного боку, керівник приймає управлінські рішення, а з іншого, – втілює в життя рішення вищого керівництва. Що стосується некерівників, то вони найчастіше виконують спільну з іншими працівниками діяльність. Найнижчі значення в керівників має уникнення (5,75+1,95), оскільки зазначений стиль передбачає ухилення та відгороджування від конфліктних ситуацій, що абсолютно неприпустимо у професійній управлінській діяльності керівників. Отримані дані свідчать, що конкуренція, обумовлена прагненням задовольнити свої інтереси, навіть на шкоду іншим, більше характерна керівникам (5,68+2,92 суперництва). Некерівники прагнуть зберегти взаємовідносини і віддають перевагу варіанту

«краще щось, ніж нічого», тому більше обирають нейтральні позиції, про що свідчать найвищі показники компромісу (7,25+1,87) серед усіх стилів вирішення конфлікту.

Результати дисперсійного аналізу демонструють, що за шкалами «Стиль уникнення» і «Стиль пристосування» ($p > 0,05$) статистично значущих відмінностей в обох групах респондентів не виявлено. За шкалами «Стиль співробітництва» ($F=5,86$, $p=0,016$) і «Стиль компромісу» ($F=5,89$, $p=0,015$) встановлено вищі показники у працівників, які не виконують керівні функції. Тобто некерівники характеризуються тим, що готові докладати певних зусиль і поступатися, щоб обійти конфліктну ситуацію. Поряд із цим керівники системи МВС України, навпаки, вдаються до директивної взаємодії з метою економії власної енергії та часу. В управлінців виявлено статистично вищі показники за узагальненою шкалою «Змішаний стиль у конфліктних ситуаціях» ($F=45,46$, $p=0,000$) і «Стиль суперництва» ($F=19,85$, $p=0,000$).

Показники статусу професійної ідентичності працівників системи МВС України наведено в табл. 6.

Таблиця 6

Показники статусу професійної ідентичності працівників системи МВС України (%)

Групи	Передчасна	Дифузна	Мораторій	Досягнута позитивна	Псевдопозитивна
Керівники	12,47	20,52	21,82	32,47	12,73
Працівники	23,31	35,95	20,04	9,37	11,33

Одержані результати, наведені в табл. 6, свідчать, що у 32,47 % керівників переважним статусом є досягнута позитивна професійна ідентичність. Цей тип професійної ідентичності вказує на сформованість у керівників певної сукупності особистісно значущих цілей, цінностей і переконань, які обумовлюють усвідомлення себе у професійній управлінській діяльності, забезпечують почуття спрямованості й придатності до виконання управлінських функцій. Порівнюючи показники керівників і некерівників системи МВС України, різниця за шкалою досягнутої позитивної професійної ідентичності складає 23,10 %. Це підтверджує той факт, що серед керівників

переважають особи, придатні до професійної управлінської діяльності. Серед некерівників у 35,95 % переважає дифузна, а у 23,31 % – передчасна професійна ідентичність. Показники демонструють, що некерівники залежать від власного минулого досвіду, що негативно впливає на теперішній стан вирішення робочих завдань і на те, що вони більше здатні до залежних професійних виборів, коли хтось відповідає за результат їх професійної діяльності.

Пряма й обернена ідентифікація із професіоналом і статус професійної ідентичності підлягали статистичному аналізу, результати якого наведено в табл. 7.

Таблиця 7

Показники професійної ідентичності працівників системи МВС України

Шкали професійної ідентичності	EG	KG	F	p
Ідентифікація із професіоналом	22,17+9,75	17,35+9,17	54,58	0,000***
Обернена ідентифікація із професіоналом	9,52+4,9	10,37+5,7	5,24	0,022*
Статус професійної ідентичності	3,3+1,42	2,47+1,23	82,95	0,000***

Результати демонструють (табл. 7), що в некерівників виявлено вищі показники за шкалою «Обернена ідентифікація із професіоналом» ($F=5,24$, $p=0,022$), а в керівників – «Ідентифікація із професіоналом» ($F=54,58$, $p=0,000$) і «Статус професійної ідентичності» ($F=82,95$, $p=0,000$). Тобто керівники системи МВС ідентифікують себе із професіоналами, на відміну від працівників. Отримані результати можливо пояснити стереотипним уяв-

ленням про те, що виконання управлінських функцій тотожне професіоналізму, а з іншого боку, що призначення на керівні посади в системі МВС України загалом відбуваються відповідно до встановлених вимог, коли управлінські функції покладаються на професіоналів.

Показники переважаючого стилю прийняття управлінського рішення в системі МВС України подано в табл. 8.

Таблиця 8

Показники стилю прийняття управлінського рішення у працівників системи МВС України (%)

Групи	Попустительський	Маргинальний	Реалізаторський	Авторитарний	Ситуаційний	Проміжний
Керівники	7,01	12,21	11,69	14,55	22,08	32,47
Працівники	10,02	15,47	8,5	5,01	26,58	32,47

За підсумками аналізу провідного стилю прийняття управлінського рішення (табл. 8) більшість керівників (32,47 %) застосовують проміжний стиль, який поєднує в собі риси всіх стилів. На другій позиції (22,08 %) за частотою застосування опинився ситуаційний (адаптаційний) стиль, який об'єднує управлінців, орієнтованих на партисипативні відносини з підлеглими та на ситуативно залежну форму прийняття рішення, коли специфіка

процесу прийняття рішення детермінована не індивідуальними уподобаннями керівника, а об'єктивними особливостями виробничої ситуації. Застосування обох зазначених стилів є обґрунтованим і доцільним у межах реалізації професійної управлінської діяльності.

У табл. 9 подано порівняльний аналіз шкал визначення стилів прийняття управлінського рішення в обох групах респондентів.

Таблиця 9

Показники прийняття управлінського рішення працівниками системи МВС України

Шкали стилю прийняття рішення	ЕГ	КГ	F	p
Владність	105,45+15,12	102,53+13,69	8,667	0,003**
Поведінка у проблемній ситуації	100,38+10,89	98,06+11,16	9,258	0,002**
Стиль прийняття рішення	4,29+1,63	4,25+1,79	0,149	0,699

Порівнюючи дані (табл. 9), встановлено вищі показники в керівників за шкалами «Владність» ($F=8,67$, $p=0,003$) і «Поведінка у проблемній ситуації» ($F=9,26$, $p=0,002$). За загальною шкалою «Стиль прийняття управлінського рішення» статистичних відмінностей в обох групах не виявлено. Тобто як керівники, так і працівники у своїй професійній діяльності приймають рішення, однак рішення управлінців мають інший характер, вони більш директивні й обумовлені ситуаціями прийняття рішення, некерівники більш ліберальні та уникають прийняття рішень.

Усереднений профіль комунікативної та соціальної компетентності працівників системи МВС України наведено в табл. 10.

У табл. 10 наведено усереднений профіль комунікативної та соціальної компетентності керівників системи МВС України (ЕГ), де найбільші значення отримали: вправність

(3,93+1,44) як уміння швидко і легко знаходити вихід із ситуацій діяльності; комунікативна компетентність (3,92+1,5) як здібність вільно та невимушено поводитися в ситуаціях спілкування і комунікації; его-компетентність (3,86+1,24) як самоідентифікація та вдала самопрезентація; упевненість (3,8+1,41) як рішуча поведінка та сильна життєва позиція; розуміння ситуації (3,77+1,51) як швидка орієнтація в міжособистісній взаємодії; стабільність людських відносин (3,75+1,19) як здатність успішно вибудовувати тривалі стосунки з оточенням; соціально-психологічна компетентність (3,74+1,34) як відображення швидкого орієнтування в ситуаціях спілкування та діяльності. Тобто управлінці більшою мірою орієнтовані на належну організацію соціальної взаємодії і у своєму арсеналі мають відповідні вміння та якості.

Таблиця 10

Показники комунікативної та соціальної компетентності працівників системи МВС України

Шкали компетентності	ЕГ	КГ	F	p
Розуміння ситуації	3,77+1,51	3,28+1,44	23,43	0,000***
Вправність	3,93+1,44	3,59+1,32	36,38	0,000***
Моральні установки	3,25+1,27	3,09+1,35	3,14	0,076
Мотивація досягнення	3,23+1,05	3,02+1,26	6,87	0,009**
Емоційна стабільність	3,59+1,6	3,31+1,4	7,11	0,008**
Самопрезентація	3,28+1,24	3,14+1,15	2,96	0,085
Соціально-психологічна компетентність	3,74+1,34	3,14+1,37	40,29	0,000***
Вербальна компетентність	3,09+1,29	3,03+1,28	0,47	0,492
Оперативна соціальна компетентність	3,28+1,15	2,93+1,27	16,58	0,000***
Его-компетентність	3,86+1,24	3,57+1,33	10,28	0,001**
Комунікативна компетентність	3,92+1,5	3,37+1,48	28,37	0,000***
Упевненість	3,8+1,41	3,2+1,38	38,42	0,000***
Стабільність людських відносин	3,75+1,19	3,62+1,27	2,31	0,129
Мотивація схвалення	3,27+1,23	3,1+1,21	4,06	0,044*
Комунікативно-особистісний потенціал	3,69+1,5	3,34+1,4	12,04	0,001**

Аналіз статистичних даних демонструє відсутність відмінностей за такими шкалами, як «Моральні установки», «Самопрезентація», «Вербальна компетентність» і «Стабільність людських відносин», тобто моральність, етичність, уміння себе показати і зарекомендувати, вільно й легко спілкуватися, бути тим, кому довіряють, жодним чином не залежить від виконання або невиконання управлінських функцій у системі МВС. За шкалами «Соціально-психологічна компетентність» (F=40,30, p=0,000), «Упевненість» (F=38,43, p=0,000), «Вправність» (F=36,37, p=0,000), «Комунікативна компетентність» (F=28,38, p=0,000), «Розуміння ситуації» (F=23,44, p=0,000), «Оперативна соціальна компетентність» (F=16,59, p=0,000), «Комунікативно-особистісний потенціал» (F=12,05, p=0,001), «Его-компетент-

ність» (F=10,28, p=0,001), «Емоційна стабільність» (F=7,11, p=0,008), «Мотивація досягнення» (F=6,87, p=0,009) та «Мотивація схвалення» (F=4,07, p=0,044) вищі показники виявлено в управлінської ланки. Таким чином, керівників слід охарактеризувати як таких, які розуміються в соціальних ситуаціях, мають установку на досягнення успіху, спритні, комунікабельні, вміють аналізувати обставини та ситуації взаємодії, демонструвати себе і справляти враження, емоційно виважені, зацікавлені в успішних результатах діяльності й орієнтовані на соціальне визначення та позитивну оцінку.

Шкали емоційно-вольової сфери особистості як показник емоційно-вольової регуляції фахівця системи МВС України подано в табл. 11.

Таблиця 11

Показники шкал емоційно-вольової сфери особистості працівників МВС України

Шкали емоційно-вольової сфери	ЕГ	КГ	F	p
Відповідальність	15,47+4,37	13,84+3,95	32,15	0,000***
Ініціативність	16,86+3,53	15,05+4,35	42,69	0,000***
Рішучість	13,8+4,14	11,54+3,57	72,2	0,000***
Самостійність	13,74+3,65	12,17+3,34	42,33	0,000***
Витримка	17,86+4,58	16,45+4,1	22,19	0,000***
Наполегливість	11,96+3,17	11,09+2,88	17,42	0,000***
Енергійність	19,08+5,07	17,19+4,53	32,50	0,000***
Уважність	14,95+4,16	13,47+3,86	28,86	0,000***
Цілеспрямованість	17,91+5,08	15,82+4,33	41,56	0,000***
Загальний показник	141,64+28,91	126,66+21,05	75,46	0,000***

Розглядаючи (табл. 11) усереднений профіль шкал емоційно-вольової регуляції керівників і працівників системи МВС України, респонденти з ЕГ – енергійні (19,08+5,07), цілеспря-

мовані (17,91+5,08), ініціативні (16,86+3,53) та мають гарну витримку (17,86+4,58). Їхня енергійність виявляється в особистісній активності у вирішенні професійних завдань,

цілеспрямованість обумовлює професійну мобілізацію, професійна ініціативність визначає особистісну енергію у виконанні професійної управлінської діяльності, а витримка допомагає контролювати себе. Статистичні дані підтвердили відмінності у групах досліджуваних, зокрема за всіма шкалами емоційно-вольової регуляції виявлено вищі показники в управлінців ($F =$ від 17,43 до 75,47, $p \leq 0,001$). Тобто краще розвинена емоційно-вольова регуляція в керівників, ніж у звичайних працівників поліції.

Висновки

За результатами проведеного дослідження виявлено такі характеристики показників (блок професійного становлення) професійного й особистісного становлення керівників системи МВС України. *Активність* – керівники вмотивовані до професійної кар'єри й орієнтовані на успіх у діяльності. Їм притаманна стійкість, інтуїція, небайдужість до діяльності, стрижневими виступають пізнавальний мотив і мотив мобілізації зусиль. Вони ініціативні, відчують захоплення від виконуваної професійної управлінської діяльності й інтерес до її результатів. *Поведінка* – керівникам характерна задоволеність реалізацією свого

професійного потенціалу, належності, компетентності й авторитету. Вони застосовують змішаний стиль вирішення конфліктних ситуацій, активні в їх вирішенні, проте, вдаючись до посадового тиску та примусу, здатні нав'язувати своє рішення. *Праця* – керівники повною мірою ідентифікують себе із професійною управлінською діяльністю. Управлінське рішення є основним продуктом їхньої діяльності, де вони демонструють свою владність, готовність до його прийняття й найчастіше застосовують проміжний і ситуаційний стилі вирішення конфліктних ситуацій. *Спілкування* – керівники добре орієнтуються в робочих ситуаціях, здатні досягати визначених цілей і 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 і власну витримку.

Перспективи подальших досліджень полягають у наданні характеристик показників блоку особистісного становлення 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. Кісіль З. Р. Професійна деформація працівників органів внутрішніх справ України: історіографія та феноменологія. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2014. Вип. 2. С. 33–44.
5. Kolesnichenko O., Larionov S. Professional-personal potential of the head Ministry of internal affairs of Ukraine // Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges : monograph. Opole : The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. Pp. 183–189.
6. Клименко І. В. Система психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських: зміст і складові. *Право і Безпека*. 2017. № 4. С. 17–23.
7. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2012. 200 с.
8. Криволапчук В. О. Професіоналізація працівників ОВС як пріоритетне завдання кадрової політики МВС України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2009. № 4 (46). С. 23–31.
9. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків : Майдан, 2018. 518 с.
10. Alexandrov D., Okhrimenko I., Luta L., Zhukevych I., Okhrimenko S., Prontenko K. Formation of future policemen' nervous and mental stability by means of special physical training. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: VII, Número: Edición Especial, Artículo no.78, Período: Noviembre, 2019.
11. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологія професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України : монографія. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. 500 с.

Надійшла до редколегії 07.05.2021

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

Рассмотрена проблема профессионального и личностного становления управленческого звена сектора безопасности и обороны Украины. В сравнительном анализе с сотрудниками, не выполняющими управленческих функций, представлены результаты эмпирического изучения блока профессионального становления профессионального и личностного становления руководителей системы МВД Украины. Представлена характеристика компонентов блока профессионального становления (активности, поведения, труда, общения) через показатели профессионального и личностного становления современного менеджера МВД.

Ключевые слова: *руководитель, профессиональное и личностное становление, блок профессионального становления, активность, поведение, труд, общение.*

BOIKO-BUZYL YU. YU. CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL FORMATION'S INDICATORS OF MANAGERS OF THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

The problem of professional and personal formation of managers of the security and defense sector of Ukraine has been studied. It has been emphasized that the basis for professional and personal development of the managers of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine is formed by the activity and personality as basic categories, which are reflected in the block of professional formation and the block of personal formation, where each block is reflected in specific components and is revealed in appropriate criteria. In particular, the first part of the study – the psychological characteristics of the block of professional development is presented, namely through such components and their criteria as: activity – career motivation, professional aspirations; behavior – a metasystem of relations in the activity, conflict resolution competence; work – managerial identity of the manager, managerial decision as a product, communication – socio-psychological competence, emotional and volitional regulation. The study is based on the use of a number of methods of psychological diagnosis, which assisted to examine 844 people, including 385 managers and 459 employees of the agencies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The obtained results have been processed by using the methods of mathematical statistics. The originality of the study is due to a comparative analysis of the characteristics of the indicators of the block of professional development of professional and personal formation of the managers of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine and employees who do not perform managerial functions. It has been proved that the indicators of the components of professional and personal development of managers differ from similar indicators of those who are not managers within the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in terms of quality and content, which is primarily focused on management functions. The obtained empirical data will contribute to the improvement of management theory and practice in the law enforcement system.

Key words: *a manager, professional and personal formation, block of professional formation, diligence, behavior, labor, communication.*