

– демонструють пластичність усіх регуляторних процесів, що дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику (шкала «Гнучкість»).

Також отримані результати показують дещо відмінну картину. Слідчим НПУ зі стажем служби 0–5 та 5–10 років характерна автономність, організованість по досягненню висунутої мети, власне виконання та аналіз результатів (шкала «Самостійність»); наявний достатній рівень саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що може перешкоджати досягненню поставленої мети у діяльності (шкала «Загальний рівень саморегуляції»).

Тоді як у слідчих НПУ зі стажем служби 10–15 років наявна залежність від думок і оцінок оточуючих, вони воліють розробляти програму дій колективно, адже їм властиве слідування за чужими порадами (шкала «Самостійності»); вони мають достатній рівень усвідомленої регуляції, можуть легко та гнучко реагувати на зміну умов та опановувати нові види активності (шкала «Загальний рівень саморегуляції»).

Перспективою наших подальших досліджень є створення узагальненої професійно-психологічної моделі особистості слідчого Національної поліції України, що дає змогу запропонувати психокорекційні заходи характерологічних детермінант індивідуального стилю діяльності слідчого НПУ в процесі професійно-психологічного супроводження.

*Заболоцький Павло Валентинович,
здобувач ступеня вищої освіти магістра
за спеціальністю «Психологія»
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: старший викладач
кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук
Дідух М. М.*

ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Питання професійного розвитку особистості є актуальною проблемою різних наукових психолого-педагогічних напрямків. З одної сторони досліджують готовність професіонала до

діяльності, знання, вміння та навички, що є специфічними для кожної професії та різних етапів професійного становлення. З іншого боку досліджують особистість фахівця конкретної спеціальності. Відповідно, увага акцентується на питанні формування особистості та шляху особистісного зростання.

Дослідженню особистісного зростання присвячена низка наукових праць зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як А. Маслоу, У. Франкл, Е. Еріксон, А. Бандура, Д. Роджерс, С. Д. Максименко, М. Й. Борішевський, П. В. Лушин, І. С. Булах. Їх роботи були покладені в основу нашого дослідження.

Незважаючи на значну наукову розробленість цього феномену, важливість його вивчення сьогодні обумовлена наступними чинниками:

- глобальними швидкоплинними змінами, що відбуваються в соціально-економічній сфері сучасного суспільства;
- науковими інтересами, що полягають у розкритті суті феномена, що вивчається, в системі споріднених понять, в пошуку детермінант і механізмів його функціонування на різних етапах дорослішання і становлення особистості;
- вимогами практики, покликані супроводжувати процес особистісного зростання, самозмін, саморозвитку з урахуванням індивідуальних особливостей психіки людини.

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних схильностей, що набуває особливого значення для студентської молоді. Кар'єрні орієнтації постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молоді людини. Одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри.

У науковій психологічній літературі поняття «кар'єра» трактується як:

1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини;

2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини;

3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі;

4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії;

5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [8].

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний (Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер); управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). Автори вищезазначених підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Професійний розвиток чи кар'єрний розвиток це не тільки зміна посад та накопичення досвіду, це й зміна особистості та більш ефективної трудової діяльності та кращої взаємодії у колективі.

Теоретико-методологічною основою дослідження феномена «особистісне зростання» є уявлення про потребу особистості в самоактуалізації (А. Маслоу), про прагнення до пошуку і реалізації сенсу життя (У. Франкл), про прагнення до ідентичності (Е. Еріксон), самоефективності (А. Бандура), уявлення про особливості особистісних змін (Д. Роджерс) тощо.

У цьому контексті серед особливо важливих вітчизняних досліджень можна назвати психогенетичний підхід С. Д. Максименко [10], вивчення самоактивності особистості М. Й. Борішевського [3], дослідження особистісних змін П. В. Лушина [9], вивчення особистісного зростання підлітків І. С. Булах [6] та багато інших.

Концепція особистісного зростання і самореалізації спирається на особистісно-центрований підхід одного із засновників гуманістичної психології Карла Роджерса [12]. При цьому, як затверджує С. Л. Братченко, однією з відмітних особливостей цього напрямку в психології є відсутність жорсткої концептуальної схеми, строгих дефініцій і однозначних тлумачень; його представники визнають невичерпність таємниці людини, відносність і неповноту уявлень про неї і не претендують на завершеність теорії [5].

Отже, особистісне зростання розуміється як:

- цілеспрямовані багатоаспектні зміни особистості, орієнтація на досягнення великомасштабних життєвих цілей, що відображають загальнолюдські цінності [4];
- єдність перетворюваного і перетворювача в одній особистості [3];

- досягнення людиною нових і якісно більш високих рівнів продуктивності, «прагнення до себе кращого» [2];

- зняття обмежень, комплексів, вивільнення її потенціалу [7];

- комплекс психологічних властивостей, що дає людині можливість приймати рішення і регулювати свою поведінку, враховуючи і оцінюючи ситуацію, але виходячи насамперед із своїх внутрішніх уявлень і критеріїв [11];

- активний процес становлення, що здійснюється у напрямі самореалізації та самоактуалізації, в якому людина бере на себе відповідальність за свій майбутній життєвий шлях [6];

- реалізація діяльності особистості, спрямування на реалізацію життєвих цілей, вміння ставити й утримувати цілі, що забезпечує вищу форму зміни особистості – її творчість і розвиток [1].

З метою емпіричного дослідження питання особистісного зростання, нами було проведено експериментальне вивчення інтерперсональних критеріїв особистісного зростання та формування їх позитивних проявів.

Для реалізації поставлених завдань, нами було проведено діагностику, за допомогою особистісного опитувальника для дослідження емоційного інтелекту Д. В. Люсіна та опитувальника для дослідження стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях К. Томаса. За допомогою цих методик було виявлено здатність до сприймання та управління емоціями інших, стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях, що являються одними з інтерперсональних критеріїв. За результатами тесту Люсіна було виявлено, що у представлений групі респондентів домінуючим є середній рівень загального емоційного інтелекту, який притаманний 63 % осіб, у 16 % – високий, у 10 % – низький, у 7 % – дуже низький та у 4 % дуже високий. У представлений групі респондентів домінуючим є компроміс, який притаманний 33 % осіб, у 26 % осіб – суперництво, 17 % – пристосування, 14 % – співробітництво, 10 % – ухилення.

На основі результатів констатуючого дослідження була виявлена необхідність у стимулюванні міжособистісного зростання обраної категорії. Запит був реалізований за допомогою проведення формуючого експерименту, в основу якого була покладена програма соціально-психологічного тренінгу. Після тренінгу було проведено повторний зріз і було виявлено наступне: за методикою Люсіна, – дуже високий

рівень +6 %, високий рівень +5 %, середній рівень –3 %, низький рівень –6 %, дуже низький рівень –3 %; за методикою Томаса, – компроміс +1 % (у рамках статистичної похибки), суперництво +3 %, пристосування –6 %, співробітництво +5 %, ухилення –3 %. Тобто була виявлена позитивна динаміка.

Отже, можна стверджувати, що особистісне зростання може бути умовою ефективного професійного розвитку і використання соціально-психологічного тренінгу є ефективним інструментом особистісного зростання.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. О субъекте психической деятельности / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1973. – 288 с.

2. Бодалев А. А. Акме – эффект личностного осуществления в процессе социализации и индивидуализации взрослого человека / Алексей Алексеевич Бодалев // Мир психологии. – 1998. – № 1. – С. 59–66.

3. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості / Мирослав Йосипович Боришевський // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 3/12. – С. 26–33.

4. Братусь Б. С. Опыт обоснования гуманитарной психологии / Борис Сергеевич Братусь // Вопросы психологии. – 1990. – № 6. – С. 9–16.

5. Братченко С. Л. Личностный рост и его критерии / Сергей Леонидович Братченко, Мария Роальдовна Миронова // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1997, С. 38–46.

6. Булах І. С. Змістовний контекст поняття «особистісне зростання» в ракурсі феноменологічного та гуманістичного напрямків у психології / Ірина Сергіївна Булах // Психологія. Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2000. – Випуск 2(9). – С. 176–185.

7. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Федор Ефимович Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.

8. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 5. – С. 35–38.

9. Лушин П. В. Личностные изменения как процесс: теория и практика / Павел Владимирович Лушин. – Одесса: Аспект, 2005. – 334 с.

10. Максименко С. Д. Генезис существования личности / Сергей Дмитриевич Максименко. – К.: Изд-во ООО «КММ», 2006. – 240 с.

11. Психологія особистості. Словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К., 2001. – 320 с.

12. Роджерс К. Взгляд на психотерапию / Карл Роджерс // Становление человека. – М., 1994.

Ищенко Анна Олександрівна,
здобувач вищої освіти 1-го курсу
факультету № 2 Донецького
юридичного інституту МВС України

ВПЛИВ ЗМІСТУ Й УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСОБИСТІСТЬ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Представники небезпечних професій (з підвищеним ризиком для життя), зокрема поліцейські, через постійний вплив екстремальних ситуацій наражаються на можливість отримання психічних чи соматичних розладів. Тому надзвичайно важливо дослідити механізм виникнення подільних розладів для вчасного їх запобігання, адже саме від цього залежить якість професійної діяльності поліцейського та його життя і здоров'я.

Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що найчастіше причиною розвитку психічних і соматичних розладів працівників небезпечних професій є вплив чинників екстремальної ситуації, які викликають значне погіршення фізичного та психічного статусу. Це знаходить своє виявлення в негативній динаміці низки психофізіологічних показників. До такої думки прийшли ще психіатри минулих століть: вони зауважили, що переживання, які виникали у людини під час складних суспільно-політичних перетворень, призводили до виникнення різноманітних психічних розладів [1, с. 345].

Важливо розуміти, що здійснення ефективної професійної діяльності в складних і напружених умовах зовнішнього середовища, яке постійно та надзвичайно швидко змінюється, можливе завдяки механізму адаптації.

Працівникам поліції доводиться працювати в умовах мінливого навколишнього середовища, тому надзвичайно важливо розуміти, що процес адаптації працівника поліції визначається взаємодією двох самостійних процесів – впливу умов життєдіяльності та відповідних реакцій організму. При цьому з боку навколишнього середовища, залежно від